



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町 3-51-3 林ビル 2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail：inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

従業員の「働けます」をどう判断するかー安全配慮義務と復職・就労可否判断の勘所

従業員が復職を希望する際、健康不安の中で就労を継続しようとする際、本人が「働ける」と強く主張することがあります。しかし、企業には労働契約上の義務として、労働者（本人だけでなく周囲も含む）の生命・身体の安全を確保しつつ労働に従事させる「安全配慮義務」があります。職種によっては特別法で企業の負う義務は加重されます。

今回は、日本郵便輸送を被告とする2つの最新裁判を紐解き、本人の意向にかかわらず、企業が客観的な知見に基づき就労を制限・拒絶することの可否について解説します。

「復職可能」診断書と会社の安全配慮義務ー運転職における最新裁判例の整理

①【産業医の判断に基づく就労拒絶の合理性】（大阪地裁 令和5年12月15日判決）

この事案は、適応障害等で休業していた従業員が、主治医から「復職可能」との診断書を得て復帰を申し出たものの、会社側が約4.5ヶ月間にわたり就労を拒んだことの是非が争われたものです。

●事案の概要

職種：運転職（深夜勤務や重量物の積載作業を含む）。

経緯：原告は主治医から「深夜勤務を避ければ復職可能」等の診断書を提出しましたが、会社の産業医は面談の結果、原告が「睡眠導入剤を服用中であること」や「心臓の冠動脈狭窄の精査予定があること」を重く見て、就労不可と判断しました。

●裁判所の判断：原告の請求棄却

裁判所は、以下の通り、貨物運送事業者の義務を前提として産業医判断を支持し、会社の就労拒絶に違法性はないとしました。

貨物運送事業者の義務：運送事業者は、疾病等により安全な運転ができない恐れがある者を乗務させてはならないという法令上の義務（貨物自動車運送事業法等）を負っています。

産業医判断の合理性：睡眠導入剤（または同様の副作用がある抗うつ剤）の服用中は、添付文書上で運転等の危険作業が禁じられていることが多く、これに基づき「運転不可」とした判断には合理性があります。

②【休職期間満了時の「復職可能」の判断基準】（大阪地裁 令和7年9月25日判決）

こちらの事案は、精神疾患（適応障害）で長期休職中だった従業員に対し、休職期間満了を理由に自然退職とした措置の有効性が争われました。

●事案の概要

職種：運転職（業務内容・職種が限定された契約）。

経緯：休職期間満了直前、原告は主治医から「復職可能」との診断書を得て復帰を求めました。しかし、産業医は、処方されている薬剤（ロゼレム、ルネスタ等）の添付文書に「運転禁止」の注意書きがあることを指摘し、運転業務への復帰は不可であると回答しました。

●裁判所の判断：原告の請求棄却

裁判所は、前判決と同様に、貨物運送事業者の法的義務を前提として産業医判断を支持し、会社の措置は有効であるとしました。本判決では、復職の基準と配置転換の要否は以下の通り判示されています。

復職の基準：本件では契約上、職種が「運転職」に特定されており、債務の本旨に従った労務の提供は「運転業務」が可能であるか否かで判断されます。

他業務（内勤等）への配置について：職種や業務内容を特定せずに雇用された場合は、他業務への配置の現実的可能性があるかが考慮されます（片山組事件・最高裁判例）。しかし、本件は職種限定契約のため、最高裁判例は適用されないと示されました。

従業員が健康上の不安を抱えつつ、復職・就労を希望する場合の留意点

これら2つの裁判例から、以下の留意点が浮き彫りになります。

①主治医の「就労可能」を鵜呑みにしない

主治医は生活の質や本人の希望を重視する傾向があり、職場の具体的なリスク（運転業務、夜勤、重量物運搬など）を十分に把握し

ていない場合があります。企業は産業医を活用し、「具体的職務に耐えうるか」という視点で客観的に再評価することが重要です。

②薬剤の添付文書は強力なエビデンスになる

両事案とも、判断の決定打となったのは「処方薬の添付文書」でした。特に運転職や機械を扱う職種において、添付文書に「運転をさせないこと」等の明記がある場合、本人の自覚症状にかかわらず、会社が就労を禁じることは安全配慮義務の履行として極めて高い合理性を持ちます。

③契約内容（職種限定）の明確化

労働契約で職種が限定されている場合、復職のハードルは「その職務ができるか」に集約されます。職種限定がない場合は、他の軽易な業務（内勤など）への配置転換を検討する義務が生じるため、労働条件の記載を改めて確認しておく必要があります。

④法令遵守（コンプライアンス）の視点

特に運送業においては、安全な運行を確保できない恐れのある者を乗務させることは法令違反となります。本人の就労意欲を尊重しすぎて万が一事故が発生した場合、企業は民事上の損害賠償だけでなく、行政処分や刑事責任を問われるリスクも抱えます。

～当事務所よりひと言～

「働きたい」という従業員の意欲を尊重することは大切ですが、それ以上に「安全に働かせる」、「危険なら働かせない」ことは企業の法的な責任です。

障害者雇用における「合理的配慮義務」や「治療と就業の両立支援」の努力義務化を踏まえても、あくまで本人や周囲の安全・健康の確保がベースであることは忘れてはなりません。