



2024年5月1日(水)

小栗キャップの News Letter

税理士法人STR 代表社員・税理士 小栗 悟

名古屋本部 〒450-0001 名古屋市中村区那古野 1-47-1 名古屋国際センタービル 17F

TEL : 052-526-8858 FAX : 052-526-8860

岐阜本部 〒500-8833 岐阜県岐阜市神田町 6-11-1 協和第二ビル 3・4階

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: info@str-tax.jp <http://www.str-tax.jp>

「復職」について考える

「復職」に関する問題とは

その会社の就業規則の内容によって、休職期間が満了すると、休職していた従業員は、自然退職となるか、または普通解雇事由に該当することになります。そのため、それを避けようとする休職をしていた従業員から、「復職が可能である」旨の診断書が提出されることがあります。これが、診断書通りであれば特に問題はありませんが、実際に従業員と面談してみると、とても職場復帰できるような状態に見えないといったケースも少なくないことから、復職可否の判断はとても難しい問題となります。

復職可否の判断

復職可否の判断、特に否とする場合には、その判断がその従業員の今後の生活にも関わる重大な判断になるため、慎重に行われるべきことは当然として、その判断基準は、どのようにすべきでしょうか。法律で「この状態になったら復職可（または否）」とあれば楽なのですが、そのようなことはありません。これまでの裁判で積み重ねられた基準を参考にするしかないでしょう。

裁判所における復職可否の判断基準は、まず、当該従業員との労働契約において、「職種が限定されているかないか」に区別します。

「職種が限定されていない場合」には、①休職前の職務に復帰可能かどうか②短期間の軽減業務（リハビリ業務・試し業務）を経て、休職前の職務に復帰可能かどうか③従業員の申し出を前提に、休職前の職務以外で配置可能な職務に復帰可能かどうか、これら①から③のいずれかに該当するかどうかにより判断されるケースが多いようです。

一方の「職種が限定されている場合」には、原則として、休職前の職務に復帰可能かどうかを判断基準とします。なお、両者に共通する前提として、会社が従業員の職場復帰に向けて、合理的な復職支援を行っていたかどうかを判断基準としています。つまり、基本的に会社は、「復職させる方向」での支援が求められるといえ、ここは重要なポイントになるでしょう。ちなみに、合理的な復職支援の例には、試し出勤やリワークプログラムなどが挙げられます。

専門家の意見も必要

復職可否の判断については、医学的な見地からの判断も必要になりますので、自社だけで判断せず、産業医などの専門家の意見を聞いて結論を出しましょう



「復職可否の判断」はどちらをとるにも慎重に。