



Vol.215

杜若経営法律事務所 弁護士 向井 蘭

★「短時間勤務なら復職可」は休職事由消滅とは言えない

1 医師の「復職可」を鵜呑みにせず、「論より証拠」で判断する

メンタルヘルス不調で休職中の社員から、「復職可能」という診断書が出されることがあります。しかし、その内容が「最初は短時間勤務から」という条件付きである場合、会社として受け入れるべきか非常に悩みます。

今回ご紹介するT社事件判決(東京地裁令和5年12月7日判決)は、この点について非常に明確な基準を示しました。裁判所は、「短時間勤務なら可能」という状態は、原則として「治った(休職事由消滅)」とは言えないと判断しました。

また、本判決の認定事実を見ると、実際に会社に行くと体調を崩す様子が詳細に認定されています。これは、机上の空論で復職の可否を争うよりも、「賃金を支払って実際にフルタイムで働いていただく(論より証拠)」という実務対応がいかに有効であるかを裏付けるものです。

2 T社事件(東京地裁令和5年12月7日判決)

(1) 事案の概要

適応障害で休職していた社員(原告)が、休職期間満了前に復職を申し入れました。主治医の診断書には「症状寛解し…就労可能である。但し、当初は4時間程度より開始しその後2ヶ月間程度の期間を経て定時勤務とすることが望ましい」と記載されていました。会社は「完全な労務提供ができない以上、休職事由は消滅していない」として復職を認めず、その後、休職期間満了により自然退職扱いとしました。

(2) 裁判所の判断(「休職事由の消滅」の基準)

裁判所は、就業規則上の「休職事由が消滅したとき」の定義について、以下の重要な判断枠組みを示しました。

原則: 従前の職務を「通常の程度」に行える健康状態になった場合。

例外: 当初軽易作業に就かせれば、「ほどなく」従前の職務を通常の程度に行える健康状態になった場合。

立証責任: 休職事由が消滅したこと(治ったこと)は、労働者側が証明しなければならない。

(3) 本件へのあてはめ(復職不可の判断)

裁判所は、原告の診断書や診療録の事実をもとに、以下の理由から「休職事由は消滅していない(=治っていない)」と認定しました。

「通常の程度」ではない:「当初 2 ヶ月は 4 時間勤務」という留保が付いている以上、従前の職務を通常の程度に行える状態ではないことは明らか。

「ほどなく」回復とも言えない:6 月 14 日に出社訓練をした際、会社には行けたが一瞬で帰り、話をしながら涙ぐむ場面があった(不安動搖の残存)。

7 月に入ても「会社と話をするのが怖い」「会社絡みで心臓発作が起きた」「会社には行けない」といった症状が出ていた。

これらの事実から、会社に行くと精神的負荷により症状が再発する状態であり、「軽易作業に就かせればほどなく通常業務に戻れる」状態とも認められない。

※注:本件の最終的な結論は、適応障害の発症原因が上司のパワハラ(業務起因)と認定されたため、労基法 19 条により退職扱いは無効となりました。

3 実務上の留意点

(1) 「条件付き復職可」は原則として拒否できる

本判決は、「短時間勤務から開始」といった条件が付されている場合、それは労働契約上の「債務の本旨に従った履行(=完全な仕事)」ができない状態であり、原則として休職事由は消滅していないと判断しました。主治医がリハビリ的な観点で「復職可」と書いていても、会社にはそれを受け入れて短時間勤務制度を新設する義務まではありません。

(2) 「ほどなく」の解釈と 2 ヶ月の壁

裁判所は例外として「ほどなく通常業務に戻れるなら復職可」としていますが、本件のように「通常に戻るまで 2 ヶ月かかる」というプランは、「ほどなく」には該当しない(=治っていない)と判断される可能性が高いと言えます。「リハビリ出勤期間」を設ける場合でも、それが数ヶ月単位になるようであれば、復職尚早と判断する根拠になります。

(3) 「論より証拠」賃金を支払ってのフルタイム試し出勤が有効

本件で裁判所が「治っていない」と認定した決め手は、原告が実際に会社に行った際の「涙ぐむ」「一瞬で帰る」といった具体的な行動事実でした。ここから得られる教訓は、復職可否で揉めた場合、「賃金を支払った上でフルタイム試し出勤」を実施することが極めて有効だということです。

方法:復職決定の前に、1 ヶ月程度、リハビリではなく「業務」として賃金を支払い、定時(フルタイム)で出勤していただきます(合意書締結の上)。

効果:本件のように、実際に会社に来させれば「涙ぐむ」「動悸がして早退する」といった事実が明らかになります。

「実際にフルタイムで来させてみたらダメだった」という事実は、主治医の「復職可」という診断書よりも強力な証拠(事実)となります。

会社が「チャンスを与えた」という実績になるため、その後の紛争予防にも繋がります。中途半端に時短勤務を認めて問題が長期化するよりも、あえてハードルを下げずに「試し出勤」で事実を確認する対応をお勧めします。

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](#)