

3 5 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就労が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。

この場合、休職期間が終了しても傷病が回復せず就労ができない場合には、労働者側の労働契約の債務の本旨に従った債務（労務の提供）の不履行となり、就業規則に基づき、自然（自動）退職又は解雇の取扱いとなる。一般には自然（自動）退職として取り扱われることが多いが、解雇とする場合もあり、その場合には解雇事由として休職期間の満了を就業規則に明記するほか、解雇予告などの法に基づく手続きが必要となる。

厚生労働省通達では、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」【エール・フランス事件 東京地判 昭 59.1.27】との判例がある。

《休職が業務上の傷病（労働災害）である場合の取扱い》

業務上の傷病（業務災害）による休職の場合は、休業期間中とその後 30 日間は解雇することはできない（通勤災害は除外）【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、使用者は平均賃金の 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いとされ、解雇制限は解除される（解雇できることとなる）【労働基準法第 81 条】。

【業務上の災害による休職については「No.31」参照】

2 休職期間満了時の復職

休職期間満了時に復職できなければ、労働者は退職という大きな不利益を甘受せざるを得ないため、休職期間満了時の復職について使用者は一定の配慮を行うべきとされているが、復職させるか否かの判断の際には、原則として「所定労働時間」の通常勤務が可能か否かが重要な要素となる。ただし、判例では、当初は通常勤務でなくとも復職が認められる場合があるとしたものもある。

なお、復職時に職務内容を変更できるかが問題となることがあるが、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と考えられる。また、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必要と考えられる。

《参考判例》

- ・労働者が復職することを容認し得ない事由の主張・立証責任が使用者側にあることを示し、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

にあつては、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【**キヤ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、現実に配置可能な業務が他にある場合には復職が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。

なお、私傷病休職の場合の「治癒」について、「従業員が復職の希望を有する場合であっても、傷病が治癒せず復職を容認すべきでない事情が客観的に有する限り」就業規則に基づいた退職通告に違法はないとした判例【**アロマ・カラー事件 東京地決 昭54.3.27**】があったが、平成10年に「労務の提供が十全にできない場合でも、配置さ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場合」に関する最高裁判決（下記）がある。

特に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**」（後述）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。

《私傷病により労務提供の一部しかできない場合の使用者側による労務受領拒否について》

労働者が私傷病のため労務提供の一部しかできないこと（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）を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受領を拒否することの是非が争われた判例において、「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【片山組事件 最一小判 平 10.4.9】ものがある。

また、「軽易な作業であれば勤務可能」との診断が出た場合、退職前の職務を従前と同様に遂行し得るとはいえないときであっても、いずれ退職前の職務を遂行し得る状態に回復することが見込まれるのであれば、当初は軽易業務で復帰することを認めるべきであるが、長距離トラックの運転手につき、「退職になっていた労働者の提供し得る労務の種類、内容が、退職当時のものと異なることになった場合において、使用者がその労務を受領すべき法律上の義務や、受領のために労働者の健康状態に見合う職種、内容の業務をみつけて就かせなければならぬとの義務があるとはいえず、他の職務なら就労可能であるとしても、そのことから直ちに退職事由が消滅したものとはいえない」として、解雇を有効とした判例【ニュートランスポート事件 静岡地富士支決 昭 62.12.9】もある。

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、医師の診断書が判断材料の一つとなるが、主治医による診断書では「復職可能」とされていても、主治医による診断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、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とは限らないため、主治医と産業医の判断が相反し、争いとなることがある。

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、産業医等が精査した上で採るべき対応について意見を述べ、退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判断することが多い。ただし、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 20.3.24】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把握・管理する必要があるが、復職時などに健康状態の把握のため受診する医師等を使用者が指定できるか否かが問題となる。

これについては、就業規則上でその旨が定められており、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されている【電電公社帯広局事件 最一小判 昭 63.3.13】。

また、就業規則上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された判例【京セラ事件 東京高判 昭61.11.13】もある。

なお、疾患の疑いがある労働者については、使用者が業務遂行を継続できるかどうか医学的な判断を必要とする場合に、就業規則上の定めがあり、それが合理的な内容であれば使用者が指定した医師への受診命令を行うことができるとされているが、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こととなる。

すでに休職中の労働者については、変更による影響が直接及ぶ可能性が高く、例えば経過措置を設けるなどの検討が必要と考えられる。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、復職の条件として「健康時と同様の業務遂行が可能であること」が追加されたことについて、労働条件の不利益変更に当たり、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として、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るとはいえず、当該労働者を拘束しないとした判例がある【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

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】の周知徹底を図るとともに、心の健康問題により休業した労働者の職場復帰について、【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】を作成し、これ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。

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（メンタルヘルスカケア）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カケアの積極的推進
- 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

☆ 厚生労働省「[労働者の心の健康の保持増進のための指針](#)」（平 27. 11. 30 公示第 6 号 一部改正）

<https://www.nhlw.go.jp/topics/bukyoku/roudou/an-ei-hou/dl/060331-2.pdf>

☆ 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.nhlw.go.jp/stf/sei-sakuni-tsui-te/bunya/0000055195_00002.html

☆ 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.nhlw.go.jp/stf/sei-sakuni-tsui-te/bunya/0000055195_00005.html

☆ 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.nhlw.go.jp/>

7 治療と仕事の両立支援

労働安全衛生法及び司法施行規則においては、事業主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ており、厚生労働省は、令和4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。

☆ [「治療と仕事の両立について](#)」（厚生労働省ホームページ）

<https://www.nhlw.go.jp/stf/sei-sakuni-tsui-te/bunya/0000115267.html>

☆ [「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](#)」（厚生労働省ホームページ）

<https://www.nhlw.go.jp/content/11200000/000912019.pdf>