

労務法制委員会 Q & A

弁護士法人リバーシティ法律事務所

弁護士 和田 はる子 氏



本年度の第1回労務法制委員会では、「職場のメンタルヘルス対策と法的留意点」として、メンタルヘルスの不調による休職と復職に関する問題を取り上げました。以下にその一部をご紹介します。

Q 私傷病休職からの復職の可否

A 私傷病休職の場合、傷病が治癒すれば休職者を復職させますが、傷病が治癒しないまま休職期間が満了すれば自然退職又は解雇となるのが一般的です。

この「治癒」について、昔の裁判例は「従前の職務を通常程度に行える健康状態に復したときをいう」としていました（浦和地判S40.12.16平仙レース事件）。その後、当初は軽易業務に就かせればほどなく通常業務に復帰できるという回復ぶりである場合には、使用者がそのような配慮を行うことを義務付けられる場合もあると考えられるようになりました（東京地判S59.1.27エール・フランス事件など）。

また、平成10年には、従前の現場監督業務の代わりに内勤業務を希望した従業員に無給の自宅待機をさせた事案について、最高裁が、「労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合は、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、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を提供することができ、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」旨判断し、無給の自宅待機命令を無効としました（最判H10.4.9片山組事件）。この最高裁判決を受けて、近年は、従前の業務に復帰できる健康状態でなくても、より軽易な業務に就くことができ、そのような業務での復職を希望する者に対しては、配置可能な業務の有無を検討する義務が使用者にあるとの考えが主流となりました。

Q 試し出勤やリハビリ勤務に関する留意点

A 前記のような裁判例の流れを受け、近年、メンタルヘルスの不調による休職者を復職させる際には、軽減した業務を行わせて様子を見る「試し出勤」や「リハビリ勤務」が行われるようになりました。

ただし、同じ「リハビリ勤務」という名前でも、休職期間中に復職の可否を判断するために行われるものや、復職させた後に一定期間業務内容を軽減するものなど、会社毎にその性質や法的位置付けは異なるようです。

いずれにしても、通常とは異なる勤務形態を認め、労働時間や作業内容に見合った待遇とするためには、就業規則でリハビリ勤務等を制度として定め、その目的や概要、原則的な期間、リハビリ勤務中に会社が行う配慮（勤務時間の短縮や業務内容の変更等）、通常勤務と異なる待遇とする場合はその旨を定めておく必要があります。

その上で、労働時間や作業内容、作業量等については、主治医の診断や産業医の意見、休職者本人の希望などを考慮し、休職者と会社が個別に合意をした上でリハビリ勤務を開始させることになります。合意の際は、リハビリ勤務中の給与、特に諸手当の有無を明確に合意し、混乱が生じないように注意してください。

Q 労災の場合の留意点

A 労働者が労災の療養のために休業する期間とその後30日間は解雇が制限されます（労働基準法19条）。

メンタルヘルス不調の原因を特定することは容易ではありませんが、休職者から労災の訴えが出ている場合は、休職期間満了時の退職や解雇についても、慎重に検討した上で行う必要があります。