

POINT 傷病休職制度における指定医受診拒否は、自然退職としてよいか

【あらまし】

①B社の就業規則には、「業務外の傷病による欠勤が2か月を経過しても治癒しないときは」休職事由となり、休職期間を「2か月以上6か月の間で会社が決定し、休職期間の満了の日をもって自然退職とする」との規定があり、傷病休職の制度を定めていた。

②従業員Aは、医者から頸肩腕障害、腰痛症との診断を受け、約1か月の休業加療を要するとの診断書をB社に提出し、欠勤期間が2か月を超えた。B社はAの休職期間を2か月とするとして、その旨の休職通知をAに出した。

③Aが加入していた労働組合はB社との団体交渉で、Aの疾病を業務上のものだと主張したところ、B社は業務上の疾病は会社指定医の診断が必要だと反論し、Aに対してもその旨通知した。組合は指定医制度を撤回するよう求めてさらに団体交渉を要求したが、B社はすでに説明済みの問題であり、団体交渉には応じなかった。

④AはB社指定医の診断を受けずに休職期間の2か月を過ぎても欠勤を続けたため、B社はAに対し、休職期間満了により退職となったと通知した。

⑤組合はB社がAを退職させたことおよび団体交渉に応じなかったことは不当労働行為にあたることを主張して、労働委員会に救済申立を行い、労働委員会はその主張を認めて救済命令を出したため、B社はこの命令は不当だとしてその取消しを求めて裁判所に訴えを起こした。

【結果】

AはB社の指定する医師に受診する義務があり、それを拒んでB社指定医の受診をしない以上、B社が休職処分として休職期間満了で退職とした

このレポートは、実際の事例をもとに、何が紛争のポイントなのか？また紛争を事前に防ぐための事業主としてすべきことなどを簡潔にまとめました。是非参考にさせていただきます。

ことは適法であるとして労働委員会の救済命令を取消した。

【解説】

1. 傷病休職制度の趣旨

傷病休職の制度は、労働者が疾病により業務に従事できない場合に、使用者がその者を労働契約関係を維持したまま一定の期間、業務の従事を免除、禁止し、その期間内に疾病が治癒しないときは当然に退職もしくは解雇ができるとする制度です。

2. 休職規定の解釈

休職期間が満了した場合、当該労働者が解雇されるのかそれとも自然退職となるのかは休職規定の定め方によります。

3. 休職期間の決定権者

休職期間の長さについては、就業規則等で会社が休職期間を決定する場合に、ある程度の期間があれば、その期間の決定は会社が定めることができます。

4. 復職に専門医の判断が必要か

復職の要件に「治癒」と規定するならば、それは医学的に見た症状回復という意味を持つので、医師の判断が必要であるのが原則です。

5. 医師選択の決定権

判決では、当事者の交渉の経緯や、診断書提出の経緯などの事情から、医師の選択権はB社にあるとしています。

【アドバイス】

就業規則に傷病休職に関する規定があったとしても、争いとなった場合、裁判所が会社の規程どおり会社の取った措置を認めるとは限りません。休職規定の目的、機能、合理性、労働者が受ける不利益等を総合考慮して、限定的に解釈して、その範囲内のみで有効とする場合があるので注意が必要です。

神田社会保険労務士事務所

〒274-0063 千葉県船橋市習志野台 2-12-29 ASビル 202

電話 047-496-0600 FAX047-496-0601

mail: info@kandasr.com

<http://kandasr.com>