

明日から使える 休職・復職の実務対応

杜若経営法律事務所
弁護士 中村景子

令和 6 年 10 月 4 日 (金) 13 : 00 ~ 14 : 00

講師のご紹介



杜若経営法律事務所

弁護士 **中村 景子**

【経歴】

2018年 中央大学法科大学院 修了 司法試験合格
2020年 杜若経営法律事務所 入所
第一東京弁護士会所属 / 経営法曹会議会員

労働問題について事業主側の代理人弁護士として
日々対応にあたっています。

【著作】

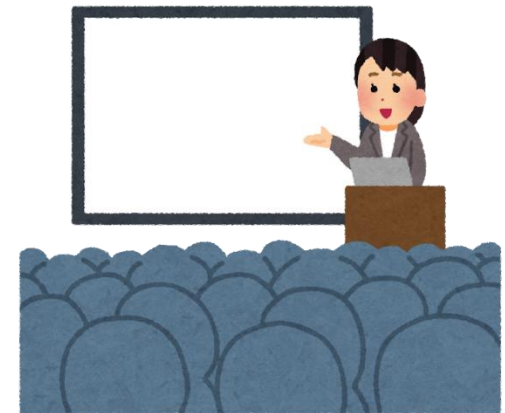
未払い残業代請求の法律相談（共著・青林書院）

人事・労務トラブルのグレーゾーン70（共著・労務行政）

就業規則の法律相談Ⅰ・Ⅱ（共著・青林書院）

本日の内容

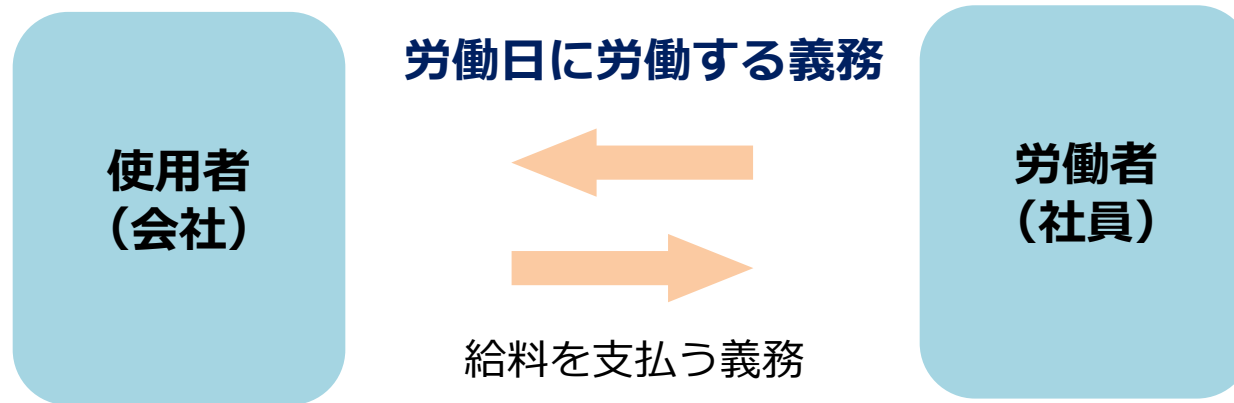
1. 休職制度について
2. 休職開始時の初動対応
3. 休職期間満了時の確認・検討事項
4. 試し勤務
5. 本日のまとめ



1. 休職制度について

休職制度の意義①

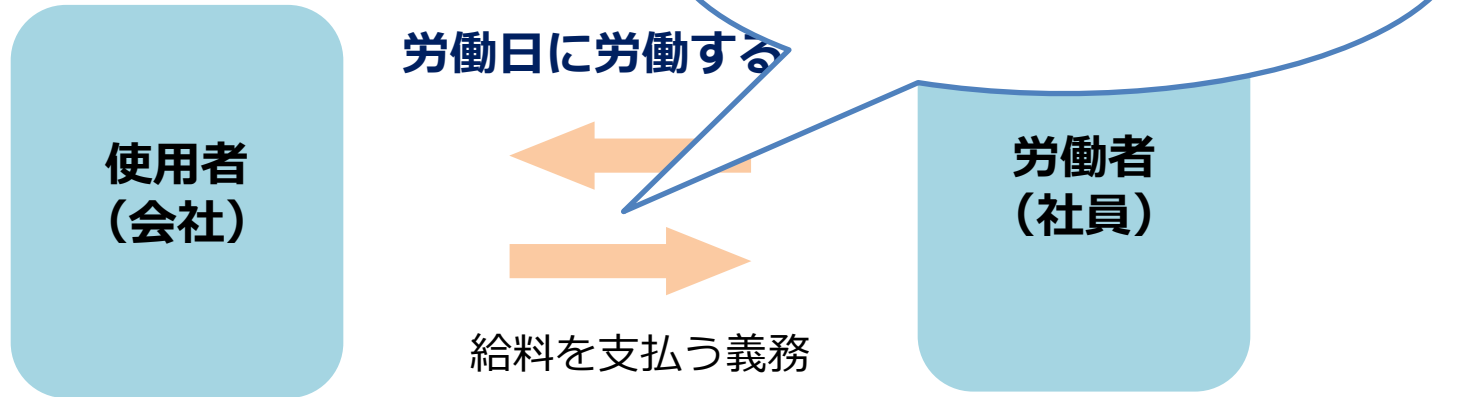
【労働契約】



- 従業員は、労働契約に基づいて、**労働日に労働する義務**を負っている。
- 私傷病等により労働日に定められた労働ができない事態は、労働契約で定められた義務の不履行（**債務不履行**、民法 415 条 1 項本文）にあたる。
- 義務を履行できなければ、債務不履行を理由とする労働契約の解除、すなわち**普通解雇**が検討されるべき事態になる。

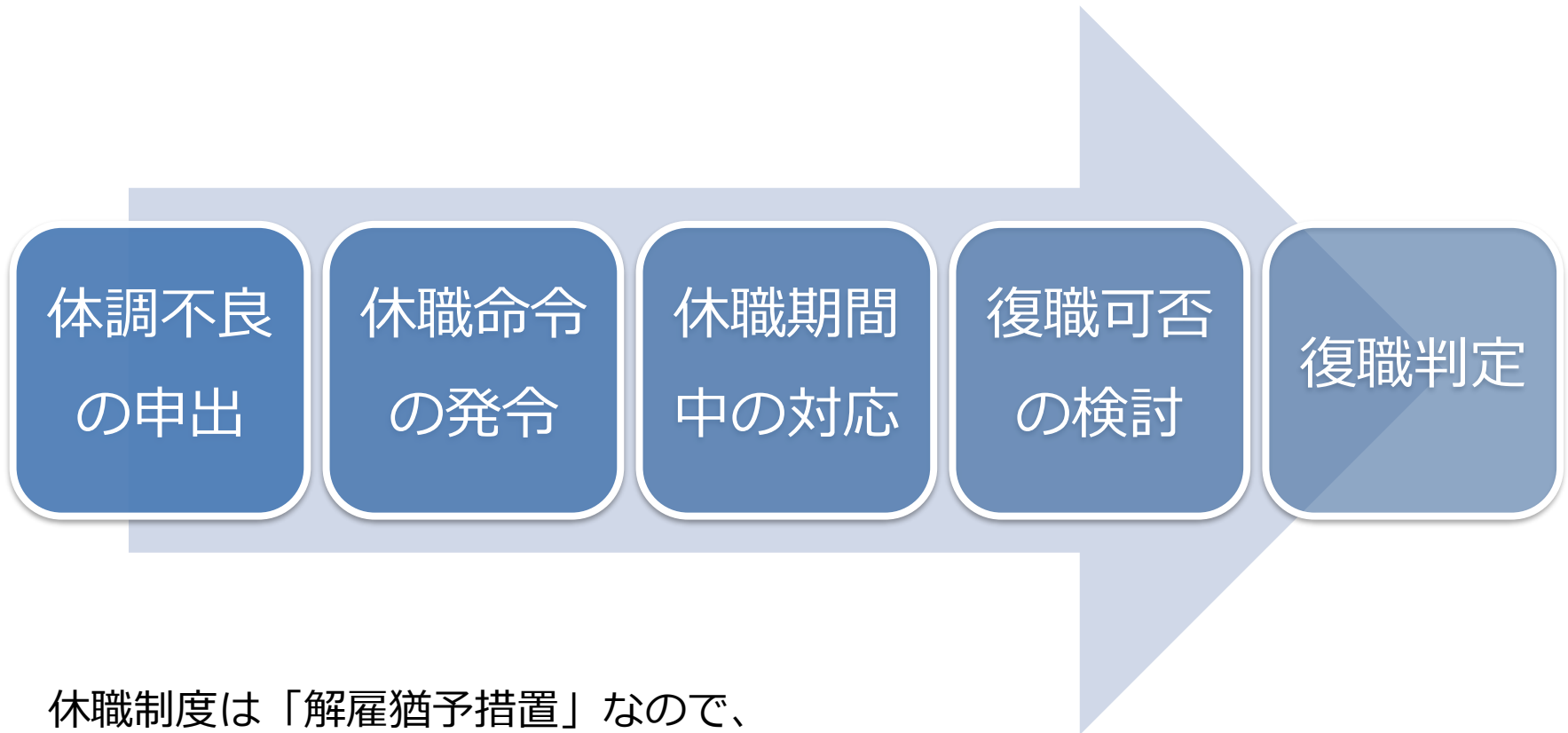
休職制度の意義②

【休職制度】



- ・ 休職は、労働日に労働できない事態が生じたときに、使用者が従業員に対して、**労働契約を維持しながら労働の義務を免除したり禁止したり**するものであり、**解雇猶予措置**とされている。
- ・ 実は、休職の定義や内容・種類を規制している法律はない。
- ・ 休職の**要件・効果**は就業規則や労働協約といった**社内規範や労使間の合意**によって規律される。

休職・復職時の検討ステップ（全体）



休職制度は「解雇猶予措置」なので、
休職期間満了時までに職場復帰できなければ
就業規則の規定に従い**解雇・退職**となる。

2. 休職開始時の初動対応

突然ですが・・・

最近眠れなくて…。
まだ病院には行っていないんですが、
自分のことは一番自分が分かるので、
休んだほうが良いと思っています。
明日から休職します。



皆さんなら

どのように回答しますか？

私はこう回答します

最近眠れなくて…。
まだ病院には行っていないんですが、
自分のことは一番自分が分かるので、
休んだほうが良いと思っています。
明日から休職します。



- ① 休職には**就業規則の要件の確認**が必要です。追って会社から連絡しますね。
- ② 病院に行って**診断書**を作成し、提出してもらえますか？
- ③ 明日からは休んでOKです。
但し、休職の判断が出るまでは、**休職期間ではなく欠勤**になります。

就業規則の確認が必要な理由



① 休職には**就業規則の要件の確認**が必要です。
追って会社から連絡しますね。

- 就業規則の要件を欠くと、休職命令や休職合意が無効になる可能性がある。
- 休職させるかどうかは会社が決めるもの（一部例外有）。
- 確認のために返事を留保することは違法ではない。



その場で問い合わせに回答しなくて良いので、
「必ず」就業規則を確認して返事をしましょう。

休職の要件効果①

【例】（厚生労働省モデル就業規則）

（休職）

第●条 労働者が、次のいずれかに該当するときは、所定の期間休職とする。

- ① 業務外の傷病による欠勤が30日を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないとき 6か月間
- ② 前号のほか、特別な事情があり休職させることが適当と認められるとき 必要な期間

2 休職期間中に休職事由が消滅したときは、原則として元の職務に復帰させる。ただし、元の職務に復帰させることが困難又は不適當な場合には、他の職務に就かせることがある。

3 第1項第1号により休職し、休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

休職時の
要件効果

休職期間満了
時の要件効果

休職の要件効果②

就業規則の文言について、**要件**と**効果**を区別してみると（休職時）

（休職）

第●条 労働者が、次のいずれかに該当するときは、所定の期間休職とする。

- ① 業務外の傷病による欠勤が30日を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないとき
6か月間
- ② 前号のほか、特別な事情があり休職させることが適当と認められるとき
必要な期間

就業規則第1項第1号に従うと…

- ① 業務外の傷病
- ② 30日を超える欠勤
- ③ なお療養を継続する必要があるため勤務できない

欠勤が前置されている場合は、所定期間の欠勤を経て休職命令を発令しましょう

この3つの**要件**を満たすと、**6か月の休職期間を付与する効果**が発生する。

休職に従業員の同意は必要？

- ・ 休職に従業員の同意が必要かどうかは、同意が休職の要件になっているかによる。
 - ・ 多くの就業規則では、**業務上の命令**として使用者が従業員に対して、**一方的に休職を命じる**ことが可能な内容になっている（「休職」という業務上の命令の根拠が就業規則に規定されている）。この場合、**従業員の同意は不要**である。
- ➡ この業務上の命令は「**休職命令**」と呼ばれる。

休職制度が就業規則に
記載されていなければ
個別合意が必要

■ 休職命令を発令できる就業規則のパターン

第●条 労働者が、次のいずれかに該当するときは、**所定の期間休職とする**。

第●条 労働者が、次の各号に該当する場合、会社は**休職を命ずることができる**。

■ 労働者の同意（申出）が必要な就業規則のパターン

第●条 労働者が、次のいずれかに該当し、**休職願を提出するとき**は、所定の期間休職とする。

就業規則の要件を満たさずに休職を命じた場合

石長事件 京都地判 H28.2.12 労判1151号77頁

ケガが治れば再雇用の約束があったとして、退職した元課長が地位確認等を求めた事案。
会社は、休職期間満了により自然退職となったと主張したが、裁判所は、**休職開始を欠勤後1カ月ではなく事故当日とした**ことは就業規則の要件を欠いており、これに基づく休職命令や休職合意は無効と判断した。

【判旨抜粋】

「H係長の前記説明は、休職制度について誤った説明をしたものなのであるから、仮にそれをもって休職命令と捉えるとしても、**就業規則上の要件を欠く休職命令であり、無効**であると解するのが相当である。そして、原告がよろしく願いしますと述べたことをもって休職合意と捉えるとしても、本件事故当日からの休職を合意したものとして、**就業規則よりも原告に不利益な合意であって、無効**と解するのが相当である。」

就業規則上の要件を欠く休職命令は無効になる可能性が高い

➡ **必ず就業規則に書かれている要件をチェックする**

医師の作成した診断書を確認する



② 病院に行って**診断書**を作成し、提出してもらえますか？

診断書の持つ意味と使用者の安全配慮義務

診断書には、医師の医学的意見が記載されている。労働法においては、本人の症状を**医学的に証明する**意味を持つ。



使用者の
安全配慮義務



使用者は、診断書の記載事項を守り、本人の症状の悪化を防ぐ義務を負う

病院に行かない従業員への対応①

■ 受診命令は可能

会社は従業員に対して**安全配慮義務**を負っている（労働契約法 5 条）。

➡ 心身に不調が見受けられ、就労に支障が場合は**業務命令**として受診を命じることも可能。

■ 医師を指定できるか

従業員も医師選択の自由を有している（労働安全衛生法 66 条 5 項但書き）ので、会社がどこまで医師を指定できるかが問題になる。

電電公社帯広局事件（最判S61.3.13 労判470号6頁）

精密検診が労働者の病気治癒という目的に照らして**合理的で相当**な内容のものであれば、労働者において受診の自由や医師選択の自由を理由に受診を拒否することは許されないとした。

京セラ事件（東京高判S61.11.13 労判487号66頁）

労使間における信義則ないし公平の観点に照らし**合理的かつ相当な理由**のある場合、就業規則等にその定めがないとしても、指定医の受診を指示することができ、労働者にこれに応ずる義務があるとした。

➡ 就業規則に根拠がなくても、目的に照らして**合理的かつ相当な理由**があれば
医師を指定することも違法ではない。裏を返せば、**受診命令には合理性と相当性が必要**。

病院に行かない従業員への対応②

但し、**メンタル疾患**においては注意が必要

富士電機E&C事件（名古屋地判H18.1.18 労判918号65頁）

精神的疾患について事業者健康診断の実施を義務付けることは、精神的疾患に対する否定的印象等から、プライバシーに対する配慮が求められる疾患であり、プライバシー侵害のおそれ大きいと言わざるを得ない

精神障害等は心身の機能障害の1つでもあり、**要配慮個人情報**にあたる。

➡ **専門医の受診**を命じるとはプライバシー侵害のおそれ大きく
違法とされる可能性があるので注意。

まとめ：病院に行かない従業員への対応

- ・ まずは従業員にお願いベースで受診を促す。※医師は指定しない。
- ・ 従業員が応じない場合で、かつ、症状が回復していないような場合に受診命令を検討。

（補論）診断書の作成費用の負担：

労務提供に必要な費用負担として、法的には債務者である従業員が負担するのが原則（民法485条本文）。但し、労務提供不可の断定が難しい場合に診断書の提出を求める行為は、債権者である使用者の増加費用に該当する可能性がある（民法485条但書き）。

ゆえに、受診を要請・命令した場合の診断書の費用は会社負担とすることが望ましい。

診断書を確認する際のポイント

確認事項	ポイント
病名	復職判定の際に休職事由が消滅（＝治ゆ）したかどうか、再休職の際に「同一・類似傷病」といえるかという場面で問題になるので要確認。
症状	業務に支障を生ずる症状であれば、就労不可と判断せざるを得ない。
就労の可否	「休職を要する」「自宅療養を必要とする」「就労不能」という文言がある場合、働かせるのはNG。
就業上の措置	主治医が「●●の業務は不可」「残業不可」などと記載している場合、その記載に従う。
期間	就労不能の期間、就業上の措置が必要な期間を必ず確認する。
主治医の氏名	専門医や指定医なのか、過去に通院歴がある場合同じ主治医かは私傷病の変遷を明らかにする趣旨で確認しておく。

診 断 書

氏名	中村 景子 男 Ⓐ	生年月日	1992.5.26
住所	東京都千代田区神田小川町 3-20 第二龍名館ビル 8 階		
病名や症状	病名：【抑うつ状態】 特記： 不安症状、抑うつ気分、易疲労感等認めており、 当院通院、令和 5 年 3 月 28 日から令和 5 年 4 月 30 日までの 間、就労不能のため、自宅療養を必要とする。		
上記の通り診断いたします。 2023 年 3 月 27 日 医療機関名 医療法人 カキツバタ 所在地 診断医師名 ○○ ○○ Ⓔ			

明らかに不調なのに「就労可能」の診断書がでてきたら

実は、働かせてしまうと危険

- 無理に働くと傷病が悪化してしまう可能性がある（後遺障害・自殺・過労死）。
- 悪化部分について労働災害や安全配慮義務違反を指摘される可能性がある。
- 大切なのは、会社として「できることをやりました。」といえること。



- 「就労可能」と診断が出る理由は、本人が業務内容をうまく主治医の先生に説明できていない可能性がある。
- 有償の自宅待機を命じ、**主治医面談**を設定し、面談で業務内容を説明したうえで改めて意見を聞く。
 - ➡ 主治医の先生から「それは無理ですね」という意見が出ることもある。
- 産業医の先生がいる場合は、その先生の意見を聴く。

休職発令までの期間



- ③ 明日からは休んでOKです。
但し、休職の判断が出るまでは、休職期間
ではなく**欠勤**になります。

- ・ 安全配慮義務の観点から、無理に出勤をさせない。
- ・ 休んだ場合の取り扱いを明確に伝える。

従業員が年次有給休暇を取得した場合

- ・ 従業員が「明日から年次有給休暇でしばらく休みます」と言った場合はこれを承諾する。
- ・ 就業規則の休職要件に欠勤が前置されている場合は、**年次有給休暇の取得後から**欠勤と取り扱ってください。
- ・ 年次有給休暇を取得した後に「治りました」として出勤する場合は、就労可能の診断書を提出するよう指示してください。

休職命令の発令

- 休職は会社からの業務命令なので、会社の明確な意思表示が必要。
- 口頭ベースだと休職期間や休職時の条件が曖昧になるので、**必ず書面で**本人に交付する。

休職命令書で明示すべき事項

- ① 根拠となる就業規則
- ② 休職期間（休職開始日から休職期間満了日まで記載）
- ③ 給与の有無
- ④ 社会保険料の自己負担分の精算方法
- ⑤ 復職不可の際の取り扱い（就業規則に基づく解雇・退職）

従業員に不利なことは
先に明示する

休職命令書

氏名 ● 殿

株式会社●●

代表取締役●● ●● 印

当社は、就業規則第●●条第●項第●号に基づき、貴殿を下記のとおり休職に付することを通知します。

記		
休職期間	開始日	●年●月●日（●曜日）
	終了（予定）日	●年●月●日（●曜日）
備 考	休職期間中は療養に専念し、回復に努めてください。	
	<ul style="list-style-type: none"> ・休職期間中は少なくとも1か月に1回、会社に対し、状況の報告を行ってください。また、会社の指示に従い、主治医の診断書の提出を行ってください。 ・休職期間中は無給となります。 ・休職期間中に発生する社会保険料の本人負担分は当月分を翌月末日までに会社が指定する口座に振り込んでください（別途ご案内いたします）。 ・上記、休職期間中に貴殿の私傷病が完全に治癒せず、復職できない場合は、就業規則に基づき、自然退職扱いとなります。 ・貴殿の復職可否の判断にあたっては、健康で働ける状態か否か確認する必要がありますので、復職願の提出の他、治癒（就労可能）と記載された診断書の提出や、会社が必要と認めた場合は、主治医や会社が選任した医師との面談等が必要となります。 ・主治医や会社が選任した医師との面談等の結果、復職予定日または休職期間満了日以降において完全な労務提供が困難と判断された場合、あるいは貴殿が面談を拒否する等、貴殿の都合により実施できない場合は、上記休職期間終了日をもって自然退職となります。 ・その他、会社は必要に応じて、休職期間中に貴殿および会社が選任した医師との連絡（面談含む）、試し勤務等を求める場合があります。 	

以 上

休職命令書

業務命令なので、就業規則の根拠条文を引用する。

休職規定に定められた期間を記載する。

給与の有無、社会保険料の自己負担分の精算方法を明記する。

休職期間満了時に復職出来ないときの取り扱いを定めておく。

業務上の傷病だと主張されたら

裁判例や労災認定基準では、傷病が業務に起因するかどうかの判断について、長時間労働の有無が重視されている。裁判例の傾向より、概ね月 60 時間以上の時間外労働が一応の目安。

労働時間数以外に一定の負荷要因がある場合は、業務起因性が肯定され得る点に注意が必要。ハラスメントを受けた場合・業務内容や責任に変化が生じた場合、業務起因性が肯定されやすくなる。



以下の事情の有無をチェック

- ・ 直近 6 か月間における月 60 時間を超える時間外労働の有無
- ・ 各種ハラスメントに該当し得る事情の有無
 - ※ パワハラ・セクハラ・カスハラ・マタハラ
- ・ 業務内容や責任の変化



労災請求の事業主証明には応じず、傷病手当金の支給申請のみ対応する。

まとめ 休職開始までの初動対応

従業員からの体調不良の申出



①傷病名、②就労できない期間を確認。

診断書の提出



休職発令の要件に欠勤が前置されている場合は、所定期間の欠勤を経ているか確認。

この時、**欠勤に年次有給休暇は含まない。**

就業規則の要件の確認



休職命令の発令

必ず書面で行う。
休職期間を明示する。

3. 休職期間満了時の確認・検討事項

再びご質問です

従業員に 6 か月の休職命令を発令しました。
そろそろ休職期間が満了になるところ、
「復職できる」と連絡がありました。

休職前から突然休んだりしていたので、
このまま復職させると本人の負荷になりそうです。
皆さんなら、どんな情報を集めるために
何を検討しますか？



復職判定で確認する事項

従業員に 6 か月の休職命令を発令しました。そろそろ休職期間が満了になるところ、「復職できる」と連絡がありました。

休職前から突然休んだりしていたので、このまま復職させると本人の負荷になりそうです。皆さんなら、どんな情報を集めるために何を検討しますか？

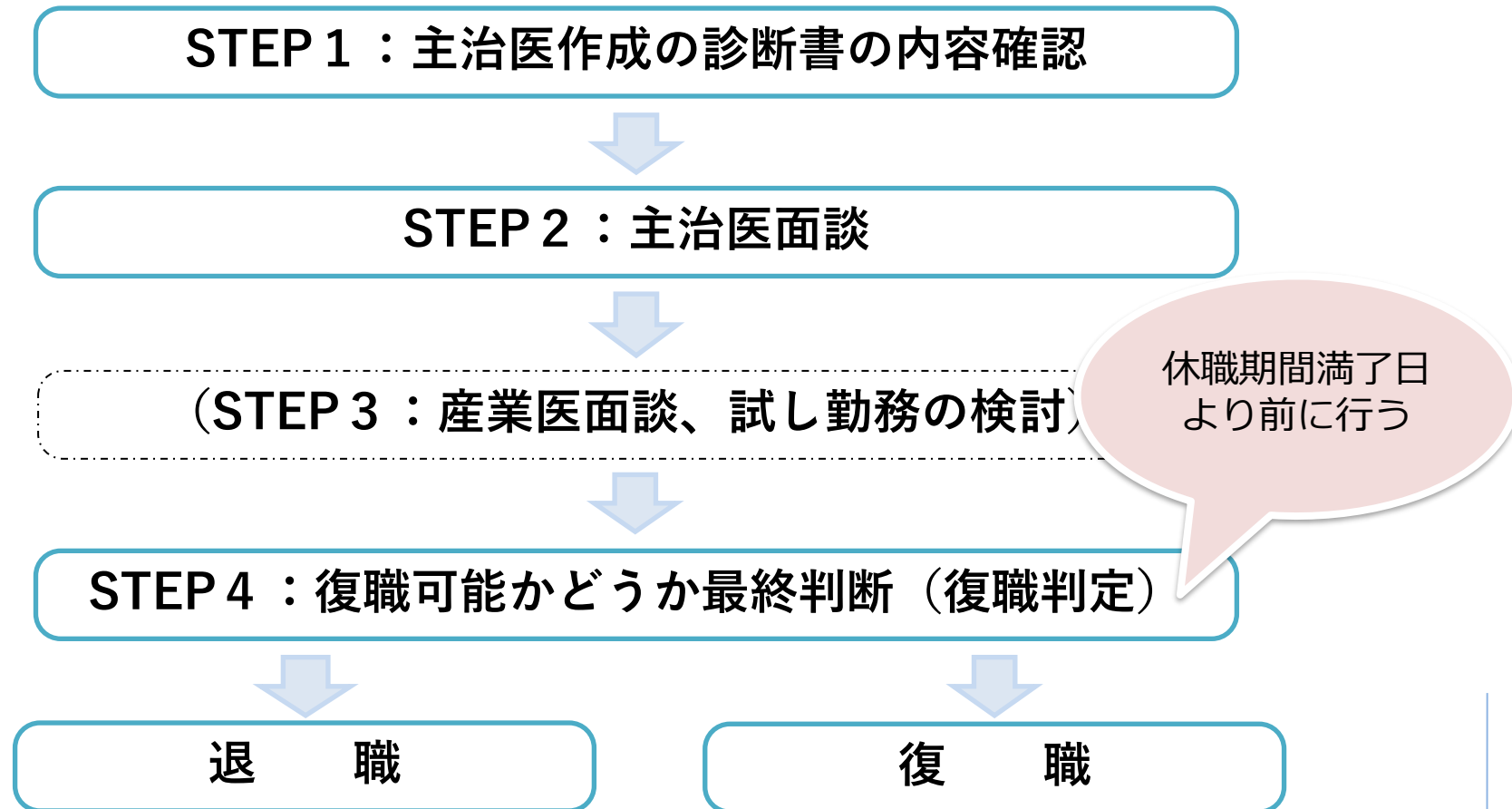


以下の事項を確認し、復職判定に必要な情報を集める。

- ① 就労可能かどうかについて診断書で確認
- ② 主治医面談、産業医面談の検討
- ③ 試し出勤の検討

復職可否の判断は
会社が行う

復職判定までの流れ（おなじみの図）



「従前の職務を通常の状態に行える健康状態に復した」か
確認するために、これらのステップを踏む必要がある

復職の可否①－原則と例外－

原則：休職前の業務を通常の間度に行うことができる状態かどうかで判断

(独立行政法人N事件 東京地判H16.3.26)

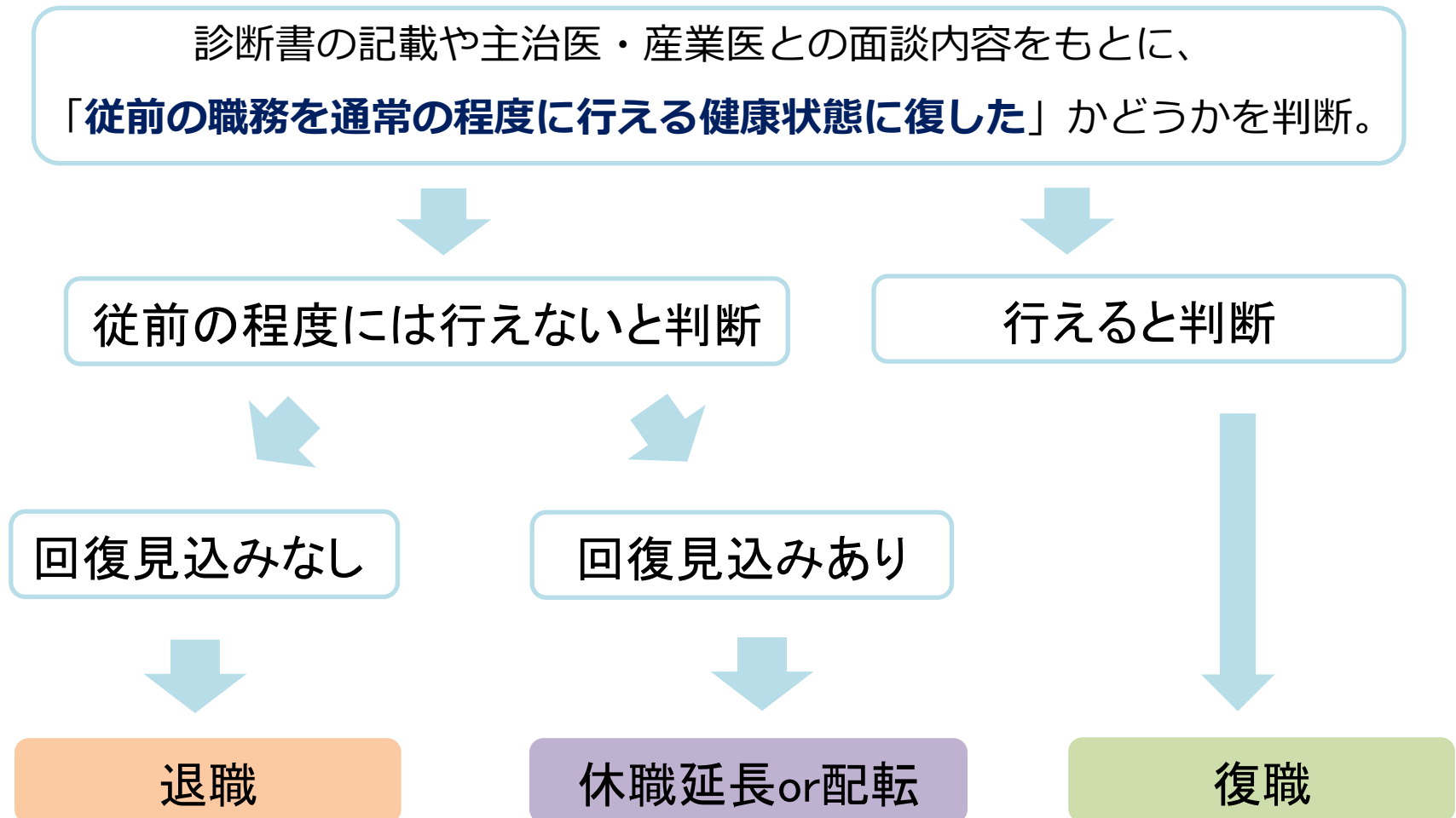


休職前の業務を通常の間度に行うことができる場合は
休職事由が消滅しており、復職可能と判断する

例外：

例外①	<p>配転命令により職種の変更等が可能な社員（正社員）の場合</p> <p>➡「休職以前の職務」ではなく、当該従業員が従事可能かつ現実的に配転可能な業務があるかどうかを検討したうえで復職判定を行う必要がある（片山組事件最判H10.4.9労判736号15頁）。</p> <p>但し、専門性が評価されスペシャリストとして中途採用された従業員の場合は、その専門性を考慮することができる（伊藤忠商事事件東京地判H25.1.31参照）。</p>
例外②	<p>比較的短期間（2～3か月）で休職以前の職務に復帰可能な場合</p> <p>➡ 軽易な業務や就業上必要な措置をとることも考慮すべき。（エールフランス事件東京地判S59.1.27労判423号23頁）</p>

復職の可否②－フローチャート－



診断書の確認方法

■ 主な確認方法

- ① 本人から提出を受ける。
- ② 本人の**同意**を得たうえで、会社から主治医に情報提供依頼書を送付する。

■ 復職判定の段階で特に確認する事項

➤ **休職期間満了日**の時点で**就労可能かどうか**

➤ （就労可能な場合）就業上必要な措置

例：残業の可否（残業可の場合は1週間あたりの上限も確認）

可能な業務、させてはいけない業務、復職後の通院頻度

■ 情報提供依頼書とは？

- ・ 会社が予め知りたい項目を主治医に明示し、その項目に従って回答してもらう書式
- ・ 必要な情報を確認できるので、会社と休職者双方にとってメリットがある
- ・ 但し、主治医は本人の承諾なく健康情報を開示できないので、**必ず本人の同意が必要**

■ 費用負担

- ・ 通常の診断書の費用は労働義務の履行可能を証する資料なので債務者である従業員負担。
- ・ 情報提供依頼書の作成や主治医面談の費用等は民法485条但書きに従い会社負担。

情報提供依頼書の例①

参照：厚生労働省「職場復帰支援の手引き」

<https://kokoro.mhlw.go.jp/etc/pdf/return-jouhouiteikyo.pdf>

年 月 日

職場復帰支援に関する情報提供依頼書

病院

クリニック 先生 御机下

〇〇株式会社

代表取締役社長 ●●●●

弊社従業員●●●●の職場復帰支援に際し、情報提供依頼事項について任意書式の文書により情報提供及びご意見をいただければと存じます。

なお、いただいた情報は、本人の職場復帰を支援する目的のみに使用され、プライバシーには十分配慮しながら産業医が責任を持って管理いたします。

今後とも弊社の健康管理活動へのご協力をよろしくお願い申し上げます。

必ず本人の同意を得る

(本人署名欄)

私は本情報提供依頼書に関する説明を受け、情報提供文書の作成並びに産業医への提出について同意します。

年 月 日

氏名

印

情報提供依頼書の例②

氏名	(生年月日 年 月 日 生)		男・女	年齢 歳
病 名				
復職に関する意見	復職の可否	可 / 条件付き可 / 不可		
就業上の配慮の内容(復職可又は条件付き可の場合)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 時間外勤務(禁止・制限 H) ・ 休日勤務(禁止・制限) ・ 出張(禁止・制限) ・ 配置転換・異動 ・ その他: ・ 今後の見通し ・ 交替勤務(禁止・制限) ・ 就業時間短縮(遅刻・早退 H) ・ 作業転換 			
上記の措置期間	年 月 日 ~ 年 月 日			

復職の可否を
記載してもらう

通院予定、投薬状況も
尋ねると良い

措置期間の確認は
マスト

主治医面談の要否と手順

■ 就労可能の診断書が出てきたが、休職前の状況からして内容に疑問があるケース

■ 大建工業事件（大阪地決H15.4.16 労判849号25頁）

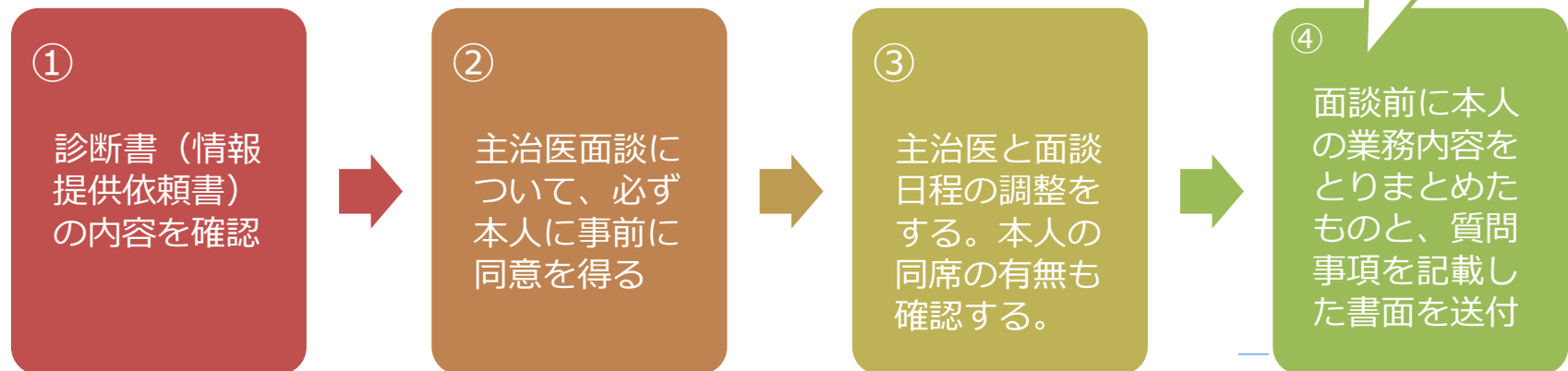
医師が就労可能の診断書を作成したところ、当該医師が休職中の従業員の業務をどのように理解していたか不明だとして、会社側がその診断書のみをもって復職の可否を判断できないことを認めた。

裁判例でも、診断書の記載内容を不明とする会社の判断を認めたものがある。

➡ 診断書に疑問がある場合、主治医面談を経て正確な情報を集める必要がある

できれば

■ 主治医面談に向けた手順



主治医面談での確認事項

初診日	疾病の発症から初診までの経緯を確認。疾病が持病である/入社前から発症している可能性もある。入社前から発症している場合は、業務と発症に関連性がないことを裏付ける事実となる。
現在の状態	具体的に就労に影響が生じる事由はないか（業務遂行が可能か）を確認。 ➡ 適正な生活リズムは取れているか/昼間の眠気の有無はないか/注意力・集中力の程度に問題はないか/薬の副作用の可能性はないかetc …
処方薬の種類・量・履歴	処方薬の種類・量から病状の推察が可能。 処方薬の履歴（処方薬の変遷・数量の増減）から、症状が快方に向かっているのか/悪化しているのか判断することも可能。 ➡ 産業医や他の専門家に相談するときの参考にもなる。
フルタイムで働けるかどうか	本人の業務内容を説明した上で、フルタイムでその業務に就いても大丈夫かどうか、主治医の判断を仰ぐ。 ➡ フルタイム勤務は困難との回答があった場合一日何時間/週何日程度なら就業可能かを確認。
就業上必要な措置の確認	<ul style="list-style-type: none">・ 残業の可否・ 休職以前の職務に就かせて問題ない・ その他、会社が留意すべき事項

主治医面談当日の対応とその注意事項

面談時の流れ

- 最初に、休職以前と復職後の**業務内容を説明**
 - （試し勤務を行う場合は、プログラムについて問題ないか意見をもらう）
 - 質問をする
 - 面談内容は議事録形式で記録化する
- ※ 最初に業務内容を説明することで、主治医の先生の意見が変わる可能性がある。

注意事項

- 本人が同席を求めた場合、必ず同席させる。
 - 主治医の先生を**追求しない**（あくまで意見を聴く場である）。
 - 主治医の先生が考慮している事情とそうでない事情を明らかにする。
- ➡ 主治医の先生が「知らない」事情があれば、意見が変わる可能性がある。

産業医面談で主治医と意見が異なった場合

産業医は企業などで従業員の健康管理を行う医師である。

主治医は就労可能、産業医は就労不能と判断した場合にどのように対応すべきか？

➡ 双方の医師の意見を**面談形式で聴取し、**

判断の前提となる重要な事実関係が適切かを確認。

注意：根拠なく都合の良い意見を採用すると、司法判断で会社の判断が否定される。

他方、専門医でないことを理由に直ちに信用性が否定されるわけではない。

■ 日本通運（休職命令・退職）事件（東京地判H23.2.25 労判1028号56頁）

主治医が就労可能という診断書を作成していたが、産業医が主治医に事情聴取を行った結果、主治医の診断に疑問を持った産業医の判断は適正であると判断した事案

■ 東京電力パワーグリッド事件（東京地判H29.11.30 労判1189号67頁）

主治医が就労可能の診断書を作成していたが、リワークプログラムの評価シートを参照していないこと、必ずしも休職者の職場の実情を考慮したうえでの判断ではないとして、産業医の「就労不能」の見解を採用した退職扱いを適法とした事案

産業医の先生に意見をもらう際の留意点

産業医の先生に意見をもらう場合は、以下の点に留意すると良い。

- ① 従業員との直接面談を複数回行ってもらう
- ② 判断根拠となる具体的エピソードを挙げてもらう

➡ 産業医意見の信用性が肯定されるには、面談の形式（直接面談かどうか）と判断根拠となる具体的エピソードの有無が重要である。

【裁判例】

■ 伊藤忠商事事件（東京地判H25.1.31 労判1083号83頁）

主治医が原告を直接診察していないことを理由に、主治医意見の信用性を産業医意見より低いと判断。

■ 日本テレビ放送網事件（東京地判H29.11.30 労経速2220号3頁）

産業医意見は、原告の継続的な健康状態を考慮して就労可能と言えないとして、裁判所は産業医の意見を採用。

■ ワークスアプリケーションズ事件（東京地判H26.8.20 労判1111号84頁）

産業医が休職者との面談時に診察の具体的な内容を説明していないことを理由に信用性を否定。

休職事由に含まれない事情を理由とする復職不可はNG

シャープNECディスプレイソリューションズほか事件（横浜地判R3.12.23 労判1289号62頁）

【事案の概要】

適応障害を理由に休職をした原告について、会社は復職可能な状態にあるとは認められないと判断し、自然退職とした事案。会社は復職不可の理由として、「**業務の遂行に必要とされるコミュニケーション能力、社会性等を欠く状態**となり、上司の指示及び指導に従わないなど業務に支障を来たす状況」が改善しなかったことを理由としていた。

【裁判所の判断】

- ・ 休職期間の満了により自然退職とすることは、いわゆる解雇権濫用の法理の適用を受けることなく、休職期間満了による雇用契約の終了という法的効果を生じさせるものであるから、**休職の直接の事由となった傷病とは別の事情**により労働契約の債務の本旨に従った履行の提供ができないとして休職期間満了による**退職扱いとすることはできない。**
- ・ 休職の直接の原因となった適応障害が寛解した後も、**本来的な人格構造や発達段階での特性や傾向に起因するコミュニケーション能力、社会性等の問題を理由に復職を認めず**、休職期間満了による退職扱いとすることは**無効。**

➡ 復職の可否は**休職事由（傷病ごと）**に判断する。

社会性を理由とする復職不可はNG。

休職期間の延長の要否

休職期間が短い場合でも休職期間満了による解雇・退職は有効なのか？

➡ 休職期間が**2か月未満**であれば**+ 2～3か月**休職期間を延長したほうが良い。

【中小企業の休職期間に関する裁判例・一覧】

裁判年月日	欠勤・休職期間	結論
東京地判 R4.3.15	欠勤 2 か月 休職 3 か月	原告側は就労不能自体は争っておらず、心因性めまい症の業務起因性が争点。裁判所は 3か月の休職期間が有効 である前提で判断（自然退職有効）。
大阪地判 R4.2.18	休職 3 か月 延長 2 か月	従業員規模約 70 名。原告側は就労不能自体は争っておらず、業務上の疾病としてPTSDを発症したと主張。裁判所はPTSDと業務の相当因果関係を否定し、延長後の休職期間の満了日に労働契約が終了したと認定。 ➡ 休職期間・延長いずれも有効前提 で判断されている。
大阪高判 R3.2.25	4 か月	原告側は就労不能を争っていない（代わりに適応障害の発症に業務起因性があると主張）。裁判所は業務起因性は認められないとして（法人の安全配慮義務・疾病との相当因果関係も否定）、原告の地位確認請求には理由が無いと判断。 ➡ 休職期間 4 か月が有効である前提 で判断されている。
東京地判 R1.12.27	2 か月	従業員規模約 140 名。原告側は就労不能を争っていない（代わり適応障害の業務起因性を争っている）。 裁判所は業務起因性を否定し、休職期間満了によって労働契約の地位を喪失しているため地位確認部分は棄却（自然退職有効）。 ➡ 休職期間 2 か月が有効である前提 で判断されている。

復職命令書の交付

復職可能と判断した場合は、
復職命令書を交付する。

【主な記載事項】

- ① 復職日
- ② 所属先
- ③ 主な業務内容
- ④ 勤務時間

※主治医から示された業務上の配慮は
必ず行う。

●● 殿

●年●月●日

株式会社●
代表取締役●

復職命令書

当社は貴殿に対し、●年●月●日付けで、以下の内容にて復職を命じる。

1 復職日

●年●月●日 (●)

※午前●時に、●●に出社してください。

2 所属先、及び主な業務内容

(1) 所属：●部●係

(2) 主な業務内容：

①●業務：●

②●業務：●

③●●：●

※なお、上記は主な業務であり、これに付随する業務についてはその都度指示をいたします。

(3) 勤務時間 ●～ (ただし、●年●月●日まで、原則として時間外・休日労働は命じないものとする。)

3 正常な労務提供に支障があると判断された場合には、再び休職を命じる。

以上

復職不可と判断した場合

揉めないポイント

➡ 休職期間満了までに合意退職が可能か検討（解決金の提示等）

※長時間の説得を繰り返すと違法になるので注意

（エム・シー・アンド・ビー事件 東京地判H26.2.27 労判1092号6頁）

合意退職が不可の場合は**休職期間満了通知書**を送付し、退職・解雇を通知。

<p>●● ●●殿</p>	<p>令和4年●月●●日</p> <p>株式会社●●●●●</p> <p>代表取締役 ●● ●●</p>
<p>休職期間満了通知書</p>	
<p>貴殿は、●年●月●日から休職を開始しております。就業規則第●条及び第●条第●号に基づき、●年●月●日をもって休職期間が満了となります。</p> <p>つきましては、同日をもって休職期間満了により退職となりますので、その旨ご通知いたします。</p>	
<p>以 上</p>	

- ① 退職日
- ② 就業規則の根拠規定を記載し、
休職期間満了日前に
必ず本人に届くように通知する。

4. 試し勤務

試し勤務とは

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り組みを行ってみる制度。
「リハビリ出勤」「試し出社」などと称されることもある。

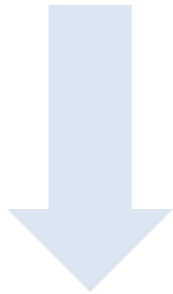
労働者本人にとっては、職場復帰に対する不安を軽減できるという効果が期待でき、職場の側にも労働者が勤務可能かどうかをある程度見極められるという利点がある。

出典：厚生労働省WEBサイト「こころの耳」用語解説

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。

試し勤務で分かること

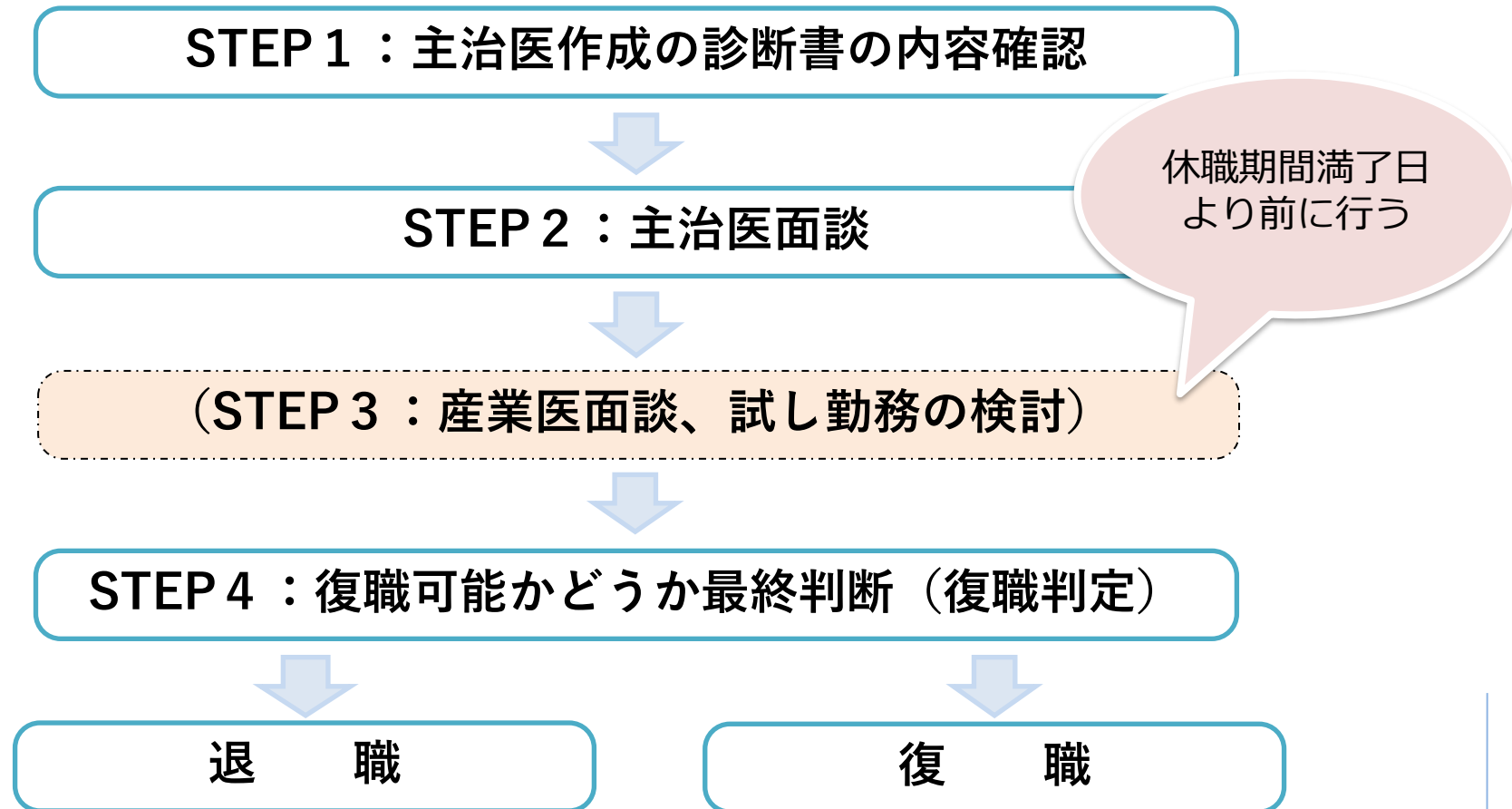
主治医から就労可能の診断書の提出があっても、
実際に復職させると継続的に働けないケースは少なくない



試し勤務の実施

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。

試し勤務を行うタイミング



「従前の職務を通常の状態に行える健康状態に復した」か
確認するために、これらのステップを踏む必要がある

休職期間中に試し勤務を行うことの合理性

■ 早稲田大学事件（東京地判R5.1.25）

休職期間満了の前に試し勤務（模擬授業）を求めた事案。

産業医が本人の就業について配慮を要する旨の意見を出しており、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**試し勤務は合理的**であると判断。

なお、早稲田大学事件では、本人に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、本人との話し合いが継続されていた。

- ➡ 休職期間中に試し勤務を行うことは**合理的**。
- ➡ 試し勤務を拒否されたとしても、すぐに解雇せずに**話し合いを継続すべき**。

試し勤務と賃金支払義務

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、その作業の成果が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。

試し勤務は、休職前の仕事に関連した業務をさせてはじめて適性を測ることが可能。

➡ どうしても「労働」に該当する可能性が高くなる。

最低賃金法違反のリスクがある以上、賃金は支払うべき。

■ 時給制の可否

- 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があり得るが、揉める可能性が高い（Chubb損害保険事件 東京地判H29.5.31 労判1166号42頁）。

■ 「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。

試し勤務の内容を決める時のポイント

- ① 時給制
- ② 出社してもらう
- ③ 休職前の水準よりも少し負荷の軽い業務内容

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）
- **所定出勤時間**（フルタイム推奨）
- 試し出勤の**内容・スケジュール**
- 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よいこと

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

試し勤務を実施する場合のプログラム（具体例）

試し出勤 の日数	～1週目	～2週目	～3週目	～4週目
労働時間	4時間	6時間	8時間	8時間

プログラム内容	毎日出社し、読書/身の回りの整理整頓を行う。
報告事項	健康状態を指定のExcelデータに打ち込んで上司に送信する方法で報告する。
面談の回数・方法	週に2回、15分の面談（対面方式）を行う。
中断する場合	欠勤が2日連続した場合 遅刻・早退が3日連続した場合
復職の要件	出勤率●%以上

あくまで一例。
企業様の業務体系や本人の状態に見合ったプログラムを組むことが大切です。

どのような場合に復職不可の判断をするのか

① 試し出勤の出勤率が半分以下のケース

東京パワーグリッド事件（東京地判H29.11.30 労判1189号67頁）では、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定時に勤務できる状態に回復していないとして自然退職が有効となった。

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

東京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しており、主治医はリワークプログラムの評価を踏まえた判断をしていなかった。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。

試し勤務を完遂した場合で体調不良がある場合①

阪神高速技研事件（大阪地判R6.5.21 労働判例ジャーナル 149 号 38 頁）

【事案の概要】

- I g A 血管炎等の身体症状と適応障害を訴えた原告が平成 31 年 2 月 7 日から令和 3 年 2 月 6 日までの 2 年間に休職期間として休職した。
- 就業規則にリワークの受講は記載されていなかった。
- 会社は、令和 2 年 3 月 30 日から 4 週間のリワークプログラムを開始した。原告は憩室炎によりリワークを 3 回欠席し、同年 4 月 24 日にリワークは中止された。
- 同年 6 月 29 日、医師は原告の憩室炎が同年 4 月 24 日以降寛解していると診断した。
- **同年 6 月 16 日～同年 10 月 29 日まで別のリワークが行われ、原告は体調不良による欠席をしなかった。**
- 別のリワーク中に臨床心理士による評価面談を受け、その評価シートの平均点は復職申請に進む基準を上回っていた。
- 同年 10 月 30 日、会社は、さらに別のリワークを原告に受けさせることはしないと判断した。
- 同年 11 月 24 日、医師は I g A 血管炎等が寛解した旨を診断した。
- 令和 3 年 1 月 24 日、原告は上行結腸憩室炎を発症したが、同年 2 月 4 日までに治癒した。
- 同年 2 月 4 日以降、原告は憩室炎や I g A 血管炎等の身体症状を発症していない。
- 会社は、令和 3 年 2 月 6 日の経過をもって休職期間満了による退職扱いとした。
- 原告が退職扱いの無効を主張し、訴訟提起をした。

試し勤務を完遂した場合で体調不良がある場合②

阪神高速技研事件（大阪地判R6.5.21 労働判例ジャーナル 149 号 38 頁）

【裁判所の判断】

- ➡ 傷病は休職期間満了日の時点で就労可能な程度に治癒していたとして、
退職扱いは違法無効と判断

① 身体的症状の治癒を主に以下の事情から認めた

- ・ 主治医の寛解という診断の存在
- ・ **2度目のリワークを4か月間欠席しなかったこと**
- ・ 2度目のリワーク後の上行結腸憩室炎も、同年2月4日までに治癒していること
- ・ 憩室炎が再発したとしても、軽症のうちに必要な治療を迅速に受けることが合理的に見込まれること

② 精神的症状の治癒を主に以下の事情から認めた

- ・ 一般に適応障害はストレス因子又はその結果が終結して6か月以上遷延するとは考えられないこと
- ・ 2度目のリワーク開始時点でうつ状態はなかった
- ・ **2度目のリワークはほぼ毎日出席しており、カルテにも就労に耐えられない旨の記載がなかった**
- ・ **評価シートの平均点が3回とも復職申請の基準を上回っていた**

- ➡ **試し出勤を完遂した場合に「治癒していない」と判断することは危険**

5. 本日のまとめ

5. 本日のまとめ（これだけ覚えてください）

- 休職命令を発令する時は、就業規則の要件に従う。
- 休職・復職・退職に関しては、口頭ではなく書面で通知する。
- 復職の可否は原則「休職前の仕事と同じようにできるか」で判断する。
- 復職判定は休職期間満了の前に行う。
- 主治医の診断書を必ず確認する。
- 判断に迷ったら、早めに専門家に相談する。