



Vol.149

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

「在宅勤務なら可能」の診断書で、復職可能な状態といえるか？

1 在宅勤務と復職可能な状態

「在宅勤務なら可能」という条件付の診断書が休職期間満了間際に出てきた場合、それが「復職可能な状態」か否かによって結論が変わってきます。復職可能な状態でなければ休職期間満了での自然退職となり、復職可能な状態ということになれば自然退職の効力が否定されることとなります。このように復職可能な状態か否かは契約終了に関連して問題になることが多いです。

しかしそれ以外にも、例えば、復職可能の診断書を提出して復帰を求めたにもかかわらず、会社がそれを認めず、結果として復帰が大幅に遅れてしまった場合、この期間の賃金相当額を払ってほしいという要求がなされることがあります。

今回ご紹介する裁判例も、脳梗塞の後遺症や骨折による身体障害を抱えて休職していた従業員が、在宅勤務なら働ける状態にあったとして、復帰が約9か月後になったことから、その期間の賃金の支払い等を求めた事案です（T事件・東京地裁令和7年8月6日判決）。今回のケースは休職期間中に身体障害者2種6級の認定がなされているという事情もあり、復帰にあたり、障害者に対する合理的な配慮の問題も絡む事案でした。

2 在宅勤務の位置づけ

在宅勤務の位置づけは各社によって異なります。事案の会社では、在宅勤務規程があり、「自己管理、時間管理ができる者」「上司が認めた在宅勤務可能な業務が実施できる者」などの要件が定められ、誰もが自由に在宅勤務できる位置づけにはなっていませんでした。

そして当該原告については、過去にクライアント会議の席上で急に声を上げて机を叩いたり、業務上のミスが発生させていたり、同僚と揉めることもあったりしたことから、上記の在宅勤務の要件を満たしていないと会社は判断しました（裁判所も要件を満たしていないと認定）。

そのため復職可能な状態といえるためには、出勤勤務できる状態であることが必要になります。

3 提出された診断書

原告が復帰を求めるに際して提出した診断書には、病名を「左第3、4、5中足骨疲労骨折」とし、「現在、患部の状態は改善傾向にある。しかし、併存症に片麻痺があるため、長時間の歩行や満員電車でのβからγまでの通勤は困難である。しかし、受傷以前は左片麻痺の状態でも通勤できたため、今後は回復時間をもうければ通勤ができる見込みが高い。また、現在数百メートルは歩けるため、復職の可否は職場の判断と考えている。」との記載がありました。

4 休職事由は消滅したといえるか

裁判所は、「休職事由の消滅が認められるには、原告が原告と被告との労働契約における債務の本旨に従った履行の提供ができる状態になる必要があり、原則として、従前の職務を通常程度に行える健康状態になるか、当初軽易作業に就かせればほどなく従前の職務を通常程度に行える健康状態になることが必要である。また、労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合においては、現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供の申出をしているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当である。」とし、上記のとおり在宅勤務の要件を満たさないため、出社を前提に休職事由が消滅したかどうかを判断しました。

なお裁判所は、障害者に対する合理的配慮の必要性を踏まえても、原告が出社できる状態にあったといえなければ、休職事由の消滅は認められないというべきと述べています。そのうえで、診断書から復帰を求めた時点で、公共交通機関を使用しての出社は困難であったと認定しています。

そして原告が、会社に対し、自動車通勤を認めてほしい旨のメールを送信しているものの、会社は、自動車関連の事業を営んでおり、運転による過労や事故の危険を考慮し、安全配慮上万全を期すため、自動車通勤を認めておらず、そのような自動車通勤の禁止の理由は不合理とはいえないし、原告は、足に傷病を抱えており、会社が事故の危険性をより慮るのも不合理とはいえないとし、加えて会社が、通勤ラッシュの時間帯を避けた時短勤務の許可等の配慮はする姿勢は示しており、会社の対応が不合理とはいえないと判断しました。

以上から、原告が復帰を求めた時点で、出社は困難であったといわざるを得ないとして、休職事由が消滅していたとはいえないと判断しました。

5 在宅勤務の位置づけを明確に

在宅勤務を導入する会社も増えてきましたが、在宅勤務を例外として位置付けるのか、通常業務として位置付けるかをそれぞれの会社が決める必要があります。在宅勤務は、労務提供の場所の問題であり、本来は会社の業務命令権に属します。従業員から「この業務は在宅勤務でもできます」と言われることがあります。会社が業務命令権に基づきオフィスで業務するよう指示することができます（業務命令権の濫用の問題はあります）。一度、安易に在宅勤務を認めてしまうと、その後も引き続き在宅勤務を求めてくる可能性が高く、在宅勤務の位置づけと、要件を明確にしたうえで厳格な運用をお勧めします。そうすることで在宅勤務の要件を満たさない場合は、在宅勤務しかできない状態では復職可能な状態ではないということをおいやすくなります。

6 合理的配慮の問題

裁判所は障害者に対する合理的配慮の問題があつたとしても、在宅勤務の要件を除外するというのではなく、出社を前提にしてどのような配慮が検討できるかという観点で判断しており（「時差出勤の検討」や「通勤方法の相談」など歩み寄る姿勢を見せていたと評価）参考になります。

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](#)