



私傷病休職の進め方について

弁護士法人戸田労務経営
代表弁護士 戸田 哲

休職手続の全体像

休職命令 発令段階

- 休職命令を出す状況か(43条)、何か月にするか(44条)
- 休職命令書を出す(遵守事項を明示)
- 傷病手当の申請準備

休職中の 対応

- 休職命令書・就業規則記載の事項を守らせる。(45条)
- 社会保険料の徴収等
- 定期面談・診断書の取り付け
- 復帰に疑義がある場合の対応(主治医・産業医面談)46条
- リハビリ勤務の実施の検討

復帰後

- 受け入れ部署での調整。
- 就業制限などの配慮の検討・部署での共有。
- 再発した場合には再度の休職も検討(47条)

1 休職命令はどうやって行うか

★休職は解雇・退職が前提

⇒休職の要件を満たしてるか、満たしていても休職命令を発動するかどうかは慎重に判断する。

① 欠勤要件の判断

断続的に欠勤する従業員への対応

② 医師の診断

- ・主治医の意見書の提出
- ・産業医又は専門医の意見、受診の勧め

③ 休職命令を発することが適当かどうか

療養専念期間として、労務提供をしない労働者の身分保障を与えることになる。さらに、最終的に治癒したかどうかについての医学論争に発展することもある。

1 休職命令はどうやって行うか～規定例

第43条 従業員が、次の各号の一つに該当したときは、休職を命ずることがある。

- ① 業務外の傷病により欠勤し、欠勤日より連続30日 経過し、又はそれと同視できる欠勤状況の場合
 - ② 業務外の傷病により通常の労務提供ができず、又はその回復に一定の期間を要するとき。
 - ③ 業務命令により他社に出向したとき。
 - ④ その他業務上の必要又は特別の事由があり、会社が休職させることを適当と認めたとき。
- 2 前項第1号、第2号の場合、及び第4号の休職事由が業務外の傷病を原因とする場合には、第44条に定める休職期間中に治癒ないし回復の見込みがないと認める場合、会社は休職を命じない。
- 3 会社は、従業員に対し、その健康状態を記した診断書の提出を求めるほか、会社の指定する産業医もしくは専門医の意見を聴取し、前項における休職の可否を判断する。
- 4 従業員は、会社が前項の検討を行う目的でその主治医、家族等の関係者から必要な意見聴取等を行おうとする場合には、会社がこれらの者と連絡を取ることに同意する等、必要な協力をしなければならない。
- 5 従業員が前項の必要な協力に応じない場合、会社は休職を発令しない

1 休職命令はどうやって行うか

★休職命令書を作成し、解雇猶予の意味づけを明確にする。

【配布書式】休職命令書

- ・ 休職開始日・休職終了予定日を記載する
- ・ 診断書の提出日の記載
- ・ 報告日の記載
- ・ 社会保険の負担についての取り決め
- ・ 療養専念義務の明示
- ・ 復帰の要件について、どこまで書くか？
 - ・・・主治医面談・産業医診察の必要等、協力義務があることは伝えておきたい。

2 休職中に守らせるべきこと～規定例

第45条 休職期間は原則として勤続年数に算入しない。ただし、第43条第3号の休職事由による場合は勤続年数に算入する。

2 休職期間中の給与は、**無給**とする。

3 従業員は、休職期間中は、**療養に専念**しなければならない。

4 従業員は、休職期間中も、**会社の規則・命令等を守らなければならない**。

5 会社は、休職中の従業員に対し、会社指定の医師の受診を命じることができ、従業員は正当な理由がない限り、これに応じなければならない。

6 休職中の従業員は、会社の求めに応じ次の書類を提出し、自己の傷病等について、原則として**1ヶ月に1回以上**報告をしなければならない。ただし、会社が認めた場合は提出・報告を省略することがある。

- ① 主治医の診断書
- ② 会社が指定した医師の診断書
- ③ その他会社が必要と判断したもの

★以上の就業規則の内容を休職命令書に書いておく！

3 復職判断はどのように行うか

★主治医の判断が非常に重要だが、曖昧になりがちなので、会社側でしっかりと調査・情報収集する。

・復職させるかの最終判断は使用者が行うが、医学的判断が不可欠

① 主治医診断書＋意見聴取

・主治医は労働者の具体的業務内容や負荷に関する十分な知識はない。診断書には労働者や家族の希望が記載されていることも多い。

・診断書のみで判断ができない場合は主治医面談

・会社から復職診断書の作成を依頼し、具体的内容を聴取

復職への意欲、業務に与える症状、投薬の副作用

就業の配慮（フルタイムか、時間外や出張禁止か）

3 復職判断はどのように行うか

②産業医面談による意見を聴取

- ・労働者の業務内容や職場環境等を理解している産業医や会社が委嘱する専門医に面談してもらい、意見を聴取する。
- ・50人未満の事業所では地域産業保健センター、労災病院勤労者メンタルヘルスセンターなども活用
- ・労働者と面談の上で症状を具体的に検討・復帰条件の検討等ができているか・専門分野か等も重要！

※①②は解雇・退職に直結する超重要な場面！社労士（弁護士）の立会等も活用

★以上を総合考慮。主治医の判断と産業医の判断が分かれる場合、どちらを採用すべきとの基準はない。
労働者の状態や職場環境等の情報収集・評価を踏まえて判断。

主治医と産業医の意見が異なった場合はどうなる？

★優劣があるわけではない。結局はどちらの意見の内容が信用できるかどうかを判断する。

【主治医の診断の特性】

- ✓ 主治医＝休職者を長く診てきた立場にあるので、回復状態が一番わかっている。
- ✓ しかし、企業の業務内容を詳しく知らない。
- ✓ 休職者との関係が深いだけに、休職者の意向に沿った診断書を書きがち→主治医の診断書は慎重に吟味する必要あり。
- ✓ 「主治医による診断は、日常生活における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、必ずしも職場で求められている業務遂行能力まで回復しているとの判断とは限りません。・・・産業医等が精査した上で採るべき対応を判断し、意見を述べることが重要です」(厚生労働省「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について」)

主治医と産業医の意見が異なった場合はどうなる？

- ✓ 産業医の立場からは、主治医と意見が違ってくることがあるのは当然のこと。
- ✓ 当該労働者に必要な仕事内容や復帰後の内容については企業担当者と情報共有していただき、その観点から「仕事ができるのか」を判断。
- ✓ それぞれの意見の過程を総合的に踏まえ、「治癒」したかどうかについての最終的な判断は会社がする。
- ✓ 復職不能と判断したとしても、産業医が責任を問われることはまずない。

3 復職判断はどのように行うか～規定例

第46条 休職期間満了までに休職事由が消滅しない場合、**当然退職とする。**

2 従業員は、第43条第1項、及び同第2号の休職事由が消滅したとして復職を申し出る場合、又は同4号の休職事由が業務外の傷病を原因とするものであって、当該求職事由が消滅したとして復職を申し出る場合には、**主治医の治癒証明(診断書)を提出しなければならない。**

3 前項による診断書の提出に際して、会社が診断書を作成した医師に対する面談の上の事情聴取を求めた場合、**従業員は、その実現に協力しなければならない。**

4 第2項の診断書が提出された場合でも、会社は会社の指定する医師への受診を命ずることがある。会社は、従業員が正当な理由なくこれを拒否した場合、**復職は認めない。**

5 復職した者については、当該従業員の職務提供能力の程度、業務の都合等を勘案し、その**就業場所、職種又は職務を決定する。**この場合、労働条件の変更を伴うことがある。

4 復帰後の業務軽減について

- ・復職させるかどうかの判断は、原則として、従前の職務を通常の程度に行うことができる健康状態に回復しているかを基準とすべき。⇒職場の業務内容・程度を見極める。
- ・労働者が本来通常行うべき職務を基準とすべきとの見解

⇒「軽易な業務なら可」という診断書が出ることもあるが、従前の業務自体が軽易であり、他部署にも適当な業務がないなら、復職不可との判断でよい。軽易な業務を創ってまで復職させる必要はない。

⇒労働者から「元の部署の業務を軽減してくれ」と要望がでることもあるが、その必要はない。

- ・一時的な業務軽減の検討をするのが無難だが、これも本来の労務提供ではない。期限を区切り、それでも業務軽減が必要な状態であれば求職事由の再発と判断すべき

4 復帰後の業務軽減について

【片山組事件・最判H10.4.9】

賃金請求権の発生前提となる債務の本旨に従った労務提供といえるためには、

「元に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、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・異動の実情及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、かつ、その提供を申し出ている」ことが必要。

5 試し出勤・リハビリ勤務の扱い

- ✓ 職場復帰の判断等に試験的に一定期間継続して出勤する制度（厚労省「職場復帰支援手引」）、模擬出勤、通勤訓練もある。
- ✓ 最終的な職場復帰決定の準備段階にすぎない。
- ✓ あくまで「休職中」。体慣らし+職場雰囲気慣れる程度で、労働はさせない。労働力を利用するのではなく、職場復帰のための出社体験。
- ✓ 職場復帰のリハビリテーションを目的として事実上作業に従事していたにすぎない（西濃シェンカー事件＝東京地判H22・3・18）→無給が原則
- ✓ 管理監督者を通じて産業医に報告して適宜情報共有。
- ✓ 職場復帰支援プログラムを組む際には、産業医と相談し、職場復帰に必要な時間帯、態様、期間を限定する。長期間行うことは予定していない。3ヶ月～4ヶ月が上限
- ✓ 就業規則上の規定がなければ、試し出勤をさせる義務はない。
- ✓ 会社が出社を命じることはできない。自発的に申請させてスタートする。
- ✓ 休職期間の延長はごく例外的に運用すべき

6 病気の再発

・復帰後しばらくして再発。直ちに普通解雇ができるか？
⇒通算規定がないと困難。通算の場合も、使い切っているケースがあるので、30日の猶予規定を。

（復職の取消）

第47条 従業員が復職後6ヶ月以内に同一**ないし類似の事由**により欠勤ないし通常の労務提供を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。

2 前項の場合の休職期間は、**復職前の休職期間の残期間**とする。ただし、残期間が**30日未満の場合**は休職期間を30日とする。