



弁護士 向井 蘭
杜若経営法律事務所

Vol.58

★病気休暇復職拒否解雇

病気休暇問題で悩む日系企業は跡を絶ちません。私傷病で休んでも賃金を支払わなければならないという制度自体に問題があり、内資・外資企業ともにその対応に悩まされています。今回は医療期間終了後の職場復帰拒否に対し行った解雇が有効となった事例を紹介します。読んで見れば当たり前の内容ですが、この当たり前の内容を実行するのは簡単ではありません。

【事例】

Xは小売会社Yに勤めていたが、病気休暇を申請した。2015年10月5日から2016年4月2日を法定の医療期間であった（この期間であれば解雇はできない）。

Yは「あなたの医療期間は2016年4月2日で終了となります。弊社はあなたに2016年4月3日には復職するように通知をしています、あなたが病気の証明を継続して提出するのであれば、体調が戻らず職場復帰できないとみなします。一方で、弊社はあなたの体調を考慮して、他の職場に配置することも検討します。あなたの労働能力を判断した上で、現在の防損員から理货员（仕分け担当）への配置換えを提案します。この提案は、2016年4月16日から実行します。賃金は変わりません。あなたが、4月16日から3日以内に出勤しない場合は、あなたが他の仕事にも耐えられないとみなします。その場合は、あなたとの雇用契約を解除します」と通知を出した。

Xはその後も出勤しなかったため、YはXを解雇した（新聞にも公告した）。

【結論】

解雇有効

【理由】

労働契約法40条1号に則り適法

【実務上の留意点】

「労働者が罹病または業務によらない負傷により、規定の医療期間満了後も元の業務に従事することができず、使用者が別途手配した業務にも従事することができない場合」との条文にしたがって忠実に書面で文書を出したようです。内心はすぐに解雇をしたかったと思いますが我慢をして出勤を促したことが効果的でした。

普通解雇なので経済補償金を支払わないといけませんが、職場の規律を保つためきちんと手順を踏んで解雇を行うべきです。

病気休暇を申請している従業員の中には仕事への熱意を失っている者も多いです。金銭を支払って合意退職を行うのも良いですが、会社のルールを守らない従業員に会社が毅然とした態度を示すかどうかを良識のある従業員はじっと見ていると思います。

お気軽にご相談下さい

日本：杜若経営法律事務所（9:00～17:00）

TEL 03-3288-4981

中国：上海邁伊茲咨询有限公司（弁護士向井宛）

TEL +86+(21)6407-8585(内線 320)

E-mail mukai@myts-cn.com