

第39回 杜若オンラインサロン

試し出勤のススメとリアル

令和6年7月29日(月)

杜若経営法律事務所

弁護士 向井 蘭

弁護士 中村 景子

東京都千代田区神田小川町3-20

第2龍名館ビル8階

はじめに

第1部 解説パート（中村）

1. “試し出勤”とは
2. 試し出勤の内容・実施方法
3. 試し出勤に関する裁判例



第2部 座談会パート（向井、中村）



1. “試し出勤”とは

“試し出勤”とは

メンタルヘルス不調による休業の増加

メンタル不調を理由に休業する労働者を抱える企業が
10社に1社の確率で存在する時代の到来。

厚生労働省発表の2022年「労働安全衛生調査（実態調査）」結果によると、過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1ヶ月以上休業した労働者がいた事業所の割合は10.6%で、前回の2021年調査の8.8%から上昇した。

メンタルヘルス不調により退職した労働者がいた事業所の割合は5.9%で、こちらも前回調査（4.1%）から上昇した。

心の健康問題により休業する労働者への
対応は、使用者にとって大きな課題

厚生労働省は「職場復帰支援の手引き」を作成するなどして、職場復帰支援を推進



“試し出勤”的定義

試し出勤とは：

病気のため長期にわたって休業した労働者が職場復帰をする際に、正式な職場復帰に先がけて、出勤あるいはそれに近い取組みを行ってみる制度。「リハビリ出勤」「試し出社」と称されることもある。

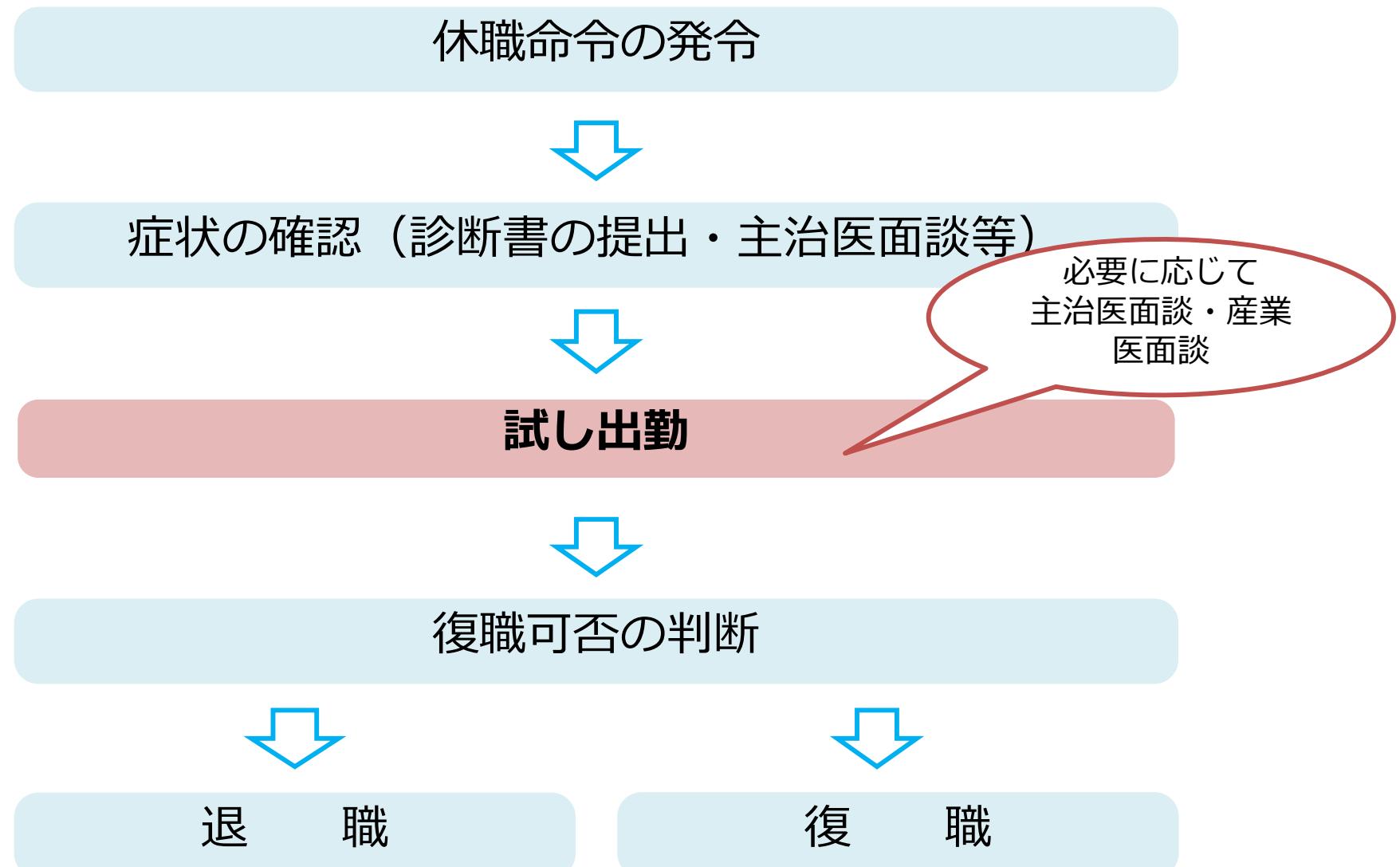
労働者本人にとっては、職場復帰に対する不安を軽減できるという効果が期待でき、職場の側にも労働者が勤務可能かどうかある程度見極められるという利点がある。

出典：厚生労働省WEBサイト「こころの耳」用語解説

つまり、試し勤務に法律上の定義はない。

試し出勤の内容は事案に応じて決定することができる。

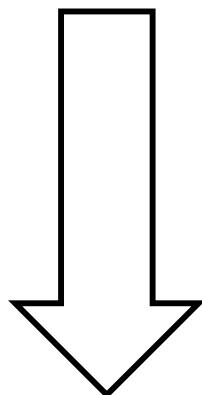
労働者の休業～復職までの流れ



主治医の意見と現実のギャップを埋める①

例えば、うつ病などの精神疾患で長期間休職した場合・・・

主治医から就労可能の診断書の提出があっても、実際に復職させると継続的に働けないケースは少なくない



試し出勤の実施

継続的な勤務の可否が明らかになり、適切な復職判定が可能になる。本人が、復職不可であることを自覚して復職を断念することもある。

主治医の意見と現実のギャップを埋める②

主治医意見の信用性は高く、否定するのは至難の業である。

復職の可否を判断するのは、あくまで会社である。

ゆえに、復職可否に関する主治医の意見（診断書）は、あくまで判断要素の1つとなるはずである。

しかし、主治医が「就労可能だ」と診断したものを否定して復職不可と判断することは容易ではない。

主治医は労働者本人の話を実際に聞いたうえで診断を付しているとして信用性が高いと考えられているからである。

そのため、主治医の意見を否定するほどの事情が必要である。

試し出勤は、本人の勤怠状況を客観的に明らかにするため、主治医の意見と労働者本人の現実のギャップを埋めることができる。

2. 試し出勤の内容・実施方法

試し出勤の内容・実施方法

厚生労働省の掲げる試し出勤制度の例

模擬出勤	勤務時間と同様の時間帯に模擬的な軽作業を行ったり、図書館などで時間を過ごす。
通勤訓練	自宅から職場の近くまで通勤経路で移動し、職場付近で一定時間過ごした後に帰宅する。
試し出勤	職場復帰の判断などを目的として、本来の職場などに試験的に一定期間継続して出勤する。

出典：改訂「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」

厚生労働省の掲げる留意点

処遇や災害が発生した場合の対応、人事労務管理上の位置づけ等についてあらかじめ労使間で十分に検討し、ルールを定めておく必要がある

国家公務員の「試し出勤制度」

国家公務員には「試し出勤制度」がある。

精神疾患等により療養のため長期間職場を離れている職員で職場復帰が可能と考えられる程度に回復した者が、職場復帰前に、元の職場などに一定期間継続して試験的に勤務することとされている。

試し出勤の内容を検討する上で参考になる。

<実施概要>

実施時期：休職期間中で、職場復帰が可能な程度に回復した時期

実施期間：原則 1か月

実施状況及び当事者の意向を踏まえて短縮・延長可
延長は概ね 2週間程度

実施内容：本人と話し合いを行い、健康管理医、主治医及び職場の
管理監督者の意見を踏まえて決定する。

実務に関連した作業とし、段階的に作業内容に配慮する。

試し出勤の実施のタイムスケジュール例

	休職期間満了まで	やるべきこと
STEP 1	2か月～1か月前まで	<ul style="list-style-type: none">➤ 本人の病状を確認➤ 主治医の診断書の提出➤ 就労制限がある場合は、試し出勤の可否を主治医・産業医に確認（主治医面談等）➤ 本人との合意形成（注：代理人・労働組合）
STEP 2	1か月前～1週間前まで	<ul style="list-style-type: none">➤ 試し出勤の開始
STEP 3	1週間前	<ul style="list-style-type: none">➤ 試し出勤の終了➤ 試し出勤の結果をもとに復職判定 →試し出勤の延長（休職延長）の要否の検討
STEP 4	休職期間満了当日まで	<ul style="list-style-type: none">➤ 復職判定をもとに復職の可否を通知➤ 復職の可の場合は復職させる➤ 復職不可の場合は就業規則に従い解雇・退職

STEP 1 : 休職期間満了 2か月～1か月前まで①

6か月間の休職、休職期間満了日が8月31日の休職の場合

日	月	火	水	木	金	土
30	1	2	3	4	5	6
	① 本人に病状や復職の意向を確認し、診断書の提出を依頼する					
7	8	9	10	11	12	13
	② 試し出勤の具体的な内容を検討・就労制限がある場合は主治医等					
14	15 海の日	16 に意見をきく	17	18	19	20
	③ 本人との合意形成 ※代理人や労働組合がついてい					
21	22	23	24	25	26	27
	る場合は、代理人間面談や団体交渉を実施して合意を得るために協議					
28	29	30	31	1	2	3
	④ 試し出勤の開始					

STEP 1 : 休職期間満了 2か月～1か月前まで②

STEP 1 での注意事項

1. 就業規則上の根拠がない限り、試し出勤を一方的に命じることはできない。
2. 就業規則に根拠があったとしても、裁判所は労働者の認識を踏まえながら判断する傾向にあり、できる限り試し出勤のルール、復職や労働条件は事前に労使間の交渉の上、決定する（西濃シェンカー事件・東京地判平22・3・18 労判1011号73頁）。
3. 代理人や労働組合がいる場合は、交渉をしたうえで試し出勤を実施しなければならない。
4. 診断書の作成には2～3週間かかることもしばしば。試し出勤をする場合は早めに労働者にアポイントをとり、就労可能の診断書を出してもらう。
5. 主治医・産業医が「就労可能だが配慮が必要」という意見を出した場合、安全配慮義務の観点から、試し出勤の可否についても意見を得ておく必要がある。

STEP 2～4：休職期間満了まで①

6か月間の休職、休職期間満了日が8月31日の休職の場合

2024 8 August

日	月	火	水	木	金	土	
28	29	30	31	1	2	3	
	④ 試し出勤の開始						
4	5	6	7	8	9	10	
	④						
11 山の日	12 振替休日	13	14	15	16	17	
		④					
18	19	20	21	22	23	24	
	④						
25	26	27	28	29	30	31	
	⑤ 復職判定（休職延長の検討）、本人への通知						
					満了		

STEP 2～4：休職期間満了まで②

STEP 2～4での注意事項

1. 復職判定は、試し出勤終了後～休職期間満了日までの間に行う。
2. 試し出勤には賃金を支払う方がベター（NHK名古屋放送局事件）。
3. 試し出勤の経過はきちんと記録する（勤怠状況、作業状況）。
4. 本人が途中で放棄しない限り、試し出勤はスケジュール通りやり切る。但し、本人が途中でギブアップを申し出た場合は途中で終了させる（この場合、当然に復職不可の判断になる。）
5. 代理人や労働組合が就いている場合は、試し出勤と復職判定の結果を伝え、必要に応じて交渉を行う。
6. 復職判定をするにあたって、産業医が居る場合は試し出勤の結果を共有したうえで意見をもらっておく。

試し出勤の内容を決める時のポイント

- ① フルタイム
- ② 時給
- ③ 出社させる
- ④ 休職前の水準よりも少し負荷の軽い業務内容

特に精神疾患の場合は、フルタイム勤務をさせることで、雇用契約で約束しているフルタイム勤務に耐えられる程度に回復しているかを判断することができる。

試し出勤と賃金支払い義務

NHK名古屋放送局事件（名古屋高判H30.6.26・労判1189号51頁）

「当該作業が使用者の指示に従って行われ、その作業の成果を使用者が享受しているような場合等には、当該作業は…**労働基準法11条の規定する『労働』に該当する…と解され、最低賃金法の適用により、賃金請求権が発生する**」と判断している。



休職前の仕事に関連した業務をさせることではじめて適性を測ることができるので、どうしても「労働」に該当する可能性が高くなる。

賃金は支払うべき。但し、労使合意が成立すれば時給でOK。

金額は、業務の内容が軽減されていれば下げることもあり得るが、揉める可能性が高い（Chubb損害保険事件 東京地判平29・5・31労判1166号42頁）

労働者側からよくある申出：「傷病手当金の方が高いから賃金はいらない」

→ 最低賃金法に違反してしまうので、この申出を飲んではいけない。

労使間で事前に決めておくこと

最低限決めておくべきこと

- 試し出勤の期間（開始日、終了日）
- 期間中の賃金（時給、月給、金額）
- 所定労働時間（フルタイム推奨）
- 試し出勤の内容・スケジュール（概ねでOK）
- 体調の報告方法
- 試し出勤を中断・終了する条件
- 中断・終了時の取り扱い（復職不可と判断する等）

代理人や労組が居る時に 事前に決めておいた方が良いこと

左にプラスして

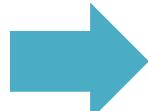
- 試し出勤の評価項目
- 指導担当者
- 試し出勤中の面談方法
- 復職不可と判断する基準

試し出勤の具体的なプログラムの紹介（例）

（例）

広告会社の営業職、男性、20代後半、適応障害で6か月の休職中
在職時から注意散漫でケアレスミスが多く、改善しない
顧客からのクレームも複数あり
「就労可能、残業不可」の診断書の提出を受けて試し出勤を実施する。

- 試し出勤は1か月かけて「模擬営業」を行った。
 - 1週目：化粧品会社のリサーチ（その会社の強み、弱みを分析して提案する広告媒体を検討する）
 - 2週目：リサーチ結果をもとに提案資料の作成
 - 3週目：提案資料を使用して上司とロールプレイングを行う
 - 4週目：足りていなかった点を補足して再度ロールプレイングを実施
- 終業までに1日の作業内容を「業務日報」に記載して提出させた。



試し出勤3週目を経過したところで、退職届が提出された

3. 試し出勤に関する裁判例

試し出勤に関する裁判例

綜企画設計事件（東京地判H28.9.28）

事案

- 建築設計技師として働いていた原告がうつ病で休職した。
- 平成24年3月8日に休職期間満了の予定だったが、会社が原告に3か月の試し出勤を命じ、原告はそのとおり出勤した。
- 試し出勤中、原告は感染症で1日休んだほかは遅刻・早退なく予定通り出勤した。
- そのほか日誌も指示通り作成していた。
- 原告は図面を作成する作業を80%完了していたが、その成果物については上長の修正が必要であった。
- 会社は、試し出勤の結果、原告を解雇した。
- 裁判所は、解雇を無効と判断した。

総企画設計事件（東京地判H28.9.28）②

判旨（概要）

「休職原因である『復職不能』の事由の消滅については、…基本的には従前の職務を通常程度に行うことができる状態にある場合をいうものであるが、それに至らない場合であっても、**当該労働者の能力、経験、地位、その精神的不調の回復の程度等に照らして、相当の期間内に作業遂行能力が通常の業務を遂行できる程度に回復すると見込める場合を含むものと解するのが相当である。**」

「休職原因がうつ病等の精神的に不調にある場合において、一定程度の改善をみた労働者について、いわゆるリハビリ的な勤務を実施した上で休職原因が消滅したか否かを判断するに当たっては、当該労働者の勤怠や職務遂行状況が雇用契約上の債務の本旨に従い従前の職務を通常程度に行うことができるか否かのみならず、…**相当の期間内に作業遂行能力が通常の業務を遂行できる程度に回復すると見込める場合であるか否かについても検討することを要し、その際には、休職原因となった精神的不調の内容、現状における回復度合いし回復可能性、職務に与える影響などについて、医学的な見地から検討することが重要になるというべきである。**」

総企画設計事件から分かること

① 試し出勤中にはほぼフル出社した場合

復職不可の判断は無効になる可能性が高い

原告は感染症（休職事由とは別）の理由で1日欠勤しているが、それ以外はほぼ出社している。

成果物のクオリティが低くても勤怠状況に問題がない場合、復職不可の判断はリスクがある。

② 100%の成果物を求めてはいけない

原告の成果物は80%まで完成されていたが、上司からの修正を要するクオリティであった。また、原告の図面作成能力は業務に戻れば回復する旨の意見も示されていた。

裁判例は「相当の期間内に作業遂行能力が通常の業務を遂行できる程度に回復すると見込める場合であるか否か」も検討すべきとしており、100%の成果物が出てこないだけで復職不可とするのはリスクがある。

東京パワーグリッド事件（東京地判H29.11.30）

事案

- 精神疾患を理由に休職した原告が、リワークプログラムの結果、復職可能性を否定され、休職期間満了による自然退職となった。
- 主治医は就労可能の診断書を提出していたが、リワークプログラムの評価を踏まえた意見ではなかった。
- 原告の出勤率は32.9%ないし53.8%と低いものだった。
- 裁判所は自然退職を**有効**と判断した。

東京パワーグリッド事件（東京地判H29.11.30）②

判旨（概要）

「Xについて休職の事由が消滅したというためには、①休職前の業務である架空送電設備の保守、運用、管理の業務が通常の程度に行える健康状態となっていること、又は**当初軽易作業に就かせればほどなく上記業務を通常の程度に見える健康状態になっていること**（健康状態の回復）、②これが十全にできないときには、Y社においてXと同職種で、同程度の経歴の者が配置される現実的 possibilityがあると認められる他の業務について労務を提供することができ、かつ、Xがその提供を申し出ていることが必要である（他部署への配置）。」

東京パワーグリッド事件（東京地判H29.11.30）②

判旨（概要）

「Xは、主治医のE医師の診断を根拠として、復職が可能である旨主張する。しかしながら、同医師の就労可能という見解は、リワークプログラムの評価シートを参照しておらず、リワークプログラムに関与した医師の見解等を踏まえていないものである上、患者の職場適合性を検討する場合には、職場における人事的な判断を尊重する旨述べていること等の内容自体に照らし、必ずしも職場の実情や従前のXの職場での勤務状況を考慮した上での判断ではないものである。…一般的に、主治医の診察は、患者本人の自己申告に基づく診断とならざるを得ないという限界がある一方で、リワークプログラムにおいては、精神科医の指導の下、専門的な資格を持った臨床心理士が患者本人のリワークへの取組みを一定期間継続的に観察し、その間に得られた参加者の行動状況等を客観的な指標で評価し、医師と共有した上で最終的に精神科医が診断するものであることは前判示のとおりであり、Xが主張する事由をもってその評価を重視すべきでないとはいえない。」

東京パワーグリッド事件から分かること

① 試し出勤の出勤率が半分以下であれば復職不可の判断があり得る

原告の出勤率が32.9%～53.8%と低いものであり、復職時に規則正しく提示に勤務できる状態に回復していなかった。

② 主治医が試し出勤の評価を踏まえていなければ、主治医意見と異なる判断（復職不可）もあり得る

パワーグリッド事件では産業医（メンタル専門医）の意見を仰いだうえでリワークプログラムを実施。

主治医意見が試し出勤の評価を踏まえていなければ、裁判所も信用性を否定しやすい。

早稲田大学事件（東京地判R5.1.25）

事案

- 平成28年2月20日、原告は、入試の採点業務のために出勤した際、大学構内で、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った。
- 原告は、傷病欠勤、休職（合計約4年間）となった。
- 大学は、休職期間満了の前に、試し勤務（模擬授業）の実施を求めた。
- しかし、原告がこれを拒否し、休職期間満了解任（解雇）に至った。

早稲田大学事件（東京地判R5.1.25）②

判旨

「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（…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、従前の職務を通常の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こと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**ということができる。」

早稲田大学事件（東京地判R5.1.25）③

判旨続き

「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つたものである。」

「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の程度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の程度に行える健康状態にあったと認めることもできない。」

➡ 試し出勤の拒否を踏まえ、休職期間満了に伴う解任が有効になった。

早稲田大学事件からわかること

① 休職期間中に試し出勤を行うことは合理的

産業医が意見書について配慮を要する旨を指摘していた。

この意見に従い配慮を要する点について、模擬授業などを通じてどのような形態をとる必要があるかを判断する目的で提案された試し出勤は合理的であると判断。

② 試し出勤を拒否されてもすぐに解雇しない

早稲田大学事件では、試し出勤を拒否されても別の形での試し出勤を提案するなどして、本人との話し合いを継続していた。

解雇は最後の手段であるため、試し出勤を拒否されたとしても、試し出勤の内容を変更して改めて提案する、休職期間を延長する、退職勧奨をするなど、解決を図らなければ、同じ結論にはならないと思われる。

ご清聴ありがとうございました。

ここからは座談会パートになります！

