

相談室 Q&A

休職・復職関係

Q

休職者の復職を産業医が可能と認めた場合でも、 会社の判断で復職不可とすることは問題か

当社ではメンタルヘルス不調による休職者が復帰する前に、いわゆる「ならし勤務」を経て、復職の可否を産業医と人事部で判定しています。ある従業員につき、ならし勤務後の復職判定を行った際、産業医は復帰可能との見解を示しました。一方、人事部では、ならし勤務で時間どおりに出勤できない日があったこと、離席が頻繁に見られたことなどから、休職期間を延長して様子を見たい考えです。この場合、産業医の意見と異なる結論を出しても、後々トラブルが生じる可能性も含め、問題になることがないかご教示ください。

(愛媛県 A社)

A

産業医に対し、労働安全衛生法における「勧告」の趣旨を説明した上で、「勧告」を行うに値する程度の意見か、それとも、産業医としては、人事部の判断に委ねる程度の意見かを検討してもらうべき。産業医が「勧告」を行う場合には、これを覆すだけの医学的見地も含めた客観的根拠がない限り尊重すべきであるし、殊更これを無視する結論を出すことは、労働紛争を招来するおそれがある

回答者 山岸 純 やまぎし じゅん 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 「産業医」の法的根拠

職場における労働災害などを防止し、もって、労働者の安全・健康を確保することを目的として制定された法律として労働安全衛生法（以下、安衛法）があります。この中で企業などの事業者には産業医を選任することが義務づけられています（同法13条1項）。

具体的には、常時50人以上の労働者を使用する事業場について産業医を選任することを義務づけ、さらに、常時1000人以上の労働者を使用する事業場の場合には、専属の産業医を選任しなければならないと定められています（労働安全衛生法施行

令5条、労働安全衛生規則13条）。

このような産業医は、労働者の健康管理等を担うことをその職務としますが、具体的には、健康診断の結果に基づく労働者の健康保持のための措置を構築したり、月100時間を超える時間外労働により疲労の蓄積が認められる労働者に対し面接指導を行ったり、最近では、「心理的な負担の程度を把握するための検査」（いわゆる、ストレスチェック）の結果に基づく労働者の健康保持のための措置などが、その主な職務となります。

2. 職場復帰支援における産業医の役割

近年、傷病等により長期休業していた労働者が復職するに当たり、事業者においてその労働者の復帰を支援するための措置を講じることが求められています。

実際、厚生労働省は平成16年に「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」（最終改正：平成24年7月）を公表し、職場復帰に当たり事業者が行うべき支援の内容などを総合的に示しています。

この手引きの中で、厚生労働省は、労働安全衛生法が規定する産業医について触れ、事業者に対し、おおむね下記の対応を求めています。

- ①休業中の労働者から事業者に対し職場復帰の意思が伝えられた場合に、事業者は労働者に対し主治医による「職場復帰が可能」という判断が記された診断書の提出を求めること
 - ②診断書には、就業上の配慮に関する主治医の具体的な意見を記入してもらうこと
 - ③その際、主治医による職場復帰可能の判断が、必ずしも職場で求められる業務遂行能力まで回復しているとの判断とは限らないため（主治医は必ずしも職場の状況を詳しく把握しているわけではない）、主治医の判断と職場で必要とされる業務遂行能力の内容等について、産業医等の精査を経て、採るべき対応を判断すること
- すなわち、休職者が復職するに当たっては、職場の状況を把握し、かつ、医学的知見を有する産業医の意見を十分に斟酌^{しんしゃく}し、その復職の可否を判断するよう求めているわけです。

3. 産業医による勧告

前記のとおり、安衛法は産業医に対し、労働者の安全・健康に関し、広範囲な役割を与えているわけですが、医学の専門家である産業医の意見がないがしろにされてしまえば、労働者の安全・健康を確保することはできません。

そこで、安衛法は、13条3項をもって「産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる」と定め、さらに、同条4項をもって「事業者は、前項の勧告を受けたときは、これを尊重しなければならない」と決めました。

ここで、法律用語としての「勧告」とは、相手方に対し一定の措置を取ることを勧め、または促す行為を指しますが、法的な拘束力を有するものではなく、相手方が自発的に受け入れることを目的とするものと解されています。

4. ご質問の場合

以上のとおり、医学の専門家である産業医による意見を傾聴すべきことは当然のこととして、ご質問のように産業医の「復帰可能」という意見と人事部の考えが分かれた場合には、まずは、産業医に対し、安衛法における「勧告」の趣旨を説明します。その上で、労働者の安全・健康と、復職後の業務遂行の可能性を鑑み、「勧告」を行うに値する程度の意見か、それとも、産業医としては、人事部の判断に委ねる程度の意見かを検討してもらうことが肝要であると考えられます。