

分担研究報告書

企業等で雇用されている間における就労継続支援等の適正な実施プロセスについての研究
休職期間中の福祉的就労に係る法的課題の検討

研究協力者 石崎 由希子 (横浜国立大学)

研究代表者 若林 功 (常磐大学)

研究要旨

本報告では、休職期間中の福祉的就労(就労継続支援事業の利用)に係る法的課題を検討するに先立ち、休職制度の法的位置づけ等について確認する。特に、休職制度がどのような法的位置づけにあるのか、どのようなことが法的問題として生じるのかについて明らかにすることを目的とした。検討すべき課題として、休職期間中に就労継続支援A型やB型で働いてもらい、そこでの就労状況が良くない場合には、もとの会社では復職させられないという判断につながりやすいことや、休職期間中に傷病手当金が出ている場合等の就労継続支援A型やB型の工賃の取扱いの問題があること等があることを指摘した。

A.研究目的

休職期間中の福祉的就労(就労継続支援事業の利用)に係る法的課題を検討するに先立ち、休職制度の法的位置づけ等について確認する。特に、休職制度がどのような法的位置づけにあるのか、どのようなことが法的問題として生じるのかについて明らかにすることを目的とする。

B.調査方法

一般就労中に就労系障害福祉サービスを利用するうえで、特に休職復職支援で重要となる「Ⅰ 病気休職の概要」「Ⅱ 病気休職制度の設計」「Ⅲ 復職可能性の判断枠組み」「Ⅳ 復職可能性の判断方法」について、文献や資料により情報を収集し、とりまとめを行った。

C.結果

病気休職・復職に係る法的留意点

I 病気休職の概要

病気休職は、一般に、「病気により労務提供不能、労働不能になった労働者について、雇用を維持しつつ、比較的長期間にわたり、労務を免除・禁止すること」と定義されている。休職の場合、①長期になる、②働く義務を免除するだけでなく、労働者から「まだ働ける・できる」という申し出があったとしても禁止する、命令によって休職させる場合もあり得るという特徴がある(図表1)。なお、比較的短期に回復する病気の際に、労働者の希望により休むことが認められる制度は、病気休暇と呼ばれていることが多い。

病気休職とは？

病気休職とは？

「病気により労務提供不能となった労働者について、雇用を維持しつつ、比較的長期にわたり労務を免除・禁止すること」

・病気休職制度を設けるべきか否か、設けるとして、適用範囲・期間・賃金支払の有無等をどうすべきかについて、法的規制はない

制度として設けるのであれば、就業規則を整備（労基89条10号）
就業規則の規定は合理的な内容であることが求められる（労契7条）

・「治療と仕事の両立支援」の観点から設けることは望ましいとされる

図表1 病気休職とは

病気休職制度を各社で、取り入れるかどうか、あるいは取り入れたとして、期間、賃金支払いなどの設定をどうするかといった点について、法的規制は無く、各社の判断に委ねられている。ただし、これを企業内の制度として取り入れるのであれば、就業規則に明記することが求められている。また、就業規則に規定される事項は、一般に合理的な内容であることが求められる（労働契約法7条）。

なお、近年の「働き方改革」に係る政策の中で、「治療と仕事の両立支援」も挙げられており、病気休暇制度を

設けることが望ましいとはされているものの、病気休職制度を設けなければならないということにはなっていない。治療と仕事の両立支援に関しては、厚生労働省がガイドライン¹を作成したり、両立支援制度の導入を促す助成金等が設けられているが（図表2）、助成金は2022年11月で廃止となっていた。また、労働者健康安全機構の研修を経て、両立支援コーディネーターが養成されているが、場合によっては、同時利用との関係においてもキーマン的な存在になりうる可能性がある（図表3）。

¹ 厚生労働省「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000912019.pdf>。

治療と仕事の両立支援策



・厚生労働省「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」（平成28・2・23基発第0223第5号）

⇒両立支援制度のための環境整備として、病気休暇制度や試し出勤制度の整備について規定をおく

・治療と仕事の両立支援助成金（産業保健関係助成金）

環境整備コース：両立支援制度の導入＋コーディネーターの配置

制度活用コース：コーディネーターを活用し、両立支援プラン作成・適用

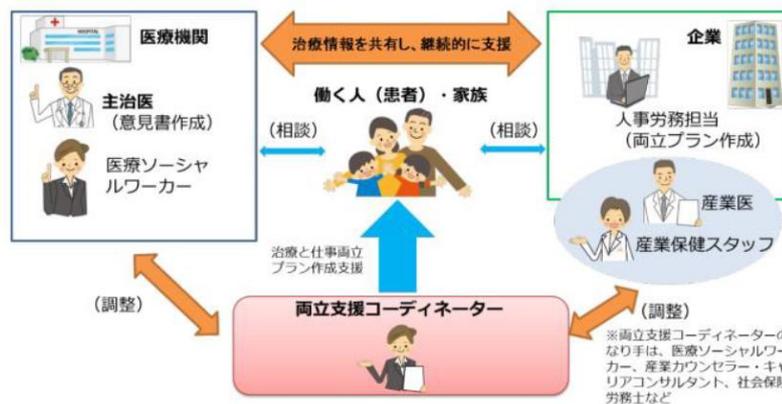
※ 労働者健康安全機構公表 **上記助成金は廃止**（2022年11月9日）

5

図表2 治療と仕事の両立支援策

治療と仕事の両立支援策

両立支援コーディネーター：労働者健康安全機構において養成



「働き方改革実行計画」より抜粋

図表3 治療と仕事の両立支援策 両立支援コーディネーター

図表4は、施策に関する根拠条文である。図表5は、病気休職制度の導入状況に関する調査結果であり、大企業では概ね導入されている傾向にあるが、中小企業にな

ると病気休職制度があるのは、5～6割程度となっている。

治療と仕事の両立支援策（参照）

労働施策総合推進法4条10号（国の施策）

「疾病、負傷その他の理由により治療を受ける者の職業の安定を図るため、雇用の継続、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職の促進その他の治療の状況に応じた就業を促進するために必要な施策を充実すること」

同法6条（事業主の責務）

「労働時間の短縮その他の労働条件の改善その他の労働者が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができる環境の整備に努めなければならない」

7

図表4 治療と仕事の両立支援策 労働施策総合推進法

病気休職制度の導入状況

「病気休職制度：私傷病により連続して1ヵ月以上出勤できない状況でも、一定の期間は雇用関係が継続されており、解雇や退職にならない制度」はあるか？（正社員規模別）

	ある	ない
全体	65.6	33.1
10～29人	58.0	40.5
30～49人	72.5	26.5
50～99人	80.4	18.7
100～299人	88.1	11.4
300～999人	91.8	8.2
1000人以上	95.2	4.8

JILPT「調査シリーズNo.181病気の治療と仕事の両立に関する実態調査（企業調査）（2018年）」

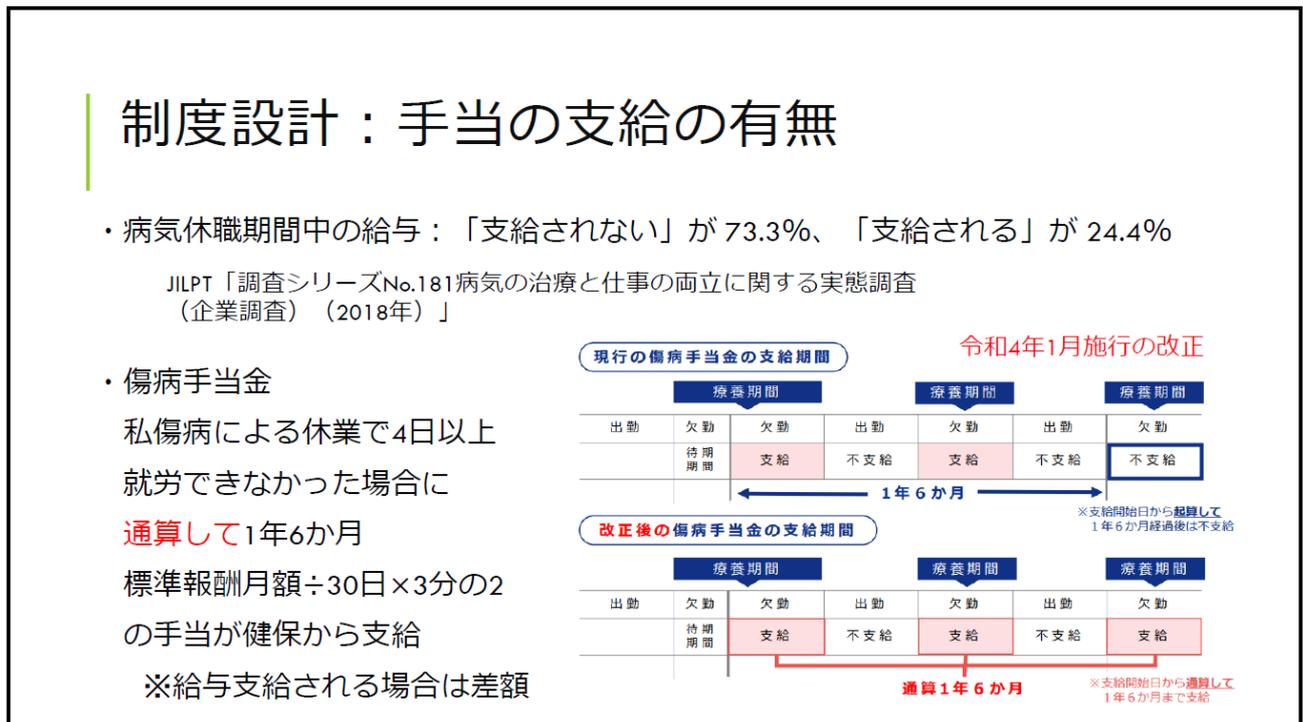
図表5 病気休暇制度の導入状況

II 病気休職制度の設計

次に、病気休職制度設計に関わる重要な要素を述べていく。

まず最初に、企業が病気休職期間中に賃金を支払うのかについてであるが、実態調査²においては、7割の企業で賃金は支給されないといった調査結果であった。ただし、健康保険法のもと、期間は1年6か月と限定はある

ものの、傷病手当金が健康保険より支給される仕組みがある。傷病手当金は、会社から賃金が支払われない場合、そのまま支給されるが、今まで通りの賃金が支払われる場合は、支給されない。また、減額された給料が、休職期間中に支払われる場合、その金額に応じて、傷病手当金が不支給・減額されることになる（図表6）。



図表6 制度設計：手当の支給の有無

次に、病気休職制度の対象者であるが、正社員にのみ適用し、非正規には適用していない企業が5割である。近年、非正規労働者に対しては、同じような仕事内容であれば同等の処遇にすべきという差別的取扱い禁止の規制や、処遇に相違を設けること自体は認めら

れるとしても、不合理な差を設けてはいけないという均等待遇規制が導入されており、病気休職制度の適用に関し、正規と非正規とで相違を設けることが認められるかどうかは、法的な課題になり得るところである（図表7）。

² JILPT「調査シリーズ No.181 病気の治療と仕事の両立に関する実態調査（企業調査 2018）」

制度設計：対象者

- ・「非正社員には適用されない」が48.5%

JILPT『メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査（調査シリーズNo112）』（2013年11月）

非正規労働者に対する均等・均衡待遇規制に注意！

- ・均等待遇規制：差別的取扱いの禁止（短時間有期9条）
正規と同視できる非正規労働者は等しく扱うべし
- ・均衡待遇規制：不合理な待遇の禁止（短時間有期8条）
職務内容・人材活用の仕組み等の相違に照らして、それ相応に扱うべし

11

図表7 制度設計：対象者

有期契約労働者でも、継続的に雇用され、實際上、正社員と同様に長期間にわたり雇用されているとなった場合、有給の病気休暇制度がないことで、不合理だと判断がされた事例もある（図表8、9）。

制度設計：対象者（参考）

【日本郵便（東京）事件・最判令和2・10・15】

- ・90日間の病気休暇（有給）につき、

「正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的によるものと考えられる。このように、継続的な勤務が見込まれる労働者に私傷病による有給の病気休暇を与えるものとするのは、使用者の経営判断として尊重し得る」

⇒有給か無給かにつき相違があることは、継続的な勤務が見込まれる有期社員に認めないことは不合理

不合理といえるかどうかは、
「待遇の性質及び当該待遇を行う目的」
も考慮した上で判断される

13

図表8 制度設計：対象者（参考） 日本郵便（東京）事件・最判令和2.10.15

制度設計：対象者（参考）

【大阪医科大学事件・最判令和2・10・13】

・ 6か月間の有給（100％）の私傷病欠勤、その後給与2割の支給

「正職員が長期にわたり継続して就労し、又は将来にわたって継続して就労することが期待されることに照らし、正職員の生活保障を図るとともに、その雇用を維持し確保するという目的」

→契約期間1年以内のアルバイト職員（2年勤務後、欠勤／在籍期間3年）に認めないことは不合理ではない。

不合理といえるかどうかは、
「待遇の性質及び当該待遇を行う目的」
も考慮した上で判断される

14

図表9 制度設計：対象者（参考） 大阪医科大学・最判令和2.10.13

また、病気休職・復職の運用にあたっては、健康情報のやり取りが生じうるが、健康情報は要配慮個人情報と呼ばれるものに該当し、基本として、取得に当たり本人同意が必要となる。健康情報の取扱いに関して

は、厚生労働省が指針³を出しており、労使の話合いの上で規程を設けることなどを推奨している（図表10）。

³ 厚生労働省「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」

(<https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/000343667.pdf>)。

制度設計：健康情報の取扱い

- ・労働者の健康情報は「要配慮個人情報」
⇒取得にあたっては、本人の同意が必要
- ・健康情報の取扱いに関する規程の策定・周知
労使の話し合いの上で策定
個々の労働者からの問い合わせには丁寧に説明
⇒労働者からの情報提供＝労働者本人の同意の意思表示

「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成30・9・7）

「事業場における労働者の健康情報等の取扱規程を策定するための手引」

15

図表 10 制度設計：健康情報の取り扱い

最後に、病気休職期間の満了について述べる。病気休職の発令を受けて、休職期間中に回復し、無事復帰となれば良いが、回復せず戻れないとなった場合の制度設計の仕方は色々ある。休職期間満了までに治らないのであれば解雇する設計もあれば、退職扱いとする設計もある。

解雇の場合は会社側が解雇の意思表示をして契約が終了するが、退職扱いの場合は自動的に終わるという基本的な違いがある。解雇については、労働法上、種々の規制が設けられ、有効と認められるためには、合理的な理由や相当性が必要とされているが（労働契約法 16 条）、退職扱いに関する直接の規制はない。しかし、退職扱いについて、自動終了であるからといって、規制を免れられるのかというと、そうではない。退職扱いにしたとし

て、裁判で争いになれば同様の規制がかかってくるとの判断がされており、解雇であっても退職であっても実質的に大きく変わるわけではない。つまり、退職扱いであるにしても、裁判所では、合理的な理由に相当する状況がないと、退職扱いという効果が認められないというような判断がされている。

また、病気の原因が仕事にある場合、その業務上の傷病の療養期間中（及びその後 30 日間）については、解雇が制限されるという規制もあるが（労働基準法 19 条）、裁判所では、業務上の傷病の療養期間中に退職扱いにすることは、労働基準法 19 条の規制に反するといった判断も出ている（図表 11）。

制度設計：期間満了時の効果

解雇→意思表示による労働契約終了

解雇には合理的理由・相当性が必要（労契16条）

30日間の予告か予告手当支払い必要（労基法20条）

業務上傷病の場合、療養期間+その後30日間は解雇が禁止される（労基法19条）

退職扱い→労働契約自動終了

退職取扱いを置いたとしても、解雇規制の潜脱が認められる訳ではない。

16

図表 11 制度設計：期間満了時の効果

病気休職制度について、どのような規定を就業規則に設けるのかが実務上問題となるが、この点に関しては、厚生労働省がモデル就業規則を示している（図表 12）。次

に述べるように、休職期間満了時の扱いに関しては法的紛争が生じやすいため、復職可能性の判断を慎重に行う必要がある。

モデル就業規則

（休職）

第9条 労働者が、次のいずれかに該当するときは、所定の期間休職とする。

- ① 業務外の傷病による欠勤が●か月を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないとき ●年以内
- ② 前号のほか、特別な事情があり休職させることが適当と認められるとき 必要な期間

2 休職期間中に休職事由が消滅したときは、原則として元の職務に復帰させる。ただし、元の職務に復帰させることが困難又は不適當な場合には、他の職務に就かせることがある。

3 第1項第1号により休職し、休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

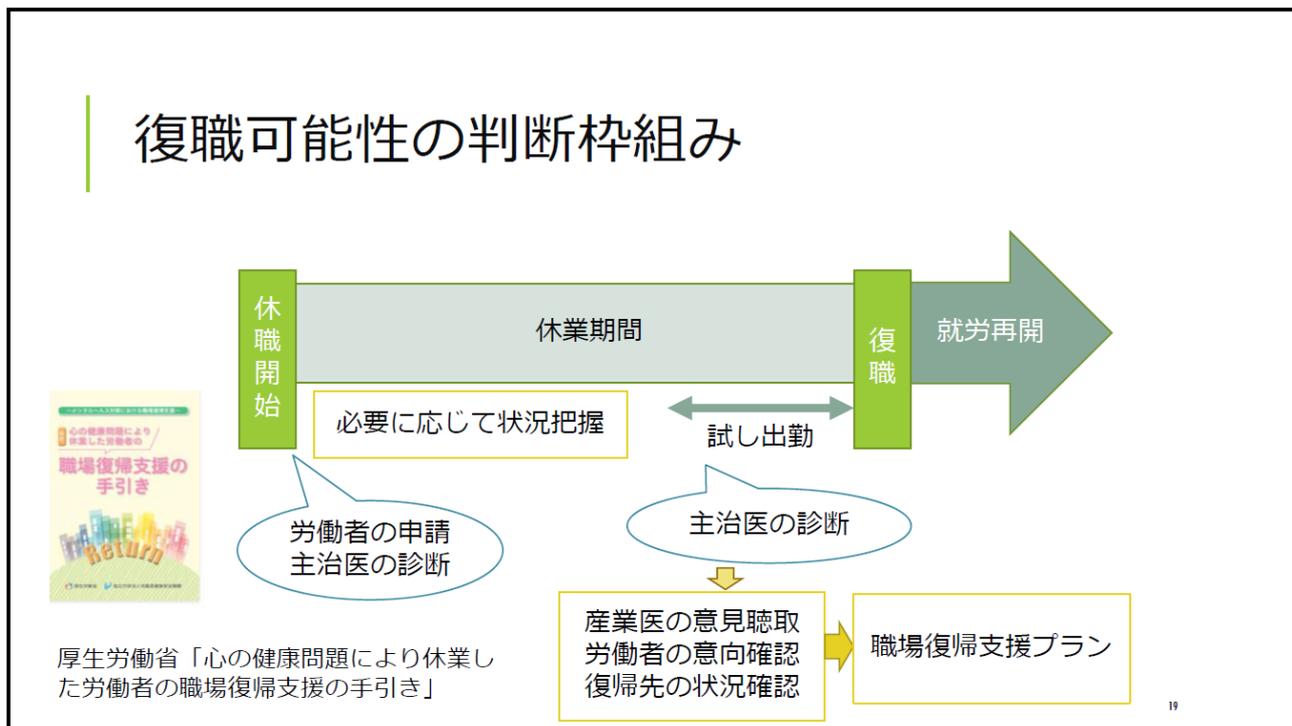
17

図表 12 モデル就業規則

III 復職可能性の判断枠組み

厚生労働省の手引き⁴においては、休職の開始から終了に至るまでのプロセスの中で、休職期間満了に先立って、主治医の診断書をもらい、産業医の意見を聞きなが

ら、復帰プランを作っていくとした流れが示されているが、どのように判断するのかということが重要な問題とってくる（図表 13）。



図表 13 復職可能性の判断枠組み

どのような場合に復職できるといえるかについても、各社の就業規則の規定等に記載されていることも多いが、原則論としては、「復職できる」あるいは「病気が治った（治癒した）」と認められるためには、休職期間

満了時点において、休職前に従事していた従前の業務について、通常程度の勤務ができることが必要であると考えられている（図表 14）。

⁴ 厚生労働省=独立行政法人労働者健康安全機構「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」

(<https://www.mhlw.go.jp/content/000561013.pdf>)。

復職可能性の判断枠組み

原則：復職可能（治癒した）と認められるためには、

休職期間満了時において
休職前に従事していた**従前の業務**について
通常程度勤務できることが必要

⇒裁判所は、復職可能性の判断枠組みを慎重・厳格に行うことで上記を修正

20

図表 14 復職可能性の判断枠組み

しかし、裁判所は解雇や退職扱いの効力を厳格に判断 3つの修正を加えている（図表 15）。
することとの関係で、復職可能性の判断枠組みについて

復職可能性の判断枠組み：3つの修正

復職可能（治癒した）と認められるためには、

休職期間満了時（又は相当期間経過後）において
休職前に従事していた**従前の業務もしくは**
現実に配置可能な業務について
必要に応じて一定の配慮を受けるなどした上で
通常程度勤務できることが必要

21

図表 15 復職可能性の判断枠組み：3つの修正

まず、【綜企画設計事件・東京地判平成 28・9・28】では、期間満了時に回復していなくても、相当期間内に回復すると見込めるのであれば、回復したと言えるという判断がされている。回復が求められる時点を一定程度延長しているといえる（図表 16、図表 17）。また、【独立行政法人 N 社事件・東京地判平成 16・3・26】では、病み上がりですぐ今まで通り働けなくても、慣らし勤務

といった形で、多少軽い仕事に就かせれば、程なく元に戻るというのであれば、回復していると見て良いと判断されている。ただし、軽易な職務に就かせる期間が半年ぐらいかかるのであれば、それは回復していないといった判断がなされている（図表 17）。そうすると、ここで相当期間内というのは、数か月程度が想定されるものといえる。

復職可能性の判断枠組み：修正①

復職可能（治癒した）と認められるためには、

休職期間満了時（又は相当期間経過後）において

休職前に従事していた**従前の業務**について

通常程度勤務できることが必要

77

図表 16 復職可能性の判断枠組み：修正①

復職可能性の判断枠組み：修正①

【綜企画設計事件・東京地判平成28・9・28】（うつ病）

「（従前の職務を通常程度に行うことができる状態）に至らない場合であっても、当該労働者の能力、経験、地位、その精神的不調の回復の程度等に照らして、**相当の期間内に**作業遂行能力が通常業務を遂行できる程度に回復すると見込める場合を含むものと解するのが相当である。」

【独立行政法人N社事件・東京地判平成16・3・26】（神経症）

「当初は**軽易な職務**に就かせれば、**ほどなく**従前の職務を通常に行うことができる場合には、復職を認めるのが相当」

従前の半分程度の業務量を担当させる期間半年程度⇒回復していない

23

図表 17 復職可能性の判断枠組み：修正①

「従前業務」について判断するという点（図表 18）についても修正がなされうる。裁判例では、職種の特定なく雇われている人の場合、従前業務だけではなく、より適した他の仕事がある場合には、その仕事への配置可能

性を検討するべきであるとされている。特に、障害者との関係では、合理的配慮をすることにより働けるかといった視点も重要になると言われている。

復職可能性の判断枠組み：修正②

職種の特定がない場合は、**現実的に配置可能な他の業務**がないかどうかとも検討すべきであり、当該業務での復職を申し出ており、就労可能な場合には復職させなければならない

【日本電気事件・東京地判平成27・7・29】（アスペルガー症候群）

平成28年4月施行の改正障害者雇用促進法が、事業主に合理的配慮提供義務を課している（36条の3）趣旨も考慮すべきである。

※ 促進法上の障害者（促進法2条1号）≠障害者手帳の所持者
手帳を所持しない、躁病、うつ病、躁うつ病、統合失調症患者

26

図表 18 復職可能性の判断枠組み：修正②

現実的に配置可能な業務に当たるか否かを判断するにあたり、考慮される事項としては、本人の能力、経験、企業規模、実際の配置状況などがあり、これらを総合的に判断して、現実的に配置可能かどうかが決ま

ってくる。合理的配慮の提供も過重な負担がかかる場合には求められないが（障害者雇用促進法 36 条の 3）、同様に、「現実的に」配置可能かどうかを検討されることになる（図表 19）。

復職可能性の判断枠組み：修正②

職種の特定がない場合は、**現実的に配置可能な他の業務**がないかどうかも検討すべきであり、当該業務での復職を申し出ており、就労可能な場合には復職させなければならない

【キャノンソフト情報システム事件・大阪地判平成20・1・25】

自律神経失調症に罹患した労働者につき、従前業務の開発部門でなくサポート部門（残業時間が少なく、作業計画立てやすい）への配置も可能であるとして、退職扱いの効力を否定

25

図表 19 復職可能性の判断枠組み：修正②

退職取扱いの効力について争われた【日本電気事件・東京地判平成 27・7・29】ではアスペルガー症候群の労働者について、他の者とのコミュニケーションが不要な仕事への配置転換もできるのではないかと主張していたが、そういった業務は既に外注されているということで、そうした業務への現実的な配置可能性は認められなか

った。また、この労働者は、総合職で、それなりの処遇を受けているということもあり、その処遇に見合う仕事ということで探すと、どうしてもコミュニケーションが必要な業務になってしまうところもあり、結論として、退職扱いもやむなしというような判断がされた（図表 20）。

復職可能性の判断

能力、経験、地位、
企業規模や業種、
配置や異動の実情、難易等

職種の特定がない場合は、**現実的に配置可能な他の業務**がないかどうかも検討すべきであり、当該業務での復職を申し出ており、就労可能な場合には復職させなければならない

【日本電気事件・東京地判平成27・7・29】（アスペルガー症候群）

（つづき）**過重な負担**を伴う合理的配慮の提供を義務付けるものではないことも留意すべきである

・総合職としてのソフトウェア開発には対人交渉の能力が必要とされること、試し出勤時にも上司とコミュニケーションがとれていない。

・対人交渉不要な業務は既に外注済

⇒退職扱いの効力肯定

27

図表 20 復職可能性の判断枠組み：修正② 日本電気事件

裁判例においては、コミュニケーション能力が不十分であったり、元の同僚との関係が悪化していると復職が難しいと判断される傾向がある。【日本ヒューレットパカード（退職取扱い）事件・東京高判決平成28・2・25】では、労働者が被害妄想を有しており、病識がない

とみられる事案である。労働者側は、在宅勤務であれば仕事ができると主張していたが、病識がなく、回復に向かうかどうかははっきりしないということなどを理由に、（休職命令の効力が認められ）最終的に退職取扱いの効力が肯定された（図表 21）。

復職可能性の判断枠組み：修正②

【日本ヒューレットパカード（退職取扱い）事件・東京高判決平成28・2・25】

「在宅勤務制度を適用したとしても、**xと他の従業員との接触を皆無とすることはできない**から、x及び上記従業員の**双方の精神的健康への配慮**が必要であること、上記のとおり、**xには病識がなく**、本件休職命令発令当時、xが今後、精神科の治療を受けるかどうかの見込みは明確でなく、**症状が回復に向かうかどうか不明であって、したがって、在宅勤務を行わせて就労管理を行うことができるかどうかの見込みも不明確**であったこと等を踏まえると、本件休職命令発令時においてY社がxに在宅勤務をさせることも困難であったと認められる。」

⇒休職命令有効、休職期間満了を理由とする退職取扱いの効力肯定

28

図表 21 復職可能性の判断枠組み：修正②

【神奈川SR経営労務センター事件・横浜地判平成30・5・10/東京高判平成30・10・11】も人間関係絡みのことが問題になったが、この事案では、人間関係に関わる問題は精神疾患により生じたというわけではなく、会社側が人間関係の調整に向けて配慮すべきと判断され、労働者側が勝訴している。

【シャープNECディスプレイソリューションズ事件・

横浜地判令和3・12・23】において、会社側は労働者がコミュニケーション能力を欠いており、復職は認められないと主張したが、裁判所は、コミュニケーションがうまくいかないのは、病気が原因のものではないということで、もともとの人間関係上の問題を復職可能性判断に当たって考慮してはいけないと判断している（図表22）。

復職可能性の判断枠組み：修正②

【神奈川SR経営労務センター事件・横浜地判平成30・5・10/東京高判平成30・10・11】会社の幹部・同僚らとの間に軋轢があり、xの言動により精神疾患を発症した者もいるなどとして、復職不可と判断したが、裁判所はxの言動が精神疾患に基づくものとは認められず、むしろ人間関係の悪化は会社が職場環境配慮義務を果たさないことによる問題で疾患からの回復とは無関係と判断

【シャープNECディスプレイソリューションズ事件・横浜地判令和3・12・23】Y社はxがコミュニケーション能力を欠き、社会性が十分ではないとして復職不可と判断したが、裁判所は、休職理由である適応障害から生じる症状とは区別される人格・発達段階での特性が含まれているとして、復職不可との判断は認められないと判断した（なお、産業医は復職可能と診断していた）。

29

図表 22 復職可能性の判断枠組み：修正②

最後に、通常程度勤務できるという要件についても、特に後遺障害が残っているようなケースにおいては、配慮

（合理的配慮）を受けるなどした上で勤務できればよいという判断がされている（図表 23、図表 24）。

復職可能性の判断枠組み：修正③

復職可能（治癒した）と認められるためには、

休職期間満了時（又は相当期間経過後）において

休職前に従事していた**従前の業務もしくは
現実に配置可能な業務**について

必要に応じて一定の配慮を受けるなどした上で
通常程度勤務できることが必要

30

図表 23 復職可能性の判断枠組み：修正③

復職可能性の判断枠組み：修正③

【東海旅客鉄道事件・大阪地判平成11・10・4】（脳出血に伴い麻痺）

新幹線車両の検修業務に従事していたが、工具室での業務に配置換え可能

「他の業務においても健常者と同じ密度と速度の労務提供を要求すれば、労務提供が可能な業務はあり得なくなるのであって、雇用契約における信義則からすれば、...**能力に応じた職務を分担させる工夫**をすべきであり、...例えば**重量物の取扱いを除外**したり、仕事量によっては**複数の人員を配置**して共同して作業させ、また工具等の現実の搬出搬入は貸出を受ける者に担当させるなどが考えられ」る。

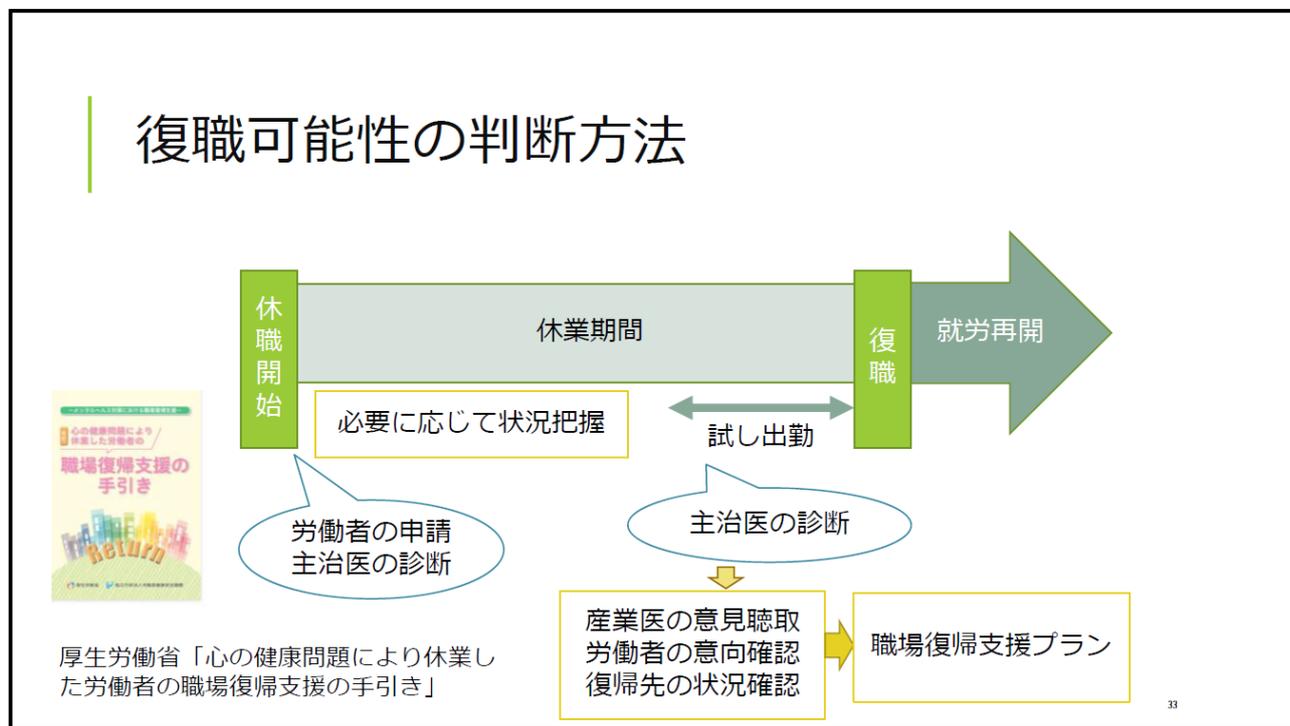
31

図表 24 復職可能性の判断枠組み：修正③

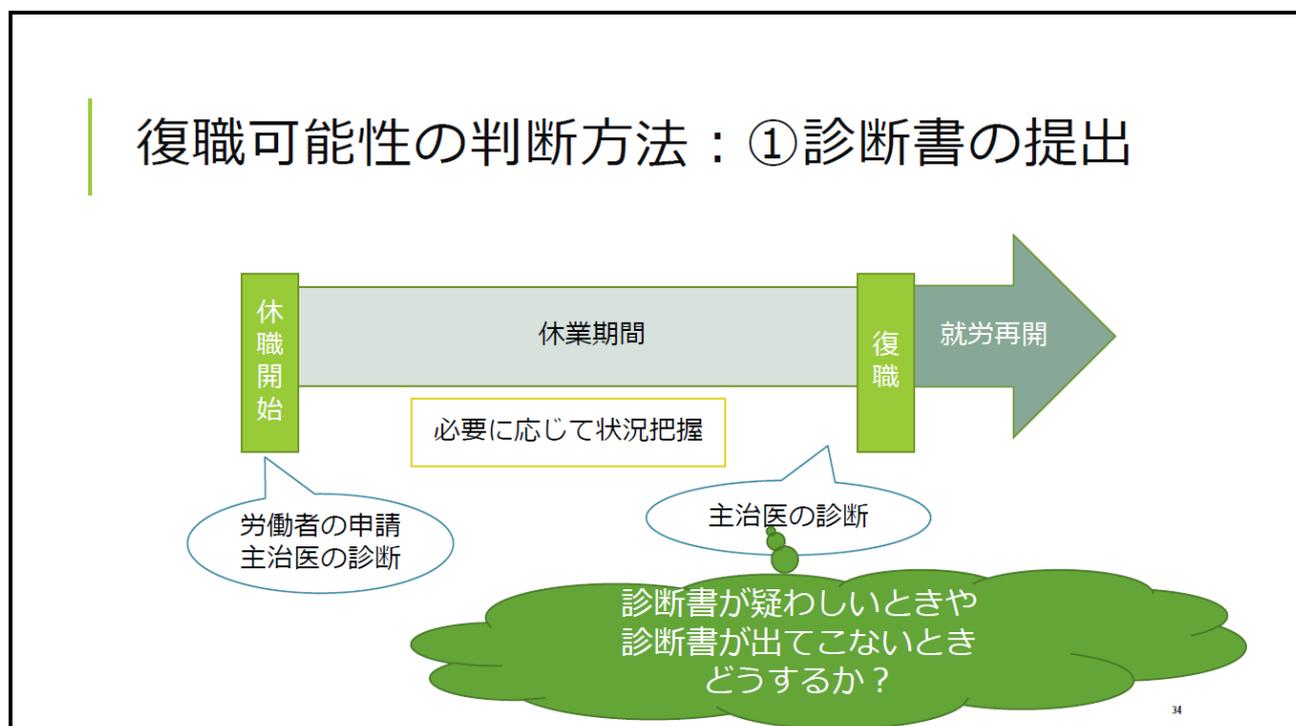
IV 復職可能性の判断方法

復職可能性の判断にあたり、主治医の診断書がキーとなるが、しばしば問題になるのは、診断書が疑わし

いとき、診断書が出てこないとき、どうするのかということである（図表 25、図表 26）。



図表 25 復職可能性の判断方法



図表 26 復職可能性の判断方法：①診断書の提出

医師によっては、患者に言われるままに診断書を出してしまうといったケースもあり、その場合、診断書が出てきても、会社として、信用できないと判断することもありうる。しかし、信用できないからと言って、復職を認めないとするのが本当に出来るのかがここで問題となる。この点に関し、【コンチネンタル・オートモーティブ事件・東京高判平成 29・11・15】、【アメックス

(休職期間満了) 事件・東京地判平 26・11・26】【第一興商事件・東京地判平 24・12・25】においては、(会社が信用できないと決めつけるのではなく) 会社が主治医に確認する、場合によっては会社の産業医の意見を聞くなどの対応が求められるとの判断が示されている (図表 27)。

復職可能性の判断方法：①診断書の提出

【コンチネンタル・オートモーティブ事件・東京高判平成29・11・15】

相反する内容の診断書が短期間に同じ医師から出され、原告の意向を反映したもので信用できないと認定

【アメックス (休職期間満了) 事件・東京地判平 26・11・26】

診断書の内容に矛盾点や不自然な点があると考えらるならば、復職可否の判断の際に主治医に照会し、労働者の承諾を得て、主治医が作成した診療録の提供を受けて、会社の指定医の診断も踏まえて、吟味すべき

【第一興商事件・東京地判平 24・12・25 労判 1068 号 5 頁】

復職の可否について産業医の意見を求めた形跡すらないものであって、復職不可とした会社の判断こそ客観性を欠く

35

図表 27 復職可能性の判断方法：①診断書の提出

反対に、【建設技術研究所事件・大阪地判平成 24・2・15】においては、労働者側が診断書の提出をしない場

合、復職できるかどうか判断が出来ないため、解雇もやむなしといった判断がされている (図表 28)。

復職可能性の判断方法：①診断書の提出

【建設技術研究所事件・大阪地判平成24・2・15】

xは精神疾患により休職した後、軽易業務に従事するなどして回復。会社の指示で受診した産業医も就労可能と診断。しかし、その後も「会社から不当な扱いを受ける」などとして出勤拒否

会社はxが（有給消化後）欠勤状態と扱われている旨を伝えた上、出勤するか、休養の必要性を認める診断書を提出するかのいずれかをするように、繰り返し要求するもこれに応じず

⇒出勤拒否を理由とする解雇＝有効

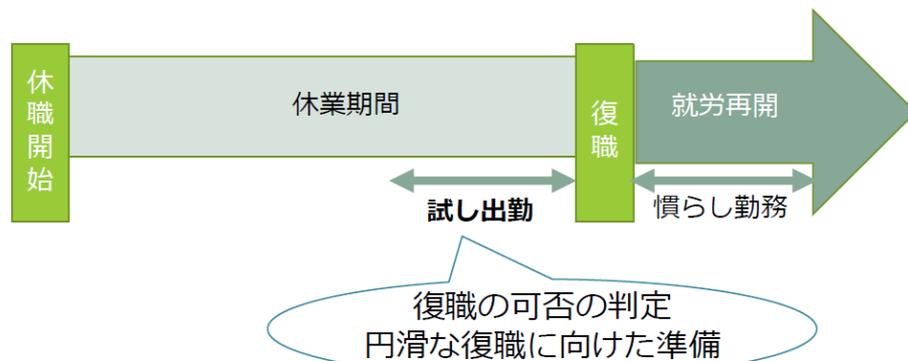
36

図表 28 復職可能性の判断方法：①診断書の提出

このように、復職可能性の判断は非常に難しいところで 出勤が使われている（図表 29）。
はあるが、判断の手がかりになり得るものとして、試し

復職可能性の判断方法：②試し出勤

試し出勤：労働時間・日数を短縮して勤務させることにより、
労働者と復帰先双方の不安を解消し、円滑な復帰に向けた準備を可能



37

図表 29 復職可能性の判断方法：②試し出勤

試し出勤とは、休職期間中にトライアルで(試しに)勤務してみて、復職できるかどうかを判定することを目的とするものであり、労働時間、日数を短縮させて勤務することで、労働者と復帰先、双方の不安を解消し、円滑な復帰に向けた準備を可能にするものと言われている。円滑な復職、これまで通り働いていくためのプロセスの1手段という点では慣らし勤務とも共通しているが、その勤務を開始する時点で復職しているのか、していないのかという点に違いがあり、試し出勤は、復職に先立ち実施され、復職判定という目的を持っているところが大きな特徴といえる。

この試し出勤をめぐる1つの紛争類型は、会社側は試し出勤をとしてやっているつもりだったが、本人は完全に復職した(あくまで慣らし勤務に従事していただけである) と思っていたというようなケースで、復職していたといえるかどうか争点となる。過去のケース【西濃シェンカー事件・東京地判平 22・3・18】、【綜企画設計事件・東京地判平 28・9・28】では、実際の作業内容の他、試し出勤という位置づけが制度上ははっきりしており、労働者にもその旨説明されている、といった点が考慮され、結論としては、復職したとは認められないとの判断がなされている(図表 30)。

復職可能性の判断方法：② 試し出勤

復職判定のための試し出勤が復職後の慣らし勤務と捉えられないように

【西濃シェンカー事件・東京地判平22・3・18】

週3日、2時間半、軽作業に従事しており、出退勤管理や作業への評価はなし
⇒リハビリテーションのための作業で、労働契約に基づく労務提供ではない

【綜企画設計事件・東京地判平28・9・28】

試し出勤は復職の見極めのためとの通知がされており、就業規則上も復職させる際は別に定める「職場復帰支援プランを用いる」と定められている

⇒ 試し出勤 = 復職ではないと判断

38

図表 30 復職可能性の判断方法：② 試し出勤

もう1つの紛争類型は、無給状態で試し出勤に従事させることが許容されるかという問題である。【NHK(名古屋放送局)事件・名古屋高判平 30・6・26】では、無給で、試し出勤をさせており、この間の所得保障は傷病手当金の支給のみであった。軽作業から始め

て、段階的に、元の仕事に近いような仕事に従事していくという内容の試し出勤だったが、無給扱いにしていたことについて、最低賃金法との関係で問題があるという判断が高裁で示されている(図表 31)。

復職可能性の判断方法：② 試し出勤

試し出勤が最低賃金法違反の「労働力搾取」と評価されないように

【NHK（名古屋放送局）事件・名古屋高判平30・6・26】

- ・ 6か月にわたり、徐々に勤務時間を延ばし、後半3か月はフルタイム
- ・ 軽作業から開始し、最終段階では、テレビ用のニュース原稿の作成等を担う（難易度の低いもの）
- ・ 標準報酬日額の85%に相当する額の傷病手当及び付加給付が健保から支給
- ・ 無給扱い

39

図表 31 復職可能性の判断方法：② 試し出勤

個人的には、傷病手当金が出ていたことも踏まえると、無給で良いのではないかと、最低賃金法違反という判断でいいのかといった疑問もあるのだが、高裁による判断が出ているところで、この点に留意する必要がある。

ただし、結局のところ、例えば休職期間中の就労継続支援A型の同時利用というケースでは、そこで給料が出るということにはなるように思うので、最低賃金違反の問題は生じないことにはなると思われる。ただ、この場

合、後に傷病手当金との関係で調整が必要になってくる可能性はある。

また、復職可能性の判断に当たっては、職業センター等で行っているリワーク支援も利用されることがあり、このリワーク支援をやりながら、その枠組みの中で試し出勤、あるいはA型利用、B型利用を計画に組み込んでいくことが、今後考えられることになる（図表 32）。

復職可能性の判断方法：③リワーク支援



対象：

精神障害等により休職している者
休職し、復職を希望している者
回復期にあり症状が安定している者
服薬の自己管理ができ生活リズムがある程度確立

・リワーク支援では、支援の実施に先立ち、職場復帰のための活動の内容、スケジュール等の計画について、休職中の社員、企業の担当者、主治医の3者との合意形成を行う（職場復帰のコーディネート）

・試し出勤と組み合わせて行われる場合もある

東京障害者職業センターウェブサイト

https://www.jeed.go.jp/location/chiiki/tokyo/13_tokyo_service1.html

40

図表 32 復職可能性の判断方法：③リワーク支援

V おわりに

最後に、改めて就労継続支援の同時利用との関係で考えてみると、休職期間中の福祉的就労の利用に関しては、復職可能性判断にあたっての判断材料として利用されていくのではないかと予想される。休職期間中に継続支援A型やB型で働いてもらい、そこでの就労状況が良くない場合には、もとの会社では復職させられないという判断につながりやすい。一方で、利用状況が良いとなった場合、復職させるべきという判断のほうに傾く事情ではあるが、必ず復職させなければならないかについては、多少慎重な検討が必要である。就労継続支援でやっている仕事内容について、元の仕事とどの程度の差があるのかといった点や、診断書の内容等を見ながらの判断になってくるだろう。

休職期間中における福祉的就労の利用については、より安心できる環境で働ける、元の職場ではないため、復帰したという誤解は招かないといったメリットが考えられる。

休職制度のときに、完全無給であれば処理は容易であ

るが、会社からお給料が出ている、A型からも出ているとなった場合、傷病手当金との関係で調整が必要となる可能性はある。

また、最終的に復帰できないとなり、会社のほうから解雇された後に、場合によっては福祉的就労のほうで継続利用していくというキャリアトランジションの形というのは1つあり得ると思われる。それが当事者の意向を踏まえて、適切な形で行われるということであれば、それ自体は別に問題ではないが、休職にして、福祉的就労を利用して、会社のほうを退職し、A型を使った後にまた再就職させてといった形をすることにより、福祉的就労から一般就労に移行した人の数を増やすといった使われ方をしたときに、障害者総合支援法の報酬との関係で何か問題は生じないかは課題となりうるようにも思われる。その他の課題や留意事項として今後の研究を進める上で検討していきたい（図表 33）。

おわりに

・休職期間中の福祉的就労（就労継続支援）の利用状況は、復職可能性判断にあたって判断材料となる。

継続支援の利用状況が悪い場合：復職不可に結びつきやすい

継続支援の利用状況が良い場合：直ちに復職可といえるか？

・元の職場で働く「試し出勤」と比べると、より安心できる環境である、元の職場と異なる処遇であることへの理解が得やすいという利点あり。

・その際、その間における賃金の支給状況、傷病手当金の支給状況がどうなっており、どのように調整すべきかという問題がある。

・復帰できない場合の福祉的就労の継続利用可能性？

41

図表 33 おわりに

D. 健康危険情報

なし

E. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

F. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし