

休職者の復職命令について

Q: 先般、病気休職中の従業員から医師の診断書を添えて復職の申し出がありました。その診断書には、「軽勤務可」とありましたが、当社はその従業員を直ちに復職させませんでした。従前の職場は他の従業員が代替していますので、復職先を検討していますが復職命令はまだ出していません。ところが昨日、同従業員から「平常勤務可」との診断書の提出がありました。

会社は、この従業員を直ちに復職させなければならないのでしょうか？ 当社の就業規則は、「休職期間中に従業員から復職の申し出があったときは、復職を命ずることができる」旨定めています。「命ずることができる」という条文や、業務の責任は会社にあること、また、無理に復職させて病気が再発でもしたら会社は安全配慮義務違反の責任を問われること等から、復職は会社の裁量権に属すると考えてよいように思いますが、いかがでしょうか？

okaka
A: 休職制度の趣旨から考えると、休職期間満了時、あるいは休職期間中であっても、当該休職事由が消滅すれば、所定の手続を経て、その従業員を復職させることが予定されているといえるでしょう。それ以上休職を続け、あるいはその従業員を退職させる理由がないからです。

しかも、客観的に休職事由が消滅しているという事実がある以上、使用者はその従業員を当然復職させなければならず、原則としてこれを拒むことはできないと考えられます。

7、
「客観的に休職事由の消滅した場合」の判断ですが、これは、争いになれば、最終的には裁判所が判断することになります。もちろん、第一次的には会社の判断となるでしょうが、ご質問のように、その判断が「会社の裁量権に属する」とはいえないと思います。診断書を作成した医師の意見も十分聞き、会社の業務との関連において復職可能かどうかを客観的に判定する必要があります。

裁判例でも、椎間板ヘルニアで病気休職していた者の体操教師としての復職を認め、「復職命令は休職事由の消滅についての確認行為にすぎず、使用者が復職を拒否している場合は、当該復職が客観的に認められるべき時期に復職したとみなされるべきである」としています。(聖マリア学園事件)

ご質問の具体的な処理としては、当該診断書を提出した医師、さらに会社の産業医等の意見を聞いて客観的に決定すべきこととなりますが、ある程度の職務に就労可能だということになれば、現在復職先で適当な職務がない、というような理由で復職を拒否することは許されないといえます。