

弁護士に聴く



弁護士 長谷川ふき子

89

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



メンタル不調者の休職後の復職

↳テレワーク・在宅勤務なら大丈夫?!

テレワークは、働き方改革の一つとして推奨され、新型コロナウイルス感染症対策として積極的に導入されている事業者も少なくない状況です。当協会の実施事業としても「テレワークセミナー」「インターネット教育」が実施されているところです。

【当社では、首都圏はじめ大都市圏での取引先が多いことから、新型コロナウイルス感染症対策として「社員の6割を在宅勤務」を目標に掲げ、積極的に在宅勤務によるテレワークを導

入しました。ちょうど、うつ病で休職していたまじめでおとなしい従業員が主治医から復職可能との診断書をもって、在宅勤務なら復職が可能であるとの希望を申し出ました。在宅勤務なら大丈夫であると復職を決定してよいでしょうか】

うつ病をはじめメンタル不調で休職していた従業員の復職に際して、どのような職場に復帰させるかについては、当該従業員が雇用契約上求められている本来の業務の提供を基準として復職の可否を判断するのが裁判



例の基準とするところです。

「復職が認められるには、休職原因となった傷病の治癒が必要で、治癒というには、原則として従前の職務を通常程度に行える健康状態への回復を要するが、そうでなくても、当該従業員の職種に限定がなく、他の軽易な職務なら従事できて、その職務への配転が現実的に可能か、当初はそうした職務につきせればほどなく、従前の職務を通常程度に行えると予測できる場合なら、復職を認めるべき」

であり、「復職にあたって検討すべき従前の職務に、従業員が実際に担当していた職務を基準とすべきではなく、他の職員が通常行うべき職務を基準とすべきである」との基準を示しました。もともと休職前の従業員の状況は業務上の支障が生じてい

たと言わざるを得ない状態ですから（だから休職命令を発令することになったと言えます）、休職前の職務遂行能力ではなく、本来の就業能力を基準とするのは当然のことです。

（最判平成10年4月9日・東京地判平成16年3月26日・東京地判平成27年7月29日）

このように、本来求められる業務とは何かその職務が遂行できる状態であるかがまず問題となります。

在宅勤務と休職前の勤務の内容が大きく異なるということは無いかもしれませんが、当該従業員がコミュニケーションや他の従業員との協力作業に強いストレスを感じていたり、メンタル不調の原因が上司や職場の間関係にあるような場合には、在宅勤務での職務遂行のほうの問題ないのかもしれない。在宅勤務であればメールやweb会議でストレスが軽減する場合もありますが、休職前と同様のコミュニケーションが業務上全く生じないとまでは言えません。また、在宅勤務によるテレワークにおいては、従業員の健康

管理がより重要になってきます。不調を察知する機会が減り、対応が遅れることもあり、具体的にどのような健康管理・不調を感じた場合の面談や相談窓口を検討せずに在宅勤務だから……と、安易に考えるのは避けるべきです。

休職後の復帰は会社・事業所の判断であり、欠かすことができない要素として医学上の判断（主治医・産業医による医学的意見）があります。メンタル不調の原因と復帰すべき職場、更には復帰後の体調管理や不調の気づきなどの健康管理がおろそかになってはいけません。

単に、在宅勤務だからということでは職場復帰を認めることは危険です。在宅勤務も一つの業務の形態ではありますが、事業所としては、メンタル不調に至った原因、復職後の業務の内容とその原因との関係、復帰後の健康管理等について、十分に話し合ったうえで決定することが求められます。

（成田・長谷川法律事務所パートナー弁護士、愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源安孝