

2024.2.7

休職に関する対応の留意点

法律事務所ASCOPE
弁護士 稲元 祥子

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 休職制度の概要
- 3 就業規則における規定内容
- 4 休職制度整備と不利益変更
- 5 同一労働同一賃金との関係
- 6 実際に休職をさせるときの対応

1 本セミナーの目的

- ・メンタルヘルス従業員の対応についての相談の増加
- ・就業規則に休職の規定がない／不十分なケースや、規則があっても実際にどのように手続を進めたらよいか分からないケース
→私傷病休職（特にメンタルヘルス不調）に焦点を当てて説明。

◆相談事例

うつ病での欠勤が続いている従業員がいる。従前からトラブルを起こすことも多かった従業員のため、会社としてはできればこのまま辞めて欲しいと考えている。どのように退職までもっていけばよいか。

2 休職制度の概要

◆ 「休職」とは

「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」 (菅野和夫「労働法第十二版」弘文堂、p742)

Cf. 休業、休暇、自宅待機、出勤停止

◆ 「休職」の種類

- ・ 従業員都合 (私傷病、事故、起訴、留学、公職就任)
- ・ 会社都合 (出向)

2 休職制度の概要

◆ 休職制度の意義

「解雇の猶予措置」としての機能

- ・ 労働者にとっての側面

一定の長期間就労が見込めない場合に、解雇の議論を猶予され、回復に専念できる。

- ・ 会社にとっての側面

普通解雇の有効性の判断において、社会的相当性の判断の一事情として、改善の機会を付与したことを評価される

2 休職制度の概要

◆就業規則整備の重要性

- ・法令で定められた制度ではない。就業規則の相対的必要記載事項。
- ・使用者の一方的意思表示／使用者と労働者の合意。
- ・身体的疾患だけでなく、精神疾患にも対応できる規則の整備が必要。

※独立行政法人労働政策研究・研修機構

「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査」(H25)

「通常の年次有給休暇以外で、連続して1ヵ月以上、従業員が私傷病時に利用できる休暇・休職・休業する制度（慣行含む。労働災害による休職制度を除く。以下、「病気休職制度」と略す。）があるのは、91.9%である。」「病気休職制度の就業規則等の規定状況は、制度がある企業のうち、77.7%が「規定されている」としている」

3 就業規則における規定内容

◆ (1) 休職の対象となる者の条件

「従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、**休職を命ずることがある。**

- ① 業務外の私傷病による欠勤が、最初の欠勤日より連続して●日（所定休日を含む。）を超えてもその傷病が治癒しないとき、または最初の欠勤日より●日（所定休日を含む。）経過してもその傷病が治癒しないとき」
- ② **精神又は身体上の疾患により、労務提供が不完全なとき」**
．．．
- ④ 前各号のほか、会社が特に必要と認めたとき」

※富国生命保険事件：東京高判H7.8.30労判684号39頁

※クレディ・スイス証券（休職命令）事件：東京地判H24.1.23労判1047号74頁

3 就業規則における規定内容

◆ (1) 休職の対象となる者の条件

「ただし、業務外の傷病を原因とする場合は、その傷病が休職期間中の療養で治癒（治癒とは、従来の業務を健康時と同様に通常業務遂行できる程度に回復することを意味する。）の蓋然性が高いものに限る。」

→私傷病休職の前提要件として「治癒蓋然性」を求める
& 「治癒」の意義を明確にする。

3 就業規則における規定内容

◆ (2) 休職期間

「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**。

① ●条●項第1号又は第2号の事由による場合

勤続1年以上5年未満の者 6か月

勤続5年以上10年未満の者 1年

勤続10年以上の者 1年6か月

・・・

③ 同第4号による場合 」

※独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査－労働契約をめぐる実態に関する調査（Ⅱ）－」（H17）

「病気休職の休職期間の上限については、「6か月～1年未満」が22.0%と最も多く、次いで、「3か月未満」が16.1%、「3か月～6か月未満」が11.9%、「1年6か月～2年未満」が11.6%、「1年～1年6か月未満」が11.5%、「2年以上」が9.0%、「上限なし」が6.9%などとなっている。」

3 就業規則における規定内容

◆ (3) 休職期間中の取扱い・従業員の義務

- ① 給与の無給
- ② 私傷病休職その他労働者都合の休職は勤続年数に算入しない
(ただし、年次有給休暇の付与日数の基準となる勤続勤務年数については、
休職期間を継続勤務年数に通算)
- ③ 社会保険料(本人負担分)の支払方法・時期
- ④ 療養専念義務
- ⑤ 病状の報告義務、産業医／指定医面談や意見聴取への協力義務等

3 就業規則における規定内容

◆ (4) 休職期間満了時の手続

- ①休職期間満了までに休職事由が消滅しない場合、休職期間満了の日をもって
当然退職とすること
 - ②休職事由が消滅したときの速やかな通知義務 + 医師の診断書（治癒証明書）の提出義務
 - ③診断書を作成した医師に対する会社の事情聴取の実現への協力義務
 - ④会社が指定する医師への受診義務 + 受診を拒む場合には従業員が提出した
診断書を復職の判断材料としないこと
- ※**大建工業事件**：大阪地決H15.4.16労判849号35頁、**全国電気通信労組事件**：東京地判H2.9.19労判568号6頁
松山市立中学校事件：松山地判H11.2.24判例地方自治203号21頁、**日本漁船保険組合事件**：東京地判R2.8.27
- ⑤休職事由が消滅した場合は原則として原職復帰 + 会社は業務上の必要に応じて
異なる職務に配置し、職務に応じた降格・給与の減額等の調整を行えること

3 就業規則における規定内容

◆ (5) 復職の取り消し

①従業員が**復職後6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をできない状況に至ったときは、復職を取消し、直ちに休職させる。

※**野村総合研究所事件**：東京地判H20.12.19、**Y市病院事件**：千葉地判H29.12.8労経速2340号11頁

②前項の場合の休職期間の上限は、復職前の休職期間の残期間とする。

ただし、残期間が1か月未満の場合は、休職期間は1か月を上限とする。

③前2項の規定は、傷病を理由とする普通解雇規定の適用を排除するものではない。

※**K社事件**：東京地判H17.2.18労判892号80頁 cf.**ビックカメラ事件**：東京地判令和1.8.1労政時報4011号63頁

4 休職制度整備と不利益変更

- ①休職制度を新設したい
- ②休職事由を追加したい
- ③私傷病休職の前提となる欠勤・休職期間を短縮したい
- ④休職期間を短縮したい
- ⑤休職期間中の有給扱いを廃止したい
- ⑥再度の休職を認めない条項を追加したい
- ⑦欠勤・休職期間の通算要件を厳しくしたい
- ⑧復職の条件を厳しくしたい

4 休職制度整備と不利益変更

◆私傷病休職の前提となる欠勤・休職期間の通算要件を 厳しくしたい（野村総合研究所事件：東京地判H20.12.19労経速2032号3頁）

就業規則で、休職発令要件である欠勤期間について「**欠勤後出勤して3か月以内に再び欠勤するとき**」は**前後通算する**と定められていたが、「**欠勤後、一旦出勤して6か月以内または同一ないし類似の事由により再び欠勤するとき**」は、**前後通算すると変更した事案**。

→不利益変更であることは否定できないが、近年のメンタルヘルス等による欠勤の増加や、その特徴に鑑みると、事態に対応する規定を設ける必要があったことは否定できない。過半数組合の意見を聴取して異議が無いという意見を得ていることも認められるため、**必要性及び合理性を有する就業規則の変更として有効**。

4 休職制度整備と不利益変更

◆復職の条件を厳しくしたい

(アメックス事件：東京地判H26.11.26労判1112号47頁)

改正前の就業規則では「復職にあたっては、原則として従前の職に戻るものとする。ただし、会社は、業務上の都合により、その就業の場所、職務の内容、職上の地位を変更することがある」とだけ規定されていたが、従業員の休職中に就業規則が改正され、「療養休職した者が復職する場合の復職とは、従来の業務を**健康時と同様に**通常業務を遂行できる状態の勤務を行うことを指す。リハビリテーションとして短時間勤務等が必要な場合には、原則として休職期間中に行うものとする。」とされた。当該従業員が、改正後の就業規則に基づく復職の条件を満たさないとして自然退職とされたことに対し、会社に雇用契約上の地位の確認を求めた事案。

→業務外傷病のうち特に精神疾患は、一般に再発の危険性が高く、完治も容易なものではないことからすれば、「健康時と同様」の業務遂行が可能であることを復職の条件とする変更は、業務外傷病者の復職を著しく困難にするものであって、その不利益の程度は大きいものである一方、変更の必要性及びその内容の相当性を認めるに足りる事情は見当たらないことから、**変更が合理的なものということとはできない**。従業員を退職としたのは無効である。

4 休職制度整備と不利益変更

◆主治医との面談への協力義務を新設したい

(日本漁船保険組合事件：東京地判R2.8.27労経速2434号20頁)

休職中に、**会社が診断書を提出した医師に事情聴取を求めた場合にはその実現に協力をし、正当な理由なく拒絶した場合には当該診断書を受理しない旨の規定**を、就業規則改正で新設し、当該条項を休職していた従業員に適用して、診断書を受理せず、休職期間満了時に治癒していなかったものとして扱った事案

→医師の診断書は閲覧しただけではその意味内容や診断理由を理解できないことから主治医との面談の必要性があること、それについて従業員に協力を求めることには合理性があること、従業員からすれば面談・事情聴取の実施により自己の傷病の回復状況を正確に理解してもらえ、面談の実現への協力は容易であるため不利益は被らないこと等を理由に、**当該新設条項の適用には問題が無い**と判断された。

5 就業規則整備と同一労働同一賃金

◆休職制度について、正規社員と非正規社員とで差を設けることは、パートタイム労働法8条・9条との関係で問題が無いのか？

- ・ 正社員には休職制度を設け、非正規社員には休職制度を設けないこと
- ・ 正社員、非正規社員双方に休職制度を設けたうえで、休職中の賃金の支給の有無等の待遇面で差を設けること

※日本郵便（休職）事件：東京高判H30.10.25労経速2386号3頁

※日本郵便（東京）事件：最一小判R2.10.15労判1229号58頁、

※日本郵便（大阪）事件：最一小判R2.10.15労判1229号67頁

※大阪医科薬科大学事件：最三小判R2.10.13労判1229号77頁

6 実際に休職をさせるときの対応

◆全体の流れ

- ①休職の対象条件の充足、その他従業員からの申出 + 診断書の提出
- ②休職命令通知書
 - ・ **従業員による診断書提出 → 復職可能性の判断**
 - ・ 休職期間延長通知書
 - ・ リハビリり出勤に関する同意書
- ③復職に関する連絡書面
- ④休職期間満了通知

6 実際に休職をさせるときの対応

◆休職命令通知書の記載事項

①休職期間

- ・「令和●年●月●日～令和●年●月●日」
- ・「令和●年●月●日～休職事由が消滅するまでの間
※休職期間は最長で令和●年●月●日まで」

②休職期間中の待遇（有給／無給、社会保険料の取扱い）

③休職期間中の遵守事項（診断書の提出・症状報告等、主治医への確認や産業医への面談の協力、療養専念・兼業副業禁止その他服務規律の遵守）

④復職時の手続（休職期間満了前の診断書の提出等）

6 実際に休職をさせるときの対応

◆復職に関する連絡書面の記載事項

- ①休職期間満了日の通知 + 同日までに復職できない場合には自然退職となること
- ②時間的猶予をもって復職可能性を判断するために
復職を希望する場合には、一定の期限までに医師の診断書の提出を求めること
- ③復職を希望しない場合には、退職願の送付をして欲しいこと

6 実際に休職をさせるときの対応

◆休職期間満了通知の記載事項

- ①診断書、面談、リハビリ出勤等を踏まえた結果、
復職可能な程度に回復したと判断できなかったこと
- ②休職期間満了日、休職期間満了日をもって自然退職とすること
就業規則の根拠規定の確認
- ③貸与物の返却や退職手続、未払金に関する案内

6 実際に休職をさせるときの対応

◆全体の流れ

- ① 休職の対象条件の充足、その他従業員からの申出 + 診断書の提出
- ② 休職命令通知書
 - ・ **従業員による診断書提出 → 復職可能性の判断**
 - ・ 休職期間延長通知書
 - ・ 試し出勤に関する同意書
- ③ 復職に関する連絡書面
- ④ 休職期間満了通知
- ⑤ 合意書

6 実際に休職をさせるときの対応

◆復職可能性（治癒）の判断

①まずは従業員の側から、「復職可能（治癒）」の事実の申出と、判断材料（診断書等）の提出。

- ・休職期間満了前に休職原因が消滅したことの立証責任は労働者側にある

※**第一興商（本訴）事件**：東京地判H24.12.25労判1068号5頁、**綜企画設計事件**：東京地判H28.9.28労判1189号84頁

- ・労働者から休職原因の消滅が立証されたときに雇用契約終了の効果が妨げられる。

※**日本ヒューレット・パッカード（休職期間満了）事件**：東京高判H28.2.25労判1162号52頁

6 実際に休職をさせるときの対応

◆復職可能性（治癒）の判断

②復職可能性について検討する

- ・当初の原則的な基準

治癒の判断時期は「休職期間満了時」

判断の対象職務は「休職までの従前の職務」

※平仙レース事件：浦和地判S40.12.16労判15号6頁、アロマカラー事件決定：東京地決S54.3.27労経速1010号25頁

6 実際に休職をさせるときの対応

◆復職可能性（治癒）の判断

近年の裁判例→治癒の判断対象業務や判断時期について、拡張的に考える傾向

【判断対象業務】 休職前の特定の業務について労務の提供ができなくとも、会社規模、従業員の能力・経験等、業種、会社の実情等を踏まえ、休職者を配置する現実的可能性がある別のポストが無いか検討すべき ※片山組事件：最判10.4.9労判736号15頁、東海旅客鉄道（退職）事件：大阪地判H11.10.4労判771号25頁、コントラ事件：大阪高判H14.6.19労判839号47頁

【判断時期】 休職期間満了時に休職前の作業への復帰は出来ずとも、その後当初の間に軽易作業に従事させつつ徐々に通常勤務に服させることができるような場合や、休職期間延長によりほどなく通常の業務に復帰できる場合には、労働契約終了を避けるべき

※エール・フランス事件：東京地判S59.1.27労判423号23頁、独立行政法人N事件：東京地判H16.3.26労判876号56頁、綜企画設計事件：東京地判H28.9.28労判1189号84頁、日本漁船保険組合事件：東京地判R2.8.27、東京キタイチ事件：札幌高判R2.4.15労判1226号5頁

6 実際に休職をさせるときの対応

◆休職期間満了に伴う対応

①主治医との面談

医師の専門、診療経過（診療期間や頻度・時間）、現在の健康・回復状態、診断時に考慮した事実関係や資料（職場での具体的な行動や業務内容・負荷の程度に関する医師の認識）、今後の回復の見込み、就労した場合の悪化可能性、就労に際しての留意事項（残業・出張制限、異動の要否）、リハビリり入社・出勤の必要性・内容・期間の検討

②主治医の診断書に疑義がある場合

- ・産業医や指定医、専門医の意見を確認する。

※**日本通運（休職命令・退職）事件**：東京地裁H23.2.25労判1028号56頁、**アメックス（休職期間満了）事件**：東京地判H26.11.26労判1112号47頁、**K社事件**：東京地判H17.2.18労判892号80頁

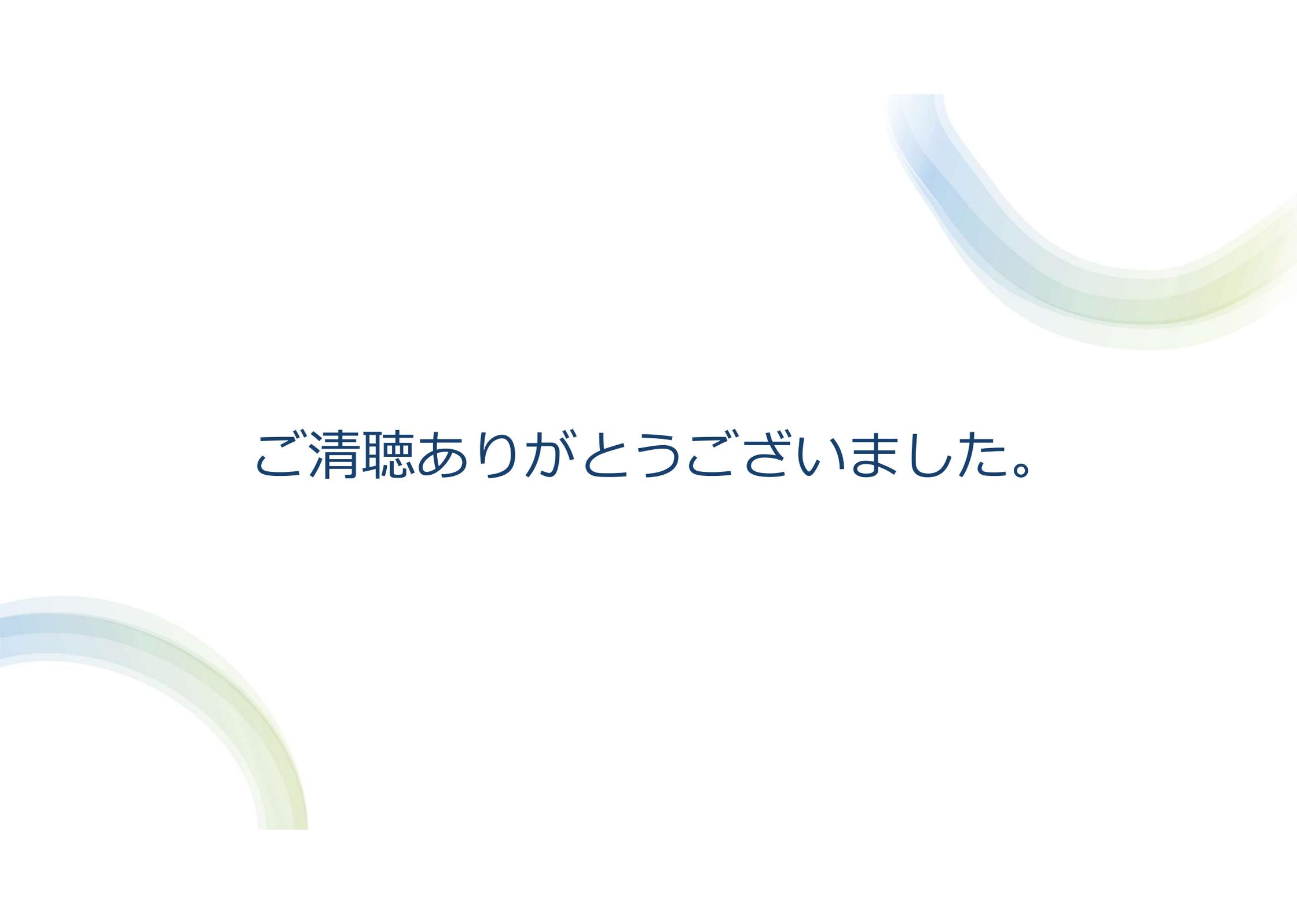
- ・場合によっては、リハビリり入社等についても積極的に考える

※**NHK（名古屋放送局）事件**：名古屋高判H30.6.26労判1189号51頁、**東京電力パワーグリッド事件**：東京地判H29.11.30労経速2337号3頁

6 実際に休職をさせるときの対応

◆リハビリり入社／出勤に関する同意書の記載事項

- ①リハビリり入社／出勤の趣旨＋通常の業務を行わないことの確認
- ②期間・入社時間・作業内容
- ③有給／無給 ※NHK（名古屋放送局）事件：名古屋高判H30.6.26労判1189号51頁
リハビリり入社／出勤中の事故による負傷等が労災の対象となるか
- ④健康管理＋体調悪化時の報告義務
- ⑤活動報告義務、産業医との面談義務、主治医への確認の協力義務
- ⑥会社の裁量によるリハビリり入社／出勤の中止等



ご清聴ありがとうございました。