



## Vol.146

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

### 産業医意見を踏まえた配転命令の有効性

#### 1 配置転換に関する医師の意見

今回ご紹介する裁判例（T事件・東京地裁令和7年2月8日判決）は、病気休職からの復帰に際して、産業医の「職場環境の調整、職場異動が必要と判断します」との意見を踏まえた配転命令の有効性が争われた事案です。医師の意見に関してよく問題になるのは、休職期間満了時に復職可能な体調にあるか否かという点ですが、今回は復職時の職場、業務内容が問題になりました。

#### 2 業務の内容や病気の内容

原告は、被告会社が受託していた大学病院内の事業所において清掃業務等（病棟や外来診療を行う建物内の清掃業務、病室のベッドメイク及びカーテン交換、粗大ごみや感染性の廃棄物等の搬送業務、会議室の設営等）に従事していました。

原告は、令和3年7月3日、急性前骨髄球性白血病のため緊急入院し、同日以降休業し、同年12月頃に退院し、令和4年1月上旬頃、被告に対して、同年3月からの職場復帰を希望する旨伝えました。

被告は、原告を通じて、主治医から職場復帰に関する意見を記載した書面の提出を依頼しました。主治医の意見書には特に職場復帰にあたり業務制限等の記載はありませんでした。

これを受けて被告は、産業医に面談や意見書等を依頼しました。産業医は、原告と面談のうえ、「復職は可とします。但し職場環境の調整、職場異動が必要と判断します。」「当該従業員の現在の職場は大学病院内という特殊な環境下であり、また仕事内容は清掃業務である。そのため様々な感染症に罹患する可能性があり、当該従業員の安全配慮義務を考慮した場合、適切な職場環境とは言えず、職場異動が必要と判断せざるを得ない。」等の意見を述べました。

被告は、再度、主治医との面談を行ったところ、主治医は「就労について医学的な問題はない、再発も考えにくく感染症のリスクもない」「職場復帰については原告とよく話し合っ決めてください」等と述べました。

その後、被告は原告と面談を行い、主治医面談の内容を伝えるとともに原告の意見を聞き、また異動を検討していることを伝えました。

これに対して、原告は今までどおりの職場で勤務したいので異動は拒否すると主張しました。

最終的に被告は、主治医意見と産業医意見が異なることを踏まえ、原告の職場復帰に当たっては、より安全な方を選択するという観点から、在宅介護用品の商品管理業務への配転を命じました。

### 3 裁判所の判断

この事案では、不当な動機目的の主張等もありますが、業務上の必要性に絞って取り上げます。

裁判所は、就業規則上に配転命令権の根拠があることを前提に、業務上の必要性については、「使用者は、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう必要な安全配慮をしなければならないのであるから、使用者が労働者の健康状態を考慮して当該労働者の配置転換を行うことは、事業の合理的運営に寄与するものであって、配転命令における業務上の必要性の存在を肯定すべき事情であるといえる。」としました。

そのうえで、「職場復帰について、主治医意見は、就労について医学的な問題はなく、感染症のリスクもないというものである一方、産業医意見は、本件事業所が本件大学病院内にあるという特殊性を踏まえ、職場異動が必要であるというものであった。」という意見の違いがあったことを指摘しつつ、「本件配転命令発令時点において、本件産業医について、その資格や能力等の点について問題があることをうかがわせる具体的な事情が存在し、かつ、それを被告が認識していたことを認めるに足りる証拠が存在しないことを踏まえれば、原告に対する安全配慮を考慮して本件配転命令を発令することにした被告の判断は、原告が本件配転命令に強く反対していたことを考慮しても、使用者が負う雇用契約上の安全配慮義務に照らし合理性を有するものであって、事業の合理的運営に寄与するものといえる。」として業務上の必要性があると判断しました。最終的な結論としても配転命令は有効と判断しています。

### 4 職場復帰にあたってのプロセス

本件では原告が職場復帰したいという意向を示した後、主治医面談+意見書、産業医面談+意見書、さらなる主治医面談、本人面談等を経たうえで配置転換の判断をしており、双方から意見を聞くなど丁寧な検討を経ているという点も裁判所は評価したのではないかと思います。

### 5 「この職場がダメな理由」が必要なわけではない

よく配転命令の有効性が争われる事案において、労働者側から「どうして異動しなければならないのですか？ どうしてこの職場ではダメなのですか？」という指摘がなされることがあります。しかし、勤務地限定、職種限定がある場合でない限り、配転命令権は会社に認められた権限であり、業務上の必要性が認められれば（そのほかの要件も満たせば）よく、会社は「この職場がダメな理由」を立証することを求められているわけではありません。そのため、現在の職場でも働けるかもしれないが、より安全なところで働いてもらうというのも業務上の必要性として認められるということです。配転命令で紛争になった場合には、会社は何を説明、立証できればよいかという点を見誤らないようにすることが重要です。

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](#)