

【テーマ】メンタルヘルス不調による傷病休職後の復職の可否

＜事件の概要＞ 自律神経失調症等により病気休職中であったAは、通常の労務への復職を可とする主治医の診断書を提出して復職を申し出たが、会社から従前のように開発部門で就労するのは困難だとして復職を拒否され、休職期間満了により退職とされたため、雇用契約上の地位確認及び賃金等の支払を求めて提訴した。

＜裁判所の判断＞ 労働者が職種や業務内容を特定することなく雇用契約を締結している場合は、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、その能力、経験、当該企業の規模・業種、当該企業における労働者の配置、異動の実情等に照らし、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、なお債務の本旨に沿った履行の提供があると解するのが相当であるとして、Aの訴えを認めた。（キヤノンソフト情報システム事件・大阪地判平成 20.1.25 [片山組事件・最高裁平成 10.4.9 の判断を引用]）

【解説】

- 「傷病休職」は、一般的には、労働者の業務外の傷病による長期欠勤が一定期間（3か月～6か月が普通）に及んだときに行われるもので、休職期間の長さは通常勤続年数や傷病の性質に応じて異なって定められます。そして、この期間中に労働者が、傷病から治癒し就労可能になれば休職は終了し、復職となりますが、治癒せずに期間満了となった場合には、自然（自動）退職又は解雇となります。
復職に当たって就労可能か（傷病が治癒したか）どうかの判断については、最高裁が片山組事件判決（最高裁平成 10.4.9）で上記の裁判所の判断にあるような考え方を示しており、以後、裁判所はそれを踏襲しています。
- メンタルヘルス不調により休職した労働者の復職においては、労働者・主治医が労務可能と判断しても、会社・産業医が不可として争いになる事例が多く、裁判所は、主治医や産業医の診断書や意見書の作成過程や内容のほか、休職期間中の労働者の健康状態や職場復帰に向けた取組状況等について事実認定を行った上で、業務軽減の可能性等を含めて、その可否を判断しています。
- また厚生労働省も、メンタルヘルス不調により休職した労働者の職場復帰について、事業場向けの「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（平成 16 年 10 月策定、平成 21 年 3 月改訂）を公表し、休業の開始から通常業務への復帰までの流れをあらかじめ明確にすべきことをはじめ、労働者の職場復帰を支援するために会社が行うのが望ましい事項を紹介しています。
- 復職可否については、この手引きの内容も踏まえ、労働者や関係者から収集した情報とその評価結果をもとに、復帰後に求められる業務（より軽易な業務を含む。）が可能かどうか、主治医の判断やこれに対する産業医等の医学的な考え方も考慮して判断していく必要があります。

【ポイント】

- メンタルヘルス不調による傷病休職後の復職で、労働者が職種や業務内容を特定することなく雇用契約を締結している場合は、会社は、復職後に求められる業務が可能かどうかについて主治医や産業医等の医学的な考え方を考慮しながら、他業務への配置の可能性なども含め、その可否を総合的に判断する必要がある。
- また、休業開始から通常業務復帰までの流れをあらかじめ明確にしておくため、職場復帰プログラムの策定や関連規定の整備にも取り組む必要がある。