

労務管理の落とし穴

6

入社後すぐの休職要求でも会社は応えなければダメ？

中小企業で長年行なわれている習慣も、よく考えてみれば法令違反であることも少なくありません。今回は労使トラブルを防止する休職規定の定め方について正しい管理方法を解説します。

ドリームサポート社会保険労務士法人
社会保険労務士

高澤 舞

従業員の身分を維持した状態で、働くことを免除する扱いです。

そもそもにおいて休職は、法律上義務付けられているものではありません。

本来、私傷病による休職の場合、労務提供ができなくなっているため、会社は解雇を検討する余地があります。

しかし、実際に解雇する場合、①就業規則に解雇の理由を記載、②解雇の理由が客観的に合理的で、社会通念上相当であること、③30日前に解雇の予告または30日以上以上の解雇予告手当が必要、と会社にとってハードルが高く、そのうえ裁判のリスクも無視できません。

そのため、療養や治療などの効果を見極める期間として休職規定を設ける会社が多くあります。

自社の休職規定を確認しよう

B社のように、規定の検討が不十分だったために、労使トラブルに発展するケースもあります。

Before：規定例では、トラブルになりやすい規定例を紹介しています。

Before：規定例の問題点

① 自動休職

自動休職（一定の事由に該当すれば自動的に休職とすること）とすると、休職は従業員の当然の権利だと理解されてしまいます。また、休職事由に該当すれば休職とすると、社内の人員配置に影響を及ぼす可能性があります。

② 休職対象者が不明確

規定例では休職対象者に関する記載がありません。そうなる事例のように試用期間中の従業員も休職可能と読めてしまいます。

③ 休職期間が会社の体力に合っていない

休職者が出ると、休職者が担っていた業務に在籍する他の従業員が対応しなければなりません。長期間の欠員状態が続けば、他の従業員の負担が増加し、会社運営に支障をきたす恐れがあります。

ココを直して正しい労務管理を

Before：規定例のように、会社の体力に合わない規定を運用せざるを得ない、会社と従業員の解釈の違いによるトラブルが起こるといった問題を予防するために、

休職は法律上の義務ではない

ある場合は、所定の期間休職とす「る。」と記載されていました。入社したばかりの従業員から休職を求められた場合、会社は認めるしかないのでしょうか。

休職とは、業務外の疾病等（以下、私傷病）、従業員側の事情で長期間働くことができない場合、

「体調が思わしくなく、静養のため明日から休職します」とB社で試用期間中のAさんからメールが届きました。Aさんは入社当初から欠勤を繰り返して、入社後3か月も経たないうちに、通算30日間欠勤をしていました。
B社の休職規定はインターネット上の情報を参考にしただけでなく、業務外の疾病による欠勤が30日間に及び、なお療養を継続する必要がある

Before：規定例

第〇条（休職）

従業員が次の各号の一に該当する場合は、会社は休職とする。

- (1) 傷病休職：業務外の傷病により引き続き欠勤し、1か月を超過した場合
- (2) 公務休職：公務に就任し、相当の期間就業できないと認めた場合
- (3) その他：その他、会社が休職させることが適当と認めた場合

第〇条（休職期間）

休職期間は次のとおりとする。

- (1) 傷病休職の場合 勤続1年未満・・・・・・・・・・6か月
勤続1年以上3年未満・・・・・・・・・・1年
勤続3年以上・・・・・・・・・・1年6か月
- (2) 公務休職、その他の場合・・・・・・・・・・会社が必要と認めた期間

After：規定例

第〇条（休職）

従業員（試用期間中の者を除く）が次の各号の一に該当する場合は、会社が必要と認めるときは休職を命じることがある。

- (1) 業務外の傷病による欠勤（起算日は会社が指定した日とする）が連続、断続問わず15労働日に及んだ場合
- (2) 出勤はしているものの、精神または身体上の疾患により労務提供が不完全であると会社が認めた場合
- (3) その他特別な事情があり、会社が必要と認めた場合

第〇条（休職期間）

休職期間は、次の期間を限度として会社が決定する。

- (1) 私傷病による場合
勤続1年以上3年未満・・・・・・・・・・3か月
勤続3年以上5年未満・・・・・・・・・・6か月
勤続5年以上・・・・・・・・・・1年
- (2) その他特別な事情があり、会社が必要と認めた場合・・・・・・・・・・会社が認めた期間
- 2 前項による休職期間は事情により延長することがある。
- 3 私傷病休職が複数回に及ぶ場合であっても、従業員1人の最大の休職期間は〇年とする。ただし、復職後、休職または再休職を発令せず、〇年を経過した場合はこの限りではない。

第〇条（復職）

会社は、休職事由が消滅したと認めた場合は復職を命じ、もとの職務に復帰させる。

- 2 休職中の者が復職を希望する場合は、会社に申請し、許可を得なければならない。ただし、私傷病休職のときは、原則として医師の診断書を添付するものとする。
- 3 私傷病休職をした者の復職にあたっては、前項による医師の診断書を参考に、休職期間満了日以前において、次の各号のいずれにも該当すると会社が判断した場合に復職を認める。
 - (1) 職場復帰に対して十分な意欲があること
 - (2) 独力で安全に通勤ができること
 - (3) 会社が設定している勤務日に所定労働時間の就労が継続して可能であること
 - (4) 業務に必要とされる作業を遂行することができること
 - (5) 投薬の影響等による昼間の眠気がないこと
 - (6) 業務遂行に必要な注意力および集中力が回復していること
 - (7) 健康時に行っていた通常の業務を遂行することができる程度の健康状態に回復していること
- 4 前項により、会社が復職を認めない場合は退職とする。

After：規定例のように規定を見直しましょう。

休職制度は、会社がイニシアチブを取ることができるルールにしておくこと、規模を考慮した制度整備にすることが重要です。

復職に関する規定も、詳細に明確化するをお勧めします。

規定例改善のポイント

① 休職は会社が命令する

休職は、「会社は〳〵休職を命じることがある。」のように、明確に会社に命令権を持たせます。ポイントには、「命じることがある。」とし、事情によっては休職を命じることなく退職とする余地を残す

し、会社の意図に反して長期間の休職とならないようにします。

② 休職期間に上限を設ける

最近では、メンタル不調で休職を繰り返す事例が多いようです。1人の従業員が在籍中に休職できる期間の上限を設け、会社運営や他の従業員への負担を減らすこ

とも重要です。

③ 復職の条件の明確化

復職の条件を明確化することで会社の判断がブレなくなります。また、休職期間満了時において復職できないときは退職とするなど、復職できない場合についても決めておきましょう。