



●試用期間によるトラブル予防

毎年4月は、新入社員が入社する時期です。採用する際は、いきなり本採用するのではなく、試用期間を設けましょう。

試用期間は試しに働いて精査する期間です。

人材の性格、勤務態度、作業能力、適性等が未知であり、また社員にとっても本当にこの会社が自分に適しているのか解りません。相互が理解・判断する期間です。

●試用期間雇用契約書を交わしましょう

どんな人を採用する場合でも雇用契約書は、交わしましょう。社長の紹介、友人・知人・縁故等だからといって、いきなり本採用はダメです。

なぜなら、こういう人に限って、後から「遅刻をする、挨拶をしない、謝らない」など現場からクレームが上がってくることは、よくあるからです。

よって、人を採用する際は、必ず試用期間雇用契約書を交わしましょう。

●試用期間契約書を交わす際の注意点

1. 雇用契約書に雇用期間を明記すること（期間の最後に**最終期限と明記**）
2. 雇用契約書の更新欄に「**更新しない**」と明記すること
3. 労働者に対し、試用期間を延長することがある事や、本採用せず、雇用契約期間が期間満了で終了することがあることを説明すること。
その際、労働者が、「**そんな話、知らない、見てない、聞いてない**」ということがないように、説明を受けたことがわかる確認の書面を取ることも有効です。

●有期労働契約によるトラブル予防

有期労働契約者に対する無期転換制度が始まって、1年が経過しました。企業がとるべき対応策を判例を踏まえて紹介します。

1. あらかじめ、有期労働契約者と契約の締結または更新時において、有期労働契約終後または契約締結時から一定の期間を超えて**更新されることがないことについて確認する条項（不更新条項）を明記すること**
2. 会社は、労働者と雇用契約を交わす際、通算期間が5年を超えて契約の更新を行わない旨を明確に労働者に伝え説明すること。
もし、上記のことを伝えず有期労働契約を交わしている場合、労働者は、会社が引き続き雇用契約を継続してくれるのかという期待を持つ恐れがあるので次の契約更新の際は必ず説明を行い、契約書の内容を変更した、新たな契約（不更新条項を盛り込んだ）を交わすことが大切です。

今日紹介したことは、正直「めどくさいな」「やりたくないな」と思うことです。しかし、後悔する時は、こういうことをおろそかにした結果が多いですからね。

●質問です。

精神科主治医の判断（診断書）に基づいて復職した社員ですが、普通に仕事ができない状態が長期化し、職場として対応に苦慮し、挙句の果てに再休職したりすることがあります。また、主治医から一方的に復職を求められたり、職場の実情にそぐわない軽減勤務を条件にするなど困惑することがあります。適切な復職判定や、主治医との連携などを教えてください。

●労働者が職場復帰を焦る理由

本人や家族は「**経済的な不安**」「**取り残される不安**」「**家族内の葛藤**」から職場復帰を焦ります。

- 症状はまだ治ってなくて、夜も眠れませんが、貯金が減ってきたので復職したいです。
- 主治医は、まだ回復していないので復帰できないと言っていましたがお金がないからと頼み込んだら、復帰OKの診断書を書いてくれました。
- 仕事をするのは難しいと思いますけど、休んでいるより、職場にいる方が気が晴れるから戻ります。
- 長期休業していると、元の職場に戻れなくなるかもしれないので、一度、戻してください。

●「本人の要望」＝「主治医の診断書」

病気が完治していないのに、早期復職を希望し「完治した」と主治医に申告し「復職可となる診断書」を書いてもらい復職します。

しかし、病気が完治していないため、通常の仕事はできず、数日間の勤務で病状が悪化し、再休職を繰り返すうちに、病気が治らなくなる。

●なぜ？病気が完治していないのに診断書を書くのか

主治医は精神疾患の**患者の申告を重視し、患者の希望を優先する患者擁護の立場**にあります。

まだ病状回復が不十分であるにも関わらず、労働者の諸事情から職場復帰を望んだ場合、主治医も本人の要望を汲んで職場復帰可能の診断書を発行することがあるのです。つまり、**雇用の維持を優先**しようとするのです。

精神科主治医による診断書の判断は日常生活での病状の回復具合を参考に行っている場合も多く、必ずしも職場で求められる業務遂行能力の回復具合と一致しているとは限りません。

「本人の要望」＝「主治医の診断書」になりがちなので注意が必要です。



●厚生労働省が発表している復職基準が参考になります。

- ① 労働者が職場復帰に対して十分な意欲を示している。
- ② 勤時間帯に一人で安全に通勤ができる。
- ③ 会社が設定している勤務日に勤務時間の就労が継続して可能である。
- ④ 業務に必要な作業（読書、コンピュータ作業、軽度の運動等）をこなすことができる。
- ⑤ 作業等による疲労が翌日までに十分回復していること、適切な睡眠覚醒リズムが整っている。
- ⑥ 昼間の眠気がない。
- ⑦ 業務遂行に必要な注意力・集中力が回復している。

上記の基準を満たすかどうか、つまり休職事由が消滅したかどうかは、

「労働者側に証明する責任があります」

労働者が復職基準を満たしているか不明な場合、たとえ主治医からの復職可能の診断書があったとしても、休職を継続すべきであると考えます。

●「主治医」と「産業医」 判断基準が異なります。

「主治医」は、病気を治療するのが専門です。

「産業医」は、会社での業務環境などを把握して、労働者が通常勤務できるかどうかを判断するのが専門です。

●主治医と産業医 どちらの意見を尊重すべきか

「主治医」と「産業医」の意見が異なる場合は、原則として**「産業医」の意見を尊重**すべきです。

裁判でも「病状は回復していないとする産業医の意見」を尊重しています。

* 東京地判 H23. 2. 25日本通運（休職命令・退職）事件

企業には、社員の安全・健康配慮義務がありますので、再発防止の見地からも、主治医の判断だけで安易に早期復職を認めずに、産業医に復職後の業務内容や職場環境などを説明し、判定を仰ぐことが大切です。

復職を認めるか否かの最終判断は会社に属します。会社の責任で決定します。