

**に聴く**

**弁護士**



**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 89



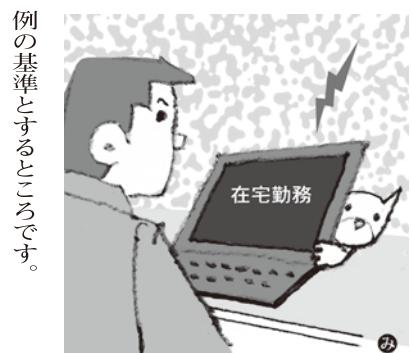
## メンタル不調者の休職後の復職

～テレワーク・在宅勤務なら大丈夫?～

テレワークは、働き方改革の一つとして推奨され、新型コロナウイルス感染症対策として積極的に導入されている事業者も少なくない状況です。当協会の実施事業としても「テレワークセミナー」「インターネット教育」が実施されているところであります。

入しました。ちょうど、うつ病で休職していたまじめでおとなしい従業員が主治医から復職可能な診断書をもって、在宅勤務なら復職が可能であるとの希望を申し出ました。在宅勤務なら大丈夫であると復職を決定してよいでしょうか

【当社では、首都圏はじめ都市圏での取引先が多いことから、新型コロナウイルス感染症対策として「社員の6割を在宅勤務」を目標に掲げ、積極的に在宅勤務によるテレワークを導



（最判平成10年4月9日・東京地判平成16年3月26日・東京地判平成27年7月29日）

たと言わざるを得ない状態ですから（だから休職命令を発令することになったと言えます）、休職前の職務遂行能力ではなく、本来の就業能力を基準とするのは当然のことです。

たと言わざるを得ない状態で不調を察知する機会が減り、対応が遅れることもあり、具体的にどのような健康管理・不調を感じた場合の面談や相談窓口を検討せずに在宅勤務だから……と、安易に考えるのは避けるべきです。

「復職が認められるには、休職原因となつた傷病の治癒が必要で、治癒というには、原則として従前の職務を通常の程度に行える健康状態への回復を要するが、そうでなくとも、当該従業員の職種に限定がなく、他の軽易な職務なら従事でき、その職務への配転が現実的に可能か、当初はそうした職務につかせればほどなく、従前の職務を通常程度に行えると予測できる場合なら、復職を認めるべき」であり、「復職にあたって検討すべき従前の職務に、従業員が実際に担当していた職務を基準とすべきではなく、他の職員が通常行うべき職務を基準とすべきである」との基準を示しました。もともと休職前の従業員の

このように、本来求められる業務とは何かその職務が遂行できる状態であるかがまず問題となります。

在宅勤務と休職前の勤務の内容が大きく異なるということは無いかもしれません、当該従業員がコミュニケーションや他の従業員との協力作業に強いストレスを感じていたり、メンタル不調の原因が上司や職場の人間関係にあるような場合には、在宅勤務での職務遂行のほうが問題ないかもしれません。在宅勤務であればメールやweb会議でストレスが軽減する場合もありますが、休職前と同様のコミュニケーションが業務上全く生じないとまでは言えません。

また、在宅勤務によるテレワ

ークにおいては、従業員の健康管理がより重要になってしまいます。管理がより重要なことがあります。不調を察知する機会が減り、対応が遅れることもあり、具体的にどのような健康管理・不調を感じた場合の面談や相談窓口を検討せずに在宅勤務だから……と、安易に考えるのは避けるべきです。

単に、在宅勤務だからといって職場復帰を認めるとは危険です。在宅勤務も一つの業務の形態ではありますが、事業所としては、メンタル不調に至った原因、復職後の業務の内容とその原因との関係、復職後の健康管理等について、十分に話し合ったうえで決定することが求められます。

（成田・長谷川法律事務所パートナー弁護士、愛知労働局紛争調整委員）