

◆◆ トラブル予防の労務管理 ◆◆

～ 予想される紛争と、その予防策を考える ～



第9回「職員を復職させるときに注意すること」

外山アソシエイツ
社会保険労務士 西尾 直子

このコラムでは、人事労務に関して予想される紛争と、その予防のための労務管理について考えていきます。

□ 予想されるトラブル

今回は、「傷病休職中の職員が休職期間満了に至っても回復が困難な場合、退職扱いが可能か」という事例です。

□ 問題点

傷病休職においては、傷病が治癒すれば復職となり、休職期間満了時までには回復しなければ退職または解雇となります。

このときの治癒の定義は、原則的には「従前の業務を通常程度に行える健康状態に回復したことを要する」（東京地裁・H16.3.26）とされています。ですが、「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は、休職前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、使用者の規模や業種、その社員の配置や異動の実情、難易等を考慮して、配置替え等により現実に配置可能な業務の有無を検討し、これがある場合には、当該労働者に右配置可能な業務を指示すべきである（大阪地裁・H11.10.4）。」とも判示されており、同判旨が多数を占めています。

つまり、正社員等のゼネラリストの場合、傷病前の業務を判断基準とすると、同一の傷病であっても、配置のタイミングによって復職の可否が左右され不合理なので、本来転換の可能性がある配置の範囲で他の業務を行えるのであれば、復職とするのが妥当だということなのです。

一方、専門職等のスペシャリストについては、職種が特定されているため、その業務を支障なく遂行できる程度に回復していることが基本です。裁判において、「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は、・・・」と限定していることから、そう読み取れます。ただ、時流からみると、この基準が変わっていくことはあり得ますので、今後の動向を注視しておきましょう。

さらに、これが休職期間満了の時点となると、復職の可否は退職に繋がるため、別の配慮も求められます。それは、今は全快でなくても、近いうちに通常勤務ができるまでに回復する見込みがあるのなら、残業を免除したり、業務を軽減するなどの措置をとるべきだ、ということです。裁判では、「直ちに従前業務に復帰ができない場合でも、比較的短期間で復帰することが可能である場合には、休業又は休職に至る事情、使用者の規模、業種、労働者の配置等の実情から見て、短期間の復帰準備時間を提供したり、教育的措置をとるなどが信義則上求められるべきである（東京地裁・H16.3.26）。」と判示しています。

ここでいう「比較的短期間」がどの程度の期間なのかが判然としませんが、「職務に従事しながら2～3か月程の期間で完全復帰可能と推測できる場合には、休職期間満了での退職は無効」としている裁判例（札幌地裁・H11.9.21）があります。

実務においても、これらの点に留意して、復職の可否を判断することが必須でしょう。

□ 対策

では、職員を復職させる際の手順をみていきましょう。

① 主治医の話を聞く

主治医からの診断書は、往々にして、単に病状が回復したことを主眼に書かれ、具体的な職種や業務内容が十分に考慮されていないことがありますので、直接話を聞くことはとても有益です。復職後に従事する予定の業務内容や本人に求める遂行能力を詳しく伝え、どのような業務をどの程度の量なら遂行可能なのかについて、できる限り正確な判断を仰ぎましょう。

特に、精神的疾患は専門家であっても判断に苦慮しますし、再発も多いですので、休職開始から主治医にコンタクトをとり、診療経過を把握しておかなければ、回復程度を見極めることは困難です。

② 場合によっては産業医や指定医の受診を求める

主治医の意見のみでは判断しかねる場合は、産業医や指定医の受診を要請します。業務内容を加味した産業医の意見は基本的には優先できますが、産業医が専門医でないことも多く、主治医の意見に重点を置かざるを得ないこともあります。

主治医との面談や産業医への受診の義務は、就業規則等に明確に規定し、拒否するのであれば、就業が可能であることを立証する気持ちが乏しく、積極的に復職を望んでいないと受け取らざるを得ないことや、提出した診断書を復職判断の材料としないこと等を伝え、本人の同意を得られるようにしましょう。

③ 職員と面談する

職員と面談し、療養の状況を確認します。面談の際のポイントは、「体力の回復程度はどうか」「一人で通勤可能か」「始業終業時刻を守れるか」「所定時間働けるか」「多少の時間外労働も可能か」「居眠りせずに業務に集中できるか」「職場に適用できるか」等です。生活のリズムが戻っているのか、まだ服用中の薬などがあるか、通院は継続するのか等も聴取し、本人の様子を観察します。職場にいること自体が困難な場合もありますので、慎重にチェックする必要があります。

④ 総合職等の場合は、配置転換の可能性のある範囲で場所を検討する

本人から、復職可能な他の業務への転換希望があった場合に備え、就業可能な業務の有無と、運営上、実際に配置が可能か否かを検討しておきます。

なお、復職配慮の一つのリハビリ出勤は、純粋な訓練と業務との境界が不明瞭になりがちで、賃金や労災の問題に発展しますので、行うのであれば、その趣旨・内容を本人に明確に伝えておくことが大切です。

重要なのは、「医師の意見に従って行う」ということです。医師の診断書や聴取を踏まえずに復職を不可としたり、退職扱いとしてしまうと、後に、無効とされる可能性が高いといえます。必ず、専門家の意見に沿って判断されるのがよいと思料いたします。

外山アソシエイツ Toyama Associates
社会保険労務士 西尾直子
(大阪府社会保険労務士会所属)

