



Vol.211

杜若経営法律事務所 弁護士 向井 蘭

★復職後わずか 10 日の勤務で退職へ。「休職期間通算規定」が厳格に適用された裁判例

メンタルヘルス不調による従業員の休職と復職は、多くの企業にとって喫緊の課題です。特に、復職後すぐに再発してしまうケースでは、休職期間の扱いや最終的な雇用関係の判断が極めて難しくなります。

このような状況において、就業規則に定められた「休職期間通算規定」¹がどのように適用され、裁判所がそれをどう判断したのかを示す重要な裁判例が出されました（フィデリティ証券事件 東京地裁 令和6年12月10日判決）。本稿では、この最新の裁判例を詳しく解説し、企業が実務上留意すべきポイントを探ります。

第1 事案の概要

本件は、外資系のフィデリティ証券株式会社（被告）に勤務していたITアナリスト（原告）が、休職期間満了による自然退職の無効を訴えた事案です。

(1) 採用と職務内容

原告は、令和元年5月15日に被告と労働契約を締結し、同年6月16日から勤務を開始しました。被告は、特定の業務に必要な専門性を持つ人材を中途採用する方針であり、原告は社内のユーザーサポートを専門とする「テックハブ」グループのアナリストとして採用されました。採用にあたり、被告はIT求人に強い転職エージェントを通じて、詳細な職務内容を記した「職務記述書」を提示して募集を行い、原告はこれに応募しました。原告の職務経歴書には、過去5社全てでIT業務、特にユーザーサポートに従事してきた経験が記載されていました。労働契約書にもこの職務記述書が添付されていました。

(2) 勤務状況と休職に至る経緯

原告の上司であったC氏は、原告の試用期間中から、同僚との情報共有不足や対応記録の不備といった問題を認識していました。改善が見られないため、被告は令和3年6月16日から原告に対する業務改善計画（PIP）を開始しました。しかし、原告はPIPが不当であると反発し、被告に不服を申し立てました。被告は調査の結果、PIPは正当であると判断し再開を通知しましたが、原告はPIP再開のためのミーティングへの参加を4度にわたり拒否しました。

¹ 休職期間通算規定とは、従業員が同じまたは関連性のある病気やけが（私傷病）で休職と復職を繰り返した場合に、それらの休職期間を合算して計算するというルールのことです。多くの企業で導入されています。

このような状況の中、原告は令和3年10月18日、適応障害との診断書を提出し、長期私傷病有給休暇（31日間）を取得しました。続けて、令和4年2月18日まで私傷病休職（93日間）を取得しました（本件休職）。

（3）復職と短期間での再度の不調

本件休職の期間満了を前に、原告は令和4年2月17日に復職を希望しました。被告はこれを受け入れ、同月24日からの復職を決定しました。ただし、復職にあたり被告は、専門医や産業医の意見を踏まえ、以下のような慎重な軽減措置を講じました。

- ・ 残業の禁止
- ・ 本来のユーザーサポート業務の負担を25%程度に軽減
- ・ 業務が少ない時間には、上司が示す演習問題に取り組む

しかし、復職後の原告は、指示された演習問題を「自分の仕事ではない」などと述べて拒否することがありました。

そして令和4年3月9日の午後、原告は突然鼻血を出し、職場のトイレの個室に閉じこもって「死ぬまで仕事をする」などと発言しました。同僚や上司が原告の精神状態を心配し、説得の末、原告をタクシーで帰宅させました。原告は、この日以降出社しませんでした。

（4）自然退職の通知

この出来事を受け、被告は専門医の「現状では当分の間、就労は不能で自宅療養が必要」との意見などを踏まえ、原告が休職の必要な状態にあると判断しました。原告は既に規程上の休職可能期間（93日）を全て使い切っていたため、被告は令和4年3月22日、就業規則に基づき、同日をもって休職期間満了による自然退職となる旨を原告に通知しました（本件通知）。

第2 裁判所の判断

裁判所は原告の請求を全て棄却し、被告の措置を全面的に支持しました。その判断の要点は以下の通りです。

（1）「職務限定の合意」を認定

裁判所は、採用経緯や労働契約書に職務記述書が添付されていたことなどから、原告と被告の間には、原告の職務を「ユーザーサポート業務」に限定する旨の合意があったと認定しました。これにより、原告が就労可能かどうかの判断は、この限定されたユーザーサポート業務を遂行できるか否かを基準とすれば足り、他の軽易な業務への配転などを検討する必要はないとしました。

（2）復職後の「治癒」を否定

裁判所は、原告が復職後に就労可能な状態まで治癒していなかったと判断しました。その根拠として、以下の事実を重視しました。

- ・客観的な言動:令和4年3月9日にトイレに閉じこもり「死ぬまで仕事をする」などと発言した一連の行動は、健康な心身の状態にある者の行動とはいえず、精神状態が不調であったことを示すと評価しました。
- ・業務遂行能力:業務負担を25%にまで大幅に軽減されていたにもかかわらず、指示された演習問題をほとんど行うことができなかったことから、業務遂行能力が著しく減退していたと認めました。
- ・処方薬の内容:原告の主治医は復職可能との診断書を出していましたが、その直前に抗うつ薬の処方量を2倍に増やしていました。裁判所はこの事実から、症状が薬によって抑えられていただけで、表面的には改善して見えても、本来の症状は改善傾向になかったと実質的な状態を見抜きました。
- ・医師の意見:上記の客観的な事実と整合する被告側の専門医（M医師）の意見を信用できるとし、これらを踏まえずに就労可能とした原告の主治医（K医師）の意見は信用できないと退けました。

(3) 自然退職の有効性を肯定

上記の判断に基づき、裁判所は、原告が復職後短期間で、本件休職と同一または関連する傷病により、債務の本旨に従った労務の提供ができない状態に再び陥ったと認定しました。被告の就業規則には、休職期間が満了しても復職できない場合は自然退職となる旨の規定があり（休職期間通算規定の適用）、原告は既に休職期間を全て使い切っていたため、令和4年3月22日時点での自然退職は有効であると結論付けました。

第3 本判決から学ぶ実務上のポイント

ポイント1：職務限定契約の有効性

本判決は、原告と被告との間にユーザーサポート業務に限定する旨の合意があったと明確に認定しました。

その理由として、①専門職を中途採用する会社方針、②職務記述書を提示しての募集、③ITスキルを強調した原告の経歴書、④労働契約書への職務記述書の添付、を挙げています。就業規則に一般的な配転規定があっても、これらの事実から職務限定の合意が認められました。これは専門職の採用において、職務限定の合意が有効とされやすい傾向を示しています。

昔はなかなか雇用契約書等に職務限定の記載がない限り、職務限定契約を認めてもらえなかったのが驚きました。今後もこの傾向が続くのか注目したいと思います。

ポイント2：争点とならなかった休職期間の「通算規定」

本件の私傷病休暇（休職）規程には「復職後同一または関連した傷病により再び休暇（休職）をとるときは、既に取得した休暇日数（休職期間）を差し引いた残余の日数を付与する」という「通算規定」がありました。

原告が代理人弁護士を就けていなかったためか、この規定の有効性自体は争点とならず、裁判所はこれが有効であることを前提に、原告の不調が「同一または関連した傷病」によるかを判断しました。こうした規定を設けることは、短期の復職・再休職の繰り返しを防ぐ上で有効です。

ポイント3：職務限定契約と自然退職の有効性

職務限定の合意が認められたことで、裁判所は、労務提供能力の有無を「ユーザーサポート業務」ができるか否かだけで判断しました。これは企業側に「他の軽易な業務への配転を検討する義務がない」ことを意味し、限定された職務を遂行できなければ労務提供不能と判断されやすくなります。その結果、休職期間満了による自然退職が有効となりやすくなります。

ポイント4：通算規定の厳格な適用

原告は復職後、実質10営業日程度で再び就労不能となりました。裁判所はこの不調を、休職前と「同一または関連した傷病」によるものと認定しました。原告は既に休職期間93日間を使い切っていたため、通算規定に基づき残余日数はなく、休職期間満了による自然退職が有効と判断されました。これも確かに通算規定を適用すればその通りなのですが、いきなり退職扱いになってしまうため、果たしてこのような手法は適法なのか以前から疑問に思っていたのですが、あっさり適法と判断したことには驚きました。

ポイント5：診断書を上回る「客観的証拠」の重要性（論より証拠）

本判決は、主治医の「復職可」の診断書があったにもかかわらず、それと異なる判断を下しました。裁判所が診断書以上に重視したのは、職場での具体的な「言動」（トイレでの異常な行動）と、実際の「業務遂行能力」（軽減された業務すら遂行できない状態）という客観的な事実でした。日々の具体的なエピソードや業務遂行状況を客観的に記録しておくことの重要性が改めて示されました。

ポイント6：復職判断の鍵を握る「処方薬」の推移

本判決で特に注目すべきは、裁判所が処方薬の内容にまで踏み込んで病状を判断した点です。原告の主治医は「復職可」の診断書を出す直前に、抗うつ薬の量を倍増させていました。

裁判所は、これをもって「表面的には改善して見えるものの、本来の症状は改善傾向になかった」と、症状の実態を見抜きました。診断書の背景にある治療内容の把握も重要となります。

【まとめ】

本判決は、休職期間の通算規定が就業規則に存在する場合、それが有効であることを前提に、労働者側に厳しい判断が下される可能性を示しました。また、専門職の「職務限定の合意」や、復職判断における「客観的な証拠」の重要性など、現代の人事労務管理における多くの重要な論点が含まれております。

企業としては、休職・復職に関する規程を明確に整備することはもちろん、採用時の職務内容の特定や、復職後の従業員の勤務状況に関する客観的な記録を日頃から徹底することが、いざという時の不可欠な備えとなると思います。

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)