病気休職からの復職

（高知県労働委員会）

相談内容

もうすぐ病気休職の期間が満了しますが、主治医から「業務を軽減すれば就労可能」との診断を受けたため、会社にその旨の診断書を提出しました。しかし、会社からは「以前の業務ができるほどに回復していなければ復職を認めることができない」と言われました。こういった扱いに問題はないのでしょうか。

お答え

病気（傷病）休職とは、労働者が業務外の傷病で労務の提供ができない場合に、事業主がその労働者に対し、労働者の地位を維持したまま、一定期間就労を免除することです（詳細は、「病気休職」のＱ＆Ａをご参照ください。）。

休職期間中に傷病が治癒すれば復職することとなりますが、休職期間が満了しても傷病が治癒しなかった場合には、就業規則等の規定に基づき解雇又は退職という扱いになります。

傷病が治癒したとされるには、原則としては、従前の業務に支障なく従事できることが求められます。

しかしながら、従前の業務に従事できるほど健康状態が回復していない場合でも、職種や業務が限定されていなければ、現実に従事できる従前より軽易な業務があるときには、復職が認められることもあります。

また、職種や業務が限定されていても、比較的短期間で復帰が可能であるときには、短期間の復帰準備期間が与えられたり、教育的措置がとられたりすることもあります。

なお、傷病が治癒したかどうかは事業主が判断することになります。その判断をする際には、主治医の診断を尊重すべきではありますが、必ずしもそれだけに拘束されるものではありません。

例えば、事業主が、労働者の同意を得て主治医に直接意見を聞くことや、産業医等の診察を受けるよう命じることもあります（会社によってはこういった復職時の手続について、就業規則等に定めを置いている場合もあります。）。

労働者が事業主からの受診命令に応じないことで、事業主が復職可能と判断できなければ、復職が認められなくてもやむを得ないとされることもあります。

まずは復職時の手続について、会社の就業規則等でどのように定められているか、確認されてはいかがでしょうか。その上で、復職ができないと判断した具体的な理由について、会社に説明を求め、復職するためにはどういった手順を踏む必要があるのか、また、従前の業務の代わりに従事できる業務がないか等について、会社と話し合われてはいかがでしょうか。

就業規則等と異なる取扱いがされている、会社の説明に納得がいかないといったことがあれば、労働委員会のあっせんを利用するのも一つの方法ですので、お気軽にご相談ください。

［平成29年12月作成］