

岩田合同法律事務所 ニュースレター
2025 年 5 月

人事労務



主治医と指定医の所見が異なる場合の 復職可否の判断について

弁護士 [福地 拓己](#)

今月は、傷病休職となった従業員について、当該従業員の主治医と産業医等の指定医とで復職の可否についての所見が食い違った場合における復職可否の判断について、裁判例を踏まえて解説します。

- ✓ 休職している従業員が従前の業務を遂行できる程度に回復していない場合であっても、①当初は軽易業務に就かせればほどなく従前の通常業務に復帰できるときや、②職種や業務内容が限定されていない場合で、当該従業員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き労務を提供することができ、かつ、その提供を申し出ているときには復職を認める必要があります。
- ✓ 主治医と産業医等の指定医とで復職の可否についての所見が食い違う場合、指定医において休職している従業員の心身状況を適切に把握していたかなど、主治医の所見よりも指定医の所見の方が信用できるものかを確認する必要があります。

1. はじめに

傷病休職にある者が復職するためには、休職期間満了前に休職事由が消滅したことが必要であり、就業規則では「治癒」などと規定されます。休職事由の消滅は、原則として、従前の職務を通常の程度に行える健康状態に回復したときを意味しますが、当初は軽易業務に就かせればほどなく従前の通常業務に復帰できるときは休職事由の消滅が認められます（エールフランス事件 東京地裁昭 59.1.27 判決 労判 423.23 他）。また、職種・業務内容に限定が無い場合、

判例において「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、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供がある」とされ、復職の可否の判断に際しては、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の有無を検討する必要があるとされています（片山組事件 最高裁平 10.4.9 判決 集民 188.1）。

この復職の可否の判断に際し、労働者側からは復職が可能である旨の主治医の所見が提出され、他方で、産業医等の会社の指定医においては復職が不可との所見が示され、その所見が食い違うことがあります。

2. 近時の裁判例（ホープネット事件 東京地裁令 5.4.10 判決 労判 1324.37）

掲題の裁判例は、労働者が復職を可とする主治医の診断書をもとに復職を希望したのに対し、会社は、「引き続き治療経過の観察を要する」とした産業医の所見をもとに復職を認めず、休職期間満了をもって退職としたところ、この退職の効力が争われた事案です。

(1) 事案の概要

本事案では、労働者派遣事業、有料職業紹介事業等を目的とする Y 社において、営業部門に所属していた従業員 X が、双極性感情障害を発症し、Y 社を休職していたところ、休職期間満了の約 1 か月前になって復職を希望する旨を Y 社に申し出ました。Y 社は、X に対し、復職可能である旨の診断書と意見書の提出とともに、産業医との面談を求めました。これに対し、X は、最初の 1 か月間は午前中のみ勤務した方が望ましいとの留保を付した上で復職可能であるとの意見が記載された主治医の診断書を Y 社に提出しました。

Y 社は、休職期間を 1 か月延長し、X と産業医との面談が行われました。この面談の結果、産業医からは、主治医の意見では午前中のみ勤務での復職を指示され、X において生活のリズムは安定してきているとのことであるが、会話の中で食い違いが散見されたため、引き続き治療経過の観察を要するとの意見が述べられ、同意見を踏まえて Y 社は、X について延長後の休職期間満了を理由に退職扱いとしました。

そこで X は、この退職扱いとする措置の有効性を争って訴訟を提起しました。

(2) 裁判所の判断

裁判所は、休職事由が消滅したといえる場合について、休職前に行っていた通常の業務を遂行できる程度に傷病等が回復すること、あるいは、復職後ほどなく上記の程度の回復が見込まれることをいうとの考え方を示しました。

その上で、延長後の休職期間満了時点において、X の傷病は、6 年間余りの長期間にわたって要治療の状態にあり、休職期間満了時頃も薬効の強い薬剤が多種類投与されているなど治療が

継続され、一方で、Xについては休職開始後1年6か月余りの期間、ほとんど外出しないまま自宅療養を続け、その間、復職に向けた生活リズムの改善や外出訓練といった復職に向けた取組は一切図られないままであったと認定しました。

このような事情を踏まえて裁判所は、Xの傷病について、休職期間満了時点で復職可能な程度に回復しており、あるいは、復職後ほどなく回復する見込みがあるとは診断し難いとした産業医の判断は、同時点までのXの行動等や診療経過とも整合するものとして合理性を有するなどとし、他方で、Xの傷病が主治医の診断のとおり医学的にみて一時的に寛解の状態にあったと解したとしても、延長後の休職期間満了時点において、Xが休職前の職務を通常に行える健康状態に回復していたことはもとより、復職後ほどなく上記の健康状態に回復することが見込まれる状態にあったとは認め難いとして、退職扱いとした措置を有効と認めました。

なお、前記のとおり、職種や業務内容が特定されていない場合、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、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があるとされています。この点について裁判所は、Xが、配置される現実的可能性がある他の業務について労務の提供を申し出たり、復職後の職務を限定せずに復職の意思を示していたと認められず、また、Y社が672人の従業員を擁していたとしても、そのほとんどが派遣先に派遣され、又は派遣が予定されている者であり、Y社の事業内容は人材派遣業及びそれに関連する事業が主体であることなどから、Y社の業務部門の中で、Xが傷病を有する状態のまま就労可能な業務密度や業務量の少ない業務や部署が現に存在したことは認められないと判断しました。

3. 実務上の留意点

ホープネット事件と同様に、休職していた従業員が休職期間満了の直前になって復職を希望する旨を申し出てくる場合があります。このような場合で、たとえ当該従業員が従前の業務を遂行できる程度に回復していない場合であっても、前記のとおり①当初は軽易業務に就かせればほどなく従前の通常業務に復帰できるときや、②職種や業務内容が限定されていない場合で、当該従業員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き労務を提供することができ、かつ、その提供を申し出ているときには復職を認める必要があります。そのため、単に休職期間の満了をもって退職として取り扱うのではなく、産業医との面談などを通じて、慎重に復職の可否を検討する必要があります。休職期間満了までの期間ではその検討を行うための十分な時間が無い場合には、就業規則の規定に基づき、休職期間を必要な期間延長することも有効です。また、休職期間の満了が近づいてきたタイミングで早めに復職の希望について聴取しておくことも有効でしょう。

そして、休職の場面では、ホープネット事件と同様に、主治医と産業医等の指定医とで復職の可否についての所見が食い違うことは少なくありません。ホープネット事件では、産業医が

主治医から従前の診療経過に関する医療情報の提供を受けた上で、面談の中で従業員の心身の状況について具体的に聴取していたことも踏まえて、復職できる状態にないと判断しています。復職可否の判断においては、指定医の復職不可の所見を鵜呑みにするのではなく、指定医がその判断に当たって従業員の心身の状況を適切に把握していたかなど、主治医の所見よりも指定医の所見の方が信用できるものかを確認する必要があります。

当事務所では、2025 年 4 月 22 日、労働チームの弁護士による「今、企業で起きている人事労務問題の対応」と題するセミナーを実施いたしました。ご参加いただいた皆様からは好評をいただきましたので、今後も労働チームによる情報発信を行ってまいりたいと思います。

【執筆者】



福地 拓己 （弁護士）

Tel: 03-3214-3212

E-mail: takumi.fukuchi@iwatagodo.com

早稲田大学法学部卒業、一橋大学法科大学院修了、2017 年弁護士登録。

訴訟・労働組合対応、労務 Due Diligence（M&A、IPO 等）など人事労務案件を広く取り扱う。

岩田合同法律事務所

1902 年（明治 35 年）、司法大臣や日本弁護士連合会会長を歴任した故・岩田宙造弁護士が「岩田宙造法律事務所」を創立したことに始まる、我が国において最も歴史のある法律事務所の一つです。創立当初より、我が国を代表する企業等の法律顧問として広範な分野で多数の企業法務案件に関与しております。弁護士 110 余名のほか、日本語対応可能な外国法事務弁護士（中国法、フランス法、米国法）も所属し、特別顧問として元金融庁長官中島淳一氏、特別招聘顧問として元最高裁長官大谷直人氏が在籍しております。

〒100-6315 千代田区丸の内二丁目 4 番 1 号 丸の内ビルディング 15 階
岩田合同法律事務所 広報： newsmail@iwatagodo.com

※本ニュースレターは一般的な情報提供を目的としたものであり、法的アドバイスではありません。また、その性質上、法令の条文や出展を意図的に省略している場合があります、また情報としての網羅性を保証するものではありません。個別具体的な案件については、必ず弁護士にご相談ください。