



弁護士 岸田鑑彦
狩野・岡・向井法律事務所

Vol.19

★【利益状況に応じて診断書の内容は変えられる？】

もしも同じ医師が、同じ患者を、同じ時期に診察して、一方で「就労不能」と診断し、他方で「就労可能」と診断した場合、会社はこの医師を信用できるでしょうか。

もしも裁判所が、この2つの診断内容について、「診断書作成の際の利益状況を全く異にする」から結論が異なっても問題ないと判断したとすれば、会社は何を信用すればいいのでしょうか。そもそも医療の世界においてそのようなことが許されてよいのでしょうか。

普通に考えればあり得ない話ですが、休職期間満了直前の復職をめぐる争いの中ではこれがあり得る話なのです。

今回ご紹介するアメリカン・エクスプレス・インターナショナル・インコーポレイテッド事件（東京地裁平成26年11月26日判決）は、うつ病で休職していた従業員の休職事由の消滅（就労可能か否か）が争われた事案です。その中で、冒頭のような主治医の診断内容の信用性が問題になりました。

1 傷病手当金と復職

この事案もそうですが、業務外の疾病で長期にわたり療養休職となる場合、労働者は健康保険から傷病手当金の支給を受けることができます。傷病手当金の支給を受けるにあたっては、傷病手当金の

支給申請書が必要であり、同申請書には、「療養担当者が意見を記入するところ」という欄が設けられています。療養が続いている場合、診察した医師は、「療養が必要、就労不能」などと記載をします。傷病手当金の支給を受けるためには、「就労不能」という診断内容が必要なのです。

他方、療養休職の休職期間が満了しそうな場合、このまま「就労不能」では病気が治っていないと会社に判断され、就業規則にしたがって自然退職になる可能性があります。

そこで、今度は「就労可能」という診断内容が必要になります。

復職をめぐるトラブルになるケースの多くで、まだ病気が治っていないにもかかわらず、患者の意向や意欲を汲んだ形で「就労可能」という診断書が出てきます。

また、ちょうど傷病手当金の支給申請書と就労可能の診断書の作成時期が重なる場合もあります。

この事案では、主治医が、休職期間満了日（平成24年12月20日）直前である平成24年12月5日付の診断書において、平成24年12月14日から「就労可能」と診断していました。

他方で、平成25年1月7日付の傷病手当金の支給申請書においては、平成24年12月1日から31日まで「就労不能」と診断していました。

すなわち、休職期間満了日である平成24年12月20日を基準にすると、一

方は就労可能、他方は就労不能だと判断しているのです。これは明らかな矛盾でしょう。

2 裁判所「利益状況が異なる」

会社側も、傷病手当金の支給申請書と診断書の内容が完全に矛盾すること、むしろ、平成25年1月7日付の傷病手当金の支給申請書に記載した内容の方が事後的に実態を振り返って診断されたものであり、平成24年12月5日付の診断書よりも状態を正確に表していると主張しました。

しかし、裁判所は、傷病手当金の支給申請書の記載について、平成24年12月5日付の診断書等の記載にもかかわらず、本件療養休職期間満了において、原告が復職可能であるとはいえないと会社が判断したことを受けて、会社の判断に沿う形で原告が傷病手当金を受給するために作成されたものであることが認められ（要するに会社が治っていないと判断するから、労働者のためにも傷病手当金を受け取れるように就労不能と書いたということです）、「本件診断書とは作成の際の利益状況を全く異にするものである」から、原告が就労可能であるとの医師の診断自体を左右するものではない（判断に影響は与えない）と判断しました。

そのうえで、「原告の単極性うつ病（うつ状態）の回復の程度については、主治医であるA医師の専門的判断は十分に尊重される」と述べ、結論として、休職事由は消滅している、すなわち就労可能だと判断しました。

ある患者の症状というのは客観的に1つではなく、「利益状況」に応じて変わり得ることを裁判所が事実上容認したとい

えます。

裁判所は、主治医の意見を尊重するにせよ、主治医の意見を絶対視しているわけではなく、患者の強い意向を受けた診断内容があり得ることも認識していると考えられます。

3 主治医に会うことが必要

会社としてやるべきことは、怪しい診断書、矛盾する診断書が出てきたら、診断書を作成した医師と面談することです。そして、これまでの診療録等の開示を求め、それらを吟味することです。

この事案でも、裁判所は、会社が、医師の診断書等に矛盾点や不自然な点があると考えれば、休職期間満了前の復職可否の判断の際に、診断書を作成した医師に照会し、労働者の承諾を得て、同医師が作成した診療録の提供を受けて、会社の指定医の診断も踏まえて、本件診断書等の内容を吟味することが可能であったと述べ、それをしないまま主治医の診断を排斥した会社の対応を問題視しています。

確かに、必ずしも主治医の協力が得られるケースばかりではありません。しかし、復職可能の診断書が出ているにもかかわらず、主治医との面談を試みないままに休職事由が消滅していないとして休職期間満了で自然退職とすることは現在の裁判実務、メンタルヘルス対策においては会社の対応として不十分であるということです。

ただ、就労可能であっても「利益状況」に応じて、就労不能と診断して傷病手当金の支給を受けることが許されるという結論には、個人的に非常に違和感を覚えます。