

## 第3 休 職

### ○休 職

#### モデル条項

(休 職)

第〇条 会社は、社員（ただし、試用期間中の者を除く。）**1**が次の各号の一に該当するときは、休職を命ずる**2**。

- 一 自己都合による欠勤を、会社がやむを得ないと認めたとき（私事休職）
- 二 公職への就任を、会社が業務と両立しないと認めたとき（公職休職）
- 三 私傷病に罹患し、通常程度の労務提供をなし得る程度に回復するまで、一定期間の療養を要すると会社が認めたとき（私傷病休職）**3**
- 四 刑事事件に関し起訴され、会社が業務と両立しないと認めたとき（起訴休職）**4**
- 五 出向を命じたことにより、社外の業務に従事するとき（出向休職）
- 六 労働協約に基づき、組合の用務に専従するとき（組合専従休職）
- 七 前各号のほか、会社が特に必要と認めたとき

関連条文 労基7・15①・89十、労基則5①十一

### 規定の概要

本規定は、休職制度及び休職事由について定めています。

休職とは、労働者を職務に従事させることが不能又は不適当な事由が生じた場合に、労働契約を維持したまま、使用者がその労働者に対し一定期間労働義務を免除し、あるいは労働を禁止する制度です（昭和電工事件＝千葉地判昭60・5・31労判461・65）。民間企業の場合、使用者が休職制度を設けるべき法律上の義務を負うわけではありませんが、一定期間の身分保障（解雇猶予）等を目的として、同制度を利用する例は多く見受けられるところです。とりわけ、メンタルヘルス不調を訴える労働者の増加に伴い、近

時は、そうしたケースにも適切に対応し得るよう、規定を整備する必要性が増しています。なお、休職制度を設ける場合には就業規則に定める必要があるほか（労基89十）、使用者は、採用に際し、労働条件の一つとして、同制度に係る明示義務を負います（「休職に関する事項」労基15、労基則5①十一）。

## ポイント

### ■ 社員（ただし、試用期間中の者を除く。）

そもそも、休職制度は、一般に、労働契約関係が長期的・継続的なものであり、その間に、一時的な労務提供不能の事態に陥ったからといって直ちに解雇することは適切でない、との趣旨に基づく制度ですから、短期的な契約関係に適用することを予定していません。したがって、試用期間中の者や非正規社員、契約社員等は、その適用対象から除外すべきです。正社員就業規則とは別に、非正規社員や契約社員用の就業規則を定めていない場合には、これらの社員を除く旨も併せて明記すべきです。

### ■ 2 休職を命ずる

いかなる事由をもって休職事由とするか、また、どのような規定振りとするかは、専ら企業の裁量に委ねられています。一般的には、モデル条項のように、私事休職、公職休職、私傷病休職、起訴休職、出向休職、組合専従休職等が置かれています。いずれも、労働者側の当然の権利ではなく、使用者がそれと認めた場合に休職を「命ずる」ものであることを明確にし、誤解を生じないようにしています。

### ■ 3 私傷病休職

モデル条項の3号は、いわゆる私傷病休職を定めています。メンタルヘルス不調を訴える労働者の増加に伴い、本類型の適用例やトラブルが頻出していますので、こうしたメンタルヘルス不調にも適切に対応し得るよう、規定を整備しておく必要があります（従来の規定は、身体的・外的疾病のみを想定している場合が多いので、注意が必要です）。

なお、私傷病休職の発令要件として、一定期間の私傷病による連続欠勤の前置を定める例が多く見られますが、対象者の病状やそれが勤務に与える影響の程度は千差万別であり、固定的な前置期間を定めることはかえって適時に休職を発令する足かせと

なる場合があると考えます。こうした観点から、モデル条項では、私傷病による連続欠勤の前置を定めていません。

また、およそ回復の見込みのない私傷病については、モデル条項の適用が無いことを示すために、「回復するまで」との定め方をしています。

さらに、休職事由の消滅の有無をめぐってトラブルになることのないよう、回復の程度についても「通常程度の労務提供」をなし得る程度に回復することを要求しています。これにより、例えば、時短勤務ならできるがフルタイム勤務はできない、といったケースについても、休職事由はいまだ消滅していないとすることができます。

私傷病休職制度を定めているにもかかわらず、休職発令をすることなく、私傷病による労務提供不能を理由に直ちに普通解雇することは、解雇権濫用(労契16)とされるおそれがあるので注意が必要です。

また、とりわけメンタルヘルス不調の場合には、そもそも「私傷病」であるのか、それとも「業務上疾病」であるのか、といった問口の問題がトラブルとなることもあります。業務上疾病であるとされた場合には、労基法19条の解雇制限に抵触するとされることがあります(東芝事件(うつ病・解雇)事件=最判平26・3・24労判1094・22)。

#### 4 起訴休職

モデル条項の4号は、いわゆる起訴休職を定めています。

起訴休職の規定としては、単に「刑事事件に関し起訴されたとき」等と定めるものも見かけますが、適切ではありません。なぜなら、起訴されたとしても、身柄拘束を伴わないこともありますので、必ずしも労務提供をなし得なくなるわけではありません。また、起訴された者(刑事被告人)には依然として無罪推定の原則が及びますので、起訴されたことの一事をもって本人に不利益な取扱いとすることには、そもそも問題があると考えられるからです。このため、モデル条項では、「刑事事件に関し起訴され、会社が業務と両立しないと認めたとき」と定め、その要件を厳格化しています。

ここにいう「業務と両立しない」とは、これまでの判例に照らすと、起訴された労働者の就労により、会社の対外的信用が失墜し、若しくは職場秩序の維持に支障が生ずるおそれがある場合か、あるいは、当該労働者の労務の継続的な提供等に支障を生ずるおそれがある場合がこれに当たると考えられます。

**事 例** 労働者が刑事事件で起訴されたが、起訴事実を全面的に認めたため、既に身柄を釈放され、労務提供に支障はないとして労務の提供を申し出ている場合に休職を発令し、その間を無給とすることに問題はないか

**事 例** 労働者が刑事事件で起訴されたが、起訴事実を全面的に認めため、既に身柄を釈放され、労務提供に支障はないとして労務の提供を申し出ている場合に休職を発令し、その間を無給とすることに問題はないか

(全日本空輸事件＝東京地判平11・2・15労判760・46)

**規 定 内 容**

○第37条・第39条【要旨】

従業員が起訴されたときは休職させる場合があり、賃金はその都度決定する。

**モデル条項** ■ 起訴休職

**【事案の概要】**

本件は、原告が、被告の元客室乗務員に対し、同女を床上に引き倒して安静加療約10日間を要する頸部捻挫等の傷害を負わせたとして傷害罪で逮捕され、その後、起訴され、略式命令を受けて釈放されたが、正式裁判の請求をしたことにより、刑事事件が裁判所に係属したところ、無罪判決が下されるまでの間、被告が原告に対してした無給の起訴休職処分の無効確認及び休職期間中の賃金等の支払を求めた事案である。

**【裁判所の判断】**

起訴休職制度の趣旨は、刑事事件で起訴された従業員をそのまま就業させると、職務内容又は公訴事実の内容によっては、職場秩序が乱されたり、企業の社会的信用が害され、また、当該従業員の労務の継続的な給付や企業活動の円滑な遂行に障害が生ずることを避けることにあると認められる。したがって、従業員が起訴された事実のみで、形式的に起訴休職の規定の適用が認められるものではなく、職務の性質、公訴事実の内容、身柄拘束の有無など諸般の事情に照らし、起訴された従業員が引き続き就労することにより、被告の対外的信用が失墜し、又は職場秩序の維持に障害が生ずるおそれがあるか、あるいは当該従業員の労務の継続的な給付や企業活動の円滑な遂行に障害が生ずるおそれがある場合でなければならず、また、休職によって被る従業員の不利益の程度が、起訴の対象となった事実が確定的に認められた場合に行われる可能性のある懲戒処分の内容と比較して明らかに均衡を欠く場合ではないことを要す

るというべきである。

本件休職処分は、原告が引き続き就労することにより、被告の対外的信用の失墜、職場秩序維持に対する障害及び労務の継続的な給付についての障害を生ずるおそれがあると認められないにもかかわらずされたものとして、無効なものというべきである。

被告が原告に対してした本件休職処分は無効というべきであるから、原告は、労務を提供していたのに、被告がその受領を拒否したため就労不能となったもので、民法536条2項により賃金請求権を失わない。

## ポイント

本事例は、起訴休職規定に基づき、刑事事件で起訴された従業員に対し休職処分を行い、判決が言い渡されるまでの間、無給とした取扱いの有効性が争われたものです。

裁判所は、従業員が起訴された事実のみで、形式的に起訴休職の規定の適用が認められるものではなく、「職務の性質、公訴事実の内容、身柄拘束の有無など諸般の事情に照らし、起訴された従業員が引き続き就労することにより、被告の対外的信用が失墜し、又は職場秩序の維持に障害が生ずるおそれがあるか、あるいは当該従業員の労務の継続的な給付や企業活動の円滑な遂行に障害が生ずるおそれがある場合」でなければならないとし、起訴休職規定の適用は相当限定的になされるべきとの見解を示しました。

## 事例への対応

本事例から分かるとおり、単に起訴されたことの一事をもって休職を発令しても、それが無効とされるおそれがあることを十分に留意することが必要です。このため、モデル条項のように、単に起訴されたことのみならず、それにより「会社が業務と両立しないと認めたとき」を要件としておくことにより、その発令に慎重を期することが求められます。

### 《参考となる判例》

- 起訴休職制度の趣旨・目的からすると、当該従業員を起訴休職に付することができるのは、当該従業員が起訴されたこと又は起訴後も引き続き就労することによって、企業の対外的信用が失墜し、又は職場秩序の維持に障害が生ずるおそれがある場合、あるいは、当該従

業員の労務の継続的な給付や企業活動の円滑な遂行に障害が生ずるおそれがある場合に  
限られるとし、休職処分発令当時既に保釈されていた原告について、ステンレスの薄板及  
び帯鋼の製造という単純労務に従事する一従業員にすぎず、業務に従事しても、これによ  
り職場秩序の維持に悪影響を生ずる等とは考えられないとし、同処分を無効とした事例。

(日本冶金工業事件＝東京地判昭61・9・29労判482・6)

- 業務上横領罪で起訴された原告(当時、課長職にあった)が、被告の命じた休職処分は無  
効であるとし、被告に対し、休職期間中の賃金の支払を求めた事案について、原告が保釈  
により釈放され、その後の公判期日への出頭は有給休暇の利用により賄えたとしても、課  
長の職務を本件起訴後も従前どおり遂行することは、原告の地位、担当職務と公訴事実の  
関係、職場の内外に惹起された原告への不信感から客観的にも主観的にも不可能であった  
とし、当該休職処分を正当と判断した事例。(全国農業共同組合会事件＝東京地判昭62・9・  
22労判503・16)
- 控訴人学園の現職教員であった被控訴人が、入管法の不法就労あっせんの罪によって逮捕  
された後長期間勾留され、控訴人学園自体も捜索を受け、本件が大きく報道されたことや、  
被控訴人が社会科を担当する教員であったこと等から、被控訴人を無給休職とした取扱い  
を有効と判断した事例。(明治学園事件＝福岡高判平14・12・13労判848・68)

## ○計画的年次有給休暇

### モデル条項

(計画的年次有給休暇)

第〇条 会社は、労働基準法に定める年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定に基づき、第〇条に定める年次有給休暇のうち5日を超える部分については、**計画的に付与**するものとする。

2 社員は、その保有する年次有給休暇のうち前項の労使協定に係る部分については、その協定の定めるところにより取得しなければならない。

関連条文 労基39⑥

### 規定の概要

本規定は、年次有給休暇の計画的付与について定めたものです。年次有給休暇の計画的付与については、労使協定の締結が必要となります。

### ポイント

#### ■ 計画的に付与

年次有給休暇の計画的付与を実施する場合には、労使協定において、年休を充てる時季に関する定めをする必要があります(労基39⑥)。

年次有給休暇が、本来、労働者に対してまとまった休みを取得させる趣旨の制度であることからすると、ある程度連続した休暇となるように定めることが望ましいとされています。

計画的付与の場合に、指定された日に労働者を就労させる必要が生じたとしても、労働者の時季指定権、使用者の時季変更権のいずれも行使できないとされています(昭63・3・14基発150・婦発47)。

年次有給休暇の計画的付与の方式としては、①事業場全体の休業による一斉付与方

式、②班別の交替制付与方式、③年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式等が考えられますが、それぞれの場合に労使協定において定められるべき事項としては、次の事項が考えられます（昭63・1・1基発1・婦発1）。

- ア 事業場全体の休業による一斉付与の場合には、具体的な年次有給休暇の付与日
- イ 班別の交替制付与の場合には、班別の具体的な年次有給休暇の付与日
- ウ 年次有給休暇付与計画表による個人別付与の場合には計画表を作成する時期、手続等

なお、この労使協定は、労働基準監督署長への届出は不要です。

**事 例** 有給休暇の一斉取得の措置について、これに反対する少数組合の組合員らにも、一斉取得の措置をとることができるか

## 【年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定】

### 年次有給休暇の計画的付与に関する協定書

A株式会社と会社の労働者の過半数を代表する者<sup>■</sup>は、年次有給休暇の計画的付与に関し、次のとおり協定する。

第1条 社員<sup>■</sup>が有する本年度の年次有給休暇のうち、4日については、次の日に取得するものとする。

8月10日から20日までの間（所定休日を除く。）

第2条 社員が有する本年度の年次有給休暇の日数から5日<sup>■</sup>を控除した残りが4日に満たない者については、その不足日数の限度で前条に掲げる日に特別休暇を与える。

第3条 会社は、業務上の必要のある場合、本協定による年次有給休暇の取得日を変更することがある<sup>■</sup>。

平成○年○月○日

A株式会社  
代表取締役社長 甲野 太郎 ⑩  
A株式会社  
労働者代表 乙川 一郎 ⑩

## ポイント

### ■ 労働者の過半数を代表する者

労基法39条6項では、労使協定について「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者」との間で書面により締結することが必要である旨、定めています。過半数代表者とは、「法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であるこ

と」であり、労基法41条2号に定める管理監督者でないことが必要です（労基則6条の2①ニ）。

この過半数代表者の選出の有効性が問題となった事案は過去にも散見されます。

例えば、時間外労働協定の締結を親睦団体である「友の会」代表が行ったところ、「友の会」は労働組合とは認められず、その代表者は労働組合の代表者でなく、「労働者の過半数を代表する者」とも認められないとして、当該協定は無効であると判断した判例があります（トーコロ事件＝最判平13・6・22労判808・11）。また、過半数代表者の選出の有効性の問題ではないものの、専門業務型裁量労働制に関する労使協定を東京本社においては締結しているが、原告が勤務する大阪開発部との間には締結されていないとして、専門業務型裁量労働制の適用が否定されたもの（ドワンゴ事件＝京都地判平18・5・29労判920・57）などもあります。

なお、計画的年次有給休暇の制度には、前述のとおり①から③の方法が考えられますが、ここでは①事業場全体の休業による一斉付与の場合の文例について示しています。

## ② 社員

事業場全体の休業による一斉付与の場合、年次有給休暇を付与されていない労働者の取扱いが問題となります。

これについては、年次有給休暇を付与されていない労働者を休業させる場合には、労基法26条の休業手当の支払が必要となります。

## ③ 5日

年次有給休暇の計画的付与の対象となるのは、個人的事由による取得のために留保される5日を除いた日数となります（労基39⑥）。

## ④ 会社は、業務上の必要のある場合、本協定による年次有給休暇の取得日を変更することがある

計画年休日が、例えば、8月17日から20日までの4日であると特定されると、その限りで、労働者の時季指定権や使用者の時季変更権は消滅します（昭63・3・14基発150・婦発47）。本協定の場合、「8月10日から20日までの間（所定休日を除く。）」のうち4日が計画年休日となりますので、労働者が8月12日と16日から18日までの4日間を指定したのに対し、使用者は本協定の中に設けられた計画休暇の変更権に基づき、人員確保を理由として、例えば、8月12日に代えて8月19日を指定することが可能となります。

**事例** 有給休暇の一斉取得の措置について、これに反対する少数組合の組合員らにも、一斉取得の措置をとることができるか

(三菱重工業長崎造船所(計画年休)事件=福岡高判平6・3・24労民45・1・2・123)

**規定内容**

○労使協定【要旨】

昭和64年(平成元年)7月25日及び26日の2日間を計画年休日とする労使協定が当該事業所の大多数の従業員で構成される労働組合との間で締結されていた。

モデル条項 ■ 計画的に付与

**【事案の概要】**

Yにおいては、従来、夏季における10日程度の連続休暇を実施する一環として有給休暇の一斉取得の措置を取っていたが、これに反対する少数組合の組合員らは、これに拘束されないとの取扱いをしてきた。

しかしながら、労働基準法改正により計画年休制度が導入されたことから、Yは、反対する組合員についても、労使協定に基づき、有給休暇の一部について一斉取得の措置を取った。

これに対し、少数組合の組合員であったXらが、計画年休制度に拘束されるか否かを争ったものである。

**【裁判所の判断】**

昭和62年法律99号の労働基準法の改正により同法39条5項(現同法39条6項)が新設され、労使協定に基づく計画年休制度が設けられた趣旨は、我が国における年休の取得率が、長期の休暇が普及し年休の完全取得が原則である欧米諸国と比べて極めて低い水準にとどまっていることに鑑み、労働者が事業の繁忙や職場の他の労働者への業務のしわよせ等を気兼ねすることなく年休を取得することを可能にすること、及び、休暇の本来の姿である連続・長期の年休の取得を可能にすることによって、年休の取得率を向上させ、労働時間の短縮と余暇の活用を推進しようとしたことにある。そこで、労働基準法は、労働者の個人的事由による取得のために一定の日数を留保しつつ、

これを超える日数については、書面による労使協定に基づく計画的付与の制度を新設し、この計画的付与については、これに反対する労働者をも拘束する効果を認め、集团的統一的な取扱いを許すことによって、労使協定による年休の計画的消化を促進しようとしたものであると解される。

したがって、労働基準法上、労使協定による計画年休制度が新設されたことにより、年休日の特定を完全に労働者個人の権利としていた従来の建前は改められ、個人的事由による取得のために留保された5日を超える日数については、個人的な特定方法に加えて、労働者と使用者の協議によって集团的統一的に特定を行う方法が認められるに至ったもので、一旦、労使協定により年休の取得時季が集团的統一的に特定されると、その日数について個々の労働者の時季指定権及び使用者の時季変更権は、共に、当然に排除され、その効果は、当該労使協定により適用対象とされた事業場の全労働者に及ぶと解すべきである。

もっとも、年休時季の集团的統一的特定により、労働者が時季指定権を失うと共に、使用者としても、時季変更権を失ったものと解すべきところ、仮に、計画年休の適用解除の内容が、業務上の必要性がある場合には容易にこれを認め、反対に労働者側の都合による場合には一切認めないとされ、使用者に一方的に有利な内容となっているなどの場合には、衡平の観点からみて、これに反対する労働者を拘束することが著しく不合理で公正を欠くと解する余地がある。

しかしながら、本件計画年休においては、産前・産後の不就業期間中の者や結婚・出産・忌引休暇を届け出た者など、主に労働者側の事情による適用解除も認められ、現にこれらにより適用解除とされた者も存在することや、業務上の必要については、一定の高度な必要性を要求しており、その運用においても、恣意的な取扱いがなされていることを窺わせる証拠もないことなどに照らすと、この点において本件計画年休が著しく不合理、不公正であるということとはできない。

さらに、被告会社においては従来から年休一斉取得の措置を取っていたが、少数組合の組合員らはこれに拘束されていなかったものであるところ、このような形態の一斉取得措置によって特段の混乱が生じていたとの形跡は窺われず、他方、本件計画年休の実施によって年休取得率が明らかに向上したともいえない。そうすると、少数組合自体やその組合員にとっては、労働基準法に基づく本件計画年休の実施は特段の利益がないことになるばかりか、少数組合にとっては、年休時季の集团的統一的特定方法である労使協定の当事者となることができず、事実上その団交事項の一部について権能が弱体化したともいえ、また、少数組合の個々の組合員にとっても、年休取得の

時季指定権を失ってしまったという結果のみがもたらされたといえるのであって、少数組合やその組合員の立場からみれば、改正労働基準法に基づく本件計画年休は、結果として、被告会社の経営合理化のみに寄与し、労働組合や労働者には不利益のみをもたらしたともいえない訳ではない。

しかし、他方で、被告会社によるアンケートの結果などに照らせば、被告会社においては、計画年休や休日の振替えなどによる夏季の長期一斉休暇については、大多数の労働者がこれに賛同し、制度として既に一定の定着をみているといえること、被告会社は、各労働組合との交渉の中でその意向聴取の機会を持ち、計画年休の日数は2日として自由に時季を指定できる年休の日数を確保できるように配慮していることなどの事実が認められ、これらの事実をも考え併せると、本件計画年休内容が著しく不公正で計画年休の趣旨を没却しているとか、これを原告らに及ぼすことが著しく不合理となる特別の事情があるなどは到底いえないことが明らかである。

以上の諸事情を総合し、かつ、原告主張のその他の事情を考慮しても、本件計画年休協定の効力を原告らに及ぼすことを否定すべき事情は認められないから、原告らは本件計画年休に適法に拘束されるものというべきである。

## ポイント

本事例は、Yにおいて、計画年休制度が導入され、それに反対していた少数組合の組合員らに対する拘束力が問題となったものです。

計画年休制度は、集団的統一的な取扱いを許すことによって、労使協定による年休の計画的消化を促進しようとしたものであり、労働者にとって著しく不合理、不公正であるとはいえないことから、反対する労働者に対しても、その効力が及ぶと判断されました。

## 事例への対応

計画年休が既に定着している会社も多いと思われませんが、労使協定締結の際には、今一度、労使協定の締結当事者となっていなかった少数組合の組合員にも、その効力が及ぶことを念頭におくべきでしょう。