

35 休職期間満了と復職

1 私傷病による休職期間満了時の取扱い

私傷病による休職は、労働者が私的な事由により傷病にかかり、その療養のため相当期間にわたり労務を提供できず会社を休む場合に、使用者が当該労働者について一定期間の就労を免除し、復職可能か否かを見極めることを目的とする任意の制度であり、「解雇の猶予措置」としての性質を有するとされている。

休職期間が終了しても傷病が回復せず就労できない場合には、労働契約の債務の本旨に従った労務の提供の不履行となり、就業規則に基づき、自然（自動）退職の取扱いとなるが、会社によっては解雇とされる場合もあり、その場合には就業規則に解雇事由として「休職期間の満了」を明記するとともに、解雇予告などの法に基づく手続きが必要となる。

通達においても、業務によらない負傷又は疾病のため連続して欠勤した日数が一定期間を超えた場合等に解雇とする旨の労働協約の規定について、「労働協約が『会社は…解雇する』と規定している点よりみると、（略）『期間を超えたとき』における労働契約の終了は労働基準法第20条における解雇であると考えられ、同法所定の解雇の予告をしなければならない」【昭27.7.25 基収1628号】とされている。

なお、自然退職の規定については、「休職期間満了時になお休職事由が消滅していない場合に、期間満了によって当然に復職となったと解した上で、改めて使用者が当該従業員を解雇するという迂遠の手続きを回避するものとして合理性を有する」との判例【エール・フランス事件 東京地判 昭59.1.27】がある。

《休職が業務上の傷病（労働災害）である場合の取扱い》

業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する場合は、休業期間中とその後30日間は解雇することはできない（ただし、通勤災害は適用対象外）【労働基準法第19条】が、療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病が治らない場合、使用者は平均賃金1,200日分の打切補償を行えばその後は法律の規定による補償を行わなくてもよく、解雇制限は解除される【労働基準法第81条】。

【業務上の災害による休職については「No31」参照】

2 休職期間満了時の復職

労働者は、休職期間満了時に復職できなければ退職という大きな不利益を甘受せざるを得ないため、使用者は休職期間満了時の復職について一定の配慮を行うべきとされており、復職させるか否かの判断に当たっては、本人との面談を行い、回復の度合いや今後の回復見込みをもとに、主治医や産業医の意見を聴くなどし、必要に応じて段階的に復帰させることや、本人の意向を踏まえた上での業種や業務の転換、業務の軽減措置を検討するなど、慎重に判断しなければならない。

なお、私傷病からの回復が不完全であり一部の労務しか提供できない場合に復職を認めるか否かが問題となるが、現場監督はできないが事務作業なら可能と申し出たことに対し、債務の本旨に沿わないとして使用者が自宅治療命令を出して労務の受領を拒否したことの是非が争われた事案において、「職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合においては、現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当である」とされ、使用者は他に配置できる業務があるか検討し「債務の本旨に従った履行の提供」の有無を判断した上でなければ、その受領を拒否できないとされた判例【片山組事件 最一小判 平10.4.9】で判断の枠組みが示された。

なお、復職時に職務内容を変更できるかについて、休職前の職務を遂行できるまでに回復しているとはい

えない場合には、客観的に当該労働者が遂行可能と思われる他の職務を提示した上で復職を命じることも許容される。休職前の職務を遂行できる程度に回復していると認められる場合に職務変更を行うことも、その配転命令が権利の濫用と評価されるような場合を除けば認められると解される。ただし、いずれの場合においても、主治医から休職前の職務での復職が望ましい旨の意見が出されている場合には、その意見に従わないことにつき相当の理由が求められる。

《参考判例》

- ・使用者は自然退職の合理性の範囲を逸脱して解雇権の行使を実質的に容易ならしめる結果を招来することのないよう慎重に考慮しなければならない、労働者が復職することを容認し得ない事由の主張・立証責任は使用者側にあるとし、さらにその立証の程度につき、「傷病が治癒していないことをもって復職を容認し得ない旨を主張する場合にあっては、単に傷病が完治していないこと、あるいは従前の職務を従前どおりに行えないことを主張・立証すれば足りるのではなく、治癒の程度が不完全なために労務の提供が不完全であり、かつ、その程度が、今後の完治の見込みや復職が予定される職場の諸般の事情等を考慮して、解雇を正当視し得るほどのものであることまでをも主張・立証することを要する」とし、復職当初は原職に復帰するまでには治癒していないが、他の軽易業務に就かせれば、短期間で通常業務に復帰できる見込みがあれば「治癒」と評価される場合があり、退職扱いとすることは無効と判断されるとしたもの【エール・フランス事件 東京地判 昭59.1.27】。
- ・病状が復職可能な程度に回復していると判断できる診断書を提出するなどして書面により継続して復職の意思を明確にしており、復職が可能であったにもかかわらず、使用者がこれを拒否し、休職期間満了により翌日から退職としたことを無効としたもの【キャノンソフト情報システム事件 大阪地判 平20.1.25】。
- ・休職期間満了及び復職の相談があれば早期に申し出るよう会社から告知を受けていたところ、復職願や相談等の申出をすることなく自然退職に至ったものを労働契約上の信義則に反したとか、権利の濫用であるとは言えないとしたもの【ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル(自然退職)事件 東京高判 平25.2.27】。
- ・職種が限定されていない労働者の復職について、身体障がい等によって従前の業務に対する労務提供を十全にはできなくなったとしても、雇用契約における信義則からすれば、使用者はその企業の規模や社員の配置、異動の可能性、職務分担変更の可能性から、能力に応じた職務を分担させる工夫をすべきであり、本件事業者は企業規模からみてこのような対応をとり得ない事情は窺えないとし、現実配置可能な業務が他にある場合には復職は認められるべきと示したもの【東海旅客鉄道事件 大阪地判 平11.10.4】がある。

3 診断書について

傷病が治癒しているかどうかの立証責任は労働者が負うと解されている【伊藤忠商事事件 東京地判 平25.1.31】が、復職の可否の決定は、専門家である医師の判断を仰いだ上で最終的には使用者が行う。

この際、医師の診断書が主要な判断材料の一つとなるが、主治医による診断書で「復職可能」とされても、主治医は日常生活における病状の回復程度によって職場復帰の可能性を判断していることが多く、その内容は治療の要否が中心であって、必ずしも職場で求められる業務遂行能力（本人の職務内容や労働環境との関係で、当該傷病が就労状況等にどのように影響を及ぼすかを中心とした諸般の事情の総合考慮により、「債務の本旨に従った履行の提供」が可能な状態【片山組事件 最一小判 平10.4.9】）まで回復しているとの判断であるとは限らないため、主治医と産業医の判断が相反することがある。

一般的には、主治医の判断と職場で必要とされる業務遂行能力の内容等について、産業医が精査した上で採るべき対応について意見を述べ、休職期間中の労働者の健康状態や職場復帰に向けた取組状況等についての事実認定を行った上で、使用者が職場復帰の可否を決定するという手順を踏むことが多い。なお、この際の産業医は、当該傷病に係る専門医であることが求められる。

判例では、職場復帰の可否の判断においては主治医との連携が必要であり、職場の安全衛生担当者が本人とともに主治医と三者面談を実施し、信頼関係を形成した上で、復職の可能性、復職後の職務の内容・程度等を

慎重に判断していくことが推奨されているとし、人事担当者が主治医に対し一度も問合せをしなかったことは、現代のメンタルヘルス対策の在り方として不備なものと言わざるを得ないとしたもの【J学園（うつ病・解雇）事件 東京地判 平 22. 3. 24】がある。

4 使用者が指定する医師（産業医等）への受診命令について

使用者は、安全配慮義務【労働契約法第 5 条】により、労働者の健康状態を適切に把握・管理する必要があるが、復職時における健康状態の把握のため、使用者が受診する医師等を労働者に指定できるかが問題となる。

これについては、就業規則でその旨が定められており、当該規定の内容が合理的である限りにおいて、労働契約の内容として労働者に対して業務命令として受診を命ずることができるものとした判例【電電公社帯広局事件 最一小判 昭 61. 3. 13】がある。

一方、就業規則に規定がない場合であっても、労働者の疾病が業務に起因するものであるか否かは会社にとって極めて重要な関心事であり、そのような事情があれば、労使間における信義則ないし公平の観点に照らし、合理的かつ相当な理由のある措置であるため、当該受診が労働者にとっても合理的かつ相当な措置であれば、使用者は受診を命令でき、労働者はこれに従う義務があるとした判例【京セラ事件 東京高判 昭 61. 11. 13】もある。

なお、メンタルヘルス不調に対する指定医への受診命令については、労働者本人に自覚がない場合もあり、プライバシーにもかかわるセンシティブな問題であるため、慎重な対応が求められる。

5 休職中の就業規則の不利益変更について

休職中に会社が就業規則を変更し、休職やこれに伴う賃金や考査等の措置について要件を厳しくするといった事例があるが、休職に関する規定の変更も内容によっては労働条件の不利益変更として労働契約法第 10 条の適用を受ける可能性があるため、当該変更には合理性が求められる。

また、すでに休職中の労働者については、経過措置を設けるなどの検討が必要と考えられる。

判例では、業務外傷病（うつ状態）により休職したが、休職期間満了前に就業規則が変更され、復職について「従来の業務を健康時と同様に通常どおり遂行できる状態の勤務を行うことをさす」と修正されたことについて、労働条件の不利益変更に当たることが明らかであり、特に精神疾患については一般に再発の危険性が高く、完治も容易でないことから、当該変更は復職を著しく困難にするものであって、その不利益の程度は大きい一方、当該変更の必要性及びその内容の相当性を認めるに足りる事情が見当たらないため合理的とはいえず、変更後の就業規則は労働契約法第 10 条の要件を満たしていないとしたものがある【アメリカン・エクスプレス・インターナショナル・インコーポレイテッド事件 東京地判 平 26. 11. 26】。

6 心の健康に係る職場復帰支援

精神疾患により休職した労働者の復職に当たっては、完治の基準がなく、寛解状態でも復職を検討することとなるため、復職可否の判断は症状の多様性を踏まえ、厚生労働省が策定した【心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き】等に基づき、個別事案に即して慎重に検討する必要がある。

また、厚生労働省は【労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成 18 年公示第 3 号 最終改正 平成 27 年公示第 6 号）】を策定し周知徹底を図るとともに、上記の「手引き」を参考に、使用者が職場復帰支援のための体制を整備することなどを求めている。

さらに、上記指針においては、労働者の心の健康保持増進を図るための措置（メンタルヘルスケア）として、次の事項が挙げられている。

- ストレスチェック制度を含めた事業場によるメンタルヘルスケアの積極的推進
- 衛生委員会等での調査審議（現状の問題点の明確化）
- 問題点の解決に向けた具体的な基本計画の策定・実施
- メンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）、早期発見と適切な措置（二次予防）、職場復帰の支援等（三次予防）
- 教育研修・情報提供
- 職場復帰支援（主治医との連携、支援プランの作成、復帰後のフォローアップ等）
- 不利益取扱いの禁止

○プライバシーの保護

【留意事項】

- ア 心の健康問題の特性への配慮
- イ 労働者の個人情報保護への配慮
- ウ 人事労務管理との連携（異動、職場の組織等と密接に関係）
- エ 家庭・個人生活等の職場以外の問題の影響

【4つのケア】

- ア セルフケア・・・労働者自身が自らのストレスや心の健康状態を正しく認識すること
- イ ラインによるケア・・・管理監督者による部下の日常的なケア
- ウ 事業場内産業保健スタッフ等によるケア・・・産業医による助言・指導等、労働者及び管理監督者の支援
- エ 事業場外資源によるケア・・・医療機関及び地域保健機関などとのネットワーク

【職場復帰支援の各ステップ】

- ア 病気休業開始及び休業中のケア
- イ 主治医による職場復帰可能の判断
- ウ 職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成
《職場復帰支援プラン》
 - (ア) 職場復帰日
 - (イ) 管理監督者の就業上の配慮
 - (ウ) 人事労務管理上の対応等
 - (エ) 産業医等による医学的見地からみた意見
 - (オ) フォローアップ
 - (カ) その他（試し出勤制度の利用、事業場外資源の利用等）
- エ 最終的な職場復帰の決定
- オ 職場復帰後のフォローアップ

また、独立行政法人労働者健康安全機構では、事業場規模等に対応する職場復帰支援のモデルプログラムを作成・公表しており、各都道府県産業保健総合支援センターでは、メンタルヘルス促進員が職場復帰プログラム作成に関する助言等の支援を行っている。

☆ 厚生労働省「[心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000055195_00005.html)」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000055195_00005.html

☆ 厚生労働省 [職場における心の健康づくり～労働者の心の健康の保持増進のための指針～](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000055195_00002.html)
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000055195_00002.html

☆ 厚生労働省「[労働者の心の健康の保持増進のための指針](https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/roudou/an-eihou/dl/060331-2.pdf)」
<https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/roudou/an-eihou/dl/060331-2.pdf>

☆ 厚生労働省「[こころの耳（働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト）](https://kokoro.mhlw.go.jp/)」
<https://kokoro.mhlw.go.jp/>

☆「[職場復帰支援にかかるモデルプログラム](https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/tabid/1156/Default.aspx)」（独立行政法人労働者健康安全機構ホームページ）
<https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/tabid/1156/Default.aspx>

☆ [大阪産業保健総合支援センターホームページ](https://osakas.johas.go.jp/)
<https://osakas.johas.go.jp/>

7 治療と仕事の両立支援

労働安全衛生法及び同法施行規則においては、事業者による労働者の健康確保対策に関する各種規定が定められており、事業主が疾病を抱える労働者を就労させると判断した場合は、業務により疾病が増悪しないよう、治療と仕事の両立のために必要となる一定の就業上の措置や治療に対する配慮を行うことが労働者の健康確保対策等として位置づけられている。

事業主による取り組みは、労働者の健康確保とともに、継続的な人材の確保、労働者の安心感やモチベーションの向上による人材の定着、生産性の向上、健康経営の実現、多様な人材の活用による組織や事業の活性化、組織としての社会的責任の実現、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現といった意義もあると考えられ、厚生労働省は、令和5年3月に【**事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン**】を改定し、労働者の申出を基本とし、両立支援を行うに当たっての留意事項、環境整備、両立支援の進め方等についての指針を示すとともに、各種支援制度も紹介している。

《両立支援に関する主な制度等の例》

(1) 休暇制度

- ・時間単位の年次有給休暇、傷病休暇、病気休暇

(2) 勤務制度

- ・時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務、試し出勤制度

☆ 「[治療と仕事の両立について](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html)」 (厚生労働省ホームページ)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>

☆ 「[治療と仕事の両立支援ナビ](https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/)」 (厚生労働省ホームページ)

「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」

<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/>