



## Vol.144

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

### 診療情報の提供不同意と主治医診断書の位置づけ

#### 1 主治医の復職可能の診断書のみで復職させるか？

今回ご紹介するK事件（東京地裁令和6年5月28日）は、通勤災害およびうつ病で休職していた労働者に対し、会社（原告）が、休職期間満了による自然退職等を主張して「雇用関係不存在確認」を求めた事案です。一方、労働者（被告）は、休職期間満了による退職等はいずれも無効であるとして「地位確認」と「未払賃金」、さらに上司のセクハラ等について「慰謝料」を求めて反訴した事案です。

結論として、休職期間満了による自然退職が認められた事案です。紙面の関係でその部分のみ取り上げます。争点は、労働者が休職期間満了までに「復職可能」であることを立証できたか否かであり、その過程における産業医への情報提供不同意が判断の鍵になりました。

#### 2 休職期間満了による自然退職の成否

裁判所は、傷病休職制度の目的を踏まえ、「休職期間満了によって雇用契約は当然に終了する」としたうえで、「労働者が復職を申し入れ、債務の本旨に従った労務提供が可能な程度に回復したことを立証したとき」に限り、雇用契約終了の効果が妨げられるという判断枠組みを示しました。要するに、労働者側に「証明」を求めていました。

#### 3 情報提供の不同意の経緯

労働者は、休職期間満了直前の令和元年11月11日、整形外科と精神科（Cクリニック）の主治医両名から「復職可能」とする診断書を取得し、会社に復職を申し入れました。

会社は、復職の可否を審査するため、産業医が主治医（Cクリニック）に対して診療情報の提供を求めるごとの同意書を労働者に要求しました。

しかし、産業医が準備した「診療情報提供のお願い」と題する文書には、「19.1.24～交通事故で休職中。うつ病で貴院通院中との事で」という記載がありました。労働者は、この「交通事故で」という文言が、うつ病と因果関係がないにもかかわらず主治医を混乱させるとして、この文言の削除を要求しました。削除すれば同意するが、削除に応じない限り同意しない、と主張しました。

会社は、うつ病の悪化という状況を主治医に正確に伝える必要性から、産業医が記入した内容のまま同意するよう求め、文言の削除に応じませんでした。

#### 4 裁判所の判断

裁判所は、この不同意の経緯について、以下のとおり判断しました。

「平成31年1月24日に交通事故で受傷した翌日の同月25日から、欠勤及び年休消化により就労しない状態が継続する中で、令和元年10月10日には、うつ病の悪化により約1か月の休職及び自宅休養を要する旨の診断を受けている。その後、被告は同年11月11日に整形外科及び精神科の主治医による復職可能とする2通の診断書を原告に提出したが、主治医は患者の治療を任務としており、患者の職場の実情には通じておらず、復職した場合に債務の本旨に従った労務提供が可能なのか、復職のため職場においていかなる配慮が必要なのかといった観点からの検討はしない立場にあり、復職可能との主治医の診断書の存在をもって就業可能との立証がされたとはいえない。したがって、原告が主治医から診療情報の提供を受けた産業医の意見を踏まえた復職審査を必要と判断したのは相当である。」

「原告の産業医であるG医師は、令和元年11月27日の被告との面談において、「交通事故で休職中」と記載したCクリニック宛ての「診療情報提供のお願い」に同意する旨の署名捺印をするよう被告に求め、原告に対する面談結果の報告書にも、診断区分、就業区分のいずれについても復職可能とする趣旨の記載はない。すなわち、G医師は、同時点では直ちに復職可能との判断をするには至らず、主治医から提供される診療情報を踏まえた検討を要すると考えていたことは明らかである。G医師が同日の面談で復職が可能と述べた旨の被告の主張は、上記の事実関係に照らして採用することができない。また、その後、G医師が復職可との意見を述べるに至ったが、その過程では被告のG医師に対する威迫的な働きかけが影響したことが窺われ、これをもって復職可能の証明がされたとはいえない。」

「このように、被告が就労可能であることを立証したとは到底いえない状態で、休職期間は満了したのであるから、就業規則に基づき、自然退職の効力が発生したことになる。」

#### 5 情報提供不同意の効果

復職可否の検討においては、主治医の「復職可能」の診断書のみで、果たして大丈夫なのかという心配は常にあります。復帰させてすぐに再発してしまったというケースも実際にあります。復職可能といえるためには、一時的に体調が良いだけでは足りず、会社が指示する業務を継続的かつ安定的に労務提供できるかどうかが重要であり、そのことは診断書だけでは必ずしも判断がつきません。この裁判例は、主治医の任務と、会社が求めているものを整理したうえで、会社が主治医から診療情報の提供を受けた産業医の意見を踏まえて復職審査をするという判断を相当としており、実務上参考になります。そして情報提供の不同意より情報が得られない結果、復職可能の立証ができず自然退職という結論も妥当といえます。

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](#)