



Vol.189

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★ 試し勤務を拒否したことも踏まえて休職期間満了解雇が有効となった事例

1 試し勤務の重要性～就労可能と判断する主治医診断と現実のギャップ～

「主治医診断書では『就労可能』と記載されているが、とても就労ができるとは思えない」「何日も休職復職を繰り返しており、主治医による『就労可能』との診断書が提出された。どうしたらよいか」などと相談を受けることがあります。

労働紛争になれば就労可能との主治医診断書の価値は高く、これを覆すことはなかなか難しいのですが、試し勤務を提案・実施することにより事態の打開・解決を図ることが増えてきております。ここに言う試し勤務とは、復職判定のために一定の条件で実際に勤務をしてもらうことを指します。

本稿では、試し勤務を拒否したことを踏まえて休職期間満了解任が有効となった早稲田大学事件（東京地裁令和5年1月25日判決）をご紹介します。

2 事案

原告は、平成28年2月20日、入試の採点業務のために出勤した際、大学の構内において、脳出血を発症し、後遺症として、右片麻痺、運動性失語、高次脳機能障害が残りました。その後、傷病欠勤、休職（併せて約4年間）を経て、休職期間満了の前に、大学は試し勤務（模擬授業）の実施を求めましたが、原告はこれを拒否し休職期間満了解任（解雇）となりました。

3 裁判所の判断

裁判所は以下の通り、模擬事業（試し勤務）を拒否したことについて、大学は復職可否の判断を行うための判断材料を得ることができず、就労可能な健康状態にあったと認めることはできないとして休職期間満了解任を有効と判断しました。

「そして、被告は、原告につき休職事由が消滅していないとの判断をしつつも、復職の可否を見極めるため模擬授業の実施を原告に提案したものであるところ（前記認定事実（4））。その際、休職期間の延長も行っている。）、被告における休職制度は解雇を猶予する趣旨の制度であって、使用者である被告において、労働者である原告の復職可否の判断（すなわち、従前の職務を通常程度に行うことができる健康状態にあるか否かの判断）を行うことが当然に予定されているといえ、当該判断を慎重に行うため、必要な判断材料を収集しようとするには合理性が認められることや、e 産業医が意見書において指摘する配慮につき、被告が具体的な検討を行う前提としても、原告が行い得る授業の形態等につき具体的な情報が必要となることからすると、被告による上記提案もまた、合理的なものといえることができる。これに対し、原告は、前記認定事実（4）のとおり、復職の可否を判断するための模擬授業には応じられないとの態度をとり、最終的には被告による日程調整の連絡にも回答しなかった結果、模擬授業は実施されず（なお、原告がほかに復職可能であることに係る情報提供をした形跡もない。）、被告において、復職可否の判断を行うための判断材料を得ることができなかったものである。」

「かかる経緯をも踏まえると、原告については、休職期間満了時である令和2年3月31日の時点において、被告大学の教授としての職務を通常に行える健康状態にあったとは認められず、また、当初軽易な作業に就かせればほどなく従前の職務を通常に行える健康状態にあったと認めることもできない。」

4 実務上の留意点

(1) 論より証拠～復職判断における試し勤務の重要性～

復職判断の難しさは結局のところ「実際に働いてみないと就労可能かどうかはわからない」というところにあります。主治医が就労可能との診断書を作成しても、実際に復職させて程なくして欠勤してしまうということが実際に起きています。そこで、試し勤務を用いて実際に働いてもらうということが必要になる場合があります。

(2) 試し勤務を行うと何が起きるか

試し勤務を提案・実施すると残念ながら多くの方が自発的に退職してしまいます。これは皮肉ではなく、会社としても健康な状態で復帰できることを望んでいるのですが、試し勤務を提示してすぐに退職届が出てきたり、数日勤務して退職届が出てくることが多いです。自分の体調を改めて認識できたためであると思われる。

(3) 試し勤務は休職期間中に行う

試し勤務はあくまでも復職診断のために行いますので、休職期間中に行うこととなります。休職期間中であるため、改めて合意をした上で試し勤務に臨んでもらいます。

(4) 試し勤務の労働条件について

試し勤務の労働条件は①フルタイム②時給③通勤（在宅勤務ではない）④業務内容は復職前の水準ではないものの「当初軽易な作業に就かせればほどなく従前の職務を通常に行える」（上記裁判例）程度のもにします。これらについて書面で合意することになります。

特に①フルタイムについては、雇用契約で約束しているフルタイム勤務に耐えられるだけの体力があるかをみるためには必須になるかと思えます。もちろん短時間勤務で試し勤務を行うことは構いませんが、短時間勤務で試し勤務を行う法的義務はありません。私はフルタイム勤務以外にフルタイム勤務が可能であるか否かを測定する方法はないと考えております。

(5) 試し勤務を拒否されてもすぐに解雇（休職期間満了退職扱い）はしない

今回の裁判例においても試し勤務を拒否されても、別の形での試し勤務を提案するなど、話し合いを継続しており、すぐに解雇（休職期間満了退職扱い）は行っておりません。解雇は最後の手段であり、解雇を行う前に①試し勤務の内容の変更提案②休職期間の延長③退職勧奨など解決の選択肢は色々ありますので、事案に応じて進めていくこととなります。

以上