



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

「復職できないならクビ」は本当にアリ？ ～警察官の逆転勝訴に学ぶ対応ルール～

「ケガで元通りの仕事ができないのだから、辞めてもらうしかない…」そう考えて出された免職（解雇）処分に対し、大阪高裁が「待った！それは会社の配慮不足です」と逆転判決を下した事件が出ました。

今回は、プライベートの事故で障害を負った警察官の復職をめぐる話題の裁判例（大阪府・府警察本部長事件）から、企業や現場の管理職がハマりがちな「休職・復職対応の落とし穴」を分かりやすく解説します。

同じ事件なのに、なぜ一審と二審で結論が逆転したのか—裁判所は何を見たのか？

●【何が起きたの？（事件のドラマ）】

・**事故と休職**：ある警察官（警部補）の男性が、休日にバイクで交通事故に遭い、首に重い障害を負って休職することになりました。

・**医師のアドバイス**：リハビリを経て、主治医は「デスクワークなどの軽い仕事」「親指に刺激を与えない」「自動車通勤」といった配慮があれば復職可能と診断しました。

・**現場の独断**：しかし、警察署長は「車の運転は安全面で心配だ」と勝手に判断。医師の意見を精査することも無く、満員電車での「電車通勤トレーニング（通勤試行）」を命じ

てしまいます。

・**症状の悪化とクビ**：電車内で他の乗客と接触した男性は全身に激痛が走り、症状が悪化。復職できなくなったとして、最終的に警察から「休職期間満了」によるクビ（分限免職処分）を言い渡されました。

●【なぜ一審と二審で結末が「逆転」したの？】

裁判では、一審と二審で判断が正反対に分かれました。その理由は、裁判所が「どこに注目したか」の違いです。

・**一審（地裁）**：『今の体調』だけを見た（警察の勝ち）「電車にも乗れないし、今の状態では簡単な事務作業も無理。復職できないのだからクビもやむを得ない」と判断しました。

・**二審（高裁）**：『配慮のプロセス』を見た（男性の逆転勝利！）「医師が『車通勤なら復職できる』と言っていたのに、ろくに検討もせず無理やり電車に乗せて症状を悪化させたのは警察側のミス！きちんとした配慮（車通勤の許可や軽い仕事への配置）を考えていれば復職できたはず」として、クビ処分を取り消しました。

企業・管理職が絶対に押さえておくべき「3つの教訓」

①「元の仕事に戻れるか」だけで判断しない！

職種が限定されていない社員の場合、元の業務に戻れなくても「社内で配慮して任せられる仕事はないか？」を探す義務（解雇回避努力義務・合理的配慮義務）があります。

②医師や産業保健職の意見を現場が勝手に無視しない！

主治医や産業医から「車通勤なら OK」「特定の作業は回避」などの具体的条件が出されたら、現場の主観（「運転は危ないから電車で」など）だけで勝手に変更してはいけません。

③「結論ありき」で「配慮のプロセスを軽

視」は命取りになる！

「どうせ復職は無理だろう」と決めつけて配慮の検討をサボったり、不適切なりハビリを強行して症状を悪化させたりすると、その後の解雇は「違法」とみなされ、多大なリーガルリスクを負うことになります

～当事務所よりひと言～

休職・復職をめぐるトラブルは、「どこまで配慮すべきか」「医師の意見をどう現場に反映させるか」という**手続き（プロセス）の掛け違い**から起こることがほとんどです。

「この対応で大丈夫かな？」と迷われた際は、処分や指示を決める前にぜひ当事務所へご相談ください。

● 一目でわかる！一審 vs 二審のギャップ

比較項目	一審（大阪地判令和 5 年 12 月 18 日）	二審（大阪高判令和 7 年 10 月 8 日）
判決結果	原告男性の 敗訴 （警察の免職は適法）	原告男性の 逆転勝訴 （警察の免職は違法）
復職可能性の判断	復職不可能 ・通勤自体が困難・軽易な事務作業でも著しい支障あり	条件付きで 復職可能 ・環境調整（ 自動車通勤等の配慮 ）があれば復職できたはず
合理的配慮の捉え方	既存の組織ルールを重視 ・復職後の時短勤務は 1 か月間しか認められない運用のため、直ちに復職可能とはいえない	障害者雇用促進法の 合理的配慮義務を重視 ・職種限定のない職員であり、配置可能な軽易業務を検討すべき義務があった
電車通勤の試行指示	判断を評価せず ・そもそも復職不可能な状態であったため、指示の違法性を論じるまでもなく処分は適法	妥当性・相当性を欠く ・医師の意見や配慮の必要性がありながら、署長が 明確な根拠なく安全上の懸念を強調し、電車通勤を強行 させた
免職処分の評価	適法 ・復職不可の状態が続いており、裁量権の逸脱・濫用はない	裁量権の逸脱・濫用により違法 ・不相当な電車通勤指示で症状が急性増悪した経緯を適切に考慮せずに免職とした