

[38] メンタルヘルス不調による傷病休職後の復職の可否

Point

- (1) 「休職」とは、ある従業員について労務に従事させることが不能または不適當な事由が生じた場合に、使用者がその従業員に対し労働契約そのものは維持させながら労務への従事を免除することまたは禁止することである。
- (2) 裁判例では、休職制度を、その目的、機能、合理性、労働者が受ける不利益の内容等を勘案して、就業規則規定の解釈問題として論じられてきた。
- (3) 労働者のなすべき「労務の提供」について、裁判例は、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、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を提供することができ、かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当であるとしている（片山組事件—最一小判平 10・4・9）。
- また、傷病休職期間の満了時において、従前の業務に復帰できる状態ではないが、より輕易な業務に就くことができ、そのような業務での復職を希望する者に対しては、使用者は現実に配置可能な業務の有無を検討する義務があるとしている（JR 東海事件—大阪地判平 11・10・4）。
- (4) 心の健康問題により休職した労働者が職場復帰しようとする場合、労働者・主治医が復帰可能と判断しているのに対し、会社・産業医が復帰不可と判断して争いになる事例が見受けられるが、裁判例では、主治医や産業医が作成した診断書や意見書の作成過程や意味内容のほか、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の事実認定を行った上で、職場復帰の可否を判断している。

事件の概要

1 申請者 : ① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

申請者Xは、正社員として勤務していたが、精神疾患を発症し、1年間の傷病休職が発令された。その後、休職期間満了前に主治医から就業を認める診断がなされたことから職場への復帰を求めたが、Y社の産業医の診断により治療に専念すべきであるとされ、通常勤務に就かせてもらえなかった（Y社が復職支援プログラムを実施した。）。その後、XはY社に対し正式な復職を求めたが、Y社から「復職は無理である」とされ、休職期間満了による退職を言い渡された。このためXは、Y社に対し「退職を強要された」として、退職理由を会社都合とすること等を要求したが、これを拒否されたことから、あっせんを申請した。

3 主な争点と労使の主張

争点 傷病休職後の職場復帰

労働側主張	使用者側主張
<ul style="list-style-type: none"> ・ 体調は改善し、通常勤務できる状態であるのに、休職扱いを続けられ、不当に退職強要されたことから、退職理由を会社都合とし、会社都合の退職金、経済的・精神的損害に対する補償金及び慰謝料の支払いを求める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 通常勤務の可否について、復職支援プログラムの実施により一定期間確認し、また、休職期間満了日に産業医からの意見を受けた結果、通常勤務に就くことは困難であると判断し、就業規則に則り休職期間満了による退職となった。

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

事情聴取においてXは、復職可能とする主治医の診断書を提出し、Y社から入社してよいと言われたので、復職できるものと思っていたが、根拠規定のない復職支援プログラムを設定され、休職扱いのままの勤務となり、プログラム中に記載することとされたセルフチェックリストについて、実際よりも悪い状態であると書くように誘導され、休職期間満了日の面接で正式に復職を求めたが認めてもらえず、自分から辞めたわけではないため退職理由を会社都合としてほしいと述べた。

一方Y社は、復職支援プログラムの期間中、Xは頻繁に休憩を取る状態であったこと、チェックリストの記載内容や産業医の面談によって復職は無理であると判断したことから、就業規則の規定どおり休職期間満了による退職となったものであると主張した。

事情聴取後あっせん員は協議し、主治医と産業医の診断結果が異なっていることなどから、会社都合による退職とすることができないかY社に打診した。Y社は、Xの主張を認めて会社都合とすることは受け入れられないが、金銭解決には応じるとの意向を示したため、金銭解決で調整することとした。

当初、双方の主張する金額には大きな開きがあったが、労働者側及び使用者側あっせん員がそれぞれの控室に赴き、粘り強く説得したところ、Xが合意案について1週間程度検討させてほしいと希望したことから、Y社の了解を得てあっせんに中断した。

その後、Xから金銭解決で合意したい旨連絡が入ったため、2回目のあっせんに開催し、あっせん員があっせん案を提示したところ、双方がこれを受諾して本件は終結した。

5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

(あっせん案要旨)

- ① X及びY社は、Xが平成〇年〇月〇日をもって退職したことを確認する。
- ② Y社は、Xに対して平成〇年〇月末日限り、本件の解決金として金〇万円を申請者が指定する口座に振り込んで支払うこととする。なお、退職金については、退職金規定に基づき速やかに支払うこととする。等

解説

(1) 本事件は、メンタルヘルス不調による傷病休職満了時の職場復帰の可否をめぐる事案である。

「休職」とは、ある従業員について労務に従事させることが不能または不適当な事由が生じた場合に、使用者がその従業員に対し労働契約そのものは維持させながら労務への従事を免除することまたは禁止することと言える。休職は労働協約や就業規則の定めに基づく使用者の一方的な意思表示によってなされるのが普通であるが、労働者との合意によってなされることもある。休職には、目的や内容を異にする様々な制度が存在し、主なものに、「傷病休職」、「事故欠勤休職」がある。休職期間中の賃金や勤続年数の算定についての取扱いは企業ごと、制度ごとに様々である。一般的傾向としては、本人の都合または本人の責に帰すべき事由による休職の場合は賃金が支給されず、かつ勤続年数への算入も行われぬ（または低い比率で行われる）のに対し、会社の都合による休職の場合はその内容に応じ60～100%の範囲で賃金が支給され（労基法26条参照）、かつ勤続年数への算入も高い比率で行われる。

裁判例では、その趣旨は使用者が解雇を猶予して傷病の回復を待つことによって労働者を失職から保護することにあると解し（北産機工事件—札幌地判平11・9・21 労判769号20頁など）、制度の根拠が就業規則等にあることから、その目的、機能、合理性、労働者が受ける不利益の内容等を勘案して、就業規則規定の解釈問題として論じられてきた。

「傷病休職」は、一般的には、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る。この期間中に傷病から治癒し就労可能になれば休職は終了し、復職となる。これに対し治癒せず期間満了となれば、自然（自動）退職または解雇となる。このように、この制度の目的は解雇猶予である。

「傷病休職」をめぐる争いの多くは、復職の要件である「治癒」をめぐるものであるが、片山組事件最高裁判決（最一小判平10・4・9 労判736号15頁）は、病氣療養のため現場監督業務の代わりに内勤業務を希望したものの、それが認められなかった労働者が無給の自宅待機命令期間中の賃金を請求した事案において、「労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合においては、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、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情及び難易等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務について労務を提供することができ、かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当である」と判示して、自宅待機命令期間中の賃金の支払いを命じた。この判決を契機として、「治癒」の意義についても、同判決の判

旨を応用する裁判例が相次いでいる。

すなわち、裁判例は、傷病休職期間の満了時において、従前の業務に復帰できる状態ではないが、より軽易な業務に就くことができ、そのような業務での復職を希望する者に対しては、使用者は現実的に配置可能な業務の有無を検討する義務があるとするようになった（JR 東海事件—大阪地判平 11・10・4 労判 771 号 25 頁）。そして、休職期間満了者に対して、そのような検討によって軽減業務を提供せずに、退職扱いや解雇を行った場合には、それらを就業規則上の要件不該当ないし解雇権濫用として無効としている（JR 東海事件—前掲、キヤノンソフト情報システム事件—大阪地判平 20・1・25 労判 960 号 49 頁）。ただし、休職前においてすでに業務を軽減されていた労働者の休職期間の満了につき、同じ判断の枠組みによりながら、当面就かせることを検討すべき軽減業務とは、休職前の業務ではなく通常の業務を基準とすべきであるとして、休職期間明けの解雇を容認したのものもある（独立行政法人 N 事件—東京地判平 16・3・26 労判 876 号 56 頁）。また、職種（業務）が限定されている労働者についても、直ちに従前業務に復帰できないとしても、比較的短期間で復帰することが可能である場合には、短期間の復帰準備期間を提供したり、教育的措置をとることなどが信義則上求められるとして、そのような措置をとることなくされた解雇を無効としている（全日本空輸事件—大阪高判平 13・3・14 労判 809 号 61 頁）。要するに、傷病休職については、休職期間満了時の回復が当該労働者の本来業務に就く程度には回復していなくても、ほどなくそのように回復すると見込まれる場合には、裁判例上、可能な限り軽減業務に就かせるべきことが認められている。

なお、このような配慮義務を前提とすると、使用者の「治癒」の認定については、当該労働者は、診断書の提出などによって協力する義務があるということになる（大建工業事件—大阪地判平 15・4・16 労判 849 号 35 頁）。

- (2) 労働者がメンタルヘルス不調により休職した場合の職場復帰について、厚生労働省は、事業場向けマニュアルとして、「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）を公表しており、労働者の職場復帰を支援するために事業者によって行われることが望ましい事項等が示されている。

まず、休業中の労働者から職場復帰の意思が伝えられた場合、「事業者は労働者に対して主治医による職場復帰可能の判断が記された診断書（復職診断書）を提出するよう伝える。」としているが、「主治医による診断書の内容は、病状の回復程度によって職場復帰の可能性を判断していることが多くそれはただちにその職場で求められる業務遂行能力まで回復しているか否かの判断とは限らないことにも留意すべきである。また、労働者や家族の希望が含まれている場合もある。そのため、主治医の判断と職場で必要とされる業務遂行能力の内容等について、産業医等が精査した上で採るべき対応について判断し、意見を述べることが重要となる。」としている。

職場復帰の可否については、「労働者及び関係者から必要な情報を適切に収集し、様々な視点から評価を行いながら総合的に判断することが大切である。」、この「情報の収集と評価の結果をもとに、復帰後に求められる業務が可能かどうかについて、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を行う。」としている。

最終的な職場復帰の決定に当たり、産業医等が選任されている事業場においては、「産業医等が職場復帰に関する意見及び就業上の配慮等についてとりまとめた「職場復帰に関する意見書」等をもとに関係者間で内容を確認しながら手続きを進めていくことが望ましい。」としている。

その他職場復帰支援に関して検討・留意すべき事項として、主治医との連携の仕方のほか、職場復帰可否の判断基準の例として、「労働者が職場復帰に対して十分な意欲を示し、通勤時間帯に一人で安全に通勤ができること、会社が設定している勤務日に勤務時間の就労が継続して可能であること、業務に必要な作業（読書、コンピュータ作業、軽度の運動等）をこなすことができること、作業等による疲労が翌日までに十分回復していること等の他、適切な睡眠覚醒リズムが整っていること、昼間の眠気がないこと、業務遂行に必要な注意力・集中力が回復していること等」を挙げている。

また、社内制度として、正式な職場復帰の決定の前に試し出勤制度等を設けることについては、「より早い段階で職場復帰の試みを開始することができ、早期の復帰に結び付けることが期待できる。また、長期に休業している労働者にとっては、就業に関する不安の緩和に寄与するとともに、労働者自身が実際の職場において自分自身及び職場の状況を確認しながら復帰の準備を行うことができるため、より高い職場復帰率をもたらすことが期待される。」としている。

以上のように、職場復帰の可否を判断するに当たり、主治医や産業医の判断が重要になってくるが、労働者・主治医が復帰可能と判断しているのに対し、会社・産業医が復帰不可と判断して争いになる事例が見受けられる。裁判例では、主治医や産業医が作成した診断書や意見書の作成過程や意味内容のほか、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の事実認定を行った上で、職場復帰を認めたもの（**キヤノンソフト情報システム事件—前掲**）（**参考判例①**）と認めなかったもの（**独立行政法人 N 事件—前掲**）（**参考判例②**）、**日本通運事件—東京地判平 23・3・25 労判 1028 号 56 頁**、**伊藤忠商事事件—東京地判平 25・1・31 労経速 2185 号 3 頁**）（**参考判例③**）、**日本テレビ放送網事件—東京地判平 26・5・13 労経速 2220 号 3 頁**）がある。

また、復職の可否を判断するために休職期間中に試し出勤を行い、復職を認めなかった会社の判断を妥当とした裁判例もある（**伊藤忠商事事件—前掲**、**日本テレビ放送網事件—前掲**）。

(3) 本事件は、メンタルヘルス不調による傷病休職満了時の職場復帰の可否をめぐる事案である。

Xは、金銭解決以外に、退職理由を休職期間満了ではなく会社都合とすることを求めたが、Y社は受け入れられないとした。金銭解決で調整することとなり、当初、双方の主張する金額には大きな開きがあったが、労使双方のあっせん員が粘り強く説得した結果、双方が合意し、解決した事例である。

（参照すべき法令）

民法

（債務者の危険負担等）

第五百三十六条 前二条に規定する場合を除き、当事者双方の責めに帰することができない事由によって債務を履行することができなくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を有しない。

- 2 債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を失わない。この場合において、自己の債務を免れたことによって利益を得たときは、これを債権者に償還しなければならない。

労働基準法

(休業手当)

第二十六条 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。

(参考となる判例・命令)

- ・北産機工事件—札幌地判平 11・9・21 労判 769 号 20 頁
- ・片山組事件—最一小判平 10・4・9 労判 736 号 15 頁
- ・JR 東海事件—大阪地判平 11・10・4 労判 771 号 25 頁

- ・キヤノンソフト情報システム事件—大阪地判平 20・1・25 労判 960 号 49 頁 (参考判例①)

自律神経失調症及びクッシング症候群を理由に病気休職中であった労働者が、復職を拒否され、休職期間満了により退職として扱われたため、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認と賃金の支払いを求めた事件。

裁判所は、休職期間満了の直前に、自律神経失調症の主治医及びクッシング症候群の主治医から、寛解状態にあり、労働者が通常の労務に服することに支障はないとの診断書が提出されていたことから、「遅くとも・・・休職期間満了時には、原告の症状は、被告における就労が可能な程度にまで十分回復していたということができ、原告からは債務の本旨に従った労務の提供があったということが出来る」として、労働者の請求を認めた。

会社は、「開発部門以外に原告が現実に勤務できる職種はなく、開発部門では高性能・高機能・短納期というニーズに応えなければならないという業務の性質上、残業が非常に多いところ、原告が提出した各診断書は、一般的な就労が可能な程度に病状が回復しているというにすぎず、現実に復帰すべき開発部門で最低限要求される就労が可能な程度にまで回復していることの根拠にはならない」と主張し、これに沿う医師の意見書を提出したが、裁判所は、「上記医師の意見書は、原告を実際に診察することなく、専ら被告からの報告に依拠して作成されたものであるから、にわかに採用できない。そして、他に、原告の健康状態が開発部門で最低限要求される就労に耐えうるまでに回復していないとする証拠はない。」、「被告が開発部門での業務に特殊なものとして主張するところは、主に残業の多さであるが、労働者は当然に残業の業務を負うものではなく、雇用者は雇用契約に基づく安全配慮義務として労働時間についての適切な労務管理が求められるところ、残業に耐えないことをもって債務の本旨に従った労務の提供がないということとはできない。」、「雇用契約上、原告に職種や業務内容の特定はなく、復職当初は開発部門で従前のように就労することが困難であれば、しばらくは負担軽減措置をとるなどの配慮をすることも被告の事業規模からして不可能ではないと解される上、被告の主張によればサポート部門は開発部門より残業時間が少なく作業計画を立てやすいとのことであり、サポート部門に原告を配置することも可能であったはずである。」

として、会社の主張を退けた。

・独立行政法人N事件—東京地判平 16・3・26 労判 876 号 56 頁（参考判例②）

神経症と診断されて休職していた労働者が、休職期間満了により解雇されたため、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認と賃金の支払いを求めた事件。

裁判所は、主治医は「現時点で当面業務内容を考慮した上での通常勤務は可能である」との診断書を提出しているものの、その趣旨について「復職するに当たって担当するのが適切な業務は、折衝、判断といった要素がない単純作業であること、業務量は従前の半分程度とすべきであり、その期間の目途は一般的には半年程度であることである」と説明していることから、「（法人の災害補償関係業務部門の）職員には、金融、財務、統計に係る知識、経験を駆使したある程度高度な判断が要求され、かつ、取引先である関係諸団体との折衝等を円滑に行う能力が求められているというべきである。そして、このことは、法人の他の部門における業務においても同様と考えられる。」「そうすると、・・・原告が、法人の職員が本来通常行うべき職務を遂行し得る状態にあるといえないことは明らかであり、また、法人において十年来新規職員を採用していないことからすると、他の軽微な職務（折衝、判断といった要素がない単純作業）に配転できる具体的可能性も存しないといわざるを得ない。」「原告の復職に当たって検討すべき従前の職務について、原告が休職前に実際に担当していた職務を基準とするのは相当でなく、法人の職員が本来通常行うべき職務を基準とすべきである。」として労働者の請求を認めなかった。

・全日本空輸事件—大阪高判平 13・3・14 労判 809 号 61 頁

・大建工業事件—大阪地判平 15・4・16 労判 849 号 35 頁

・日本通運事件—東京地判平 23・3・25 労判 1028 号 56 頁

・伊藤忠商事事件—東京地判平 25・1・31 労経速 2185 号 3 頁（参考判例③）

総合職として会社に雇用された労働者が、双極性障害に罹患して休職し、トライアル出社の結果、復職を不可として退職とされたため、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認と賃金の支払いを求めた事件。

裁判所は、「本件の中心的争点は、原告が、休職期間満了日・・・までに、被告の総合職として、債務の本旨に従った労務提供ができる程度に病状が回復したとの事実の立証を尽くしているといえるか否かということになる。」「（総合職としての）業務遂行には、対人折衝等の複雑な調整等にも堪え得る程度の精神状態が最低限必要とされることが認められる。」とした上で、休職期間中に原告を直接診察・面談した主治医、産業医、嘱託医の診断・意見を比較し、「原告が休職期間満了までに（被告の総合職として、債務の本旨に従った労務提供ができる程度に病状が）回復したという事実の立証は尽くされていないといわざるを得ない。」として、労働者の請求を認めなかった。

・日本テレビ放送網事件—東京地判平 26・5・13 労経速 2220 号 3 頁

・日本瓦斯（日本瓦斯運輸整備）事件—東京高判平 19・9・11 労判 957 号 89 頁

（参考となる報告書）

厚生労働省「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）