

休職制度を再考し 就業規則を見直す

飯田橋労務管理事務所（商工研相談業務委嘱先）特定社会保険労務士

鈴木義一



Q

精神疾患で欠勤を繰り返す社員が続いて発生し、職場環境を見直す一方で休職の取り扱いにも苦慮しています。現規定では休職に至るまでの欠勤期間に継続要件があり、断続欠勤では休職を発令できません。また休職期間が長引くとその間の職場での人員配置が難しくなります。

精神疾患を訴える社員の増加傾向に対処するため休職制度の見直しを検討しています。留意点について教えてください。

A

休職制度は、労働契約の基本にある労務提供が相当長期間にわたりにできない場合に、従業員との労働契約関係を継続しながら一定期間就労義務を免除する扱いといえます。休職制度を設ける法的義務はなく、就業規則の定めによることが前提です。

私傷病による休職制度は、かつては身体的な疾病を想定していましたが、近年増加する精神疾患のケースを念頭において休職制度の見直しが求められています。以下に検討すべき事項についてまとめてみました。

1. 治癒が見込まれない私傷病への対応

私傷病休職の基本的な考え方は回復まで解雇を猶予することです。従って休職期間が終了しても職場復帰の見込みがない場合には、休職制度の対象外とすることも可能です。このような対応をするには就業規則に以下のような休職除外規定を設けておく必要があります。

【規定例】（休職の適用除外）

「私傷病休職の適用は休職期間中の治癒が見込まれない場合は除く」

ただし、傷病の回復の見込みがないとの判断は、医師からの診断・意見をもとに慎重に判断しなければなりません。

2. 休職期間と期間延長規定の見直し

かつては、長期に休業する要因としては結核性疾患が想定され、休職期間は当時の療養に必要とされていた一～二年に設定されてきました。私見ですが、医療の進歩している今日、身体的な疾病については療養期間も短縮されていると思われることから休職期間の上限を一年程度としてもよいのではないのでしょうか。

【規定例】（休職期間）

「勤続年数五年未満の場合、休職期間の上限は三カ月。同五～十年未満の場合、六カ月。同十年以上の場合、十二カ月」

また、会社によっては休職期間の延長について規定しているところもあります。延長規定を設けたり、これを維持したいのであれば、以下のように例外的な対処であることを明記し、延長に歯止めをかけておいたほうがよいでしょう。

【規定例】（休職期間の延長）

「会社が特に認めた場合に限り」

3. 主治医との面談協力

私傷病を理由とする休職を命じる場合もしくは復職を判断する場合など、患者である従業員本人の状況について主治医から情報を得て事実確認をする必要がでてきます。このような場合、本人の同意がない限り主治医からの協力を得ることは難しいため、従業員に対しては、以下のようにその協力を義務付けておくことが求められます。

【規定例】（主治医との面談協力）

「私傷病による欠勤が続いた場合、会社が必要に応じて主治医から診断内容についての意見を求めることに従業員は協力しなければならない」

4. 復職の判断基準

復職可否についての判断は使用者にありますので、主治医の診断で復職可とされていても、現場の状況や業務内容に照らして検討する必要があります。

厚生労働省の「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」（平成二十一年三月改訂）主治医による職場復帰可能の判断では、「主治医による診断書の内容は、病状の回復程度によって職場復帰の可能性を判断していることが多く、それはただちにその職場で求められる業務遂行能力まで回復しているか否かの判断とは限らないことにも留意するべきである。また、労働者や家族の希望が含まれている場合もある。そのため、主治医の判断と職場で必要とされる業務遂行能力の内容等について、産業医等が精査した上で採るべき対応について判断し、意見を述べるのが重要となる」とされています。そこで以下のような規定例が考えられます。

【規定例】（復職可否判断）「会社は主治医の意見を参考にし

つつ、産業医や使用者の指定する医師の見解その他の事情を踏まえて復職の可否を決定する」

5. 休職発令要件

精神疾患を訴える従業員には、欠勤と出勤を断続的に繰り返したり、就業時間中でも集中を欠き、完全な労務提供ができないケースがみられることから休職発令の要件を「断続、継続を問わない」旨を規定し、欠勤を断続的に繰り返す場合にも休職が発令できるようにしておきます。

【規定例】（休職の発令）「①業務外の傷病により欠勤し、欠勤日から、一カ月（暦日で三十日、断続、継続を問わない）経過しても治癒しないときは休職とする。この場合、治癒とは通常の業務を遂行できる程度に回復することをいう。②前項における欠勤は、欠勤の中断期間が三カ月未満の場合は前後の欠勤期間を通算して暦日計算する」

6. 私傷病による欠勤期間と年次有給休暇の取得

欠勤を年次有給休暇に振り替えることができ、休職に入るまでの欠勤期間に継続要件があると、欠勤期間にありながら、年次有給休暇に一日だけ振り替えて欠勤を中断させることが可能になります。私傷病による欠勤中は、年次有給休暇を取得したとしても労務不能である状態に変わりはありません。そこで、年次有給休暇振替で欠勤を中断させることはできない旨を規定しておきます。

【規定例】（年次有給休暇振替の措置）「私傷病による欠勤を年次有給休暇に振り替えた場合にあっては、当該有給休暇日およびその前後の欠勤日数は欠勤日として通算する」

7. 再欠勤による休職期間の通算

休職した従業員が復職後間もなく再度不調を訴え欠勤を繰り返すような場合、その都度休職がリセットされ、新たに休職の取得を認めざるを得ない状況では実質的な休職期間の自動延長となりかねません。このような事態を回避するには休職期間の

通算規定を設けておきます。また、精神疾患の場合、違う病名の診断がなされることもあり、復職後の再欠勤が当初の休職の疾病と別個のものであるとの主張がされたときの対応もしておきます。

【規定例】（再欠勤の取り扱い）「業務外の傷病により休職した者が復職後六カ月以内に同一または類似の傷病により欠勤もしくは不完全な労務提供が認められた場合は欠勤開始日より休職とし、休職期間は復職前の休職期間と通算する」

8. 不利益変更の取り扱いへの対応

これまでの休職制度に新たな制限を設けた制度に変更する場合は、就業規則の不利益変更になり得るため、その合理性が問題となります。最近のメンタルヘルス事案の増加の事情からその必要性、合理性を認めた判例もあります。一方の不利益変更は認められないとの立場から従業員にいていねいに説明し、同意を得ておく必要があります。