

労務法制委員会 Q & A

けやき総合法律事務所

弁護士 柿田 徳宏 氏



メンタル不調社員の復職・復職後における対応について悩んでおられる会社も多いかと思います。そこで、平成30年に出た裁判例（NHK事件 名古屋高裁 平成30年6月26日判決）の内容を参考に、メンタル不調社員の復職に関して色々な論点を考えていきたいと思います。

Q1 本裁判例はメンタルヘルス不調の社員が休職前の元の職場に戻る事が困難な事案でした。このような場合に、元の職場ではなく、別の職場での復職についても、会社として検討する必要があるのでしょうか？

A これについては最高裁の判例があります。労働者と職種や業務内容を特定せずに労務契約を締結している場合は、特定の業務について労務の提供が十分にはできないとしても、その能力、経験などに照らして、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種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のであれば、労務の提供があったと考えられます。つまり、会社としては別の職場での復職を受け入れなければなりません。

Q2 本裁判例は上記の点をどのように判断したのでしょうか？

A 本裁判例はQ1の最高裁の判断を前提に、他の業務での復職可能性については認めず、休職期間満了に伴う解職をおこなった会社の判断を適正であるとしました。

その理由ですが、①当該社員が他の業務に対する労務の提供を申し出たという事実がないこと、②精神的領域における疾病で休職していた場合には職場復帰する時に、新たな業務ではなく従前経験していた業務に復職させるのが相当であると考えられること、③リハビリ入社さえも精神的疾病を原因として中止になったこと、などが挙げられています。

Q3 リハビリ入社というのが出てきましたが、リハビリ入社というのは何ですか？また、リハビリ入社に対して給料を支払うべきでしょうか？

A リハビリ入社というのは、法律に具体的に定めのあるものではありません。

一般的には、復職までの一連のプロセスのなかでの業務内容や労働時間等の面で労働者の負荷を軽減した勤務を指すとされています。復職判断を行う前のものと、復職判断を行った後のものと二種類があります。

それではリハビリ入社の場合に賃金支払義務があるのでしょうか。

本裁判例についてはその点を判断しました。本裁判例でのリハビリ入社は復職判断前のものでしたが、復職判断前であっても従業員としても従わざるを得ず、その点で強制性があるとされました。そのうえで、リハビリ入社で行った作業が使用者の指示に従って行われ、その作業の成果が使用者が享受している場合には、「労働」に該当し賃金を支払う必要があると判断されました。

本裁判例においてはリハビリ入社を無給とする旨の合意があったと認めたものの、上記の理由から最低賃金同様の支払義務があると判断されました。

Q4 休職していた従業員が既に体調も戻っていると思われるのに、元の職場ではなく他の職場での仕事を行いたいと主張した場合に、会社としてどのように対応すれば良いのでしょうか？

A 原則として人員配置の権限は会社にありますので、労働者が元の職場において労務提供が可能であるとしたら、労働者は元の職場において労務提供する義務を負うと考えられます。

ただし、現実的には、本当に元の職場で業務を行うことができるのか判断が難しい場合もあり、後々のトラブル回避を考えると、労働者の意見を尊重するのが無難だと考えます。