



弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

Vol.81

★主治医診断書

休職期間満了の際、主治医の診断書が提出されることがあります。

単に「復職可」との診断書であれば問題ないのですが、「上司のパワハラ防止などの職場環境調整を条件として復職可」とか、「軽作業なら復職可」などの条件付きで復職を可とする内容の場合があります。

会社からすれば「パワハラ防止など言われてもパワハラの事実はない」、「軽作業とか言われてもうちには軽作業の仕事はない」、「果たしてこのような状態の従業員を復職させても良いのだろうか。復職させて問題を起こすのではないか」との疑問が生じます。

つまり、復職させれば安全配慮義務違反のおそれが発生し、復職させなければ労務受領拒否で賃金を請求されるという「前門の虎、後門の狼」の状態に陥ることがよくあります。

日本テレビ放送網事件（東京地裁平成26年5月13日）は、従業員である原告が、会社に診断書を提出し復職の申し出をしたところ、会社から復職を拒否され、原告が被告に対し、雇用契約に基づ

き、復職可能時から支払われるべき賃金の支払いを求めた事案です。

原告が、主治医診断書（「うつ病」「症状の安定化に伴い、9月中旬からの復職は可能と判断する」）を提出したため、会社が人事担当者との主治医面談を求めたところ、原告がこれを拒否しました。会社は、やむを得ず、書面で治療経過や症状等にかかる意見を照会したところ、主治医は「今後も職場における対人関係が休職前と同様である場合には、再度症状の悪化を招く可能性があり、その点に対する配慮が必要であると考えます」との書面回答を行いました。

原告は、その後のリハビリ勤務には応じたものの（人事局及び原職場へのリハビリ勤務は拒否しました）、リハビリ勤務（社内診療所へのリハビリ勤務）において以下の行動を起こしました。

- ・人事局員と会うのではないかと緊張し吐いてしまう
- ・上司と同じエレベーターに乗り合わせるとストレスを感じ食事をとれなくなる
- ・昼食を吐いてしまう
- ・上司を見かけると小走りに戻ってしま

う

- ・一人で人事局のある31階やマーケティング部のある28階に行けない
- ・人間ドックでF人事部長と会いショックで動けなくなり疲労感が増す
- ・誰と会うか分からないため食堂で緊張する
- ・人事局面談に出てきたものの、声を荒らげて怒鳴り、こんなじゃ話をしても意味が無いと腰を浮かせてしまう

これらの事実から、産業医は復職可能ではないと判断し、会社は復職を認めませんでした。

裁判所は、「被告が主治医の意見につき、現状のまま原告をビデオラウンジに職場復帰させると再度症状の悪化を招く可能性がある」と理解したこと、その後も、原告が人事局及び現職場のリハビリ出社を経るまで、原告の休職事由が消滅したと判断できないと考えたことは、いずれも相当というべきであり、原告の復職を認めなかったことにつき、被告の責に帰すべき事由は認められない」と判断しました。

当たり前と言えば当たりの判断ですが、なかなか主治医の診断書の信用性を覆すのは実務上は難しいものがあります。

今後、信用性に疑いのある診断書が出

た場合は、①主治医面談（面談ができなければ、書面で質問）→②リハビリ勤務→③リハビリ勤務の様子を見て、産業医面談・産業医意見→④会社判断という流れになります。

単に主治医の診断書の内容が信用出来ないというだけでは復職を拒否することはできず、日本テレビ放送網事件のように、具体的な事実（人事局員と会うのではないかと緊張し吐いてしまう等）をもとに主治医診断書・主治医診断の信用性を判断するべきです。

裁判所も内心では「診断書は場合によっては信用性を否定しないといけないものもある」と思っていると思いますが、就労可能かどうかは、主治医でも産業医でも裁判所でも多くの場合は判断が難しいです。そうなるとうやうや具体的事実が重要になります。日本テレビ放送網事件のようにわかりやすい事例はなかなかありませんが、主治医意見に対してはリハビリ勤務や馴らし勤務などでの具体的事実をもとに信用性を争うことも可能です。「論より証拠」です。

お気軽にご相談下さい（10:00～17:00）

狩野・岡・向井法律事務所

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982