

第10回 杜若オンラインサロン

こんな使いにくい就業規則はいやだ
～メンタル不調社員対応のしやすい就業規則の定め方～

令和4年3月2日(水)

杜若経営法律事務所

弁護士 平野 剛

弁護士 本田 泰平

東京都千代田区神田小川町3-20

第2龍名館ビル8階

本日お話をさせていただく内容

第1部 講演パート

1. メンタル不調が疑われる従業員を発見
2. メンタル不調を訴える試用期間中の従業員
3. 休職中の従業員が遊び回っているらしい
4. 休職中の従業員が復職を求めてきた
5. 本日のまとめ

第2部 座談会パート

本日お話をさせていただく内容

はじめに
～メンタルヘルス対応の重要性～

0. はじめに

✓ メンタル不調社員の対応を間違えると。。。

→ **重大な労務問題**に発展しかねない

✓ 就業規則が使いにくいと。。。

→ 適切な対応がわかっているのに **対応しにくくなる！**？

✓ メンタル不調に“**対応のしやすい**”就業規則が必要

本日お話をさせていただく内容

メンタル不調が疑われる従業員を発見
～満足に業務ができない従業員と就業規則～

1. メンタル不調が疑われる従業員を発見

メンタル不調を理由に出勤と欠勤を繰り返し、1週間のうち2～3日程度しか出勤してこない従業員がいます。

そのうえ、出勤してきても就業時間中ぼーっとしていることが多くケアレスミスも繰り返すため業務に支障が出ています。

このような状況なので、休むよう勧めているのですが「大丈夫です！」と言って出社してきてしまい困っています。

どのように対応すべきでしょうか？

【対応方針案】

- ✕ 従業員を信頼してそのまま働かせる
- ① 専門医の受診＋診断書の提出を命じる
- ① 休職を命じる
- ① 懲戒処分の検討



1. メンタル不調が疑われる従業員を発見

使いにくい就業規則

第〇条(休職)

従業員が次の各号の一つに該当した場合は休職とする。

- ①業務外の傷病による欠勤が連続して1ヶ月以上にわたる場合
(略)

使いにくいポイント

✓「連続して1ヶ月」

新型うつなど近年のメンタスヘルスは、

「週のうち3日程度」など不完全ながら出勤は可能な場合が多い

→この文言のせいで新型うつ等のメンタルヘルスに対応できない

→安全配慮義務違反も問われかねない！？

1. メンタル不調が疑われる従業員を発見

対応のしやすい就業規則

第〇条(休職)

会社は、従業員が次の各号の一つに該当した場合、休職を命ずることができる。

- ①業務外の傷病(以下「私傷病」という)により欠勤し、当該傷病による欠勤が3ヶ月以内に通算30日以上になったとき
- ②私傷病により通常の労務提供ができず、またその回復に一定の期間を要するとき
(略)
- ⑤その他前各号に準ずる特別の事情があつて、会社が休職させる必要があると認めたとき

1. メンタル不調が疑われる従業員を発見

対応のしやすい就業規則

第〇条(休職)

会社は、従業員が次の各号の一つに該当した場合、休職を命ずることがある。

- ①業務外の傷病(以下「私傷病」という)により欠勤し、当該傷病による欠勤が**3ヶ月以内に通算30日以上**になったとき
- ②私傷病により**通常の労務提供ができず**、またその回復に一定の期間を要するとき(略)
- ⑤その他前各号に準ずる特別の事情があつて、**会社が休職させる必要があると認めたとき**

対応のしやすいポイント

- ✓ 出勤と欠勤を繰り返す従業員への対応が可能
- ✓ 欠勤を伴わない従業員への対応も可能
- ✓ 休職の判断につき会社に裁量を持たせている
- ✓ 包括条項を設けた点

1. メンタル不調が疑われる従業員を発見

メンタル不調を理由に出勤と欠勤を繰り返し、1週間のうち2～3日程度しか出勤してこない従業員がいます。

そのうえ、出勤してきても就業時間中ぼーっとしていることが多くケアレスミスも繰り返すため業務に支障が出ています。

このような状況なので、休むよう勧めているのですが「大丈夫です！」と言って出社してきてしまい困っています。

どのように対応すべきでしょうか？

【対応方針】

✓ 休職を命じる

→「欠勤が3ヶ月以内に通算30日以上になった」
時点で休職を命じることになる。



メンタル不調を訴える試用期間中の従業員
～休職制度の対象者と就業規則～

2. メンタル不調を訴える試用期間中の従業員

途中で採用した従業員がメンタル不調を訴えています。
当該従業員は、先月入社したてでまだ試用期間中です。

なので、休職制度の適用はしなくてもよいと考えています。
また、試用期間満了で本採用拒否も検討しています。
どのように対応すべきでしょうか？

【対応方針案】

- ① 休職制度の適用は無いと伝える
- ② 本人の体調に配慮して休職させる
- ③ 本採用拒否の検討
- ④ 解雇の検討
- ⑤ 試用期間の延長



2. メンタル不調を訴える試用期間中の従業員

使いにくい就業規則

第〇条（休職期間）

前条による休職期間は次のとおりとする。

①前条第1号に定める事由による場合

勤続年数2年未満の者	3ヶ月
------------	-----

勤続年数2年以上5年未満の者	6ヶ月
----------------	-----

勤続年数5年以上の者	9ヶ月
------------	-----

（略）

使いにくいポイント

✓「勤続年数2年未満の者」

→勤続年数の下限が設定されていないため、試用期間中でも休職制度を適用せざるを得ない。

2. メンタル不調を訴える試用期間中の従業員

☆試用期間中の従業員と休職制度

✓「メンタル不調を隠して入社した」

（面接時メンタル不調を見抜けなかった）

→入社後すぐに既往症が悪化するパターンがある。

☆休職期間中に試用期間が満了した場合

✓ 試用期間：業務遂行能力確認のための期間

→業務を免除すると、いずれの判断もつかなくなってしまう。

→本採用拒否した場合、無効になる可能性もある

→正規の従業員として付き合う必要

2. メンタル不調を訴える試用期間中の従業員

対応のしやすい就業規則

第〇条（休職期間）

前条による休職期間は、休職事由を考慮のうえ次の期間を限度として会社が定めるとおりする。

①前条第1号、2号に定める事由による場合

勤続年数1年以上2年未満の者 3ヶ月

勤続年数2年以上5年未満の者 6ヶ月

勤続年数5年以上の者 9ヶ月

2. メンタル不調を訴える試用期間中の従業員

対応のしやすい就業規則

第〇条(休職期間)

前条による休職期間は、休職事由を考慮のうえ次の期間を限度として会社が定めるとおりする。

①前条第1号、2号に定める事由による場合

勤続年数1年以上2年未満の者 3ヶ月

勤続年数2年以上5年未満の者 6ヶ月

勤続年数5年以上の者 9ヶ月

対応のしやすいポイント

- ✓ 勤続年数1年未満の者を除外している
- ✓ 休職期間の決定に会社の裁量を認めている

2. メンタル不調を訴える試用期間中の従業員

途中で採用した従業員がメンタル不調を訴えています。
当該従業員は、先月入社したてでまだ試用期間中です。

なので、休職制度の適用はしなくてもよいと考えています。
また、試用期間満了で本採用拒否も検討しています。
どのように対応すべきでしょうか？

【対応方針】

✓ 休職制度の適用は無いと伝える

✓ 本採用拒否の検討

→勤務年数1年未満の従業員には、
休職制度の適用がない旨お伝えし、
本採用の可否を検討する。



本日お話をさせていただく内容

休職中の従業員が遊び回っているらしい
～休職期間中の従業員の管理と就業規則～

3. 休職中の従業員が遊び回っているらしい

メンタル不調を訴えて休職している従業員がゲームセンターに入り浸ったり、旅行に行ったりなどして遊び回っているようです。会社としては、しっかり休んで早く職場に復帰してほしいと考えているのに、ちゃんと療養しているのか、本当にメンタル不調なのか疑わしく思っています。どのような対応が可能でしょうか？

【対応方針案】

- ① 通院状況を報告させる
- ② 診断書を提出させる
- ✗ 直ちに出勤するよう命じる
- ③ 療養義務違反での懲戒処分を検討する



3. 休職中の従業員が遊び回っているらしい

使いにくい就業規則

第〇条(休職期間)

前条による休職期間は、休職事由を考慮のうえ次の期間を限度として会社が定めるとおりする。

①前条第1号、2号に定める事由による場合

勤続年数1年以上2年未満の者 3ヶ月

勤続年数2年以上5年未満の者 6ヶ月

勤続年数5年以上の者 9ヶ月

➤ 事例2で紹介した【対応のしやすい就業規則】

使いにくいポイント

✓ 報告義務等に関する記載がない

→ 本件のような場合への対応ができない

3. 休職中の従業員が遊び回っているらしい

“より”対応のしやすい就業規則

第〇条（休職期間）

1. 前条による休職期間は、休職事由を考慮のうえ次の期間を限度として会社が定めるとおりする。
 - ①前条第1号、2号に定める事由による場合
 - 勤続年数1年以上2年未満の者 3ヶ月
 - 勤続年数2年以上5年未満の者 6ヶ月
 - 勤続年数5年以上の者 9ヶ月
2. 私傷病による休職期間中は、療養に専念しなければならない。
3. 私傷病により休職中の従業員は、会社の求めに応じて必要な資料を提出しなければならない。

3. 休職中の従業員が遊び回っているらしい

“より”対応のしやすい就業規則

第〇条(休職期)

1. 前条による休職期間は、休職事由を考慮のうえ次の期間を限度として会社が定めるとおりとする。
 - ①前条第1号、2号に定める事由による場合

勤続年数1年以上2年未満の者	3ヶ月
勤続年数2年以上5年未満の者	6ヶ月
勤続年数5年以上の者	9ヶ月
2. 私傷病による休職期間中は、療養に専念しなければならない。
3. 私傷病により休職中の従業員は、会社の求めに応じて必要な資料を提出しなければならない。

“より”対応のしやすいポイント

- ✓ 報告義務の根拠が明確になる
- 就業規則上(≡労働契約上)の根拠があった方がベター
- ✓ 状況に応じた柔軟な報告を求めることができる
- ✓ 定期的な報告を求めることで復職の判断がしやすくなる

3. 休職中の従業員が遊び回っているらしい

☆療養専念義務違反と懲戒処分！？

マガジンハウス事件（東京地判平20.3.10労経速2000号26頁）

【事案の概要】

会社が従業員に配転を命じたところ、これを拒否した従業員がうつ病を理由に休職した。

当該従業員が休職中①オートバイの乗り回し②ゲームセンターや場外馬券場での遊技③旅行等を繰り返していたため、会社は、配転命令拒否に加え、療養専念義務違反を理由に当該従業員を普通解雇した。

【裁判所の判断】

（配転命令拒否による解雇は有効としつつも）

①②③については、主治医が特に問題視していないため、会社がこの点を処分することはできないという旨判断。

→今回のような事例（休職期間中、遊び回っている事例）で

懲戒処分を行うことはとても危険！！

※メンタル不調の場合、遊ぶこと自体が治療に資する場合もある

3. 休職中の従業員が遊び回っているらしい

メンタル不調を訴えて休職している従業員がゲームセンターに入り浸ったり、旅行に行ったりなどして遊び回っているようです。会社としては、しっかり休んで早く職場に復帰してほしいと考えているのに、ちゃんと療養しているのか、本当にメンタル不調なのか疑わしく思っています。どのような対応が可能でしょうか？

【対応方針】

✓ 通院状況の報告を求める

✓ 診断書の提出を求める

→「病状」や「療養状況」を本人に確認する。

(→寛解しているのであれば、復職も検討する。)



休職中の従業員が復職を求めてきた ～復職可否の判断と就業規則～

4. 休職中の従業員が復職を求めてきた

メンタル不調により休職中の従業員が休職期間満了まであと少しとなったタイミングで「復職させてくれ！医者も大丈夫と言っている！」と言って主治医の診断書を提出してきました。

こんなに早く良くなるのか疑問がありますし、本当に復職させて大丈夫なのか、復職させてもまたすぐに再発しないか不安です。どのように対応すべきでしょうか？

【対応方針案】

- ① 主治医面談を申し込む
- ② 指定医面談を命じる
- ③ リハビリ出社を打診する
- ④ 休職期間の延長を検討
- ⑤ 休職期間満了による退職を検討



4. 休職中の従業員が復職を求めてきた

使いにくい就業規則

第〇条（復職）

1. 休職期間が満了した場合、または休職事由が消滅した場合は復職させる。
2. 傷病による休職から復職する場合は、医師の証明書を添付しなければならない。

使いにくいポイント

- ✓ 指定医面談を命じる旨の**明確な根拠がない**
→規定がないと命じられないわけではないが明確な根拠があった方がより良い
- ✓ 休職期間満了かつ**復職不可能な場合の規定がない**

4. 休職中の従業員が復職を求めてきた

対応のしやすい就業規則

第〇条（復職）

1. 休職期間が満了した場合、または休職事由が消滅した場合は復職させる。
2. 従業員は、私傷病による休職事由が消滅したとして復職を申し出る場合、医師の診断書を提出しなければならない。ただし、診断書が提出された場合でも、会社は当該従業員に対し**会社が指定する医師への受診を命ずる**ことがある。
3. 休職期間が満了してもなお当該休職事由が消滅しない場合、**当該休職期間の満了をもって当然に退職**とする。

4. 休職中の従業員が復職を求めてきた

対応のしやすい就業規則

第〇条(復職)

1. 休職期間が満了した場合、または休職事由が消滅した場合は復職させる。
2. 従業員は、私傷病による休職事由が消滅したとして復職を申し出る場合、医師の診断書を提出しなければならない。ただし、診断書が提出された場合でも、会社は当該従業員に対し**会社が指定する医師への受診を命ずる**ことがある。
3. 休職期間が満了してもなお当該休職事由が消滅しない場合、**当該休職期間の満了をもって当然に退職**とする。

対応のしやすいポイント

- ✓「会社が指定する医師」への受診を規定した点
→主治医面談に加えた対応が可能になる
- ✓「当然に」退職する旨規定した点

4. 休職中の従業員が復職を求めてきた

☆①リハビリ入社？②試し出勤？

→復職の可否を判断するため、

- ①入社だけさせ一定時間自由に過ごさせてから帰宅させたり
- ②出勤させ短時間の軽易業務を命じたりすること

✓ あえて就業規則への記載は省いた

→規定があると柔軟な対応ができなくなる

→いずれにせよ、対象従業員との合意が必要

(特に②は業務をさせるため、労働条件の合意が必要)

4. 休職中の従業員が復職を求めてきた

メンタル不調により休職中の従業員が休職期間満了まであと少しとなったタイミングで「復職させてくれ！医者も大丈夫と言っている！」と言って主治医の診断書を提出してきました。

こんなに早く良くなるのか疑問がりますし、本当に復職させて大丈夫なのか、復職させてもまたすぐに再発しないか不安です。どのように対応すべきでしょうか？

【対応方針】

- ✓ 主治医面談を申し込む
- ✓ (必要に応じて) 産業医面談を命じる
- ✓ (さらに必要があれば) 指定医面談を命じる
- 復職可能であれば、復職を命ずる
- 復職不可能であれば、自然退職を検討する



本日お話をさせていただく内容

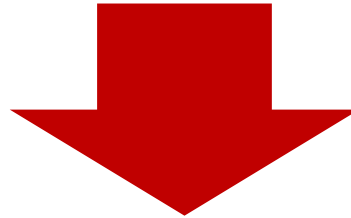
本日のまとめ ～メンタル不調社員と就業規則～

1. メンタル不調が疑われる従業員を発見

第〇条(休職)

従業員が次の各号の一つに該当した場合は休職とする。

- ①業務外の傷病による欠勤が連続して1ヶ月以上にわたる場合
(略)



第〇条(休職)

会社は、従業員が次の各号の一つに該当した場合、休職を命ずることがある。

- ①業務外の傷病(以下「私傷病」という)により欠勤し、当該傷病による欠勤が3ヶ月以内に通算30日以上になったとき
- ②私傷病により通常の労務提供ができず、またその回復に一定の期間を要するとき
(略)
- ⑤その他前各号に準ずる特別の事情があつて、会社が休職させる必要があると認めたとき

2. メンタル不調を訴える試用期間中の従業員

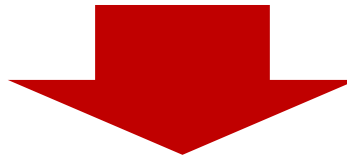
第〇条(休職期間)

前条による休職期間は次のとおりとする。

①前条第1号に定める事由による場合

勤続年数2年未満の者	3ヶ月
勤続年数2年以上5年未満の者	6ヶ月
勤続年数5年以上の者	9ヶ月

(略)



第〇条(休職期間)

前条による休職期間は、休職事由を考慮のうえ**次の期間を限度として会社が定める**とおりにする。

①前条第1号、2号に定める事由による場合

勤続年数 1年以上 2年未満の者	3ヶ月
勤続年数2年以上5年未満の者	6ヶ月
勤続年数5年以上の者	9ヶ月

3. 休職中の従業員が遊び回っているらしい

第〇条(休職期間)

前条による休職期間は、休職事由を考慮のうえ次の期間を限度として会社が定めるとおりとする。

①前条第1号、2号に定める事由による場合

勤続年数1年以上2年未満の者 3ヶ月

勤続年数2年以上5年未満の者 6ヶ月

勤続年数5年以上の者 9ヶ月



第〇条(休職期)

1. 前条による休職期間は、休職事由を考慮のうえ次の期間を限度として会社が定めるとおりとする。

①前条第1号、2号に定める事由による場合

勤続年数1年以上2年未満の者 3ヶ月

勤続年数2年以上5年未満の者 6ヶ月

勤続年数5年以上の者 9ヶ月

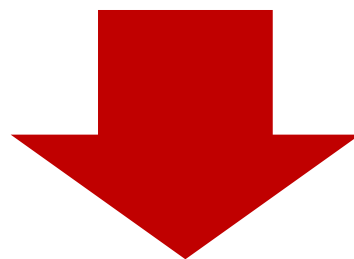
2. 私傷病による休職期間中は、療養に専念しなければならない。

3. 私傷病により休職中の従業員は、会社の求めに応じて必要な資料を提出しなければならない。

4. 休職中の従業員が復職を求めてきた

第〇条(復職)

1. 休職期間が満了した場合、または休職事由が消滅した場合は復職させる。
2. 傷病による休職から復職する場合は、医師の証明書を添付しなければならない。



第〇条(復職)

1. 休職期間が満了した場合、または休職事由が消滅した場合は復職させる。
2. 従業員は、私傷病による休職事由が消滅したとして復職を申し出る場合、医師の診断書を提出しなければならない。ただし、診断書が提出された場合でも会社は当該従業員に対し**会社が指定する医師への受診を命ずる**ことがある。
3. 休職期間が満了してもなお当該休職事由が消滅しない場合、**当該休職期間の満了をもって当然に退職**とする。

4. 本日のまとめ

ご清聴ありがとうございました
座談会パートもよろしくお願いいたします。
皆様方からのご意見やご質問をお待ちしております。

座談会終了後、アンケートをご用意しております。
アンケートへのご協力もお願いいたします。