

第53回 杜若オンラインサロン

休職制度に関するおさらい ～基礎とつまずきやすいポイント～

杜若経営法律事務所

弁護士 友永 隆太

弁護士 釋 英導

目次

- ① 講義パート(担当: 釋)
 - 1 休職制度に関するおさらい
 - 2 つまづきやすいポイント
 - 3 就業規則の定め方についてのポイント
 - 4 まとめ
- ② 座談会パート(担当: 友永・釋)

ご質問方法について

ご質問がある場合には、画面下の「Q&A」からご入力ください。

いただいたご質問は、後半の座談会にて時間の許す限り回答させていただきます。

ご質問をお待ちしております。

※ご質問の際は、特定の企業名、人物名はご入力されないようお願いいたします。

※本日のセミナーは収録させていただいております（後日顧問先様限定で公開予定）。

1 休職制度に関するおさらい

1-1 はじめに

- ・最近、「メンタル不調で出勤できなくなってしまった従業員がいて休職に入ってしまったが、どう対応してよいか分からない」というご相談をいただくことが多くなった。
- ・休職は、就業規則上にしっかり規定されていることだけでなく、実際の運用をミスなく進めることも非常に重要である(ミスがあった場合は自然退職が無効となってしまう場合もある)。
- ・本日のサロンでは、そもそも休職制度はどのようなものかといった基礎的な内容から、実際の運用でつまずきやすいポイントまで、「おさらい」として扱いたい。

休職発令

- 欠勤前置等の定めがある場合、当該要件を満たした場合に休職発令が可能になる。
- 書面等での発令が必要。

休職

- 定期的に診断書を提出し、病状を報告するよう指示する。

試し出勤

- 復職の可否の判断が難しい場合等は、試し出勤を行う。

休職期間満了

- 休職期間が満了しても復職できない場合、退職となる。
- 満了前に復職が可能になった場合は、元通り勤務する。

1－2 休職の法的性質

- ・休職は、以下のように定義される。

「ある従業員について労務に従事させることが不能または不適當な事由が生じた場合に、使用者がその従業員に対し労働契約関係そのものは維持させながら労務への従事を免除することまたは禁止すること」(菅野)

- ・法令上、休職に関する特段の定めはない。そのため、休職制度をどのように設計するかは、会社ごとの就業規則によって定めることとなる。
- ・なお、業務命令による自宅待機(e.g.懲戒処分前の調査のための待機)とは異なり、就業規則上に定めがあれば、**無給**とすることが可能。一般的には無給と定められていることが多い。

1－2 休職の法的性質

・休職には、主に以下のような種類がある。

	類型	制度目的	具体例	事後対応
1	私傷病休職	労務提供ができなくなった従業員について解雇を猶予する	労働者のプライベートで重大な出来事があり、うつ病で出勤できなくなった。	休職期間が満了してもなお回復しない場合は自然退職となる。
2	起訴休職	企業の社会的信用の維持、 職場秩序の維持 懲戒処分の留保等	労働者が窃盗容疑で逮捕・起訴された。	懲戒処分 退職勧奨
3	出向休職 その他休職	上記以外の諸事情により勤務ができない場合に勤務を免除する	従業員に対して、他社への出向を命じた。	休職事由が消滅次第、復職となる。

1－3 私傷病休職の効果

- ・私傷病休職については、一定期間を経過しても復職ができない(回復に至らない)場合、「自然退職」(当然退職)とする規定を置くことが一般的。
- ・自然退職の法的性質については諸説あるが、本人の意思に基づかずに雇用契約が終了することは間違いない。そのため、裁判では、きちんと就業規則上の手続きに則って休職の運用がなされているかどうか が厳格に判断される。

会社からの一方的な終了	労働者からの一方的な終了	双方の合意	その他
・普通解雇 ・懲戒解雇 ・休職期間満了による自然退職 (諸説あり)	・辞職	・合意退職 (退職勧奨を きっかけとする場 合も含む)	・死亡退職

↑(参考)雇用契約の終了の態様

1－4 試し出勤について

- ・本人が「復職したい」と言っている（または復職可能の診断書が出ている）ものの、会社として本当に復職させてよいかどうかの判断に悩む事例が多い。
 - ・このような場合に、**復職可能性の判断のために、試し出勤（試し勤務、リハビリ勤務）を行う**ことが一般的になっている。
 - ・試し勤務は、「休職期間中に」「本人との合意によって」設定することが重要。また、業務をさせる場合には、試し勤務期間中の賃金も別途合意する必要がある。
- （※試し勤務の具体的な方法については、第39回杜若オンラインサロン「試し出勤のススメとリアル」も参照。）

1-5 ミスがあった場合のリスク

・休職の手續にミスがあったが、それに気づかないまま(または労働者側から指摘があったが特に対応しないまま)休職期間満了による自然退職とした場合は、下記のリスクがある。

①地位確認請求

→「自分はまだこの会社の従業員であることを認めてほしい」という請求のこと。
裁判で地位確認請求が認められた場合、当該従業員は会社に復帰する。

②賃金支払請求

→自然退職扱いとなった日から会社に復帰するまでの間の賃金を支払うように請求されることがある。
裁判になった場合は、年単位の賃金を請求されることとなる。

2 つまづきやすいポイント

2-1 休職は発令が必要

よくある誤解①

「就業規則上の休職の要件を満たしたので、本人に特段連絡をしなくても休職が開始したことになる。」

- ・休職期間を開始させるためには、労働者本人に対して、「ここから休職に入ります」という通知を出すことが必要。法的には口頭での通知も不可能ではないが、記録に残す観点から、書面で**休職発令通知書**を出すべき。
- ・休職発令がなされていない場合は、「欠勤」扱いとなる。欠勤扱いのままでは、休職の規定（ひいては休職期間満了による自然退職の規定）を適用することができない。
- ・休職要件を満たしているのに休職発令を忘れていた！という場合には、その時点で休職発令をすることが可能（※この場合の休職期間のカウントは、休職要件を満たした日からではなく、発令した日からとなる）。

2-2 主治医の診断書が全てではない

よくある誤解②

「労働者が「労務提供不能」「療養が必要」といった主治医の診断書を提出した場合は、必ず休職させなければならない。」

「休職中の労働者が「復職可能」の診断書を提出した場合は、必ず復職させなければならない。」

・主治医は、入手できる情報が限定的であるため、主治医の診断書の記載（復職の可否に関する記載等）が必ずしも会社の実態に即しているとは限らない。そのため、**主治医の診断書の内容に疑義がある場合は、絶対に従わなくてはならないわけではない。**

・ただし、裁判では主治医の診断書の信頼性は非常に高い。そのため、主治医の診断書に従わない場合は、**相当程度慎重に進める**ことが求められる（産業医からの診断書も取得した上で、産業医の診断書の方がより信頼できるという証拠を積み重ねる必要がある）。

・具体的には、産業医面談の設定、主治医面談の依頼、診療情報提供依頼書の提出等。

2-2 主治医の診断書が全てではない

- ・主治医の診断書に疑義がある場合の対応策として一般的なものは、下記の通り。
(1と2、または1と3という組み合わせで、さらに試し勤務も併せて実施すべき)

	対応策	内容	注意点等
1	産業医面談	労働者本人と産業医との面談を設定し、診断書等を作成してもらう。	産業医に対しては、本人の業務内容や休職に至る経緯を詳細に伝え、よく理解してもらった上で診断に臨んでもらう必要がある。
2	主治医面談	主治医に依頼して、会社担当者を含めた面談の機会を設定する。 業務内容等を具体的に伝えた上で、改めて意見をいただく。	労働者本人の同意が必須。 試し勤務の可否やその内容についても併せて意見を聞けるとよい。
3	主治医への診療情報提供依頼書の提出	主治医が多忙等で面談の設定が難しい場合、質問書面を送って、回答をいただく。	労働者本人の同意が必須。 厚労省が依頼書のテンプレートをWEB上で公開している。〔改訂 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き〕

2-3 復帰先の部署は柔軟に検討

よくある誤解③

「営業の部署に所属していた労働者が休職に入った場合、営業の業務を再開できない限り、復職は認めなくてよい。」

- ・雇用契約において、業務内容の変更の範囲について限定がない場合、復職に当たっては、元々の部署だけではなく他の部署での復職の可否についても検討しなければならない。
(ただし、過去の人事異動の実績等に照らして、当該労働者の異動先となる現実的可能性がある範囲で検討すれば足りる。まったく可能性がない部署での復職の可否までは検討の必要はない。)
- ・検討に当たっては、「能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして」可能性の有無を判断すべきとされている(片山組事件、最判H10.4.9)。
- ・雇用契約において、業務内容の変更の範囲について限定がある場合は、その範囲内で復職の可否を検討すれば足りる。(復職可能な部署がなければ、そのまま休職となる)

2-4 自然退職の前に予告をすべき

よくある誤解④

「就業規則上に休職期間は明記されており、本人も読んでいるはずだから、休職期間満了による自然退職をあえて予告しなくてもよい。」

- ・前提として、就業規則が当該労働者本人にも周知されていることが必要である。もし休職期間中は閲覧できない状態であれば、就業規則の一部(休職関連)または全部を当該労働者に送ることも考えられる。
- ・就業規則中に休職期間が明記されており、本人が認識していたとしても、会社から本人に「あと1か月で自然退職となります」といった内容を通知した方がよい。法的に必須ではないものの、本人が「聞いていなかった」と言い出す等のトラブルもあり得るので、通知があった方が無難である。また、これによって本人が再度医師から診断書を取得し、会社がその内容を基に判断するといった猶予が生じるという効果もある。

2-5 休職中の私生活には干渉しない

よくある誤解⑤

「うつ病で休職しているのに、他の従業員から、アイドルのライブで遠方まで出かけている様子がSNSにアップロードされていたと聞いた。この場合は療養専念義務違反で懲戒処分できる。」

- ・休職中は、就労義務が免除されており、労働者は原則として自由に過ごすことが可能である。
- ・特に精神疾患で休職している場合は、健康な人と同様に外出したり、リフレッシュしたりすることが回復につながるという考え方もある。そのため、**休職者の外出や旅行について、療養専念義務違反として懲戒処分をすることは難しい。**
- ・他方、「足を手術したから休職しているはずなのに、登山に行っている様子がSNSにアップロードされていた」というように、**私傷病の存在自体が疑わしい(虚偽申告をした可能性がある)場合**については、証拠を保存した上で、調査をして虚偽申告による懲戒処分を実施する余地はある。

3 就業規則の定め方についての ポイント

3-1 休職発令に関する規定

規定例	<p>第〇条 従業員が次の各号のいずれかの要件を満たした場合は、休職を命じることがある。</p> <ul style="list-style-type: none">① 業務外の疾病により30日以上欠勤したとき② 業務外の疾病により労務提供が不完全なとき③ 起訴をされたとき④ 出向をしたとき⑤ その他会社が休職をさせることが必要であると認めたとき <p>2 試用期間の者には、前項の規定は適用しない。</p>
-----	---

・休職発令の要件として、一定期間の欠勤を定めている規定は多くみられる。

・ただ、会社には来ているけれどもまともに仕事できていないとか、毎日大幅に遅刻しているといった事態も考えられる。そのような場合に備えて、欠勤だけではなく、**労務提供が不完全な場合にも休職を発令**できるようにすべき。

3-2 休職中に関する規定

規定例

第〇条 従業員は、第〇条に定める休職期間中、会社から指示があった場合には、医師（会社による指定がある場合にはその医師）の診断書を提出し、さらに病状について報告しなければならない。

- ・休職発令後も、休職期間を継続するか復職させるかの判断には医師の診断書が必須である。そのため、就業規則上、指示があった場合には診断書の提出を義務付けた方がよい。
- ・診断書とは別途、指示があった場合には病状について報告しなければならない旨も定めた方がよい。
- ・理由としては、診断書に必ずしも詳細な症状等まで記載されるとは限らないため、復職の可否の判断にあたっては、直近の状況を本人に尋ねる必要がある場合があるからである。

3-3 休職期間の長さに関する規定

- ・休職期間は、在籍年数の長さに応じて差をつけることが一般的。
- ・在籍年数の短い労働者についても、最低3か月以上の休職期間を与えるべき。もし就業規則上で「1か月」などと定まっている場合は、就業規則を変更するか、運用上必ず3か月以上に延長することが望ましい。
- ・休職期間満了による自然退職をすべきかどうか微妙な事案では、休職期間を延長し、慎重に復職の可否を判断する必要がある（後々紛争になった場合、そのように慎重に判断することが会社側に有利な事情となる。）。
- ・そのため、就業規則上も、会社による休職の延長が可能である旨を記載すべき。

3-3 休職期間の長さに関する規定

規定例

第〇条 休職期間は、以下の各号の期間を上限として、会社が定める。

① 〇条1項または2項(私傷病休職)の場合

勤続1年未満の者 3か月

勤続1年以上5年未満の者 5か月

勤続5年以上の者 8か月

② 〇条3項(起訴休職)または4項(出向休職)の場合

休職の事由が消滅するまで

③ 〇条5項(会社が必要と認めたケース)の場合

会社が必要と認めた期間

2 会社は、必要と判断する場合は、前項に定める期間を超えて休職期間を延長することができる。

3-4 試し勤務に関する規定

- ・試し勤務自体は、会社と労働者の間で合意をすれば実施できるため、必ずしも就業規則に記載しなければならないものではない。
- ・もっとも、就業規則に記載することで、労働者側の予測可能性が高まる(試し勤務を経て復帰となる場合があることを予め知ることができる)ため、可能であれば就業規則に盛り込んでおくことが望ましい。
- ・次のページの規定例では、会社の裁量を幅広く取っているが、実際には下記のような内容で試し勤務を実施することが多い。

- | | |
|-------|---------------------------------------|
| ①期間 | 2～3週間程度 |
| ②勤務計画 | 最初は午前のみ出勤とし、徐々に一日の勤務に近づける |
| ③業務内容 | 最初は読書等をさせ、徐々に業務をさせる |
| ④給与 | 業務をさせる場合は、1日当たりの賃金を設定
(通常より低くてもよい) |

3-4 試し勤務に関する規定

規定例

第〇条 会社は、必要と認めるときは、従業員の復職の可否を判断するために、試し勤務を実施することがある。この場合、試し勤務は第〇条に定める休職期間中に実施し、試し勤務期間は休職期間に算入するものとする。

2 試し勤務の期間、勤務計画、業務内容及び給与については、会社が定める。

3 会社は、従業員の心身の状態を勘案し、試し勤務に耐えられない、試し勤務を必要としないと認める場合その他試し勤務を継続することが適当でないと認めたときは、試し勤務を中止することができる。

4 まとめ

まとめ

①休職は、就業規則に十分な定めを置くとともに、個別事案においてもミスなく丁寧に対応することが必要。

↳特に、休職発令・休職期間満了前の予告等に漏れが生じないように注意。

②主治医の診断書に100%従わなければならないわけではないが、従わない場合は特に慎重な対応が必要。

↳産業医面談、主治医面談、試し勤務等を活用する。

③休職期間満了の際は、復職の可否をあらゆる角度から検討しなければならない。

↳本人の病状、診断書の記載、試し勤務の結果、他部署への異動可能性等を考慮して判断する。