

# 弁護士に聴く



弁護士 長谷川ふみ子

64

## 判例から見る 労働トラブルの 防止対策

### 傷病休職からの復職判断

難しい?!  
メンタル不調者の復職判断



企業が発展していくためには、何よりも従業員が心身共に健康な状態にあることが必要です。企業における従業員の健康管理は、人事・労務にとって何よりも優先すべき課題です。

従業員が不調を訴える前に、あらかじめ健康リスクの高い状況にある従業員を見逃さないようにするために、産業医の活動環境の整備や健康相談の整備などの強化が盛り込まれた労働安全衛生法が4月1日に施行され、従業員の健康管理が強化されることが目指されています。既に、メンタルヘルスケアについては、①従業員のメンタルヘルス不調を未然に防止すること、②メンタル不調者を早期に発見し適切な措置を行うこと、③メンタル不調となった従業員の職場復帰の支援などを行うことが求められています。

しかしながら、メンタル不調となった従業員の職場復帰をめぐることは、裁判例も多く、従業員の病気が軽快して復職できるか否かを企業がどのように判断すべきかの参考になります。

1、主治医の診断書は絶対ではない  
傷病休職からの復職には、通常の業務を遂行できる程度に回復していなければなりません。その傷病休職者が復職可能なまでに回復したかどうかの判断は最終的には会社が行います。医学的な判断無くしては行えませんが、主治医の診断書がその判断となるものではありません。なぜならば、主治医は休職者の病状を継続的に診察しているといえますが、休職者の仕事の内容や量、職場の人間関係をはじめとする具体的な環境を十分に把握していることを期待することはできません。

裁判例では、主治医自身の本心では「復職は時期尚早」と考えていましたが、休職中の従業員から「どうしても復職したい」ということを言われたとして、復職可能との診断書を作成したといういきさつがあったり(東京地裁判決平成22・3・24)、主治医が休職者の仕事の内容を理解していたか不明でしたが、休職中の従業員について「就業可能」との証明書を作成した(大阪地裁判決平成15・4・16)裁判



例があり、主治医の判断が絶対とはいえません。

確かに、休職中の従業員の休職期間が長期化した場合などには休職者自身が休職期間の満了や解雇の恐れから、主治医が従業員の意向に沿った診断書を作成せざるを得ない場合も否定できません。

しかし、会社が従業員の復職の可否を適切に判断しなければ、業務上回避できないストレスや業務量・場合によ

っては業務の不規則性や人間関係などによって、休職中の従業員の回復が遅れたり、症状が悪化したりすることによって従業員にとって不幸な結果を招きかねません。

したがって、事業場の状況を知りうる会社指定医の診察を受けさせたり、産業医の面談を受けさせるようにして、業務の内容についてより知りうる状況の医師の判断を資料とすることが重要です。

しかし実際には、休職期間の満了や解雇の恐れから、そのような状況にある従業員に産業医との面談を拒否されたりする場合も少なくありません。幾度となくお願いをしてやると面談することができるようになつたという労働担当者の声もよく聞かれます。職場復帰の可否は、医学的な判断に加え、個別の業務内容・業務環境との関係の中で判断していくものですから、会社としては適切に復職の可否を判断できないことになります。そこで、

休職者に予め主治医との面談について同意を得て、会社の業務の内容や休職者自身の従前の業務の状況や人間関係などの情報を提供することで、より具体的に妥当な判断を求めることが必要です。

2、会社から産業医等に対して具体的に判断を求めると

復職の可否やその程度はあくまでも

会社が判断するものですが、主治医や産業医の診断書(医学的判断)はその重要な要素であることから、両者の判断に齟齬や疑問がある場合には、無批判に一方を受け入れたり拒否したりせずに業務や従業員の具体的な情報を提供できるようにしておく必要があります。そのような状況を情報提供することによって具体的に具体的な復職の可否が判断できることなることを予め説明して、なぜ情報共有が必要かを十分に理解してもらって産業医の面談や主治医との面談ができるように同意を得ておくことが重要です。

会社は、同意を得た医師らとの面談に対して、

- ⑦元の業務への復職が可能かどうか
- ⑧元の業務に復職できないとすればどのような業務が可能か

⑨元の業務に復職できるまでの期間のような事項について判断を求めておくことが重要ではないでしょうか。

いくつかの裁判例は主治医・産業医の判断の齟齬・対立という面でもたらされがちですが、従業員の業務の実態を十分に把握できている医師が判断することが必要であり、それらを判断の要素として、会社が復職を判断するものです。

(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)

イラスト・源 安孝