



Vol.62

社若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 休職者が介護休業した後の自然退職扱いの可否

今回は、私傷病休職から復帰後間もなく介護休業を取得し、その後に欠勤を続けた労働者を自然退職扱いにした事案についての裁判例（東京地裁令和7年9月12日判決）をご紹介します。

1 事案の概要

(1) 規定の定め

今回のケースでは、休職と介護休業に関して以下の定めがありました。

<就業規則（休職関連）>

第12条 ●●社員が次の各号のいずれかに該当する場合は、休職を命じることがある。

- (1) 前条に定める長期欠勤期間満了までにその原因となった長期欠勤事由が消滅しないとき、または勤続1年未満で長期欠勤の適用とならない者につき、前条第1項各号のいずれかに該当するとき

(中略)

3 休職期間は次のとおりとする。(中略)

- (1) 本条第1項第1号による場合

(中略) 勤続年数5年以上 休職期間1年

第13条 当社は、長期欠勤期間または休職期間満了までに当該長期欠勤または休職の原因となる事由が消滅したと認めた場合は、復職を命ずる。

(中略)

5 長期欠勤または第12条第1項第1号の事由により休職していた●●社員が、復職後1年以内に傷病により連続して10日以上または断続的に20日欠勤したときは、当社は直ちに長期欠勤または休職を命ずることができる。

6 前項の場合における長期欠勤または休職の場合は、復職前の長期欠勤または休職の期間の残期間とする。

<介護休業規程>

第15条 要介護状態にある家族を介護するために休業を希望する従業員（日雇従業員を除く）は、この規程に定めるところにより介護休業をすることができる。

(中略)

3 要介護状態にある家族とは、負傷、疾病または身体上若しくは精神の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の各号の者をいう。

- (1) 配偶者 (2) 父母

第16条 介護休業の期間は、対象家族1人につき、次の各号のとおりとする。

- (1) 正社員 通算1年間を限度として、申し出た期間とする。(略)

第 18 条 介護休業は、原則として、本人の申出た期間が終了する日をもって終了する。ただし、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合は当該介護休業は終了するものとし、当該介護休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 家族の死亡等介護休業に係る家族を介護しないこととなった場合

当該事由が発生した日

(2) 事実経過の時系列

R3. 11. 2 被告が原告に対して休職命令を発令（心因反応（うつ状態））

R4. 7. 18 原告が被告に復職

R5. 2. 10 産業医面談による意見を踏まえ、被告は原告に対して就業禁止を命じる

R5. 3. 27 休職となる（それに先立ち、年休・特別休暇を使用）

R5. 4. 9 原告の**休職期間が通算 1 年**となり、被告は復職の可否を決定するまで休職期間を延長

R5. 5. 8 原告が**復職**。しかし数日後から体調不良を理由に欠勤。

R5. 6. 7 5 月末に救急搬送された父の介護休業を申請（一度延長し、令和 6 年 2 月 7 日まで）

R6. 1. 22 原告と被告の人事担当者が面談（主に父の状況について）

R6. 2. 5 被告が原告に対して以下の内容を記載した文書（本件連絡文書）を送付

- ・ 介護休業期間が令和 6 年 2 月 7 日をもって終了する
- ・ 介護休業の前提となる父を介護するためという必要性は解消されている
- ・ 仮に原告が介護休業の延長を申請する場合でも 2 月 8 日から復職を命じざるを得ない

R6. 2. 6 原告代理人が復職命令の撤回を求める文書を送付

R6. 2. 7 被告代理人は、撤回に応じられない旨と同月 8 日以降連続して欠勤した場合には同月 27 日をもって自然退職となる旨等を回答

R6. 3. 19 被告は原告に対し、休職期間満了及び退職通知書を送付

2 裁判所の判断

(1) 介護休業の延長申請を認めなかったことについて

裁判所は、規程上の介護休業期間が育介法所定の 93 日間を含めて 1 年間と定めていること、介護の必要性がないことをもって申出を拒むことができる旨の定めがないこと等を指摘したうえで、「本件介護休業規程は、育介法が定める介護休業と同様の介護休業を従業員に付与したものと解するのが相当」と述べました。

そのうえで、「育介法の介護休業は…**介護の体制を整えて仕事との両立の準備をするための期間**として位置付けられているものであるから、労働者が**実際に介助作業その他具体的な作業を実施するための休業に限定されるものではなく、要介護者が施設に入所していることをもって介護の必要性が失われるものではない**」と述べ、会社が原告に介護休業を認めなかったことは規程に反するものであると判断しました。

(2) 休職期間満了による自然退職に該当するか

被告は、令和 6 年 2 月 8 日からの有効な復職命令を受けたにもかかわらず、同日以降に欠勤し、特別休暇 4 日間の取得を考慮しても、同月 27 日に本件就業規則 13 条 5 項の「復職して 1 年以内に傷病により連続して 10 日以上または断続的に 20 日欠勤したとき」に至り、同日に自然退職となったと主張しました。

これに対し、裁判所は、「被告は、令和6年1月22日の原告との面談で介護休業の延長申請がされる可能性を認識した後に、本件連絡文書を送付して**介護休業の延長は認められないとの誤った見解を告知**し、その後**原告は介護休業の延長申請をしないまま欠勤**し、被告は同年3月19日に至って休職期間満了及び退職通知書を送付したものと指摘しました。

そのうえで、「被告が本件就業規則13条5項に基づく休職命令の発令が可能となったことについては、これに先立つ本件連絡文書の送付により介護休業の取得を制限する**誤った見解を原告に告知したことが大きく影響**している」、「**この時点での休職命令の発令は、直ちに原告を自然退職に至らしめるという重大な影響を与える**行為であることにも鑑みれば、被告が休職期間満了及び退職通知書の送付までの間に休職命令を発令したとしても、この休職命令の発令は、**休職命令権を濫用**するものであり許されない」と説示し、自然退職とすることも認めませんでした。

3 法を上回る期間の介護（育児も）休業に要注意

本件は私傷病休職から復帰した者が介護休業を取得し、その後も実際には私傷病により就業できない状況が続いていたという事案でしたが、育児休業の場面においても同様の事例に遭遇することがあります。

企業として、有意な人材が育児や介護のためにある程度の期間仕事から離れていたとしても復帰することができるように、法定の期間を上回る期間の育児休業や介護休業を認める制度を設けていることが少なくありません。

本件は、就業規則所定の休職期間の限度を超えて延長後に復帰したものの、間もなく欠勤を継続し始めたタイミングで、介護休業の申請がなされたというケースでした。会社の休職制度上、休職から復帰後1年以内に所定の日数の欠勤が発生した場合には再度の休職を命ずることとされていましたが、1年という法定期間を大きく上回る期間の介護休業を規程で認めていたため、介護休業をフルに利用することによって、休業終了後も就業できない状態が継続していたとしても、前の休職と通算することができないという関係にありました。

会社としてどこかで区切りをつけるために、現実の介護作業を行う必要性がないことを確認できた段階で復職を命じたのかもしれませんが、法を上回る期間の介護休業部分も法定の部分と同様に扱う趣旨のものであると解釈された結果、会社の対応が規程違反であると判断され、自然退職とすることも認められませんでした。

介護休業について、法を上回る部分を法定の部分と同様に解釈してこのような判断をすることに疑問の余地もあるものの、その位置づけを明確に区別していないと、このように解釈されてしまうリスクがあるのも事実です（現実には法定部分と上回る部分とで異なる取扱いや運用とすることが難しい面もあるとは思いますが）。

本件のようなケースを想定し、就業規則において、休職期間の通算に関するクーリング期間から育児介護休業をした期間を除外する旨の定めを設けることも頭に浮かびましたが、育児介護休業法の趣旨等に鑑みて裁判所が許容してくれるかどうか、評価が難しいところです。

法を上回る内容の制度を設けたがゆえに、別の場面で会社の対応が難しくなることもあり得ることを思い知らされる事例で、様々な場面を念頭に置いた制度設計が必要であることの教訓とも言えるかと思えます。

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

杜若経営法律事務所 TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)