

労務トラブルを防ぐ

「社内規程」
「労使協定」は
こうつくる

26

私傷病休職規程

コロナ禍により、今後、うつ病などの精神疾患を理由に労務を提供できない労働者が増加する可能性があります。そこで、今回は、私傷病休職規程に関する留意点を説明します。

弁護士
田村 裕一郎

弁護士
黒田 雄太

掲載(予定)テーマ

1月号	副業・兼業取扱規程
2月号	私傷病休職規程
3月号	希望退職・早期退職者支援規程
4月号	フレックスタイム労使協定
5月号	1年単位の変形労働時間制度に関する労使協定
6月号	1か月単位の変形労働時間制度に関する労使協定

1 私傷病休職規程の意義

私傷病休職とは、業務外の傷病を理由とする休職をいいます。業務外の傷病を理由に長期間労務を提供できない場合、解雇の理由となりますので、解雇猶予措置としての意義があります。また、健康状態が悪い労働者を働かせ続けることによる安全配慮義務違反のリスクを軽減する意義もあります。

2 規程作成にあたっての留意点

(1) 適用範囲(第2条)

私傷病休職規程の適用範囲は、

正社員(試用期間を除く)に限る例が多いと考えられます。

しかし、今後、パート・有期法の施行(中小事業主は2021年4月1日から適用)に基づき、パート・有期従業員についても同規程を設けるか否かが問題になると考えられます。

これについては、①契約期間が無期か有期か、②フルタイムかパートタイムか、③適用法令が労契法20条かパート・有期法8条・9条か、④同一労働同一賃金ガイドラインの位置づけをどのように考えるか、⑤最高裁がどのような判断をするのか、といった様々な考慮要素があるため、実務の動向に

注視し、労働法に詳しい外部専門家と相談しながら判断することが重要です。

(2) 休職事由(第3条)

精神疾患の事案では、①断続的に欠勤が繰り返されるケース(たとえば、3日出勤して1日欠勤する、を繰り返すなど)、②出勤はするものの仕事の質が明らかに低下しているケースなどは珍しくありません。

そこで、1号②では、一定期間に通算して一定の日数を欠勤した場合を、2号では、通常の労務提供ができない場合を休職事由としています。

また、精神疾患であるか否かの判断の際には、専門家である医師等の意見を参考にすることが重要です。

もともと、特に精神疾患の疑いのある労働者は、医師の診断を受けたがらない傾向にあるため、診断書の提出義務等について規定することもあり得ます。

(3) 休職期間(第4条)

使用者への貢献度を考慮要素として、1項のように、勤続年数ごとに休職期間に差異を設けることは合理的です。

具体的には、個々の事業場の事情に応じて適切な休職期間を定め

私傷病休職規程

※第1条の目的規定は省略
(適用範囲)

第2条 従業員について本規程を適用する。ただし、試用期間中の従業員は適用を除外する。
(休職事由)

第3条 会社は、従業員が次の各号の1つに該当する場合、休職を命ずることができる。

- (1) 業務外の傷病により、①連続して○か月欠勤し、または②○か月間以内に同一または類似の傷病により、通算○日以上欠勤したとき
- (2) 業務外の傷病により通常の労務提供ができず、会社がその回復に一定の期間を要すると判断したとき
- (3) その他会社が休職させる必要があると判断したとき

(休職期間)

第4条 休職期間は、休職事由に応じて、次の期間を上限として会社が定める。

- (1) 前条第1項第1号および第2号の場合：
 - ①勤続1年未満の者：○か月
 - ②勤続1年以上5年未満の者：○か月
 - ③勤続5年以上の者：○か月
- (2) 前条第1項第3号の場合：会社が必要と判断した期間

2 会社が必要と認めた場合、前項の期間を延長することがある。
(休職期間中の処遇)

第5条 休職期間中の給与は、無給とする。

- 2 会社は、必要に応じて、休職期間中の従業員に対し、治療の経過等に関する報告を求めることができる。
- 3 休職中の従業員は、傷病の治療に専念しなければならない。

(復職)

第6条 従業員は、復職を申し出る場合、復職希望日の○日前に、医師の診断書を提出しなければならない。

- 2 会社が前項の診断書を作成した医師に対するヒアリングを求めた場合、従業員は、その実現に協力しなければならない。
- 3 復職の可否の判断のため、会社は会社の指定する医師への受診を命ずることができる。

(再休職)

第7条 従業員が復職後○か月以内に同一ないし類似の傷病により欠勤ないし通常の労務提供ができない状況に至ったときは、前回の休職期間の残期間を上限として、再休職を命ずることができる。

(退職)

第8条 休職期間満了までに休職事由が消滅しない場合、休職期間の満了の日をもって退職とする。

以上

ることが肝要です。

なお、休職期間の起算日は、
(欠勤開始日ではなく) 休職命令
日以降の指定の休職開始日である
点に留意してください。

また、復職の判断に時間を要する
場合に対応するため、2項では、
休職期間の延長について規定
しています。

(4) 休職期間中の処遇(第5条)

ノーワーク・ノーペイの原則から、1項では、休職期間中の賃金
が無給であることを明らかにして
います。

また、復職の見込み等を使用者
側が随時把握するため、2項では、
休職中の報告義務について規定
しています。

さらに、休職中に副業などを行
なうことによりかえって病状が悪
化するなどの事態を防ぐため、3
項では、療養専念義務について規
定しています。

(5) 復職(第6条)

1項は、復職に際して、医師の
診断書による証明が必要であるこ
とを規定しています。

もっとも、診断書を作成した医
師は、必ずしも使用者の業務内容

や就労環境について十分に理解し
ているとは言い難いこと等から、
同医師に対してヒアリングを行な
うことが重要です。

2項では、その実現に向けた労
働者の協力義務について規定して
います。

さらに、使用者の業務内容等に
精通している使用者の指定医(産
業医)の意見を聞くことが重要で
あるため、3項を設けています。

なお、実務上、復職の可否につ
いて、主治医と指定医(産業医)
の意見が分かれた場合、法的紛争
になるケースもあり得ますので、
外部専門家に相談することが重要
です。

(6) 再休職(第7条)

休職が断続的に繰り返されるこ
とを防ぐため、一定期間内の再度
の休職については、休職期間を、
復職前の休職期間の残期間として
おくことが肝要です。

(7) 退職(第8条)

解雇予告手続き等の負担を回避
するため、休職事由が消滅してい
ない場合には、解雇ではなく、
「自然退職」になると規定してい
ます。