

OTASUKE人事

第八話 「休職満了日迫る！完治前に復職できる？」の巻

運送会社 X は、全従業員 5 名小さい会社である。X の従業員 A は、40 歳の時に同社に入社し、仕事一筋で約 15 年間長距離ドライバーとして勤務していた。ところが 10 ヶ月ほど前に趣味のゴルフ中に突然脳梗塞で倒れて以来、現在もまだ休職中である。

幸い大事には至らず、懸命にリハビリに取り組んだかいもあり、ようやく健常者と大差ない程度の生活を送れるようになってきた。

「あとは会社に復帰できるようになれば以前と変わらない生活ができる。」そう思い、これまで以上にリハビリにも熱がこもっていたが、どうしても左腕のしびれがとれなかった。「日常生活を送るには全く問題はないけど、車の運転、しかも長時間となるとさすがに厳しい。休職期間は最大でも 1 年間だし、なんとかしないと…」

会社の就業規則では、傷病休職による期間は最大 1 年間となっており、もし期間満了までに復帰できない場合は、自然退職となる旨の規定がなされている。

「職場復帰するためにはもう一刻の猶予も残されていないが、腕のしびれが完全になくなるまではまだかなりの時間が必要みたいだし、このままでは仕事を失ってしまう。」

身体が完全に治ったところで、年齢的にも再就職は難しい…焦った A は、退職を免れたい一心で、休職期間が満了する前に運転以外の仕事を行う者として職場復帰をさせてもらえるよう会社に掛け合ってみた。

長年に渡り会社に尽くしてきたわけだし、会社だって簡単に嫌とは言わないだろうと、情に訴える作戦であったが、会社からの回答は意外なものだった。

「ドライバー以外の業務は間にあってます。休職前と同条件で復帰できないのであれば、残念ながら休職期間満了による自然退職として対応させていただきます。」



＜Aさんの言い分＞

何もこの先定年までずっと運転業務以外のことをさせてくれと言ってるわけじゃない！
左腕のしびれがなくなれば以前のようにどこにだって荷物を運ぶことができるんだ。
それまでの期間、何とかしてくれたっていいじゃないか！



＜会社の言い分＞

Aさんにとっては非常に気の毒な結果であることは百も承知ですが、会社としても業務量がほとんどないドライバー職以外の人に給与を支払う余裕はありません。
長年ウチで働いてきた Aさんならそのへんの事情もおわかりのはずです。
それにこれまでは Aさんが抜けた穴を従業員全員でなんとかカバーしてきましたが、それももう限界です。すぐに復職できないとなると新しい人材を補充する必要がありますし、以前と同様に働くことができないのであれば、復職可能状態にあるとは認められません。

この場合の職場復帰拒否は可能でしょうか？

【論点整理】

(1)「休職」とは・・・何かしらの事情により従業員が就労することができない場合に、雇用契約そのものは存続させながら、労働義務は免除されることをいいます。なお、休職期間の長さや期間中の処遇については、就業規則等に定める必要がありますが、内容に関しては、会社が自由に定めることが可能です。

なお、休職事由がなくなれば職場復帰となりますが、休職期間満了時において当該事由が存続している場合は、解雇または自然退職として取り扱われるのが一般的です。

(2)「復職条件」について

①.過去の裁判では、復職の条件として「休職前の職務を通常に行える健康状態に復したとき(治癒)」とされ、通常に行うことが不可能な場合は、復帰可能状態にあるとは認められないとされました。

また仮に、その休職中の従業員が可能な範囲内の業務への復帰を希望したとしても、会社にそのような業務を提供する義務はないとの見解も下されています

②.①の見解がある一方、今後回復が見込まれる従業員に対しては、復帰直後は軽易な業務を与え、少しずつ休職前と同様の業務に切り替えていくという配慮を会社は行う義務があるという裁判例もありますが、従業員の職種が限定されている場合や、事業の規模が小さく他の軽易な業務を見つけることが困難であると認められる場合は、この配慮義務は、大きく軽減されることになります。

↓

今回のケースのようにAさんの職種がドライバーと限定されており、なおかつ全従業員5名の比較的小さい規模の会社の場合、会社がAさんのために他の業務を探し、提供するという義務は不要と判断される可能性が高く、Aさんの職場復帰は少し難しいと言えるかもしれません。

(参考判例：アロマカラー事件、コントラ事件等)

■おたすけ社労士からのアドバイス！ココがポイント！■



【論点整理】にある通り、本来会社は、休職者の復帰に関して様々な配慮を行うことが必要となります。つまりAさんのケースと違い、社内に様々な部署が存在し、かつ職種が限定されていない従業員が職場復帰を希望した場合には、仮に傷病が治癒していなくても、就業可能な範囲内の業務を会社が見つけて対象従業員に提供する必要が出てくるわけです。

休職者が職場復帰を希望してきた場合には、当該休職者の病状の確認のみならず、会社の受け入れ体制にまで検討をする必要があると言えますね。

なお、休職者の復帰時の傷病等の確認のために、事前に医師等の診断書を提出するよう指示しておいてください。