



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

「在宅なら働けます」は、どこまで通るのか？—復職判断と合理的配慮の“境界線”

病気からの回復を理由に復職を求めた従業員。しかし会社は「まだ早い」と判断し、復職を認めなかった。争点はシンプルです—“働ける状態”とは何を意味するのか。

在宅勤務・通勤手段・安全配慮。現代的な労務問題が凝縮されたこの事案で、裁判所は企業側の判断を支持しました。

では、企業はどこまで配慮すべきで、どこからが「過剰」なのか。本件は、そのリアルな線引きを示した重要なケースといえます。

事案の概要と裁判所の判断～「在宅なら働ける」は復職の決め手になるか？

●【事案の概要】

株式会社トヨタテックに雇用され、病気等により休職していた従業員（原告）が、「令和2年12月7日時点で、従前の職務を通常に行える健康状態に回復し、休職事由は消滅した」と主張した事案です。会社（被告）が令和3年9月14日まで原告を復職させなかったため、原告が会社に対して、同期間の未払賃金等（約384万円）の支払いを求めました。

●【裁判所の判断】

裁判所は、令和2年12月7日時点で休職事由が消滅していたとは認められないとし、原告の請求を棄却しました。具体的な判断理由は以下の通りです。

【在宅勤務規程の要件非該当】

原告は過去に業務上のミスが多く、会議でのトラブルや同僚との揉め事、指示されていない業務を勝手に行うといった勤務態度や業務遂行能力に問題がありました。

そのため、会社の在宅勤務規程が定める「自己管理、時間管理ができる者」や「上司が認めた在宅勤務可能な業務が実施できる者」という要件を満たしていないと判断されました。

これにより、休職事由が消滅したと認められるためには「出社できる状態にあったこと」が必要とされました。

【公共交通機関での通勤困難】

主治医の診断書において、原告は片麻痺があるため「長時間の歩行や満員電車での通勤は困難」と記載されており、出社は困難な状態であったと認定されました。

【自動車通勤の不許可の合理性】

原告は、合理的配慮として、自動車通勤の許

可を求めましたが、会社が自動車関連の事業を営む上で、事故の危険等を考慮して安全配慮上万全を期すために自動車通勤を一律で認めていないことは不合理ではないとされました。

また、会社側は通勤ラッシュを避けた時短勤務の許可などの配慮を示す姿勢を見せていたため、障害者に対する合理的配慮の観点からも会社の対応は不合理ではないとされました。

実務への示唆～在宅勤務・通勤制限と復職可否の考え方、合理的配慮の限界

この裁判例から、企業の人事・労務実務において以下のような示唆が得られます。

【復職判断における在宅勤務の位置づけ】

従業員から「在宅勤務であれば復職可能」との申し出があった場合でも、会社の在宅勤務規程の要件（自己管理能力や業務遂行能力等）を満たさない従業員に対しては、在宅勤務による復職を認める義務はなく、原則どお

り「入社可能な状態まで回復しているか」を復職（治癒）の基準とすることができます。

【通勤方法の指定と安全配慮義務】

会社が従業員の安全配慮や事故防止の観点から自動車通勤を原則禁止している場合、合理的な理由に基づくルールであれば、退職者の復職時にもこれを適用することは適法と評価されやすくなります。

【障害者への合理的配慮の範囲】

障害を持つ従業員に対する合理的配慮は重要ですが、時短勤務や通勤ラッシュを避けるなどの代替案を会社が提示している場合、安全配慮上のルールを曲げてまで自動車通勤を許可することまでは求められない（合理的配慮の範囲内としての対応が認められる）ことが示されています。

～当事務所よりひと言～

企業の人事・労務管理の視点から、「トヨタテック事件」の裁判例をSWOT分析（強み、弱み、機会、脅威）のフレームワークで整理します。

企業（使用者側）から見た本裁判例のSWOT分析

| Strength（強み：勝訴に繋がった会社の内部要因） | Weakness（弱み：会社が抱えていた内部的リスク） |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">●明確な「在宅勤務規程」の存在：会社が在宅勤務の要件を「自己管理、時間管理ができる者」「上司が認めた在宅勤務可能な業務が実施できる者」と明文化していたことが、原告の在宅勤務要求を退ける強力な根拠となった。●安全配慮に対する一貫したルール：自動車関連事業を営む企業として、交通事故や過労防止のため「自動車通勤を一律禁止」とする合理的ルールを運用していたことが評価された。 | <ul style="list-style-type: none">●「特例」としての在宅勤務許可が与える隙：会社はコロナ禍の緊急事態宣言時や、復職後の令和3年9月以降に「特例」として原告に在宅勤務を認めていた。この事実が、原告から「在宅勤務で復職可能だったはずだ」と主張される隙（弱み）を生んだ。結果的に裁判所は会社の「特例」という主張を認めたが、例外的な措置は法的リスクを生む要因になる。 |
| Opportunity（機会：他企業も活用できる外部環境・法理） | Threat（脅威：今後の実務における外部的リスク・課題） |
| <ul style="list-style-type: none">●「合理的配慮」の限界の明確化：障害を持つ従業員に対する合理的配慮は義務だが、会社の安全配慮義務や合理的なルール（自動車通勤の禁止など）を曲げてまで要求に応じる必要はないことが示され、企業の過度な負担を防ぐ防波堤となる。 | <ul style="list-style-type: none">●労働者側からの「在宅勤務」要求の強まり：リモートワークが普及したことにより、「在宅なら復職できる」と主張する休職者が増えた脅威がある。詳細な在宅勤務規程がない企業の場合、労働者の要求を退けられず敗訴するリスクがある。 |