

24.12.25判決 労判1068号5頁)、注目を集めています。

これは、基本的には休職事由が消滅したことの立証責任が労働者側にあることを前提としつつも、労働者側が、配置される可能性のある業務について労務の提供が可能であることを立証したときは、使用者において、当該労働者を現実的に配置できる業務が存在しないことを立証しない限り、休職事由が消滅したと推定されるとするものです。自己の健康に関する情報は、労働者自身が有するものですから、傷病休職事由が消滅したことの主張・立証責任を、原則的に労働者に課すことは妥当ですし、労働者が一定の業務であれば労務提供可能であることを主張・立証したとき、当該業務において社内に空きポストがあるかどうかなどの人事配置上の情報は、使用者が有しているものですから、それに基づいて、使用者において、空きポストがないことを主張・立証しない限り、休職事由が消滅したという効果が推定されるという処理も、情報の分散状況に照らし相当であるという見方が多いようです。

そうすると、実務上は、復職可能性に関する主張・立証責任は、この第一興商（本訴）事件が掲げる枠組みに沿って考えていくべきものと思われます。

[4] 復職の可否の判断手続き

(1) 概観

傷病休職者から復帰の意思が伝えられた場合には、主治医の意見の提出を求め、その内容を精査するとともに、当該労働者と産業医の面談の機会をセッティングし、産業医の意見を聴取し、リハビリ出勤制度が存するのであればそれを実施し、それらの結果を踏まえて、復職の可否判定を行い、本人にその結果を伝えるという過程をたどることになります。

以下、それぞれにつきポイントを説明します。