

## 「社労士便り 12 月」

(Vol. 141)

### 就業規則—11

就業規則は、その名称を問わず、多数の労働者を労働させる事業において、効率的な事業経営を営むために、使用者が定める職場規律や労働条件に関する規則類のことです。

今回のテーマは、「休職・復職」です。

#### ● 就業規則の「休職」の規定例

従業員が、次の場合に該当するときは、所定の期間休職とする。

- ① 業務外の傷病による欠勤が、欠勤日より〇か月を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないと認められたとき
- ② 在籍出向等により、関係会社又は関係団体の業務に従事するとき
- ③ その他前号のほか、特別な事情があり休職させることが適当と認められるとき

#### ● 就業規則の「休職期間」の規定例

休職期間は、次の期間を限度として会社が定める。

- ① 前条第 1 号の事由による場合：〇か月 ※
- ② 同第 2 号：出向期間
- ③ 同第 3 号：必要と認められる期間

※ 第 1 号の場合、勤続年数により異なる休職期間を設ける方法もあります。

#### ● 就業規則の「休職期間の取扱い」の規定例

- ① 休職期間は、原則として、勤続年数に通算しない。ただし、会社の業務の都合による場合及び会社が特別な事情を認めた場合はこの限りではない。
- ② 休職期間中は無給とする。

#### ● 就業規則の「復職」の規定例

1. 従業員の休職事由が消滅したと会社が認めた場合、または休職期間が満了した場合は、原則として、従前の職務に復帰させる。ただし、従前の職務への復帰が困難な場合または不相当と会社が認める場合には、従前職務とは異なる職務に配置することがある。

2. 休職中の従業員が復職を希望する場合には、所定の手続により会社に申し出なければならない。
3. 休職事由が傷病等による場合は、休職期間満了時までには治癒（休職前に行っていた通常の業務を遂行できる程度に回復することをいう。以下同じ。）または、復職後ほどなく治癒することが見込まれると会社が認めた場合に復職させることとする。また、この場合であっては、必要に応じて会社が指定する医師の診断及び診断書の提出を命じる場合がある。※
4. 休職期間が満了しても復職できないときは、原則として、休職満了の日をもって退職とする。

※ 従業員の申出や医師の診断書では職場復帰可能と主張しているものの、会社は、職場復帰は困難であると判断する場合があります。そのため、場合によっては、会社の指定医（産業医）の受診を命じる旨の規定も必要となるでしょう。

#### ● 休職

休職とは、私傷病等の事情により業務に従事させることが不能又は、適当でない場合に、一定期間在籍したまま就労義務を免除、あるいは就労を禁止する在職中の特別な扱いをいいます。その例としては、傷病休職、事故欠勤休職、出向休職、自己都合休職、組合専従休職などがあります。

また、休職の定義、休職期間の上限等については、労働基準法上の定めはありませんが、労働者の権利義務に関する事項であることから、休職制度を設ける場合には就業規則や労働協約に定める必要があります。

#### ● 傷病休職

傷病休職は、労働者の業務外の傷病による欠勤が一定期間に及んだときに行われるもので、休職期間の長さは通常勤続年数や傷病の性質に応じて異なって定めることができます。

また、休職期間中に傷病から回復し就労可能となれば休職は終了し、復職となりますが、回復はせず就労可能とならなければ、休職期間満了時に自然（自動）退職又は解雇とする定めをすることが通常でしょう。

#### ● 傷病休職の治癒

上記のとおり、傷病休職の場合は、休職期間中に傷病が治癒すれば復職となり、治癒せずに休職期間が満了すれば自然退職又は解雇となる定めが多いと思われませんが、当該「治癒」とは、以前の裁判例によると、従前の職務を通常の間程度に行える健康状態に回復した時とされ、当該程度に回復していない場合は、復職は権利として認めら

れないとされていました。

しかしながら、その後の裁判例では、傷病休業期間の満了時において、従前の業務に復帰できる状態ではないが、より軽易な業務には就くことができ、そのような業務での復帰を希望する者に対しては、使用者は現実に配置可能な業務の有無を検討する義務があるとされるようになり、復職が認められるべき範囲を拡大しています。

つまり、傷病休業期間の満了者に対して、上記のような検討により軽減業務を提供せずに、退職扱いや解雇を行った場合には、就業規則上の要件不該当ないし解雇濫用として無効となる可能性が考えられます。

#### ● 職種が限定されている労働契約

従業員と職種を限定した労働契約を締結することがあります。このような従業員が、傷病休職をし、直ちに従前の業務を通常に行える健康状態に回復していないとしても、比較的短期間で復帰することが可能である場合は、短期間の復帰準備期間を提供したり、教育措置をとったりすることが信義則上求められるとして、そのような措置をとることなくなされた解雇が無効とされる可能性があります。

#### ● 復帰の取り消し

休職していた従業員が、いったん復帰したものの、その後に再度、同一ないし類似の事由により休職を繰り返す場合があります。その場合、一定期間内の再発等であれば休職期間を通算する等、以下のような規定が必要となるでしょう。

(就業規則の「復帰の取り消し」の規定例)

従業員が復帰後6か月以内に同一又は類似の事由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、復職を取り消し、直ちに休職させる。この場合の休職期間は復職前の休職期間の残期間とする。

(参考文献等)

- 労働法全書（平成29年版）：財団法人労務行政研究所編（労務行政）
- 異動・配転・出向 岩本充史著（労務行政）
- 新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法：西谷敏・野田進・和田肇編（日本評論社）
- 別冊ジュリスト労働判例百選（有斐閣）
- 労働法第11版：菅野和夫著（弘文堂）
- 労働基準法解釈総覧（労働調査会）

#### ● プロフィール

特定社会保険労務士 佐藤 敦

平成 16 年：神奈川県社会保険労務士会登録