

今月のリスク業種

私傷病で休職中・後遺症のある社員を抱える全業種

試し出社・通勤テスト・主治医の「条件付き復職可」・休職満了退職

危険度

高

3秒チェック

1つでも当てはまる社長は、この事例を読んでください

- ☐ 復職前の試し出社や通勤方法を、会社(上司)の判断だけで決めている
- ☐ 主治医の「条件付きで復職可」の条件を、具体的に検討していない
- ☐ 休職満了時、元の仕事に戻れなければ「退職」で処理している

3つすべてが揃う会社は、本件と同じ構造で休職満了の判断が覆り得ます

CASE OF THE MONTH

良かれと思った「通勤テスト」が、 会社の首を絞める

主治医の意見と違う通勤方法を指示→症状悪化→休職満了の処分が取消し(大阪高裁 令和7年10月8日判決)

事件のあらまし

私傷病(交通事故)で休職中の警察官について、主治医は「車通勤への配慮があれば復職可能」と説明。ところが署長は運転の安全を懸念し、電車での通勤試行を指示した。本人は乗客と接触して症状が急性増悪し、休職更新の末に分限免職に。一審は処分を適法としたが、高裁は一審を覆して免職処分を取り消した。

出典: 大阪高裁 令和7年10月8日判決(令和6年(行コ)第7号・判例タイムズ1547号82頁)

裁判所が見たもの

裁判所が見たのは、「本人の病状」ではなく「会社の指示」でした

- × 主治医の意見を軽視した
主治医は車通勤への配慮があれば復職可能と説明していた。運転上の懸念を示す具体的な出来事もないまま、電車での通勤試行を指示した。
- × 合理的配慮を尽くさなかった
職種限定のない職員が軽易な業務での復職を希望していた以上、障害者雇用促進法の合理的配慮として、配置可能な業務を検討すべきだった。
- × 自ら招いた悪化を考慮しなかった
不相当な指示で症状が急性増悪し休職が延びた経緯を考慮せず「復職不能」として免職したことは、裁量権の逸脱・濫用とされた。

経営者がハマる「3つの落とし穴」

- 01 「良かれと思った」テストが、会社の落ち度になる
安全のつもりで選んだ通勤方法でも、主治医の意見や本人の申告と食い違えば不相当な指示と評価される。そこで悪化した病状は、もはや本人だけの問題ではなくなる。
- 02 「元の仕事に戻れない＝退職」が、通用しない
職種を限定していない社員なら、軽い業務や働き方の工夫で働けないかが問われる。就業規則どおりの休職満了処理でも、配慮の検討が抜ければ判断が揺らぐ。
- 03 「最後に医師の意見を聞いた」では、守れない
本件でも免職前に医師2名の意見を聴き、その時点では復職不能だった。それでも、そこに至る経緯に会社の指示が関わっていれば、最後の手続だけ整えても処分は覆る。

今月の先手の一手 復職判断の前に、まずこの3つを点検

私傷病休職の制度を持つ会社は、「復職させるまでの過程」そのものが裁かれます

STEP 01

休職中・後遺症のある社員と主治医の意見をリスト化する

STEP 02

通勤方法・業務内容・勤務時間で配慮できる余地を洗い出す

STEP 03

主治医への照会と復職判定の記録を仕組み化する



顧問弁護士が事前に点検するポイント

- ・ 休職・復職規程と実際の運用のズレの是正
- ・ 主治医意見の確認・照会手順の整備
- ・ 試し出社・通勤試行の指示内容の事前チェック
- ・ 休職満了退職の前の合理的配慮の検討と記録化

LEGAL EIGHT通信
無料メール登録



30分・無料・オンライン可

30分の法務健診で 休職・復職の運用を点検します

中澤 剛 弁護士 淡青税務法律事務所

「休職満了なら退職で当然」「試し出社は会社が決める」——うちも当てはまるかもと思った社長へ。お気軽にご相談ください。

▶ lightbluelawoffice.com/kenshin.html