

# こんなときどうする？メンタル疾患対応 ～メンタル疾患対応に関して寄せられた質問への回答～

令和7年6月19日（木）

かきつばた

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田 鑑彦

あきひこ  
鑑彦

東京都千代田区神田小川町3丁目20番地 第2龍名館ビル8階

T E L : 03-6275-0691

## 講師プロフィール

### 岸田 鑑彦 (きしだ あきひこ)

かきつばた

杜若経営法律事務所 TEL:03-6275-0691



- ・慶應義塾大学法学部法律学科卒業
- ・明治大学法科大学院修了
- ・平成21年弁護士登録(第一東京弁護士会)
- ・経営法曹会議会員
- ・訴訟、労働審判、労働委員会等あらゆる労働事件の使用者側の代理を務めるとともに、労働組合対応として数多くの団体交渉に立ち会う。
- ・企業人事担当者向け、社会保険労務士向けの研修講師を多数務めるほか、「ビジネスガイド」(日本法令)、「先見労務管理」(労働調査会)、労働新聞社など数多くの労働関連紙誌に寄稿。
- ・【著書】「労務トラブルの初動対応と解決のテクニック」(日本法令)  
「事例で学ぶパワハラ防止・対応の実務解説とQ&A」(共著)(労働新聞社)  
「労働時間・休日・休暇(実務Q&Aシリーズ)」(共著)(労務行政)  
「未払い残業代請求の法律相談」(杜若経営法律事務所・編著)(青林書院)
- ・【Podcast】岸田鑑彦の『間違えないで! 労務トラブル最初の一歩』
- ・【YouTube】弁護士岸田とストーリーエディター柄尾の『人馬一体』

社会保険労務士・税理士・会計士・司法書士・弁護士等の士業の先生方へ  
**日本全国200事務所様**を超える士業事務所様にご活用いただいていま  
す

## 土業顧問契約サービスのご案内

### 杜若経営法律事務所



弊事務所は、労働問題一筋、使用者側の労働問題に特化し、日頃の人事労務管理の諸問題から労働組合対応のアドバイス、労働事件争訴遂行-個別労働・団体労働・労働災害等-と、広く労働法分野のお手伝いをしてまいりました。士業の先生からのご紹介案件も多数引き受けており、今後も様々な士業の先生方と一緒にお仕事をさせていただきたいと考えております。

弊事務所は、より一層士業の先生方のニーズに応えられるよう以下のリーガルサービスを提供しております。

## 提供サービス

1

「貴事務所→貴事務所クライアント」  
アドバイス方針へのご助言

- ▼貴事務所からのご相談を弁護士が承ります。
- ▼面談の他、ZOOM等を使用したTV会議、チャットワーク、電話、メールにご対応いたします。※



2

貴事務所のクライアントから  
弊所への直接の法律相談

- ▼貴事務所のクライアント企業案件の法律相談を1企業あたり初回60分無料で承ります。
- ▼貴事務所のクライアント企業へのサービスとしてご活用ください。
- ▼面談の他、ZOOM等を使用したTV会議にご対応いたします。



相談例



この状況で顧客企業が解雇に踏み切って大丈夫か教えてほしい…  
就業規則にこんなルールを盛り込むのは有効?  
身元保証の極度額の定めはどうすればいい?

3

過去セミナー動画・レジュメ資料の提供サービス

- ▼弊事務所が過去に主催したセミナーの動画(YOUTUBE限定公開)・レジュメ資料を無料でご提供します。
- ▼貴事務所がクライアント向けに普段送信されているメールマガジンやニュースレターのご参考にお使いいただき、ロイヤリティや満足度の向上にもお役立てると考えております。

※士業顧問はあくまで、貴事務所への責任の範疇に留まり、貴事務所の顧問先様への責任は負っていないため、

顧問先からの連絡からの返信文章作成などはさせていただいておりません。

NEXT

## 提供サービス

4

顧問先様限定勉強会への無料招待  
(杜若オンラインサロン)

5

新刊書籍の贈呈

- ▼顧問先様を対象とした、弊事務所主催の定期勉強会に無料でご招待いたします。
- ▼実際の事例や質疑応答を中心に、より踏み込んだ実務情報をお届けいたします。  
※原則月一回開催となります

- ▼弊事務所の弁護士が新刊書籍を執筆した場合、無料で1冊贈呈させていただきます。  
※他事務所との共同執筆の書籍は除きます。



6

顧問先様HPに弊事務所名表示可

- ▼ご希望があれば、貴事務所HPに「顧問弁護士事務所 杜若経営法律事務所」等の旨を表示いただけます。



## 士業顧問契約プラン

月額

22,000円から (税込)

※顧問料は売上、従業員数、取扱業務を参考に協議させていただきます

※半年更新の際に、実際の相談回数に応じて料金改定をさせていただく場合もございます

※契約書・就業規則・その他書式リーガルチェックは別途お見積りとなります

## 事務所概要

契約書作成・労務問題・債権回収などに関するご相談。メールや電話での相談はもちろん  
事務所にお越しいただければ直接ご相談を承ることも可能です。  
少しでも気になること、不安なことがあれば、何でもお気軽にご相談、ご活用ください。



杜若経営法律事務所

〒101-0052 東京都千代田区神田小川町3-20 第2龍名館ビル8階

TEL: 03-6275-0691 FAX: 03-6275-069

# 休職発令編

## 質問

---

- ・従業員から1か月の自宅療養を要するとの診断書が提出されたものの、従業員自身が「迷惑をかけたくないから、体調が大丈夫なうちはそのまま勤務させてほしい」という申し出がありました。
- ・体調のことば本人が一番良くわかっているはずなのでその意思を尊重してそのまま働いてもらってよいでしょうか？

# 回答

- ・ 「無理しなければ大丈夫です」と言ってきても、その発言だけで判断しない。メンタル疾患の場合は体調の波がある。
- ・ 業務上の支障を回避するために、リスクはあるものの、短時間の引き継ぎをしてもらうくらいにとどめる。後々、その時に働くかされたことで（休ませてもらえなかつたことで）、病気が悪化したと主張される可能性があるし、そのような状況で働いてもらうことは周りの従業員への負担や危険も生じかねない。
- ・ 診断書が出ているという事実は重い。診断書の内容等を踏まえ、必要に応じて産業医や主治医の意見を聞きながら休養をしてもらうか、就労可能であるならばその旨の診断書を提出してもらう。会社側も適切に対応したことを書面やメールの形で残しておく。

# 診断書提出に対する会社対応の文案

(参考文案)

- 貴殿から抑うつ状態により1か月の自宅療養が必要との診断書が出されています。貴殿からは、「診断書には自宅療養を要するとの記載はあるものの、体調が安定している日もあるし、残業をしなければ大丈夫なので働きたい」との申し出をいただいています。その気持ちはありがたいですが、現状の診断書のまま勤務をしていただくわけにはいきません。診断書のとおりまずは療養していただき（＊欠勤なのか、休職なのかは就業規則の定め方による）、回復したタイミングで復帰のことを検討したいと思います。
- もし、短期間で就労可能な健康状態に回復するということであれば、その際に就労可能である旨の診断書を提出してください。そのうえで安定的に就労できるかどうかを確認したうえで、復帰の可否を判断します。

## 質問

---

- 当社は在宅勤務を取り入れていますが、週1日は必ず出社することを義務付けています。
- ある社員について主治医から「当面は週5日在宅勤務が望ましい」という診断書が出てきました。
- 週1日も出社できないなら不完全な労務提供であり休職を発令しようと思うのですが、一方で、会社としても週5日の在宅勤務で対応できなくはないので、安全配慮義務の観点から、当面は週5日の在宅勤務をさせたらどうかという意見もあります。どちらの対応が望ましいでしょうか？

# 回答

- ・ まず週 1 日の出社すらできない理由を確認する。主治医面談も検討する。
- ・ 週 1 日の出社ができないということは、不完全な労務提供といえるが、会社としても週 4 日は在宅勤務を許容しているので、週 1 日出社の必要性がどこまであるのか？という指摘があり得る。もちろん週 1 日出社の必要性がきちんと説明できるならよい。
- ・ したがって、主治医面談等を踏まえ、期間を定めて（限定して）その間だけ「週 5 日在宅勤務」を認めることが検討する。
- ・ その後も、引き続き週 1 日の出社もできないという場合は休職発令を検討する。

# 質問

---

- ・従業員から「1か月の自宅療養を要する」との診断書が提出されました。
- ・従業員からは「働けないので、休職に入らせていただきます」と休職届が出てきました。
- ・本人から働けないという申し出があった以上は、会社は休職を認めなければならぬのでしょうか？

# 回答

- ・ 会社の規定の仕方次第。
- ・ 私傷病休職は、業務以外の理由（怪我や病気）で勤務ができない従業員の就労を一定期間免除し休ませること。その期間に復帰ができなければ自然退職となるのが一般的。
- ・ 労務提供は労働契約における労働者の本質的義務（＝自身の理由による労務不提供は契約違反）。
- ・ 休職は労働者の権利ではなく会社が決めるのが原則。労働者が休職を届け出たとしても、直ちに休職になるわけではない。
- ・ 会社主導の場合、会社が休職を発令しないと自然退職という効力が生じない。休職発令は不可欠。欠勤扱いのままになっていることがある。

# 休職命令書（ひな型）

令和●年●月●日

● ● 殿

● ● 株式会社

代表取締役 ● ● ● ●

## 休職命令書

当社就業規則第●条第2号（心身の不調により労務提供が不完全であるとき）に基づき貴殿に対して、本日付で休職を命じます。

休職期間：本日（令和●年●月●日）から令和●●年●月●日

注意事項：

1. 休職期間中は無給です。
2. 休職期間中は誓約書を遵守し、療養に専念してください。
3. 休職期間中は1か月に1回、近況を報告してください。
4. 会社が必要と判断した場合、休職期間中、主治医との面談、診断書の提出等を求めことがあります。
5. 休職期間中の社会保険料の自己負担分は、毎月●日までに所定の口座に振り込んでください。
6. 復職の手続きは就業規則第●条に則って行います。
7. 復帰にあたっては慣らし勤務を経て復帰に問題ないと判断して初めて復職となりますのでそれまでは休職期間として取り扱います。

# 休職命令発令の際の留意点

- 休職事由（就業規則第●条）は、該当条文の引用を間違えない。休職事由によって休職期間が異なることもある。第●条第1号に基づき、第●条第2号に基づきのように号番号の引用する。
- 休職期間は明確に定める。なお、休職期間が就業規則上は6か月とされている一方で、診断書は1か月の自宅療養を要すると書いてある場合に、就業規則の期間を記載するか、どちらでも構ないが、休職期間の延長規定がない場合には就業規則の定める最大6か月で発令し、それより前に回復すれば復職してもらうという形がよい。延長規定がある場合にはひとまず1か月で発令して、上限6か月まで必要に応じて延長するという対応も可能。
- 注意事項欄は、自社の就業規則の内容や手続きと矛盾しないように記載する。休職発令のひな形を参考にして休職を発令したところ、自社の就業規則の規定や手続きと矛盾してしまっていることが後で発覚することがある。

# 質問と回答

## 【質問】

- 勤務態度を注意指導をしたところ、逆上して「そういうことを言われるのは心外です。気分が悪いので今日は帰ります。」と言って早退した社員がいます。次の日も体調が悪いとの連絡があり出社しませんでした。特に診断書は出ていませんが休職を発令してしまってよいでしょうか？

## 【回答】

- 正しい注意指導に従わないで早退したり、欠勤したりすることは本来、業務命令違反や正当な理由のない欠勤に該当する。そういう場合に休職（就労をしないで休ませる）というような恩恵を直ちに与えるべきではない。
- 欠勤が続ければ、理由やそれを裏付ける資料（診断書）等を提出してもらうべき。そのうえで休職条件を満たした場合に休職発令を検討する。

# 質問と回答

## 【質問】

- 昨日まで勤務していた社員から「1か月の自宅療養を要する」との診断書が提出されました。しばらく働けないのは明らかなのですぐに休職を発令しても問題ないですよね？

## 【回答】

- 本人のためを思っての休職発令が思いがけない結果になることもある。休職発令要件を満たしているかチェックする。
- もしこの会社の就業規則に「私傷病により連續欠勤30日を経過したとき」のみが休職発令要件とされていたらすぐに休職発令できない。
- 休職発令要件を満たさない休職の効力とは？

# 質問と回答

## 【質問】

- 明らかにメンタル疾患がうかがわれる社員がいます。他の従業員にも悪影響が出ているので休職を発令してよいでしょうか？

## 【回答】

- 勤務態度や勤怠に問題がある場合、まずは勤務態度不良を前提に注意指導する。
- いきなり病気ではないか？と疑う発言は、その発言自体でトラブルになることがあるので避ける。
- ひとまず、注意指導をする。その注意指導に対して、どのような反応を示すか、また指導に対してどのような改善がみられるかで次の対応を考えるのがよい。

# 注意指導書の文案

(参考書式)

- 貴殿は、令和7年●月●日頃から、業務時間中に居眠りをしていることが目撃されています。●月●日にはその現場を目撃した上司から直接指導しました。その際、貴殿は特に体調に問題はないと述べていました。しかし、昨日また10時から10時15分にかけて居眠りをしていることが確認されています。
- 業務時間中の居眠りについては服務規律第●条に違反するものですので本書をもって注意します。なお貴殿については業務時間中の居眠り以外にも、指示した業務を忘れていたということが先週ありました。集中して業務を行ってください。

# 注意指導書を交付する際の留意点

- 指導書の交付は面談を実施したうえで渡す。
- メンタル疾患が原因である場合には指導の内容を理解できない可能性があつたり、面談の際に「私はそんなことをしていない」や「私は悪くない、指示されていない」などと客観的な事実と明らかに矛盾するような発言がなされたりする場合がある。
- そのような発言についても後々、産業医や主治医に情報提供するなどして、診断や判断の材料として用いることがあるため、注意指導の面談の様子は録音する。相手がメンタル疾患を否定しているので、会社側はメンタル疾患を裏付ける証拠があった方がよい。

# 任意の受診を促す

- 文書での注意指導をおこなっても改善がみられない、反抗的な態度を示すという場合は、あらためて対象従業員と面談を行い、任意の受診を促す。
- 「注意指導しても勤務態度や勤怠に改善がみられない。このままだと懲戒処分をせざるを得ないが、貴殿の症状はもしかしたら何らかのメンタル疾患の可能性がある。まずはその原因の究明と治療が先だと思う、受診してみてはどうか。また現状の勤務状況（客観的に勤怠不良を立証ができることが前提）が続くようだと、会社も労務提供として受け取れない。賃金の支払いもできない。○○さんも自身の健康状態に問題がないと考えているのであれば、医師の受診を受けても問題ないと判断されるのではないか？その方がお互いハッキリしてよいのではないか。」という形で任意の受診を勧める（この面談も録音してよい）。

# 受診命令の検討

- 任意の受診も拒否された場合には、受診命令を検討せざるを得ない。受診命令という名前だが、実際には、正当な理由のある労務提供の受領拒否。

電電公社帯広局事件（最判S61.3.13 労判470号6頁）

- 精密検診が労働者の病気治癒という目的に照らして合理的で相当な内容のものであれば、労働者において受診の自由や医師選択の自由を理由に受診を拒否することは許されないとした。

京セラ事件（東京高判S61.11.13 労判487号66頁）

- 労使間における信義則ないし公平の観点に照らし合理的かつ相当な理由のある場合、就業規則等にその定めがないとしても、指定医の受診を指示することができ、労働者にこれに応ずる義務があるとした。

# 受診命令、受領拒否の根拠

- 健康状態の確認が取れないことを理由とする労務提供の受領拒否は紛争になりやすい。
- 発動する際は、根拠に基づき、慎重に行うべき。
- 正当な理由のある受領拒否としての受診命令であるので、就業規則の根拠が必須ではないと考えるが、就業規則に規定があった方が対象従業員を説得しやすい。

# 受診命令、受領拒否の根拠規定

## (参考規定)

- 1 疾病のため継続して3日以上遅刻、早退もしくは欠勤するとき、または心身の不調により労務提供が不完全であると会社が判断したときは、医師の診断書その他必要な書類の提出を求めることがある。この場合の費用は従業員負担とする。
- 2 前項の診断書が提出された場合でも、必要があれば社員に対して会社の指定する医師への受診を命ずること、主治医への面談を求めることがある。この場合、社員は正当な理由なくこれを拒むことはできない。この場合の費用は従業員負担とする。
- 3 前各項の指示に従業員が従わず、健康状態の確認が取れない場合には、会社は労務提供を受け取らないことがある。

# 労務提供の受領拒否と受診命令の文案

年 月 日

●● ●●様

株式会社●●

代表取締役●●●●

## 労務提供の受領拒否と受診命令

貴殿は、令和7年●月ころから、遅刻を繰り返し、業務時間中に急に怒鳴り出したり、急に泣き出したり、仕事中に居眠りをしたり、指示したこと覚えていない等の言動が確認されています。

会社は、令和7年●月●日付指導書において、遅刻をしないこと、業務時間中の居眠りをしないこと、体調に不安があればすぐに上司に報告すること、指示された業務を忘れることがあるのでメモをすることなどを指導しました。しかし、その場で貴殿は「居眠りはしていない。考え方をしていただけだ」「誰かが私を貶めようとしている」と述べました。しかし、その指導をした翌日にも、居眠りをしていることが確認されたため、再度、面談を行いましたが、その際にも、一切、居眠りはしていないと述べました。（次ページに続く）

# 労務提供の受領拒否と受診命令の文案

(続き)

会社が、貴殿に対して、産業医の面談を指示し、先日、産業医の受診をしてもらったところ、産業医からも、心療内科受診を勧める旨の意見が述べられています。

そのため、貴殿に対して、心療内科の受診を再三にわたり勧めていますが貴殿は、「体調については一切問題はない。」「会社の陰謀である」との主張を繰り返すのみで受診に応じていただけません。

それに加えて、2日に1回は遅刻をしている状況、そして遅刻をしているにもかかわらず「遅刻をしているとは思っていない」との言動も踏まえれば、このまま就労を認めることはできません。

そこで、就業規則第●条に基づき、貴殿が心療内科を受診し、安全かつ継続的に就業することができると判断できるまで当社は貴殿の労務提供の受領を拒否いたします。

明日以降に当社に来ても貴殿を就業させることはできませんし、労務提供として認めません。また、労務提供受領拒否期間は欠勤扱いとなりますので速やかな受診を勧めます。受診日、受診機関（病院）が決まりましたら、会社にもご報告ください。

以上

# 質問と回答

## 【質問】

- 休職命令の効力はいつから生じますか？

## 【回答】

- 休職期間のカウントの始期を最初の欠勤から遡ってカウントするか、正式に休職を命じてからとするか、という問題がある。
- 欠勤も休職も、私傷病で働けない期間の解雇を猶予して療養を認めるものであるので、当初の欠勤からカウントするという理屈もあり得るところ。
- ただ休職期間満了によって自然退職という重大な効果を伴うので、後々疑惑が生ずる論点は減らしたい（欠勤と休職命令による休職とは性質が異なるのではないか等）ので、休職発令後の期間でカウントする方が安全。

# 質問と回答

## 【質問】

- 勤続年数別に休職期間に差を設けています。勤続年数の短い社員が休職する場合、その社員の病状からすると、その休職期間では復職は極めて疑わしいです。復職が望めない場合でも休職を認めめる必要はありますか？

## 【回答】

- 休職の趣旨からすると復職を認める必要はないが、心情的な部分もあるので、原則どおり休職を発令した方がよい。
- ただ本人に事情を説明して（休職期間満了退職になる可能性が高いがどうするか？）、本人の意向を確認する手はある。

# 質問と回答

## 【質問】

- 休職発令を忘れてしまいました。ただ結局、欠勤が続いていることになるので、普通解雇できないでしょうか？休職が解雇を猶予するための期間だとすれば、その期間と同じだけの欠勤を事実上認めているので、解雇は有効になるのではないですか？

## 【回答】

- 事案によってはそういう主張も検討すべき。
- 会社が判断したうえで休職を発令していないと評価され、そのうえで、病気の場合は先に休職に入れるべきという話になる可能性がある。安全策でいくならば休職を正式に発令するべき。

# 質問と回答

## 【質問】

- 休職発令を忘れてしまいました。ただ社員も休職の認識で、社員からのメール中にも休職という言葉があります。お互い休職という認識なのでそのまま休職中として進めてよいでしょうか？

## 【回答】

- お互い休職を前提としたメールなどのやり取りを複数残して、いつから休職であることや、いつが休職期間満了であることなどをその中で確認し合う手はある。
- ただ休職発令のことを当初詳しく説明を受けていないと後で主張される可能性があるので、リスクを回避するには正式に休職を発令するのが理想。

# 制度編

# 質問と回答

---

## 【質問】

- 現在「類似の疾病」のみ通算する休職規定になっています。うつ病で休職→休職期間満了前に復帰→腰痛で休職→休職期間満了前に復帰ということを繰り返す社員がいます。「類似の疾病」を削除してしまえば通算はできますか？

## 【回答】

- 削除すれば通算はできるが、不利益変更の問題をクリアする必要がある。

# 休職に関する規定について

- 復職時の通算規定はあったほうがよい。
- 「従業員が復職後 3か月以内に同一ないし類似の事由により欠勤ないし通常の労務提供ができない場合は、復職を取り消し、休職させる。この場合の休職期間は復職前の休職期間の残期間とする。」
- 取り消された場合の残りの期間が非常に短い場合、例えばあと 2日しかないような場合は、会社判断で休職期間を設定、延長すればよい。一律に例えば 1か月とする必要はない。
- 会社によっては、一度休職対象となった傷病については再度の休職の適用を認めないとしたり、疾病が異なっていたとしてもとにかく在職期間中の休職期間は通算して 12か月を限度とするなどしている例もある。

# 質問と回答

## 【質問】

- 休職期間について「延長を認めることがある」と規定していますが、休職者が毎月1か月ずつ休職の延長を申し出た場合は認めざるを得ないでしょうか。

## 【回答】

- 勤続年数に応じた休職期間を確認する（最大期間）。例えば休職期間が最大6か月となっている場合、その範囲での延長は認めざるを得ない。
- 最初から6か月としてもよいし、いきなり6か月とせず1か月の休職を認めて、その後に延長をして6か月まで休職を認めてよい。

# 質問と回答

## 【質問】

- 中小零細企業の場合、休職期間として設定する期間はどのくらいが妥当でしょうか？（可能な限り必要最小限の期間はどのくらいでしょうか？）

## 【回答】

- 1～3か月が目安。次ページのとおり、裁判例をみると、休職期間が短いことを理由にその規定の有効性を否定しているわけではない。

# 休職期間の設定について

## 【休職期間に関する裁判例】

裁判年月日	欠勤・休職期間	結論
東京地判 R4.3.15	欠勤 2か月 休職 3か月	原告側は就労不能自体は争っておらず、心因性めまい症の業務起因性が争点。 裁判所は <b>3か月の休職期間が有効</b> である前提で判断（自然退職有効）。
大阪地判 R4.2.18	休職 3か月 延長 2か月	従業員規模約 <b>70名</b> 。原告側は就労不能自体は争っておらず、業務上の疾病として PTSDを発症したと主張。裁判所はPTSDと業務の相当因果関係を否定し、延長後の休職期間の満了日に労働契約が終了したと認定。 <b>→ 休職期間・延長いずれも有効前提</b> で判断されている。
大阪高判 R3.2.25	4か月	原告側は就労不能を争っていない（代わりに適応障害の発症に業務起因性があると主張）。裁判所は業務起因性は認められないとして（法人の安全配慮義務・疾患との相当因果関係も否定）、原告の地位確認請求には理由が無いと判断。 <b>→ 休職期間 4か月が有効である前提</b> で判断されている。
東京地判 R1.12.27	2か月	従業員規模約 <b>140名</b> 。原告側は就労不能を争っていない（代わり適応障害の業務起因性を争っている）。 裁判所は業務起因性を否定し、休職期間満了によって労働契約の地位を喪失しているため地位確認部分は棄却（自然退職有効）。 <b>→ 休職期間 2か月が有効である前提</b> で判断されている。

# 質問と回答

## 【質問】

- ・ 試用期間中の社員に対して休職規定を除外するのはリスクはありますか？

## 【回答】

- ・ 除外してもよい。勤続期間もわずかで、解雇を猶予する理由に乏しい。休職規定がなければ休職に入れる必要はない。
- ・ ただ連続欠勤で普通解雇できるか？「長期雇用を前提に雇用が継続している間には病気をすることもあるから、仮に休職規定がないとしても、回復のために一定期間は待ってあげるべきであり、直ちに連続欠勤で普通解雇することは社会通念上相当とはいえない」といわれる可能性がある。解雇に関する社会通念は時代によって変わり得る。試用期間満了での本採用拒否を検討。

# 復職編

# 質問と回答

## 【質問】

- 休職していた社員から「復職可能の診断書をもらった」と連絡がありました。直ちに復帰させなければならないでしょうか？

## 【回答】

- 主治医の診断書だけでは判断できない場合がある。休職中に会社からの連絡に一切応じない、定期的な病状報告も一切ない、話している様子からして明らかにまだ不安定な場合など。
- 主治医面談、産業医面談、試し勤務等、会社で定めている復職の手続きをあらかじめ伝えておく。「復帰にあたっては診断書の提出、主治医面談、産業医面談、会社が指示する医師への診察、面談、試し勤務等、会社が指示、定めている復職手続きを経なければ復職できない」というようなことを記載しておく。

## 質問

---

- しばらく休んでいた従業員から「在宅勤務ならできます、重たい物は持てません、残業はできません、部署が変われば大丈夫です」などと条件付きでの復帰はできると連絡がありました。
- 復帰させなければならないでしょうか？

# 回答

- 休職の目的は、休職前の業務を通常どおり（安定的、継続的に）行えるようになるための休養期間（会社からの温情で）。
- 条件付ということは、復帰の条件（通常業務を通常に行える）を満たしていないということ。
- しばらくしたら復帰条件を満たすということであれば、休職期間を延長したり、試し勤務をしたりする信義則上の義務があるかもしれないが、そうでない場合は復職条件を満たしていないと評価せざるを得ない。
- ただ条件付きでも復帰可能との診断書も出ているので、本人と話し合い退職勧奨などを検討したり、試し勤務を検討したりする場面。

# 質問

---

- ・ 復職にあたって休職中に試し勤務させると、従業員から「労務の提供をした。すでに復帰して働いた。」と主張されかねないと思っています。
- ・ 試し勤務の進め方について留意点を教えてください。

# 休職期間中の試し勤務の実施

- 休職を解き復帰の扱いにしてから試し勤務を実施する場合と、休職期間中に復帰可能かどうかを判断するために試し勤務を実施する場合がある。前者の場合、いったん復帰の扱いになるため、復帰後の慣らし勤務において再発してしまった場合に、就業規則の定め方次第（休職期間の通算ルールなどがない）では、また1から休職の要件を検討して、1から休職期間のカウントがスタートするということもあり得る。
- したがって、休職期間中に実施することを前提に検討した方がよい。
- そもそも、復帰可能な体調とは、その時だけ、その瞬間だけ体調が良いだけでは足りず、会社の業務を実際に継続して行うなかで、再発せず、安定して、継続的に勤務できる状況であることが必要。特にメンタル疾患の場合は、症状が安定していたとしても再発する可能性があるため、一定程度、実際に勤務をしてみてその様子を確認することが合理的。

# 休職期間中の試し勤務の実施

- ・ 試し勤務は、休職期間の延長規定などで対応することになる。また試し勤務については内容がそれぞれ異なるので、単に出勤、退勤のみであれば賃金は必要ないと考えられるが、実践的に労務提供してもらう場合には、その労務提供は本来の労務提供ではなく復帰できる体調かどうかを判断するための労務提供ではあるものの、賃金の支払い義務が生ずると考えられる。
- ・ NHK名古屋放送局事件（名古屋高判H30.6.26・労判1189号51頁）でも、「当該作業が使用者の指示に従って行われ、その作業の成果を使用者が享受しているような場合等には、当該作業は…労働基準法11条の規定する『労働』に該当する…と解され、最低賃金法の適用により、賃金請求権が発生する」と判断し、賃金の支払いが必要な労働と判断されている。

# 休職期間中の試し勤務の実施

- ・ 試し勤務の労務提供は本来の労務提供とは異なるので、労使で合意が成立すれば、試し勤務期間限定で賃金を設定（時給）することも可能と思われる。
- ・ しかし、試し勤務の期間はさほど長くないことを考えると、従前の賃金を前提に時間に応じて（半日勤務の慣らしの日は半日分）対応した方がよい。
- ・ また試し勤務の位置づけを明確にした方がよいので、確認書を取り交わしておくのが良い。

# 試し勤務実施にあたっての確認書

(参考書式)

## 試し勤務実施にあたっての確認書

下記のとおり試し勤務を実施します。試し勤務は休職期間中に、復帰可能かどうかを判断するための試しであり、試し勤務期間中も休職期間中の扱いとなります。

### 1. 試し勤務期間

令和●年●月●日から令和●年●月●日までとする

ただし、試し勤務期間における勤怠状況、職務遂行状況等を勘案し、試し勤務期間を延長する場合があります。

### 2. 試し勤務の内容

試し勤務の内容は、別紙「試し勤務の実施について」のとおり実施します。\*勤務時間、就業場所、就業内容、給与等を記載します。  
(次ページへ続く)

# 試し勤務実施にあたっての確認書

(続き)

## 3. 試し勤務にあたっての留意点

- ・ 必要があれば医師の指示に従い治療を行うこと
- ・ 体調に不安があれば、直ちに上長に報告すること
- ・ 服薬する場合には、その旨を上長に報告すること
- ・ 上司の指示に従い試し勤務を実施すること

## 4. 復職可否の判断等

上記「1」記載の試し勤務期間最終日までに、本人の体調、主治医ないし産業医等の診断内容等を総合的に勘案し、復職の可否を判断いたします。

以上



休職期間満了編

## 質問

---

- 確かに私は、休職期間満了までに復帰できるまでに回復はできませんでした。ただしもともと私は、私傷病ではありません。
- 私傷病前提の休職期間満了にはならず、その後も雇用が維持されるのではないでしょうか？

# 回答

- 休職期間満了の時点で、病気が治癒しないなど復職できない場合は、自然退職もしくは解雇すると規定されている例が多い。
- 「自然退職」の場合、時の経過により自然に退職の効力が生ずるので特に意思表示は不要。「解雇」の場合は、解雇の手続きが必要。
- 自然退職か普通解雇かで裁判上の有利不利は感じない。休職期間満了時に復職できるか否かを裁判所は気にしている。
- 自然退職の場合は休職期間が満了してしまうと退職の効力が生じてしまうので、それ以外の方法を取る場合（医師面談や休職の延長等）には、休職期間の満了よりも前に対応しておく必要がある。

# 回答

- 一方で業務上の災害であれば、解雇制限がある。

## (解雇制限) 第19条

使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後三十日間並びに産前産後の女性が第六十五条の規定によって休業する期間及びその後三十日間は、解雇してはならない。ただし、使用者が、第八十一条の規定によつて打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合においては、この限りでない。

- また解雇ではなく「自然退職」の場合であっても、休職は私傷病を前提にしているため「業務上の疾病」であれば、休職の前提を欠き、その結果、休職期間満了による自然退職も生じ得ないということになる。

# 回答

- 「業務上の災害」か否かは、任意交渉では白黒つかないので、紛争が長期化しやすい。
- 休職期間が3か月～6か月の場合、その間に労災申請をしても、労基署の判断が出ないことがある。（6か月以上かかることがある）。
- そのまま休職期間満了で自然退職とするか、休職期間を延長して治るのを待つか。労災認定される見込みの読み。直近6か月の労働時間が重要。労災認定される可能性がある場合、休職期間を延長するなどして治るのを待った方がよい。
- そうでなければ紛争覚悟で自然退職とし、内容証明や団交申し入れがあった時点で対応するというのも1つ。

# 労災認定されたが自然退職を認めた例

【共立メンテナンス事件・東京地裁平成30年7月30日判決】

- 上司のパワハラ（暴行）認定→適応障害を発症→労災認定
- 休職期間満了による自然退職を有効と認めた。
- 暴行の内容は、腕を掴んで前後に揺さぶる暴行、恫喝口調で「やれよ。」「分かったか。」、壁に身体を押し付け、身体を前後に揺さぶり、壁に頭部をぶつける暴行（頭部打撲、頸椎捻挫、適応障害との診断）→これらについて裁判所はパワハラと認定。

# 労災認定されたが自然退職を認めた例

【パワハラと精神疾患の因果関係】→因果関係を認めず

- 頭部打撲、頸椎捻挫の程度は、経過観察7日間を要する程度であり、暴行態様が強度なものであったとまではいい難い。
- 上司の暴力行為は、本件事件時の1日のみに止まっている。
- 上司の暴行が、客観的にみて、それ単体で精神障害を発病するほどの強度の心理的負荷をもたらす程度のものと認めることには、躊躇を覚えざるを得ない。
- 事件当日に受診した病院でも、医師に対し錯乱状態や不眠症といった症状を訴えており、適応障害の原因が本件事件以外の業務外の要因にもあるとの合理的な疑いを容れる余地がある。

# 質問と回答

## 【質問】

- ・ 「業務上の傷病」による休業の場合でも、休業期間が満了するが病気が治っている証明ができない場合、業務遂行が困難の理由で解雇として問題ないのでしょうか？

## 【回答】

- ・ 業務上の疾病なので、休職の適用ではないと思われる。
- ・ 休業中＋その後 30 日間は解雇制限がある（労基法 19 条）ので原則として解雇できない。
- ・ 症状固定になると理論上は解雇可能になるが、業務上災害での休業という経緯も踏まえれば、復帰できる業務の有無や条件などを本人と協議した方がよい。

# 質問と回答

## 【質問】

- もともと、前職時代からうつ病を患っていたと入社後に本人から報告がありました。したがって入社後にうつ病が再発したとしても、その原因は当社の業務とは関係ないと思っていますが、その認識で問題ないでしょうか？

## 【回答】

- 入社時点での病気の状況、入社後の労働時間の長さや、入社後の就労状況等によっては当該会社での業務が原因でうつ病が発症したと認定される可能性がある。
- 当該従業員が診断書を提出して体調不良を訴えていたにもかかわらず、会社が何ら対処しないまま勤務を継続させたことによってうつ病が悪化してしまった場合、安全配慮義務違反を問われる可能性もある。

# 入社前のうつ病と入社後の自殺

- 入社前にうつ病に罹患していて入社後に自殺した事案であっても業務上災害と認めた事案（八王子労働基準監督署長事件・東京地裁平成26年9月17日判決）もある。
- こうした診療経過や亡きの置かれた状況等に照らすと、亡きの人に対する態度には不安定なところも見受けられるが、亡きの本件精神障害は、本件会社における勤務を含めて、社会生活を特段の支障なく送ることができる程度には安定していたものであって、少なくとも本件会社に就職した平成17年には、本件精神障害の症状が精神障害の発病と寛解を繰り返していた状況にあったとは評価すべきものではなく、おおむねその症状が消失していたとみるべきものである。
- したがって、本件精神障害の症状は、平成18年12月の時点では、「精神障害で長期間にわたり通院を継続しているものの、安定していた状態で、通常の勤務を行っていた者」に当たる状況にあったとみることが相当である。

# 質問と回答

## 【質問】

- 休職期間満了前に定年や有期雇用の期間満了が到来する場合、休職命令書等にそのことを記載する必要がありますか。記載がなくても定年や有期雇用の期間満了で雇用関係は終了でしょうか？

## 【回答】

- 契約終了日と休職期間満了日は別ものなので、休職発令の際に休職期間満了日は記載した方がよい（定年や有期契約の満了日と合わせる等）。契約終了日よりも後の日付まで休職期間とすると、会社は更新を予定していた？という指摘を受ける。
- 対象社員の雇用の状況（定年後再雇用の対象か否か、雇用継続の期待の有無、休職発令のタイミング等）によっては、定年や契約期間満了時に当然に雇用が終了するとは限らない。

# 質問と回答

## 【質問】

- 主治医は復職可能と言っています。産業医はまだ復帰できないと言っています。会社は産業医の意見を尊重して、休職期間満了による自然退職としたいと考えていますが問題ないでしょうか？

## 【回答】

- メンタル疾患の場合は特に主治医の意見が尊重される傾向にある。主治医の意見が明らかに偏っている、間違っているということを会社側が積極的にいえないと厳しい。
- 主治医、産業医以外の別の判断資料があるか否かも重要。
- 裁判で会社の主張が認められているケースは、産業医の意見+aの客観的な資料があることが決め手になっている印象。

# 休職期間満了退職を有効と判断した裁判例

- ・幻冬舎コミックス事件（東京地裁H29.11.30判決）

→産業医+メンタル専門医の診断（生活リズム・睡眠時間の記録）を踏まえ判断。「決められた時間に起きて、決められた時間に出掛け、定時に帰るという行動が全くできていなかった」と認定。

- ・東京電力パワーグリッド事件（東京地裁H29.11.30判決）

→産業医見解+メンタル専門医見解+リワークプログラムの結果を踏まえ判断。「リワークの評価シートが48点満点の33点（復職目安は40点）」しか取れていないと認定。

---

ありがとうございました。