

3 休職

弁護士 茶木 真理子

Q3-1 休職とは

休職とはどのような制度ですか。

A3-1

休職には、私傷病休職、事故欠勤休職、起訴休職、自己都合休職などがあります。例えば、私傷病を理由とする場合であれば、長期欠勤は通常は普通解雇事由に該当するところを、休職期間満了時に傷病が治癒していれば復職を認めるというものであり、解雇を猶予する制度といえます。

解説

「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」をいう(菅野和夫『労働法 第九版』453頁(弘文堂))。休職には、私傷病休職、事故欠勤休職、起訴休職、懲戒休職、出向のための業務休職、留学のための自己都合休職などがある。

労働基準法では、休職について、就業規則等に明記すること以外は特に規定を置いていない(15条)。よって、休職期間の長さや、休職期間中の賃金、勤続年数への算入といった処遇については、会社毎に自由に定めることが可能である。賃金については、一般的にはノーワークノーペイの原則から、無給とすることが多い。これに対し、会社都合による休業の場合は、労働基準法26条により平均賃金の6割以上の休業手当を支払う必要がある。

Q3-2 私傷病を理由に休職申出をする場合

私傷病を理由に、会社に対し休職の申し出をしたいと考えています。どのような点に注意すればよいでしょうか。

A3-2

休職事由の存在や復職可能な状態にあることは労働者が証明する必要がありますので、診断書には必要事項を具体的に記載してもらい、使用者が主治医と面談することにも積極的に同意する方がよいでしょう。

解説

1 休職申出時

休職を申し出る場合には、主治医によって作成された診断書を使用者へ提出することになるが、診断書には、病気休業を必要とする旨のほか、必要な療養期間の見込みについても具体的に記載してもらうことが必要となる。使用者から主治医との面談を求められた場合には、特段支障がない限り、面談に同意すべきである。

2 休職期間中

負担とならない範囲で、病状等について、定期的な報告を行うことが望まれる。

3 休職期間満了前

復職可能な状態にあるということは、労働者が証明する必要があるから、その旨が記載された診断書を提出しなければならない。また、従前の職務に就くことは当面難しいという医師の診断がある場合には、どのような職務であれば就労が可能か、従前の職務にはどのくらいの期間で復帰できるかといった点について、医師の具体的な意見を記載してもらう必要がある。そのためにも、主治医に対しては、あらかじめ、職場で必要とされる職務遂行能力や社内の勤務制度について情報を提供しておくべきである。なお、使用者が主治医との面談や産業医の受診を求める場合には、特段支障がない限り、同意すべきである。大阪地判平成15.4.16労判849号35頁でも、使用者は労働者に対し医師の意見等を聴取することを指示することができるし、労働者としてもこれに応じる義務があるとしている。

Q3-3 メンタルヘルスの不調を理由に休職申出があった場合

従業員から、私生活でのトラブルが原因でうつ病を発症したとして、休職の申出がありました。このようにメンタルヘルスの不調を理由に休職の申出があった場合、今後どのように対応していけばよいでしょうか。

A3-3

厚生労働省より公表されている「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」等を参考に、休職開始から復職までの流れをあらかじめ明確にしたうえで、職場復帰支援にあたる必要があります。

解説

心の健康(メンタルヘルス)の問題により休職している労働者は増加していると言われている。実際に従業

員がメンタルヘルスの不調を理由に休職を申し出た場合は、以下に述べるとおり、各段階に応じた対応を取るとともに、厚生労働省から公表されている「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」等を参考に、職場復帰支援を行うことが必要である。

1 休職申出時

まず、労働者からの休職の申出にあたっては、労働者本人と面談するとともに、主治医によって作成された診断書を提出してもらう。診断書には、病気休業を必要とする旨のほか、職場復帰の準備を計画的に行えるよう、必要な療養期間の見込みについても明記してもらうことが望ましい。

提出された主治医の診断書に疑義がある場合や、診断書の記載が抽象的な場合は、労働者の同意を得て、主治医と面談を行う必要がある。面談を経ても主治医の診断に疑問が残る場合は、産業医の受診を求めるべきである。ただし、労働者が産業医の受診を拒否することも考えられるため、あらかじめ就業規則に会社が産業医の受診命令を出すことができる旨の規定をおいておくことよ。

2 休職期間中

休職期間中、労働者は、精神的な孤独を感じたり、復職の可能性や今後のキャリア等に不安を感じていることが多いから、使用者は十分な情報を提供したり、不安や悩みを相談できる場を設けることが望ましい。

また、休職事由の存続の有無や職場復帰の時期を確認するため、労働者には、定期的に病状報告をしてもらう。報告の方法や頻度については、備え付けの定型の報告書を毎月1回提出させるなど、労働者の負担とならないよう配慮が必要である。

3 休職期間満了前

(1) 復職の申出があった場合

労働者本人との面談結果や、提出された主治医の診断書から、職場復帰可能か、すなわち、メンタルヘルスの不調が「治癒」したかどうかを判断することとなる。

この点、復職が認められるための「治癒」とは、原則、「従前の職務を通常程度に行える健康状態に復した」(前掲大阪地判)状態とされており、休職前の業務を支障なく行える状態になっていなければ、使用者には復職を認める義務はないと考えられる。

ただし、復職当初は軽作業しかできないけれど

も、短期間の後には休職前の業務に復帰できる見込みがある場合には、注意が必要である(同様の事例での復職を認めなかった措置を無効とする東京地判昭和59.1.27判例423号23頁がある)。また、職種や業務内容を特定せずに雇用した労働者については、「その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情および難易等に照らして当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ」る場合には、復職を認めることになる(最判平成10.4.9判例736号15頁)。同様に、職種の限定なく雇用した労働者が休職した事案で、「他の簡易な職務であれば従事することができ、当該軽易な職務へ配置転換することが現実的に可能であったり、当初は軽易な職務に就かせれば、ほどなく従前の職務を通常に行うことができると予測できるといった場合には、復職を認めるのが相当である」とする裁判例もある(東京地判平成16.3.26判例876号56頁)。このように、職種や業務内容を特定せずに雇用した労働者については、従前の職務だけを前提に職場復帰の判断をするのではなく、その他の職員が従事している職務も含めて判断することになろう。これに対し、職種を特定して雇用した労働者については、従前の職務を通常程度行える健康状態といえるか否かが判断基準となると考えられる。

なお、労働者から提出された診断書が不十分と思われる場合は、主治医との面談を求めることが必要である。医師と面談ができた場合は、労働者の従前の業務内容や職場環境をまず説明し、その業務を通常程度に遂行できるまで回復しているか、継続的な労務提供が可能か(将来の再発のおそれの有無)を確認する。それでも、主治医の判断に疑問が残る場合は、産業医の意見を聴くことが必要となる。主治医と産業医の意見が分かれた際に、産業医の判断を優先して復職を認めなかったことを不当ではないとした裁判例として、大阪高判平成14.6.19判例839号47頁がある。

(2) 復職の申出がない場合

休職期間満了までに復職の申し出がない場合や、治癒が認められないといった場合に、休職期間を延長するのか、あるいは就業規則に基づいて解雇または自然退職とするかは、使用者の判断となる。休職期間を延長する場合には、休職期間延長が当然の労使慣行とならないよう、延長を認め

る具体的な理由を記録に残しておくべきである。また、解雇とする場合は、労働基準法20条に基づく手続(30日前の解雇予告又は30日分の解雇予告手当の支払い)が必要となる。

なお、休職期間の満了日を知らなかったなどの労働者からの主張に対抗するため、休職期間満了日の最低1か月前には、労働者に対し、休職期間満了日、その日までに治癒しなかった場合の処遇(自然退職又は解雇となること)などを告知しておくべきであろう。

Q3-4 復職した社員の処遇

メンタルヘルスの不調を理由に休職していた従業員が復職することになりました。その配置や処遇について、どのような点に注意すればよいでしょうか。

A3-4

体力や精神面に配慮して徐々に業務にならすことが必要です。メンタルヘルスの不調の場合、休職と復職を繰り返すことも多いので、そのことを前提に就業規則の規定を整備することも大事になります。

解説

1 Q3-3でも述べたとおり、原則としては、従前の職務を通常に行える健康状態に復したといえることが復職を認める基準となる。ただし、復職を認める場合であっても、長期間にわたって休職していた労働者に、いきなり発病前と同じ質量の仕事を期待することは無理であるから、体力や精神面に配慮して、復職後、徐々に業務にならしていくといった対応が必要であろう。特に、メンタルヘルスの不調の場合は、再発することも少なくないため、復職直後は、業務量を減らす、残業や休日出勤、出張を制限するなどの配慮を積極的に行うべきである。なお、短時間勤務を採用する場合には、適切な生活リズムを整えるという観点からは、始業時間を遅らせるのではなく、終業時間を早める方が望ましいと思われる。

2 リハビリ出勤制度

リハビリ出勤制度とは、正式な職場復帰前に、復職の可否を判断することを目的として、一定期間継続して試験的に出勤する制度であり、法令等にある制度ではない。よって、就業規則等に規定がなければ、労働者からの申出があっても応じる義務はない。リハビリ出勤を認めるという場合は、賃金等の諸条件や処遇については、就業規則であらかじ

め明確にしておくか、労働者の同意を得ておくべきである。

3 事業場外資源の活用

会社内で、職場復帰支援における専門的な人材の確保が困難な場合は、事業場外資源を活用する方法が考えられる。例えば、地域障害者職業センターが行う「職場復帰支援(リワーク支援)事業」などがある。

4 復職と休職を繰り返す従業員への対応

前述のとおり、メンタルヘルスの不調は再発しやすいうえ、復職後のストレス等から、休職を繰り返す労働者は少なくない。休職が何回も繰り返されて、職務の遂行が不可能であることが明らかであるような場合には、「身体又は精神の障害等により業務に耐えられないと認められたとき」といった普通解雇事由に該当しうることになる。

休職を繰り返すことがないようにするためには、就業規則の規定を整備する必要がある。すなわち、休職の事由を「同一事由」とするだけではなく「類似事由」も含めて休職の回数は1回限りとするとか、再休職の期間は残存期間とするなどといった規定を設ける必要がある。

(参考文献)

- ・菅野和夫「労働法」(弘文堂、第九版、平成22年)
- ・産労総合研究所編「メンタルヘルスハンドブック」(産労総合研究所、2011年)
- ・岩出誠「実務 労働法講義[上巻]」(民事法研究会、平成18年)
- ・石寄信憲編著「健康管理の法律実務」(中央経済社、第二版、2009年)
- ・小山博章「メンタルヘルス不調で休職したいと申し出があった」(ビジネス法務2012年8月号・49頁以下)