

○メンタルヘルス不調を理由とした欠勤・休職に対処するための私傷病休職の規定方法

Q 当社では、メンタルヘルス不調を理由とした休職の申請が増えてきました。

これまでは、就業規則にある私傷病休職を適用してきたのですが、近時、メンタルヘルス不調を理由とした私傷病休職を巡るトラブルも増えていくと聞きます。

私傷病休職の規定において、メンタルヘルス不調の問題にも対処するためには、どのような点に注意すればよいでしょうか。

A 私傷病休職については、まず、①休職発令の要件、②休職時の処遇、③復職の条件について、就業規則上の規定を確認し、不備があれば、変更を検討してください。

メンタルヘルスに関する問題については、病状や回復の時期・程度について客観的な判断が難しいため、復職の決定は慎重に行う必要があります。また、メンタルヘルス不調の場合には、復職後の再発・増悪によって欠勤・休職が繰り返されることがあります。そこで、①復職に当たって会社指定医師の診断書の提出を求める規定、②復職後の欠勤に備えた通算規定、③同一傷病（類似の傷病を含みます。）による休職制度利用の回数制限規定が設けられることがあります。

復職の可否を判断するためにリハビリ勤務等を行う場合には、その根拠規定も設けておくべきです。

ポイント

検討すべき事項	Check
❶ 休職発令の要件や発令・判断の主体が明確になっているか	<input type="checkbox"/>
❷ 休職時の処遇（賃金・退職金への通算等）が明記してあるか	<input type="checkbox"/>

<p>③ 復職の判断方法・判断資料が明記してあるか</p>	<p><input type="checkbox"/></p>
<p>④ メンタルヘルス不調の特徴（判断の困難性・再発の可能性）を踏まえた規定になっているか</p>	<p><input type="checkbox"/></p>

モデル規定

変更・見直し前

【就業規則】

(私傷病休職)

第a条 欠勤が○週間以上継続した場合には、勤続年数に応じて次の私傷病休職を命じる。

(1) 勤続○年未満 1年

(2) 勤続○年以上 2年

(3) 勤続○年以上 3年

2 会社は、休職期間中又は休職期間満了時に、主治医の診断書に基づいて休職者の復職を命じる。

変更・見直し後

【就業規則】

(私傷病休職の期間・復職)

第A条 私傷病による休職期間は、上限を○年以内とし、その範囲内で療養を要する程度に応じて会社が個別に定める。

2 休職の事由が傷病による場合は、会社が指定する事項を記載した医師の診断書を休職願に添付しなければならない。この場合、会社が必要と認めたときは、会社が指定する医師の診断書の提出を命じることがある。

3 私傷病休職期間中の社員は、療養に専念するものとし、会社が要求した場合は、必要な受診、病状の報告を行わなければならない。

一
三
三
三

- 4 休職期間中又は休職期間満了時に休職事由が消滅して復職できる場合には、所定の復職願を会社に提出するものとし、会社が復職可能と判断したときは復職させる。前記判断に当たって、会社は社員に対し会社が指定する医師への受診及び当該医師の診断書の提出を求めることがある。
- 5 復職後1か月以内に同一傷病（類似の傷病を含む。）により〇日以上欠勤したときは、欠勤開始日から休職とする。この場合の休職期間は復職前の休職期間と通算する。
- 6 私傷病休職の利用は、前項の場合を除き、同一傷病（類似の傷病を含む。）について最大でも〇回までとする。

(注) リハビリ勤務については、前掲設問「リハビリ勤務制度の規定方法と運用時の留意点」、後掲設問「労災・私傷病休職により長期間業務から離れていた従業員の職場復帰に伴う支援制度を定めるに当たっての留意点」参照。

解 説

1 メンタルヘルス不調を理由とした私傷病休職

(1) メンタルヘルス問題の特殊性

近時、メンタルヘルスの問題を理由として休職する従業員の対応に苦慮している企業は少なくありません。

身体上の怪我の場合は、完治までの期間や治癒の程度、治癒後の後遺症の有無・程度が、本人の申告や主治医の診断書などによって、会社側でもある程度は判断可能です。

しかし、メンタルヘルスの問題では、治癒の時期・程度が明らかでないことが多く、復職後の再発・増悪によって欠勤・休職が繰り返されることもあります。この点、主治医の診断書を提出させてみても、従業員本人の希望に沿った内容になっていて、「復職可能」と記載されてはいるものの、実際の業務内容・勤務状況を踏まえていないと思われるケースもあります。

(2) 【モデル規定】の説明

【モデル規定】(変更前) a 条は、私傷病休職の規定が身体上の怪我を念頭においたものとなっており、このような規定では、メンタルヘルスの問題で適切な対応がとれないことがあります。

メンタルヘルスの問題に対処するためには、就業規則における私傷病休職の規定では、休職の要件（どのような場合に、私傷病休職が命じられるか）や休職期間、休職期間中の賃金支給といった基本事項に加えて、【モデル規定】（変更後）A条のように、①休職や復職に当たって会社指定医師の診断書の提出を求める規定（2項・4項）、②復職後の欠勤に備えた通算規定（5項）、③同一傷病（類似の傷病を含みます。）による休職制度利用の回数制限規定（6項）が設けられることがあります。

メンタルヘルスの問題を理由とした私傷病休職を実施する場合には、事前に前記の点をチェックして不備がないかを確認し、不備がある場合には変更を検討してください。

（3）私傷病休職期間中の取扱い

私傷病休職期間中であっても、労働契約自体は存続しており、会社は解雇・退職を猶予しているのですから、休職者の側では療養に専念すべきです。

また、回復状態の確認が必要な場合には、①診断書を提出させる規定、②会社と必要な面談を行う（従業員はこれに応じる）ことができる規定を就業規則で定めておくべきです（【モデル規定】（変更後）A条3項参照）。

なお、専門医や診断書の費用負担については、就業規則で定める方法もありますが、一律に規定できない場合は個別合意書・同意書で事前了解をとっておくとよいでしょう。

2 復職を巡る問題点

（1）復職を巡る判例・裁判例の説明

休職期間満了後に復職できるか否か（復職の可否）の判断については、以下の片山組事件の判例がその後の裁判例に大きな影響を与えていると解されています。具体的には、片山組事件（最判平10・4・9労判736・15）で最高裁は「労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合においては、現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ならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当である。そのように解しないと、同一の企業における同様の労働契約を締結した労働者の提供し得る労務の範囲に同様の身体的原因による制約が生じた場合に、その能力、経験、地位等にかかわらず、現に就業を命じ

られている業務によって、労務の提供が債務の本旨に従ったものになるか否か、また、その結果、賃金請求権を取得するか否かが左右されることになり、不合理である。」(下線は筆者)と判断しています。

そして、その後の裁判例では、休職期間満了時に、従前と同じ業務又は同レベルの業務ができない場合でも、他に配置し得る業務がある場合には、復職を認めなければならないとし、休職期間満了による退職の効力を否定したものがあります(東海旅客鉄道(退職)事件=大阪地判平11・10・4労判771・25)。

さらに、職種が特定された従業員の場合でも、軽減業務での就労が可能であれば復職可能と判断した裁判例があります(コントラ事件=大阪高判平14・6・19労判839・47)し、キヤノンソフト情報システム事件(大阪地判平20・1・25労判960・49)では、「労働者は当然に残業の義務を負うものではなく、雇用者は雇用契約に基づく安全配慮義務として、労働時間についての適切な労務管理が求められるところ、残業に耐えないことをもって債務の本旨に従った労務の提供がないということとはできない」と述べています。

(2) 対応と注意点

実際の人事労務の現場では、会社側で「軽減業務で復職を認めるべきか」を判断することは困難(裁判の結論が予想できないため)なので、従業員本人の要望に添った形で軽減業務での復職を認めざるを得ないケースもあります。

もっとも、軽減業務で復職させた場合、勤務日数や時間、従前の業務負荷を前提として設定された賃金の取扱いが問題になります。そこで、トラブルを避けるためには、休職発令時や、休職期間満了前に、前記の点を、労使間で協議して合意書ないし同意書を作成しておくのが適切です。

この点、就業規則で規定を設ける方法もありますが、軽減業務への配慮が難しいケースもあり、就業規則で一律に規定することは困難です。そこで、就業規則に規定するとしても①復職時に業務変更等を実施し、②その場合に賃金等の労働条件変更があり得ることの根拠規定を設ける程度にしておくべきです。この場合の就業規則の規定や留意点は前掲設問「復職時の業務・賃金等に関する規定方法と運用時の留意点」を参照してください。

3 復職のためのスケジュール設定

復職が可能か否かを判断するために、通常よりも軽減された勤務状況で就労する「リハビリ勤務」を実施する場合があります。

休職者側にとっても、実際に勤務してみないと復職できるか分からないということ

も多く、休職者本人の自覚という点でも有益な制度ですが、リハビリ勤務中の労働条件や就業規則の規定方法等については十分な検討が必要です。この点は前掲設問「リハビリ勤務制度の規定方法と運用時の留意点」を参照してください。

参考判例

○脳出血の後遺症により右片麻痺となり、会社から休職を命ぜられた後、休職期間の満了により退職扱いとなった事案において、期間満了前に復職したこと、本件退職扱いが労働契約の信義誠実の原則に違反して無効であることといった原告の主張をいずれも排斥して、原告の被告に対する労働契約上の地位確認及び退職扱い後の賃金支払の各請求を棄却するとともに、判決確定後の賃金請求を訴えの利益がないものとして却下した事例。

(西濃シェンカー事件＝東京地判平22・3・18労判1011・73)

第6節 時間外・休日・深夜労働

○ 1 か月60時間を超える時間外労働に対応した規定の定め方

Q 平成22年4月1日施行の改正労働基準法では、月間60時間を超える時間外労働に対する割増賃金の引上げが定められたと聞きましたが、賃金規程等の上ではどのように定めればよいのでしょうか。

また、特別条項付36協定でも、告示上の限度時間を超える時間外労働に関する割増賃金率を定めなければならないと聞きましたが、どのような定めを置けばいいのですか。

A 原則として就業規則において、所定休日のうち法定休日と法定外休日を明確に区別することにより、月間60時間の時間外労働時間の算定対象に含まれるか否かを明確にしておくのが望ましいと考えられます。

法定外休日分も含めて月間60時間を超える部分の時間外労働については、割増率を5割以上となるように賃金規程等で定めなければなりません。

告示上の限度時間を超える時間外労働については、36協定においてその割増率を必ず定める必要があり、また、当該時間の割増率は政令で定める割増率（2割5分）を上回るように努力しなければなりません。

ポイント

検討すべき事項	Check
❶ 法定休日と法定外休日とが区別されているか	<input type="checkbox"/>
❷ 割増率が適切に設定されているか	<input type="checkbox"/>
❸ 1 か月60時間の計算の起算点が明記されているか	<input type="checkbox"/>

<p>4 36協定において、告示上の限度時間を超える時間外労働の割増率が定められているか</p>	<p><input type="checkbox"/></p>
--	---------------------------------

モデル規定

変更・見直し前

【就業規則】

<p>(休日)</p> <p>第a条 休日は、次の各号のとおりとする。</p> <p>(1) 土曜日</p> <p>(2) 日曜日</p> <p>(3) 国民の祝日</p> <p>(4) その他会社が休日として定めた日</p> <p>(時間外手当)</p> <p>第b条 1日8時間又は1週40時間を超えて時間外労働に従事した場合には、従事した時間外労働時間数に応じて、通常の労働時間の賃金の25%の割増率の時間外手当を支給する。</p> <p>2 前項の時間外労働が1か月につき60時間を超える場合には、その超えた分の時間外労働につき通常の労働時間の賃金の50%の割増率の時間外手当を支給する。</p>
--

【36協定の特別条項】

<p>一定期間における延長時間は、1か月45時間、1年360時間とする。ただし、繁忙期には、労使の協議を経て、6回を限度として1か月60時間まで延長することができ、1年420時間まで延長することができる。</p>
--

変更・見直し後

【就業規則】

(休日)

第A条 休日は、次の各号のとおりとする。

- (1) 土曜日
- (2) 日曜日（法定休日）
- (3) 国民の祝日
- (4) その他会社が休日として定めた日

(時間外手当)

第B条 1日8時間又は1週40時間を超えて時間外労働に従事した場合には、従事した時間外労働時間数に応じて、次の割増賃金率に基づいて計算した時間外手当を支給する。

- (1) 1か月の時間外労働時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。なお、この場合の1か月は、賃金計算期間と同様に毎月1日を起算日とする。
 - ① 時間外労働45時間以下 25%
 - ② 時間外労働45時間超～60時間以下 30%
 - ③ 時間外労働60時間超 50%
- (2) 1年間の時間外労働時間数が360時間を超えた部分の割増賃金率は、30%とする。なお、この場合の1年は毎年4月1日を起算日とする。

【36協定の特別条項】

一定期間における延長時間は、1か月45時間、1年360時間とする。ただし、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期がひっ迫したときは、労使の協議を経て、6回を限度として1か月60時間まで延長することができ、1年420時間まで延長することができる。

この場合の割増賃金率は、1か月45時間を超えた場合、1年360時間を超えた場合のいずれも30%とする。

解 説

1 時間外労働の法定割増賃金率

(1) 平成22年4月施行の改正労働基準法の定め

従来、会社が、労働基準法32条所定の1日8時間、1週40時間の法定労働時間（以下、労働基準法32条ないし32条の5及び40条の規定より労働させることができる労働時間を含めて「法定労働時間」といいます。）を超えて従業員に労働させた場合の時間外労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないこととされてきました（平20法89改正前労基37①本文）。

平成22年4月1日に施行された改正労働基準法（以下「改正労働基準法」といいます。）では、特に長時間労働を抑止する観点から、法定労働時間を延長して労働させた時間が1か月について60時間を超えた場合、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないこととされました（労基37①ただし書）。

現在では、多くの企業が週休2日制を採用していますが、労働基準法35条所定の週1日又は4週間4日の休日（法定休日）以外の休日（法定外休日）の労働についても、それが法定労働時間を超えるものである場合には、時間外労働として取り扱い、割増賃金を支払わなければならないが、労働基準法37条1項ただし書の1か月60時間の算定対象に含めなければなりません（平21・5・29基発0529001）。

(2) 法定休日・法定外休日（所定休日）の区別の必要性

週休2日制を採用する企業の中にも、就業規則において労働基準法35条の法定休日を特定していない場合もあるのではないかと思います。そのような特定をしていない企業では、週2日のいずれの休日に労働した場合についても、割増賃金率を通常の労働時間の賃金の計算額の3割5分として定めていることも少なくないのではないかと思います。

このような定めについても、改正労働基準法施行前においては、本来時間外労働として扱うべき法定外休日における割増率を2割5分以上とすべきところを、3割5分以上の割増率にして割増賃金を支払うという従業員に有利な取扱いをしていたことになるので、割増賃金の未払の問題が生じることはありませんでした。

しかし、改正労働基準法により、1か月60時間を超える時間外労働部分の割増率が5割以上とされたことにより、法定外休日の割増率を法定休日の割増率と同率として

割増賃金を支払うこととすると、労働基準法上の時間外手当の未払分が発生する可能性が出てくることになりました。そのため、就業規則に定める所定休日における労働が、法定休日・法定外休日のいずれの休日における労働であるのかを、賃金計算上、明確に区別しなければならなくなりました。

なお、単純に割増賃金の未払分の発生を回避するために、所定休日における労働に係る割増率を5割に設定することも考えられないわけではありませんが、事業主の負担が大きく、また、代替休暇制度（労基37③）を設けた場合の取扱いも問題となってくるので、現実的にはとり得る対応ではないと考えられます。

(3) 賃金管理の明確性、簡便性からの規定の見直し

厚生労働省が平成21年10月5日付で公表した「改正労働基準法に係る質疑応答」では、「法定休日が特定されていない場合で、暦週（日～土）の日曜日及び土曜日の両方に労働した場合は、当該暦週において後順に位置する土曜日における労働が法定休日労働になる」とされています。

法定休日を就業規則において特定していない場合でも、このように処理していれば、労働基準法違反とはなりません。実際にその都度法定休日となる日を個別に確定させた上で、1か月の時間外労働時間数を算定しなければならないとなると、賃金管理が非常に複雑になります。

賃金管理を簡便にし、また、労働条件をより明確なものにする観点からは、就業規則において、【モデル規定】（変更後）A条のように、週2日の所定休日が法定休日・法定外休日のいずれに当たるのかを明確にしておくことが望ましいと考えられます。ただし、シフト制の職場など法定休日を特定することが困難な場合もありますし、休日出勤について事実上従業員の裁量に委ねているような場合には、法定休日を特定することによって割増率の高い法定休日における労働時間が多くなることを抑止するためにあえて法定休日を特定しないという対応もあり得るところかと思えます。法定休日の特定については、前掲設問「就業規則における法定休日の特定の要否」の【解説】2も参照してください。

また、1か月の算定期間の起算日については、毎月1日、賃金計算期間の初日、労働基準法36条所定の協定（36協定）における一定期間の起算日等とすることが考えられます。特に定めがない場合には、賃金計算期間の初日を起算日として取り扱うこととなります（平21・5・29基発0529001）。

賃金管理上の取扱いを明確にしておく観点からも、【モデル規定】（変更後）B条のように、算定期間の起算日を明記しておくことが望ましいといえます。

(4) 割増率の引上げの適用猶予

なお、中小事業主については、業務処理体制の見直し、新規雇入れ、省力化投資等の速やかな対応が困難であり、やむを得ず時間外労働を行わせた場合の経済的負担も大きいことから、当分の間、法定割増賃金率の引上げの適用が猶予されています(労基138)。具体的には、次表のいずれかに該当する事業主については、前記のような割増率の引上げを前提とした定めをしなくても労働基準法違反とはなりません。

業種	資本金の額又は出資の総額	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他	3億円以下	300人以下

2 限度基準を超える時間外労働の割増率の定め

(1) 限度基準

会社が従業員の過半数で組織する労働組合又は従業員の過半数代表との間で書面による協定(36協定)を締結し、これを行政官庁に届け出た場合には、法定労働時間を超えて従業員を時間外労働に従事させることができますが(労基36①)、労働時間の延長を適正なものとするため、厚生労働大臣は、36協定で定める労働時間の延長の限度その他の事項についての基準を定めることができることとされ(労基36②)、告示でその限度時間が定められています(平10・12・28労告154。以下「限度基準」といいます)。

36協定では、1日を超える一定の期間(1日を超え3か月以内の期間又は1年間)において延長することができる時間を定めることが可能ですが、さらに、特別条項を設け、一定の期間において、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情(臨時的なものに限ります)がある場合に、労使間で定めた手続を経て限度時間を超えて労働時間を延長することができる旨を定めることが可能です。改正労働基準法では、厚生労働大臣は、このように36協定の特別条項に基づき延長の限度時間を超える時間外労働をさせる場合の割増賃金の率についても定めることができることになりました(労基36②)。

これを受け、限度基準も改正され、労使当事者は、後記の表に記載の限度時間(一

般労働者の場合)を超える時間の労働に係る割増賃金の率を、時間外労働について政令で定める率(2割5分)を超える率とするように努めなければならないこととされました(限度基準3③、割増賃金令)。

期間	1週	2週	4週	1月	2月	3月	1年
限度時間	15	27	43	45	81	120	360

(単位：時間)

(2) 限度時間を超える時間外労働の割増率の定め

1か月の場合を例にとると、限度基準が定める限度時間である45時間を超える特別条項付の36協定を締結する場合、45時間を超えた時間の割増率は2割5分を超えるように努力しなければなりません。

この2割5分を上回る割増率を定めることは、長時間労働抑止等の法の趣旨に沿ったものといえ、望ましい対応といえますが、努力した結果としても2割5分を上回る割増率の設定が困難であった場合には、限度時間を超える時間外労働に係る割増率を引き上げなくても違法ではありません。ただし、引上げができない場合でも、36協定において、その割増率(2割5分)の定めを置くことは不可欠です(限度基準3①)。

そのため、割増率を引き上げない場合でも、【モデル規定】(変更前)の36協定の特別条項のように、割増率に関する定めを置かないものは、限度基準に適合しないものとして、労働基準監督署長による助言及び指導の対象となります。

なお、限度時間を超えた時間外労働の割増率の定めは、【モデル規定】(変更後)の36協定の特別条項のように、一定期間(1日を超え3か月以内の期間、1年間)ごとに定める必要があります。

【モデル規定】(変更後)B条の割増賃金率の定めは、限度基準に従って限度時間を超える時間外労働の割増率を引き上げる特別条項付の36協定を締結し、その内容を規定に反映したものです。

【モデル規定】(変更前)b条についても、割増賃金率そのものには問題があるわけではありませんが、【モデル規定】(変更後)B条は、より改正労働基準法の趣旨に忠実に変更したものです。