弁護士に聴く

判例から見る労働トラブルの防止対策

弁護士　長谷川ふき子

39

メンタルヘルス問題と休職

1、メンタルヘルス問題への対応は会社の義務

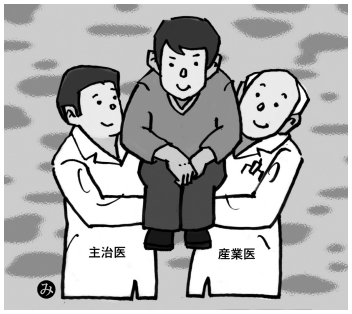
会社は、労働契約上の信義則に基づき労働者の生命や健康を危険から保護するように配慮すべき義務（安全配慮義務）を負っており（電通事件・最高裁H12・3・24など）、労働契約法5条は、この義務を明文化しています。

会社としては、精神的に不調を訴える労働者に対しては、この安全配慮義務に基づいて、場合によっては配置転換や時短勤務、ないしは休職などを命じる必要があります。今回は、そのうち休職に関する問題点についてピックアップします。

2、休職中の賃金について

休職中の賃金について定める法律はなく、もっぱら就業規則や労働契約によって定められます。無給としている会社も多いでしょう。

もっとも、会社が私傷病と考えて就業規則の休職規定を適用していても、休職の理由となっている精神疾患が業務上の疾病にあたると判断されると、会社に休職期間中について賃金支払義務が発生することがあります（東芝うつ病事件・東京高裁H23・2・23判決、最高裁H26・3・24判決）。



この裁判例からすれば、労働者に休職を命ずる際、その原因が労働災害にあたるのか否かを検討することが必要であり、当該労働者の勤務状況等の調査（過重労働になっていないか等）や、カウンセリングを受けさせるなどの対応を採り、安易に私傷病であると判断することは慎むべきでしょう。

3、休職期間満了後の復職の可否

私傷病による休職の期間を満了するにあたって労働者が復職を希望する場合、会社は復職の可否を判断する必要に迫られます。そのとき、休職直前に従事していた仕事ができればよいのか、配置転換が可能な程度までを要求するのか、それとも従前と同じことはできないが、簡易な仕事はできれば足りるのかなど、復帰の度合いには様々なレベルがあり、復帰か、休職期間満了による退職か、悩まれることも多いでしょう。

これまでの裁判例によれば、①休職期間満了時に従前の仕事が行えるほどに回復していなくても、相当期間内に治癒することが見込まれ、②労働者に適切なより軽い作業が現に存在するときは、復職可能性があると考えるべきです。

また、復職の可否の判断にあたっては、主治医の診断が重要です。労働者のプライバシーの問題もあり、直接問い合わせることが難しい場合もありますが、そのような場合には、主治医の診断を念頭に置きつつ産業医の診断も受けさせる、などの対応をすることも必要であると思われます。

なお、「健康時と同様に通常業務遂行できる状態」を復職の条件とする就業規則の変更が労働者の休職中になされていた場合に、この変更が不合理な不利益変更にあたることから当該労働者には適用しないとした裁判例があります（アメックス《休職期間満了》事件・東京地裁H26・11・26判決）。このような狙い撃ち的な変更が適用されるべきではないことは当然ですが、一般的にこのような就業規則により復職条件を画すことはこれまでの裁判例との関係上、慎重に考えるべきと思われます。

（成田・長谷川法律事務所パートナー弁護士、愛知労働局紛争調停委員）

イラスト・源　安孝