

【3か月連続開催 就業規則セミナー 第1弾】

「試用期間」「配転」「休職・復職」の徹底解説
～最新判例にみる、雛形規定の危険な落とし穴と正しい実務対応～

社労士・経営者・人事担当者向け

📅 2025年11月19日（水）13:30～15:00

👤 講師：佐藤浩樹

📍 オンラインセミナー

講師紹介 — 弁護士 佐藤浩樹



佐藤 浩樹
弁護士

用 所属・肩書

杜若経営法律事務所 弁護士
第一東京弁護士会 所属
経営法曹会議 会員

経歴

群馬県出身
慶應義塾大学法科大学院 修了

専門分野

労働問題（使用者側）

- ＞ 残業代請求
- ＞ 団体交渉
- ＞ 労働災害
- ＞ 解雇事件

最近の講演

第65回全日本病院学会
「医療介護求人サイト・人材紹介会社からの
違約金請求トラブルに巻き込まれないために」

主な著作

「就業規則の法律相談 I-II」
（共著・青林書院）

杜若経営法律事務所の顧問サービスご案内



経験豊富な弁護士による
サポート



スピーディな
問題解決



法的リスクの
事前予防



予測可能な費用で
安心

士業向け「士業顧問サービス」

月額 2万円（税別）

- ✓ 相談回数無制限
- ✓ 顧客企業との法律相談 初回1時間無料
- ✓ セミナーレジュメ・アーカイブ動画提供
- ✓ 顧問先限定勉強会招待
- ✓ 新刊書籍贈呈

企業向け「企業顧問サービス」

月額 5万円～（税別）

- ✓ 問題社員対応・ハラスメント対応
- ✓ 契約書チェック・リーガルチェック
- ✓ 相談回数無制限
- ✓ セミナー資料提供・勉強会招待
- ✓ 新刊書籍贈呈

お申込み方法

詳しい内容について知りたい方は、セミナー終了後のアンケートにて「顧問内容についてZoomで話を聞いてみたい」をご選択ください。弁護士佐藤がZoom面談（15分程度）でご案内します。

本日の構成

前半

- ① 試用期間
- ② 配転・転勤
- ③ 配置転換
- ④ 出向

後半

- ⑤ 休職

※2つの架空事例で学ぶ

各テーマの流れ

架空事例 — 問題点 — 解説 — 裁判例 — 改善規定 — 理想規定 — 実務ポイント

試用期間

≡ 主要テーマ

- ① 期間設定と延長・再延長
- ② 本採用拒否／解雇の基準
- ③ 解雇前協議と手続き

目 骨子の条文

本規則第9条1項～4項

架空事例（試用期間）



A社

急成長中のITベンチャー
雛形で就業規則を作成



Bさん

中途採用のプログラマー
技術は良いが協調性に難



入社（1か月目）

Bさんが入社。マネージャーDは協調性に懸念



指導（2か月目）

報告・連絡・相談のルールを具体的に指導



試用期間満了直前

「延長したいが規定がない」「不適格として拒否するしかない」



結末

会社は「不適格」として本採用拒否→労働審判へ発展

問題点（試用期間）



A社の就業規則の重大な問題点



延長規定の欠如

「3か月」と固定されており、延長の可否や手続きの規定がない



不適格の抽象的规定

「不適格と認めた者は解雇」という曖昧な規定のみで判断基準なし



指導・改善機会の不明確化

注意や指導のプロセスが明記されておらず、評価基準が不透明

雛形の使用は**不十分**。具体的な規定と手続きが必要

法的性質と期間の考え方

㊦ 試用期間の法的性質

「不適格と認めた場合に解約できる解約権留保付き雇用契約」

⚡ 三菱樹脂事件（最高裁 昭和48年12月12日）
事業主は自由に本採用を拒否することは許されない

📄 就業規則の最低基準効

就業規則を下回る労働条件は無効（労契法12条）

⚡ 光洋精工解雇事件（徳島地裁 昭和45年3月31日）
就業規則2か月超える1年の試用期間は無効

🕒 期間の長さの制限

長期試用期間は公序良俗違反

⚡ ブラザー工業事件（名古屋地裁 平成元年12月11日）
最短6か月～1年の試用期間をさらに延長は無効

⚠ 実務上のポイント

適切な期間：6か月程度

契約書：就業規則より長い試用期間の設定は無効

延長：就業規則に明確な「延長規定」を設ける

延長の可否と要件



原則：延長規定なければ不可

東京地裁決定 昭和63年12月5日
(サッスーン東京事務所事件)

就業規則等に延長の定めがない限り、試用期間の延長は認められない



例外：労働者利益＋同意

東京地裁判決 令和2年9月28日
(明治機械事件)

労働者の利益のためやむを得ない事情があり、同意を得て必要最小限の期間を設定すれば可

実務上の留意点

- ①従業員への通知が必要
- ②合理的理由が必要

再延長の取り扱い

⚠ 再延長の制限

「試用期間を延長することがある」という規定は
1回限りの延長と解釈されます

⚖ F社事件

神戸地裁 平成30年7月20日

延長規定があっても**再延長はできない**と判断

🔔 対応策

就業規則に**再延長可能であることを明記**する

「合計で3か月間を上限として、試用期間を延長し、または**延長した試用期間を再延長**することがあります」

延長・再延長は**必ず書面で通知**し、理由と期間を明記する

解雇/本採用拒否の基準

採用後判明の事情で客観的相当の場合のみ

最高裁判所判決 昭和48年12月12日
(三菱樹脂事件)

試用期間中でも、事業主は自由に本採用を拒否することは許されない。
採用時に知ることが期待できなかった事情が判明し、雇用が
適当でないと客観的に相当な場合のみ認められる。

通常解雇より広いが解雇権濫用法理は適用

東京地方裁判所判決 平成24年8月23日
(ライトスタッフ事件)

客観的合理性、社会通念上の相当性の観点から通常解雇より
広く認められるが、解雇権濫用法理の基本的枠組みを逸脱
する行使は許されない

実務上の留意点

通常解雇より広い範囲で認められるが無制限ではない。**採用時に予見できなかった事情の発見**と**客観的な相当性**が必要。安易な判断による本採用拒否は無効リスクが高い。

試用期間途中の解雇と満了時対応



途中解雇はより厳格な基準

東京高等裁判所判決 平成21年9月15日
(ニュース証券事件)

「試用期間満了前の解雇は、満了後の本採用拒否より一層高度の合理性と相当性が求められる」



性急な解雇は無効に

東京地方裁判所判決 平成27年9月30日
(医療法人事件 WL2015WLJPCA09308007)

試用期間の半分で解雇は性急すぎるとして無効判断
賃金相当額約470万円の支払命令

▲ 実務上の留意点

原則は試用期間満了時に判断 途中解雇は高度な合理性が必要
指導不十分な性急な解雇は無効リスク大

最近の敗訴例（試用期間）

⬆ 軽微なミスによる解雇は無効

大阪地裁判決 令和元年11月8日（労働保険事務組合事件）

事務職員の**軽微な誤記・入力ミス**を理由とした解雇を無効判断。**賃金相当額約400万円**支払命令。

⬆ 性急な判断による解雇は無効

東京地裁判決 平成27年9月30日（医療法人事件）

試用期間の半分で解雇は**性急すぎる**と判断。賃金相当額約470万円支払命令。

⬆ 能力・勤務態度不良の立証不足

東京地裁判決 平成27年1月28日（にんげんろく設計事件）

能力不足の主張不認定。勤務態度も**不良とまではいえない**と判断。賃金約750万円支払命令。

⬆ 経験不足を考慮した判断

福岡地裁判決 平成28年9月19日（社労士法人事件）

初心者として採用された従業員の解雇を無効判断。**賃金約340万円**支払命令。

⚠ 実務上の留意点

試用期間中も解雇権濫用法理が適用。**指導記録作成、改善機会付与、客観的証拠確保**が必須。

改善を要する規定例（試用期間）

多くの企業で見られる問題のある規定例

要改善

⚠ 典型的な試用期間条項

- 第●条 採用した者は、採用日から3か月間を試用期間とする。
- 2 試用期間中に不適格と認めた者は、解雇することがある。
- 3 試用期間は、勤続年数に通算する。



延長規定の不在

試用期間の延長規定がなく、裁判例上も延長できないリスクあり



「不適格」の基準が曖昧

具体的な判断基準がなく、恣意的運用のリスクが高い



指導・改善機会の欠如

注意や指導、改善機会の付与が明記されていない

理想の規定例（試用期間）

骨子から抜粋した試用期間に関する理想的な規定

本規則9条

目 第●条（試用期間）

■ 第1項：期間設定と延長

従業員として新たに採用された者については、採用した日から6か月間を試用期間とします。ただし、会社は事情により試用期間を短縮することがあります。また、試用期間中に本採用の拒否を検討すべき事情があるものと判断に至った場合、または試用期間中に本採用の可否を決定することができないやむを得ない事情があった場合に、さらに調査を尽くし、見極めるために、合計で3か月間を上限として、試用期間を延長し、または延長した試用期間を再延長することがあります。

■ 第2項：勤続年数

前項の試用期間は、勤続年数に通算します。

■ 第3項：解雇・本採用拒否

次の各号のいずれかに該当するときは、会社は試用期間満了前にいつでも従業員を解雇し、または試用期間満了時に本採用しないことができます。試用期間中の最初の14日間に解雇するときは、解雇予告を行わず、解雇予告手当も支給しません。

- ② 能力不足または勤務成績不良が注意、指導によっても改善されないとき
- ③ 勤務態度が不良であり、注意、指導によっても改善されないとき
- ④ 業務を円滑に遂行するために必要な協調性を欠き、注意、指導によっても改善されないとき

■ 第4項：協議による解決

会社は試用期間中の従業員が前項各号のいずれかに該当するときも、前項の解雇または本採用拒否に先立ち、従業員との間で合意により雇用を終了するための協議をもつものとしします。

💡 条文の特徴

- ① 期間設定の柔軟性：6か月基本＋延長・再延長は合計3か月まで
- ② 解雇要件の明確化：「注意、指導によっても改善されないとき」という限定

社労士の先生が気をつけるべきポイント

試用期間管理の重要ポイント



延長・再延長を明確に

就業規則に延長事由と期間を明記。延長通知は必ず書面で。



改善指導の記録

面談記録や指導書を作成し、改善状況を証拠として保存。



解雇は満了時に

途中解雇より試用期間満了時の本採用拒否が安全。



書面による通知

意思表示は到達で効力発生。確実な送達と証拠保全を。

解雇・本採用拒否は「採用時に予見できない事情で客観的に相当な場合」のみ有効

配転・転勤

⇄ 主要テーマ

- 1 転勤命令の限界
- 2 権利濫用法理

⚖ 判断基準

- ➡ 業務上必要性 vs 生活上不利益
- 🏠 育児・介護への配慮

架空事例（転勤）



B社

全国展開する商社
定期的な人事異動あり



Cさん

課長職の社員
親の介護問題を抱える

転勤命令

福岡支店への転勤辞令

拒否申出

介護事情を理由に転勤拒否

会社対応

「介護は正当理由に該当せず」

⚠ 結末

懲戒検討→「権利濫用」と主張→紛争化

問題点（転勤）



転勤規定の重大な問題点



「正当な理由」の定義が曖昧

転勤拒否の「正当な理由」に具体的な定義がなく、恣意的な判断につながる



配慮要件の不明確化

育児・介護等の家庭事情や健康上の理由など、特別な配慮が必要なケースの規定がない



事前聴取プロセスの欠如

転勤命令前に従業員の事情や意見を聴取する手続きが明確化されていない

転勤命令は**権利濫用法理による制限**を受ける

判例基準（転勤）



東亜ペイント事件

最高裁 昭和61年7月14日

業務上の必要性があり、権利濫用にならない限り有効



川崎重工業事件

最高裁 平成4年10月20日

労働者の不利益と業務上の必要性の比較衡量が必要



ケンウッド事件

最高裁 平成12年1月28日

家庭事情等の個人的事情も考慮した総合的な判断が必要

⚖ 転勤命令の有効性判断基準

業務上の必要性と労働者の不利益を比較衡量する

特に介護・育児等の家庭事情には配慮義務あり

改善を要する規定例（転勤）

多くの企業の転勤規定に見られる問題点

要改善

⚠ 典型的な転勤条項

第●条 会社は、業務上の必要がある場合には、従業員に対して転勤を命ずることがある。
2 転勤を命じられた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。



無限定の転勤命令条項

「業務上の必要」という抽象的表現のみで、具体的な制限がない



本人事情の聴取・記録化なし

家庭事情や健康状態の聴取・記録手続きが規定されていない



配慮事項の非明記

育児・介護・健康上の理由など、制限すべき事由が明記されていない

理想の規定例（転勤）

転勤に関する理想的な規定（骨子から実際の条文を抜粋）

本則10条

第10条（転勤）

1

会社は、業務上必要がある場合は、従業員に転勤（海外転勤を含む）を命じることができ、従業員はこれを拒むことはできません。ただし、次の各号のいずれかに該当するときは除きます。

- ① 従業員が重度の病気、障害がある家族を介護し、転勤による不利益が著しいとき。
- ② 従業員の病気、障害により転勤による不利益が著しいとき。
- ③ 従業員が小学校就学前の子を養育しているとき。
- ④ その他転勤により従業員に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益が生じるとき。

2

会社は、転勤により通勤時間が著しく増加し、または転居が必要になるときは、前項各号に該当する事情の有無を従業員から事前に聴取するものとします。また、転勤により、育児または家族の介護に支障が生じる従業員に転勤を命じるときは、転勤の必要性について従業員に説明したうえで、当該従業員による育児または介護の状況を聴取し、代替手段の有無についての確認を行うものとします。

3

第1項にかかわらず、会社は、雇用契約書または労働条件通知書において就業場所の変更の範囲を限定する旨を定めた従業員について、その範囲を超える転勤を命じるときは、従業員の同意を得るものとします。

ポイント：業務上必要性の明確化、介護・健康上の理由・就学前の子の養育など除外事由の明記、事前聴取義務、勤務地限定雇用への配慮など、権利濫用を防ぐための具体的条件を整備

社労士の先生が気をつけるべきポイント（転勤）

転勤命令に関する実務上の重要ポイント



家庭事情の確認と記録

介護・育児状況の証明書類を受領・保管。プライバシーに配慮した記録を残す。



比較衡量の記録作成

業務上の必要性と従業員の不利益を客観的に比較検討した記録を作成する。



懲戒前の再検討体制

転勤命令拒否の懲戒前に、複数の視点で再検討する仕組みを導入する。

転勤命令の権利濫用判断は「業務上の必要性」と「労働者の不利益」の比較衡量が重要

架空事例（配置転換）



D社

UI/UXデザインに強みを持つ企業



Eさん

専門性の高いUI/UXスペシャリスト



状況

社内で評価の高いUI/UXスペシャリスト



配転命令

会社は突如、専門性とは無関係の総務部への配置転換を命令



Eさんの反応

「専門キャリアが毀損される」と異議申立て



問題の本質

人間関係トラブル解消のための配置転換であり、専門職のキャリア形成を考慮していない

判例ポイント（配置転換）



専門職への配置転換

東京地裁 平成22年2月8日
（エルメスジャポン事件）

専門的キャリアを持つ従業員への異動には、**職業能力への影響を慎重に検討する義務**がある



キャリア形成利益の保護

名古屋高裁 令和3年1月20日
（安藤運輸事件）

従業員のキャリア形成期待権を考慮すべき。入社時の採用条件や長年の経験を無視した配転は無効

⚖️ 配置転換の権利濫用法理

業務上の必要性だけでなく **専門性・キャリア形成期待**も考慮。**説明と納得プロセス**が重要

理想の規定例（配置転換）

配置転換に関する理想の規定例（本規則11条）

理想例

✓ 第11条（配置転換、出張等）

- 1 会社は、業務上必要がある場合は、従業員に従事する業務の変更を命じることができ、従業員はこれを拒むことはできません。ただし、業務の変更により従業員に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益が生じるときを除きます。
- 2 会社は、従業員の職歴または資格を踏まえ、当該従業員が一定の職種でのキャリア形成を期待することが合理的と認められる場合において、その期待に沿わない職種への変更を命じるときは、従業員にその必要性を説明し、理解を求めるものとします。
- 3 第1項にかかわらず、会社は、雇用契約書または労働条件通知書において業務の変更の範囲を限定する旨を定めた従業員について、その範囲を超える業務の変更を命じるときは、従業員の同意を得るものとします。
- 4 会社は日本国籍を有しない従業員に対し、業務の変更を命じるときは、在留資格上、変更後の業務に従事することが法令上禁止されていないことを確認するものとします。
- 5 会社は、業務上必要がある場合に、従業員に出張を命じることができ、従業員はこれを拒むことはできません。
- 6 会社は、日常の業務指示として、業務の円滑な遂行や法令の遵守、職場環境の改善のために合理的な範囲で、従業員に担当業務以外の業務を命じることができ、従業員はこれに従う義務を負います。

社労士の先生が気をつけるべきポイント（配置転換）

配置転換の実務上の重要ポイント



職務定義書の明確化

各職種の職務内容と求められるスキルを文書化し、配置転換の基準を透明化する



キャリア形成利益の把握

専門職の場合、配置転換で失われる可能性のあるキャリア形成の利益を事前評価する



代替措置の検討

人間関係トラブルを理由とする場合は、専門性を活かせる代替措置の検討記録を残す

安藤運輸事件（名古屋高裁令和3年1月20日）では「業務上の必要性」と「キャリアへの影響」の両方を考慮すべきとされています

出向

⇄ 主要テーマ

- 1 在籍出向の有効要件
- 2 個別同意の重要性
- 3 期間・労働条件の明確化

裁判上の争点

労働条件 —

期間制限 —

個別同意 —

権利濫用

架空事例（出向）



G社

大手企業グループの親会社
業績不振の子会社あり



Jさん

10年勤務の課長
評価良好、昇進も期待

出向命令

突然、子会社への無期限在籍出向命令

条件説明なし

賃金・職務内容の説明がなく、子会社の賃金は20%低い

拒否と対立

Jさん：「労働条件変更には同意が必要」

G社：「就業規則に基づく命令」

⚠ 結末

出向拒否による処分→労働審判へ発展

判例ポイント（出向）



個別同意の原則

最高裁判所判決 平成15年4月18日
（新日本製鐵事件）

詳細な出向規定がない場合、個別同意
なく出向命令は無効



労働条件変更の限界

大阪高等裁判所判決 平成17年1月25日
（日本レストランシステム事件）

労働条件に関する不利益の程度が重要
な判断要素

実務上の留意点

- ① 詳細な規定整備 ② 個別同意の取得 ③ 過度な不利益の回避

理想の規定例（出向）

骨子から抜粋した出向に関する理想的な規定

本規則12条

✓ 出向に関する規定

- 1 会社は、業務上必要がある場合に、従業員を会社との雇用契約を維持したまま、関連会社に出向させることができ、従業員はこれを拒むことはできません。ただし、出向により従業員に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益が生じるときを除きます。
- 2 前項の出向命令にあたり、会社は、従業員に出向の目的及び必要性を説明し、出向期間中の具体的な労働条件を明示するものとします。
- 3 出向期間は原則として3年以内とします。ただし、会社は業務上の必要により、この期間を延長し、または期間の途中でも会社への復職を命じることがあります。出向期間中は休職扱いとし、出向期間は勤続年数に通算します。
- 4 出向者の労働時間、休日、休暇等は出向先の規定によります。出向先の労働条件が本規則よりも不利益となる場合は、会社は、その不利益を解消するために必要な措置を講じます。また、年次有給休暇は会社における勤続年数に基づき付与します。
- 5 出向者の転勤、配置転換、出張等は出向先の命じるところによります。
- 6 出向者の安全衛生管理については、出向先の規定によります。また、健康診断については、出向先で行います。

社労士の先生が気をつけるべきポイント（出向）

出向に関する実務上の重要ポイント



個別同意の要否

就業規則の出向規定が不十分な場合は個別同意が必要。労働条件を明示し、同意書を取得する。



三者間の契約整備

出向元・出向先間の協定と従業員を含めた三者契約で労働条件・評価・復帰条件を明確化する。



責任分担の明確化

賃金負担、福利厚生、安全配慮義務の主体を明記し、出向元・出向先の責任範囲を明確にする。

出向前に労働条件の説明を行い、不利益変更には代償措置の検討が必要

休職

♥ 主要テーマ

- 1 休職命令の適法性
- 2 復職判定の基準

📖 2つの事例

- ❗ 自動休職の問題点
- 🔄 復職判定の適切な基準

参照：本則14条・15条・16条

休職プロセス

検討 — 診断書 — 命令 — 期間 — 申出 — 判定 — 復帰

架空事例1（自動休職）



A社

「連続欠勤〇日で自動的に休職」
正式な命令・通知なし



Bさん

精神不調で欠勤
病識乏しく受診も不規則



欠勤開始

Bさん精神不調で欠勤、診断書提出応答乏しい



内部処理

人事部が通知なく内部処理で「休職」扱いに



自動退職処理

休職期間満了で「自動退職」と初めて通知



紛争発生

Bさん家族：「休職命令・通知なく自動休職は無効」

A社：「就業規則通り」→労働審判へ発展

事例1の問題点



A社の休職規定の重大な問題点



連続欠勤＝自動休職の条文

連続欠勤で自動的に休職となる規定で、会社の明確な意思表示が欠如



意思表示・診断書・産業医関与の不足

休職命令という会社の意思表示がなく、医学的判断プロセスが未整備



精神疾患に不適合な運用

病識欠如や断続的欠勤など特有の症状に対応できない硬直的ルール

自動休職条項は裁判例上無効とされるリスクが高い（大阪地裁平成25年：北港観光バス事件）

休職命令の要件



会社の明確な意思表示が必要

大阪地方裁判所 平成25年1月18日
(北港観光バス事件)

「連続欠勤で自動的に休職」との規定があっても、**休職命令は会社の明確な意思表示が必要**。
本人通知なく内部処理のみで休職扱いは無効。



休職命令の根拠

最高裁判所 平成10年4月9日
(片山組事件)

債務の本旨に従った労務提供ができないときに
休職命令可。単なる欠勤日数だけでなく、**健康状態や労務提供の可否**を総合判断すべき。

実務上の留意点

休職命令は「**自動的**」ではなく**明確な意思表示**が必要。休職前に**配置転換等の代替措置検討**も重要。手続面での慎重な対応を。

自動休職のリスク



自動休職は無効

札幌地裁 平成11年9月21日
(北産機工事件)

休職命令は**会社の明確な意思表示**であり、**欠勤日数の自動休職は意思表示の欠如**で無効



客観的資料が必須

京都地裁 平成28年2月12日
(石長事件)

医学的判断を経ない自動休職は無効。**診断書等の客観的資料**に基づく判断が必要

実務上の留意点

- ① **会社からの明確な意思表示** (休職命令書)
- ② **医師の診断書等の客観的資料**の取得が必須

改善を要する規定例（休職開始）

多くの企業の休職開始規定に見られる問題点

要改善

⚠ 典型的な休職規定

- 第●条 従業員が、私傷病により連続して●日以上欠勤したときは、休職とする。
- 2 休職期間は、勤続年数に応じて●ヶ月以内とする。
- 3 休職期間満了時に復職できないときは、自動的に退職するものとする。

自動休職条項の危険性

「連続して●日以上欠勤したときは、休職とする」という規定は、会社の意思表示なく休職が開始される点で問題（北港観光バス事件）

欠勤日数基準の機械的運用

連続欠勤日数のみを基準にすると、断続的な欠勤に対応できない。精神疾患では断続欠勤が多い

配置転換検討義務の欠如

休職前に配置転換等の可能性を検討する手順が規定されていない。裁判例では検討が求められている

理想の規定例（休職開始）

本規則14条（休職の種類等）条文

骨子から引用

目 本規則14条 条文

第14条（休職の種類等）

1 次の各号のいずれかに該当するときは、会社は従業員に対し、休職を命じることがあります。

- ① 業務外の傷病により、債務の本旨に従った労務の提供ができず、回復に期間を要すると見込まれるとき。ただし、休職期間中の療養を経ても復職できないことが明らかなきを除く。
- ② 会社から出向を命じられたとき。
- ③ その他会社が休職させることが適当と認めるとき。

2 会社は、従業員の身体または精神の不調がうかがわれるときは、従業員に対し、医師の診断書の提出を求めることができ、従業員はこれに応じなければなりません。また、従業員は、産業医の面接を受け、会社はその結果につき産業医から報告を受けるために必要な協力をする、会社指定医を受診し、会社はその結果につき指定医から報告を受けるために必要な協力をする、会社による主治医からの意見聴取のために必要な協力をする等会社求めたときは、これに応じなければなりません。

3 従業員は上長から休職者の業務の代替や休職者に対する支援を指示されたときは、これに従わなければなりません。

✔ 意思表示型休職命令

「会社は従業員に対し、休職を命じることがあります」と明記し、自動休職ではなく会社の明確な意思表示による休職

✔ 実質的要件基準

「債務の本旨に従った労務の提供ができず」という実質的な基準を採用

✔ 回復見込みの考慮

「療養を経ても復職できないことが明らかなき」は休職対象外と明記

✔ 医学的判断の根拠

診断書提出義務・産業医面接・主治医意見聴取等の協力義務を規定

社労士の先生が気をつけるべきポイント

休職開始の重要実務ポイント



休職命令書の明示

会社の意思表示を明確に。産業医面談記録や診断書取得も記録化。



断続欠勤の基準明確化

「3か月間に通算15日以上欠勤」など具体的基準を条文化。



私傷病と労災の区分

労災申請中は私傷病休職としない。認定後の取扱いを規定化。

「自動休職」型の規定は北港観光バス事件（大阪地裁H25.1.18）で否定。会社の明確な意思表示が必須。

架空事例2（復職判定）



F社

中堅企業

「従来業務100%」が復職条件



Hさん

精神疾患で休職中の社員

元は多忙な営業職

復職申出

主治医：「ストレスの少ない環境での就労が望ましい」

Hさん：「内勤業務なら勤務可能」と主張

復職判定

人事：「元の業務を100%こなせることが条件」

産業医：「業務負荷の軽減が必要」

結果

会社：「従来業務100%不可のため復職不可」

代替業務の検討なく休職延長を通告

⚠ 紛争化

「代替業務の検討なく復職拒否は不当」と労働審判へ

事例2の問題点



復職判定における重大な問題点



過度に厳格な復職基準

「従来業務を100%遂行できること」のみを基準としている



試し出勤制度の不在

段階的な復帰を可能にする試し出勤（有給）制度がない



配置調整の検討不足

能力や体調に合わせた職務再設計・配置転換の検討がない

従来業務100%基準は**複数の裁判例で違法判断**（アメリカン・エクスプレス事件など）

復職基準の適法性（判例1）



「従来業務100%」基準は違法

東京地裁 平成26年11月26日

（アメリカン・エクスプレス・インターナショナル・インコーポレイテッド事件）

「従来業務を100%遂行できる」ことのみを復職基準とすることは違法



現実的配置の検討義務

東京高裁 平成31年3月14日

（一般財団法人あんしん財団事件）

「現実的配置」の可能性を検討せずに復職不可とした点が違法と判断

📌 判例からの実務ポイント

業務調整・短時間勤務・配置転換など、「現実的配置」の検討が必須

復職基準の適法性（判例2）



大建工業事件

大阪地方裁判所決定 平成15年4月16日

従前の業務に復帰を原則としつつ、配慮を行った上で現実的に配置可能な業務の有無を検討すべき



日本漁船保険組合事件

東京地方裁判所 令和2年8月27日

遂行できる職務が複数存在するにもかかわらず、復職を認めない扱いは配慮義務違反

📌 実務上の留意点

「従来業務に100%復帰」ではなく **合理的配慮と代替業務の検討**が必要

復職基準の適法性に関する判例3



NHK名古屋放送局事件

名古屋高等裁判所
平成30年6月26日

主治医の診断書よりも会社独自の基準を優先したことは合理性を欠くと判断



ワコール事件

京都地方裁判所
平成28年2月23日

「試し出勤」制度を活用せず書面審査のみで復職判定を行ったことは不十分と判示

📌 復職判定の実務ポイント

①主治医の意見尊重 ②配置転換等の検討 ③試し出勤の活用

改善を要する規定例（復職）

多くの企業の復職規定に見られる問題点

要改善

⚠ 典型的な復職条項

第●条 会社は、休職期間満了時に休職前の業務を完全に遂行できる健康状態に回復したと認めた場合に限り、復職させる。
2 主治医から就業可能との診断書が提出された場合であっても、会社が選任した産業医の判断により復職を認めないことがある。

⌘ 「従来業務100%」のみの厳格基準

「完全に遂行できる」という基準は過度に厳格。多くの判例で違法と認定されている。

👤 医師間の意見不一致時の手順欠如

主治医と産業医の意見が食い違った場合の調整プロセスが不明確。

🚶 試し出勤（有給）制度の不在

段階的な復帰プロセスである試し出勤制度の規定がなく、復職判断が二択的。

理想の規定例（復職）

骨子から抜粋した本規則15条・16条

✓ 休職期間

第15条

1. 休職期間は、次の各号のとおりとします。
 - ① 私傷病休職：勤続2年未満は3か月、2～5年未満は6か月、5～10年未満は1年、10年以上は1年6か月
 - ② 出向休職：会社が必要と認める期間
 - ③ その他：会社が必要と認める期間
6. 私傷病休職中の従業員は、月1回、傷病状況を会社に報告。医師の診断書提出、産業医面接、会社指定医受診、主治医からの意見聴取等にも協力が必要。
7. 私傷病休職後、1年以内に再度休職する場合、前回分を控除した期間を新休職期間とします（最低30日）。

✓ 復職

第16条

1. 休職期間満了時、会社が認めた場合は復職させます。必要に応じて、従業員を休職前とは異なる職務または役職に配置することがあります。
2. 私傷病休職の理由消滅とは、休職前の職務を通常程度に行える健康状態、または3か月程度の軽易業務後に回復見込みの状態をいいます。職種限定がない場合、他業務での就労可能で本人希望なら理由消滅と認めます。
4. 復職判断のため、休職中に試験的短時間就業を指示することがあります。賃金は別途合意により定めます。

✓ 復職の流れ（本規則16条より）

3. 私傷病休職からの復職時は、自己負担で休職理由消滅を示す診断書を提出。産業医面接、会社指定医受診、主治医からの意見聴取等にも協力必須。これらの手続きができず状態確認ができない場合、復職不可。
5. 主治医が復職可能と診断しても、会社が第2項の状態に達したと確認できないときは復職不可。
6. 復職後も、体調等を考慮して短時間勤務を命じることがあります。その場合、短縮時間分の賃金は支払いません。

文書運用（休職・復職）

休職命令書

会社の明確な意思表示として書面による命令が必要

記載必須事項：

- ① 休職期間（開始・終了日）
- ② 休職理由（傷病名）
- ③ 復職要件・手続き

復職通知

書面で明確に通知し、判断理由を示す

不許可時の記載事項：

- ① 不許可の医学的理由
- ② 再申請条件・期間

医師意見聴取

従業員の同意取得と文書化が重要

同意書の必須事項：

- ① 情報取得目的
- ② 利用・開示範囲

記録管理

医療情報は特別な管理が必要

管理ポイント：

- ① アクセス権限者の限定
- ② 保存期間の設定（退職後5年）

勤続年数・期間設計

勤続年数別の休職期間

勤続年数に応じた段階的な休職期間の設定が一般的

勤続年数	休職可能期間
1年未満	3ヶ月
1年以上3年未満	6ヶ月
3年以上	12ヶ月

試用期間の通算

試用期間は勤続年数に含めるのが一般的

本規則9条2項：「試用期間は、勤続年数に通算する」

繰返し休職の通算

同一・類似疾病の再発時は期間を通算

理想的な規定例

「同一または類似の疾病による休職から復職後、6か月以内に再度同様の疾病で休職する場合は、前回の休職期間と通算」

実務ポイント

通算対象は同一・類似疾病に限定

産業医の意見聴取で「同一・類似」を判断

労災は通算対象外が一般的

運用の実務（産業医・主治医連携）

① 面談の標準化

産業医面談の標準項目を定型化

- ✓ 現在の症状と経過
- ✓ 就業制限の必要性
- ✓ 勤務時間・業務内容の制限

② 情報共有同意書

主治医-産業医-会社間の**本人同意が必須**

② 再発防止計画

安全配慮義務の履行として重要

- ✓ 業務内容・量の段階的調整
- ✓ 定期的なフォローアップ面談

③ 市川エフエム放送事件

復職判断は**再発防止視点も重要**

③ 合理的配慮の記録

検討プロセスを記録化

- ✓ 主治医・産業医の見解
- ✓ 配置可能業務の検討結果

④ あんしん財団事件

「**現実的業務**」への就労可能性検討

④ 診断書の解釈

形式文言だけでなく実質確認

- ✓ 主治医と産業医の意見交換
- ✓ 職場実情を主治医へ伝達

社労士の先生が気をつけるべきポイント

休職・復職の実務における重要ポイント



自動休職は避ける

会社からの明確な意思表示が必要。単なる日数経過での自動休職は無効リスクあり。



断続欠勤の判断基準

「債務の本旨に従った労務提供が困難」という実質基準を規定に明記する。



手続きと記録の徹底

休職命令書・診断書・面談記録等の文書を適切に作成・保存する。

「休職命令は会社からの明確な意思表示が必要」（北港観光バス事件）

社労士の先生が気をつけるべきポイント

休職・復職の実務ポイント



復職基準の多元化

従来業務100%基準は危険。配置調整・試し出勤（有給）を組み合わせた復職プロセスを設計する。



自然退職条項の厳格運用

期間満了の1ヶ月前に本人・主治医・家族へ連絡し、状態改善の可能性を確認する。



ハラスメント・労災との連動

精神疾患の場合、ハラスメントや過重労働の可能性を初期段階で精査。安全配慮義務履行の証拠を残す。

復職判定は医師の診断書だけでなく、産業医意見・職場環境・業務内容を総合判断

演習：事例1 是正プラン

休職命令の再通知

1 正式な休職命令書の作成・交付

自動休職処理を改め、明確な意思表示として書面で通知

2 休職条件の明示

期間・給与・社会保険等の条件を明記

診断書と産業医

1 適切な診断書の取得

主治医からの診断書を本人/家族に依頼

2 産業医の意見聴取

休職の妥当性と期間に関する医学的見解を取得

精神疾患の場合は家族を通じた対応も検討

復職ロードマップ

1 段階的な復職プラン

① 定期的な状況確認面談

② 主治医・産業医面談

③ 試し出勤（リハビリ勤務）

2 復職判定基準の明確化

「現実的配置での就労可能性」を基準に

3 復職後の支援体制

業務量調整・上司同僚のサポート体制構築

演習：事例2 是正プラン

試し出勤計画（有給）

段階的な復職プロセスの実施

- 1 2週間の試行期間（延長可）
- 2 半日から徐々に通常勤務へ

 アメリカン・エクスプレス事件
従来業務100%のみの基準は違法

職務再設計

「現実的配置」の観点から検討

- 1 職務分析：必須・非必須の区別
- 2 時間的配慮：残業禁止など

評価・賃金の扱い

処遇条件を明確化し事前合意

- 1 業務制限中の評価基準の設定
- 2 復帰後の段階的キャリアパス

 綜企画設計事件
一方的な条件変更は無効リスク

フォローアップ

再発防止と定着支援の体制

- 1 定期面談：上長・人事・産業医
- 2 3ヶ月ごとに制限解除を検討

まとめ

試用期間

- ✓ 延長/再延長の明確条文化
- ✓ 解雇前協議の原則化
- ✓ 指導・改善機会の明記

配転・出向

- ✓ 業務上必要性和不利益の比較
- ✓ 家庭事情への配慮明記
- ✓ 労働条件・復帰の明確化

休職・復職

- ✓ 会社が「命じる」型に変更
- ✓ 医師・産業医との連携強化
- ✓ 現実的配置での復職許可

社労士として、**運用の標準化と記録保全**が重要です。紛争予防には**条文明確化と個別事情配慮**が鍵となります。