

休職期間満了時の復職可否判断

■休職期間満了時に起きるトラブル

メンタル疾患で休職中の従業員が復帰する際、休職事由が消滅しているかどうか、従前の職務を通常の程度に行うことができるまでに回復しているか否かが争われることがある。特に復職可能の診断書が休職期間の満了間際に提出される場合である。

主治医と産業医の意見が真っ向から対立することはあまりないが、微妙なニュアンスの違いがあることがある。法律的には、産業医の意見が優先されるが、下記のような注意が必要であり、そう簡単にはいかない。

■主治医面談の実施、慣らし勤務の活用（T事件、東京地裁令和6年9月25日判決）。

裁判所は、主治医の診断書のみで判断すべきとは言わない。会社が主治医への照会をしないまま、指定医の意見を前提に判断したというプロセスを問題にしている。

主治医、産業医のそれぞれの意見はもちろん大事だが、それを補強する具体的な事実がどれだけあるかが重要である。

- ・定期的に従業員とコミュニケーションを試みたか
- ・その際に連絡があったのか、なかったのか、その際の本人の反応や対応はどうだったか、その歳の本人の反応や対応はどうだったのかなども、一つの材料になる。
- ・たとえば、まったく連絡が取れないとか、会社から連絡をしても返事がなかったとか、会社の人とは一切連絡を取りたくないと復職可能な診断書が提出される直前まで言い続けていたとか、復帰にあたって職場環境に不安があると述べていた等の事情があれば、復帰を慎重にする方向での判断材料になり得る。

また、主治医面談などを経て、休職期間中に一定期間の慣らし勤務を設けて、実際に想定される業務をトライアルとして実施し、そこでの業務遂行状況など客観的な事実を踏まえて最終的に判断するのが望ましい。