

ケース解説

# 休職・休業・復職の実務と書式

— 制度設計と運用のポイント —

編著 浅井 隆（弁護士）

書式ファイル  
ダウンロード  
特典付き



新日本法規

## 〔7〕 通算規定の設計上の留意点は

## Case

当社では、私傷病休職後、復職してもすぐまた欠勤となる者への対応として、通算規定を入れようと思うのですが、不利益変更の論点は別にして、設計する上でどういうことに留意したらよいですか。

## ◆ ポイント ◆

- ・多くの企業の私傷病休職制度は病気・ケガ単位です。その中で精神疾患は同じ病気（症状）でも別の病名がついたりするので、「同一又は類似の傷病」としておくことが必要です。
- ・通算期間も、最低3か月、できれば1年にしたいです。通算する休務の要件も明確にしておく必要があります。「通算する休職期間」が「前の休職期間」であることを、明確にしておく必要があります。

## 解説

## 1 通算規定の意味

多くの企業は、病気やケガを単位に私傷病休職制度を設計しています。筆者は、私傷病休職制度を（病気やケガ単位ではなく）従業員単位にしてもよいと考えます。従業員単位の場合、どんな病気やケガでも当該従業員がこの会社でトータルで休職できるのは、例えば3年とかにするのです（私傷病休職制度の任意性）。もっとも、多くの企業では、そのように割り切らず、病気・ケガ単位で設計します。

そうすると、復職後、同じ病気・ケガが再発したとき、前の休職の延長上でここまで、という通算規定が必要になります。それがないと同じ病気での私傷病休職が延々と繰り返され、職場のモラルが崩壊してしまうからです。ただ、もし復職後、違う病気で欠勤を開始したら、通算できません。それは、その企業が傷病単位で私傷病休職制度を設計している以上、当然の帰結となります。

## 2 通算規定を設計する上での留意点

概括的には、[1]で説明したところですが、ここではさらに詳しく留意点を説明します。

### (1) 通算する範囲の設計

上記ポイントでも述べたとおり、「同一」の私傷病という表現では、特に精神疾患への対応で不十分なので、「同一又は類似」と設計してください。

### (2) 通算する期間の設計

再発したときは、前の傷病の延長であり一つの単位として考える、という発想なので、再発可能性のある期間が通算する期間というのが論理的帰結です。ただ、それは傷病の種類や個人によって差があるのですが、制度の明確性・画一性の観点から、一律に決める必要があります。その観点からすると、上記ポイントで述べたとおり、最低3か月以内、できれば1年以内としたいところです。

### (3) 通算する休務の設計

この基準化は難しいです。例えば、「6か月以内に同一又は類似の傷病により欠勤したとき」と設計すれば、文言上は1日でも休むと通算されるのか、ということです。これを明確かつより合理的にするのであれば、「1週間に2日以上欠勤したとき」というように設計します。

もっとやさしくするなら、「1週間連続して欠勤したとき」とします。

#### （4）通算する休職期間の設計

前の休職となった原因の病気が治らず再発して欠勤するのですから、前の休職期間の限りで処遇する、ということなので、そのように明記する必要があります。特に勤続年数によって休職期間が違う企業の制度のときは、必ず明記しておかないと紛争になります。

## 2 産業医関係

[40] 復職可否の判断の場面で産業医の意見を求める際に留意すべき点とは

### Case

社員が診断書を提出してきましたが、その内容に疑問があるため、産業医にも意見を求めることを考えています。復職判定の場面において、会社担当者が産業医の意見や診断を求める際に留意しておくべき点がありますか。

### ◆ ポイント ◆

- ・産業医は、業務内容等を把握しやすい立場にあり職場と労働者の健康の関係性という観点からの判断が期待できる一方、社員を継続的に診てきたわけではありません。
- ・そのため、事前に主治医を通じ診療情報を得ておくこと、会社から休職以前の行動等を情報共有しておくことが重要です。また、会社担当者や上司らと連携をとった対応（例えば、職場や業務をみてもらい理解を深める、復職判定やリハビリ勤務について協議する）等も望まれます。
- ・診断方法は、社員との直接面談の機会（十分な回数・時間であることが望まれます。）を設けた上で適切な状況把握に努めることが肝要です。
- ・なお、産業医が社員の罹患する病気の専門医ではない場合には、産業医から専門医を推薦してもらい診断をしてもらうことが考えられます。

## 解説

### 1 産業医等に意見を求める場面

復職可否の判断を行うのは会社ですが、会社は医学の専門家ではないため、適切な復職可否の判断を行うためには専門家の意見を参考にする必要があります。

もっとも、主治医が復職可能との診断をしたとしても盲目的に信じることは避けるべきです。主治医は、①患者の企業での業務は知らないし、②患者の意向に影響されやすい点で、その診断結果・意見が正確である保証はないからです。そこで、その点で疑義を持ったなら、産業医に診断や意見を求め、正確な医学的裏付けを求める必要があります。

### 2 主治医等を通じた健康状況の把握の重要性

産業医にただ闇雲に意見を求めても適切な意見を得ることは期待できません。会社担当者としては、産業医の特性を理解した上で、産業医がより正確な意見や診断を出せるように配慮する必要があります。すなわち、産業医は、当該会社の業務をよく知っていますが、休職者を当初から診てきたわけではありません。そのため、産業医から意見をもらう際には、事前に主治医を通じ診療情報を得ておくことや、会社担当者から休職者の休職以前の行動等を情報共有しておくことが重要です。裁判例の中にも、会社が主治医に対して休職者の治療経過等の情報提供を求めなかったことを一因に敗訴させているものがあります（J学園（うつ病解雇）事件＝東京地判平22・3・24労判1008・35など）。特に、処方薬の経過には当該医師の本音が出ており、復職可能との診断を出していたとしても、処方薬をみると重い症状向けの薬が処方されていることもあります。裁判例においても、原告が抗うつ剤や比較的

強い睡眠導入剤の処方を受けていたことから、原告の病状が軽快しておらず通常勤務可能とされた理由はもっぱら被告を退職となることを避けたいという原告の希望にあったと認定して、主治医による通常勤務可能との診断を排斥したものがあります（コンチネンタル・オートモーティブ事件・第一審＝横浜地判平29・6・6労判1196・68）。

### 3 業務内容の把握や会社担当者との連携の必要

産業医は、休職者の業務の具体的内容を把握でき、従前業務等の遂行能力を判断しやすい立場にあり、職場と労働者の健康の関係性を捉えることを期待されているといえます。

そのため、会社は、産業医に対して、休職者が職場に復帰できるのかという観点から適切な判断ができるようサポートすることが重要です。職場関係者を通じて産業医に対してなるべく多角的に情報を提供し、産業医にその職務・職場にも詳しくなってもらい、職務や職場に適応できるかの判断をするというわけです。産業医の復職不可の判断に基づく退職扱いが有効と判断されたケースでは、産業医が、人事担当者や直属の上司らと何らかの形で連携をとっていたなどの事情が、結果的に会社側に有利な判断を導くことが多いといえます。

裁判例においても、休職者の面談に当たって職場関係者の作成した職場の業務一覧表を用いて可能な業務等を確認し健康状態や就労能力について具体的に確認していたことや、職場関係者と面談して具体的な情報を取得していたこと等の事情を認定した上で、原告の業務内容や健康状態、身体能力を踏まえて業務の遂行可能性やその程度等について相当具体的に検討していたと判断されています（大阪地判令3・1・27労判1244・40）。また、復職可否の判断のためのリハビリ入社において、どのようなリハビリ作業をさせるかの検討や、実際の復職判定の場面において職場関係者と産業医が連携して協議することも重要となります。

#### 4 産業医による診断等の適切な実施方法

産業医から正確な意見をもらうためには、産業医が休職者の健康状態を適切に把握できるよう診断等の実施方法についても留意する必要があります。

すなわち、休職者の健康状態の把握のためには、単に主治医や他の専門医の作成した診断書や診療情報提供などの書面だけではなく、より正確かつ詳細な情報を得るために、実際に当該休職者との直接の面談の機会（十分な回数・時間であることが望まれます。）を設けた上で適切な状況把握に努めることが重要です。裁判例においても、「医学的判断をするに当たって面談（診察）等で得られる情報が重要な要素であることは明らかである」（日本通運（休職命令・退職）事件＝東京地判平23・2・25労判1028・56）と産業医が面談による状況確認することの重要性が指摘されています。また実際に面談をしていたとしても、面談回数の少なさや面談時間の短さを理由として専門医意見の信用性を否定している事例も散見されます（神奈川SR経営労務センター事件＝横浜地判平30・5・10労判1187・39など）。

また、産業医に意見を求める具体的な項目としては、もとの業務への復帰が可能か否か、もとの業務に復帰できないとすればどのような業務が可能か、もとの業務に復帰できるまでの期間等が考えられるでしょう。

なお、産業医が全ての病気の専門医であるわけでもありません。よって、産業医が休職者の罹患する病気の専門医でないときは、産業医に専門医を推薦してもらい、その医師に当該企業の業務内容、休職者の休職前の業務内容を説明し、主治医から提供された情報を基に、場合によっては休職者を診断してもらい、診断結果ないし意見を提出してもらいます。そのような診断結果ないし意見であれば、復職可能性判断の信用性の高い資料となります。



## 〈参考判例〉

- 被告の人事担当者であるC教頭らが、D医師に対し、一度も問い合わせ等をしなかったというのは、現代のメンタルヘルス対策の在り方として、不備なものといわざるを得ない等と指摘し、解雇は無効と判断した事例（J学園（うつ病解雇）事件＝東京地判平22・3・24労判1008・35）。
- 産業医の面談が各回約30分から40分にとどまり、このように限られた時間での面談により、復職不可であるとした判断が可能であるかについても疑問が残ることなどを根拠に、産業医の意見書及び証言は信用できないとして、産業医意見の信用性が否定され休職期間満了に伴う退職扱いが無効とされた事例（神奈川SR経営労務センター事件＝横浜地判平30・5・10労判1187・39）。
- 産業医が復職不可との意見を形成するに当たり、復職審査会に先立って原告と面談して業務一覧表を用いつつ原告の健康状態や就労能力について確認していたことや、職場関係者及び原告の主治医とも面談意見を形成していたことについて、原告の業務内容や健康状態、身体能力を踏まえて業務の遂行可能性やその程度等について相当具体的に検討しているといえ得るとされた一方、主治医が原告の職務内容や就労環境について、被告の従業員と面談し、具体的な情報を取得していたことは本件証拠上うかがわれない等と指摘して信用性に欠けるとされた事例（大阪地判令3・1・27労判1244・40）。

### 3 主治医関係

[45] 主治医が復職可能と診断しているが、休職者がSNSで診断内容と矛盾した投稿をしている場合は

#### Case

統合失調症に罹患し休職中の休職者が、復職の申出をし、主治医が作成した「復職可能」と書かれた診断書も提出しています。しかし、休職者は、SNSで統合失調症の影響と思われる攻撃的な投稿や、妄想に基づくと思われる投稿を現在まで継続しています。このような場合には、どのように対処すべきでしょうか。

#### ◆ ポイント ◆

- ・ SNSの投稿を主治医が正しく把握していない可能性があります。産業医に相談し、そのような投稿を踏まえても、復職可能といえるのかについて、医学的な見解を聞きましょう。
- ・ 主治医に対しても、診療情報提供依頼などをし、そのような投稿がされている事実を伝えた上で、見解を改めて確認することが考えられます。
- ・ 休職者のSNSの投稿を、復職判断の材料とする際は、証拠保全及び本人の特定の点について注意しましょう。

#### 解説

##### 1 主治医の診断書の位置付け

まず、前提として、復職の判断を行う主体は使用者である会社であるということをしかりと押さえましょう。主治医の診断書は、あく

まで会社の判断材料の一つという位置付けですから、その内容に必ず従わなければならないということではありません。

主治医は、休職者がどのような業務を行うかなどの会社内部の状況を正確に把握しているわけではありませんし、休職者の復職の意向の影響を受けている場合もあります。また、主治医が得られる情報は基本的には患者が提供する情報に限られますので、休職者が提供していない情報については、正しく把握できていない可能性もあります。

したがって、主治医が「復職可能」と診断したとしても、その判断が正確とは限りません。その内容を鵜呑みにするのではなく、産業医等にも見解を聞き、慎重な判断をすべきでしょう。

## 2 産業医等への相談

通常、患者が自らのSNSの投稿を主治医に見せるということはないので、本ケースでは、主治医がSNSの投稿に関する情報を正しく把握していない可能性があります。したがって、会社としては、この診断書を鵜呑みにすべきではありません。裁判例においても、SNSの投稿の内容から休職者の不安定な病状を認定し、これと齟齬する主治医の診断書の信用性を否定したものがあります（後掲〈参考判例〉日本漁船組合事件）。

もっとも、そのようなSNSの投稿があるからといって、素人の判断で、主治医の判断が誤っていると断定して復職を認めないというのは、危険です。裁判例においても、産業医にも意見も求めずに主治医の意見を否定し、復職を認めなかった会社の判断につき、客観性を欠くとして、休職事由の消滅を認めた事例があります（第一興商事件＝東京地判平24・12・25労判1068・5）。

本ケースにおいても、医学的に当該投稿がどのように評価されるかについて、裏付けをとるべきでしょう。具体的な段取りとしては、まず、会社の産業医に見解を聞いてみるということが相当です。産業医

にその投稿を見せ、必要があれば休職者と面談させるなどした上で、復職の可否等について意見を求めることが考えられます。

さらに、本ケースでは、主治医自身がその投稿を認識していない可能性が高いので、主治医に、診療情報提供依頼をすることも考えられます。具体的には、産業医を通じて診療情報提供依頼を行い、当該投稿を参考資料として付した上で、当該投稿の評価等の見解を聞くということが考えられます。

そのようなプロセスを経た上で、会社として復職が可能といえるかについて、総合的に判断することが相当でしょう。

### 3 休職者のSNSの投稿に関する問題

従業員のSNSの投稿は、そもそも会社の担当者がそれを閲覧し、復職の判断において用いてよいのか、プライバシーの侵害ではないかななどの疑問を持たれるかもしれません。

しかし、既に自らインターネット上に誰でも閲覧することができる形で公開している以上、その内容について会社関係者が閲覧したとしても、プライバシー侵害は生じないといえるでしょう。

休職者が休職中にブログで会社や役員への批判行為等を行ったことについて、服務規律違反に当たるとして、解雇事由該当性を認めた裁判例として、後掲〈参考判例〉マガジンハウス事件があります。この裁判例においても、会社の担当者が休職者のブログを閲覧し、懲戒処分判断材料にする行為自体を問題視する指摘はありません。

もっとも、いわゆる鍵アカウントなど、公開範囲が限られ、公開範囲に会社関係者が含まれていない場合には、その内容はプライバシー性が高いものと考えられ、その内容を見せるように強要する、会社関係者の身分を隠して公開を求めるなどの行為は、プライバシーへの不当な介入と評価される可能性が高いので控えるべきです。

また、SNSの投稿は、ハンドルネームなどでされることが多いです。したがって、休職者本人の投稿と特定できるかという点は慎重に判断する必要があります。休職者本人の投稿である可能性が相応にあると考えられる事情があっても、確定的な根拠がないのであれば、判断の基礎資料とはすべきではないでしょう。確定的な根拠がない場合は、直接休職者本人に確認するという事も考えられます。なお、その場合、後の紛争に備え、本人の供述は記録に残しておくべきです。

また、SNSの投稿は、投稿者において簡単に削除が可能ですので、都度スクリーンショット等で証拠の保全を行い、紛争になった場合の重要な証拠として提出できるように、備えることが重要です。

#### <参考判例>

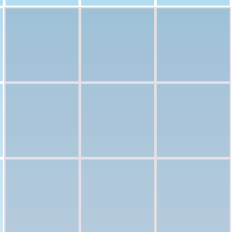
- 休職者が休職中にブログで会社や役員への批判行為等を行ったことについて、服務規律違反に当たるとして、解雇事由該当性を認めた事例。なお、休職者が休職中に行った私的な趣味に関する投稿について、使用者が療養専念義務違反を主張したが、この点については、特段問題視することはできないと判断された（マガジンハウス事件＝東京地判平20・3・10 労経速2000・26）。
- リワークプログラムを経た後の休職期間満了による退職の効果が争われた事例。主治医の就労可能との診断について、リワークプログラムの評価シートを参照しておらず、必ずしも職場の実情や従前の休職者の勤務状況を考慮した上での判断ではないなどとして、主治医の見解に基づく休職者の主張を排斥した（東京電力パワーグリッド事件＝東京地判平29・11・30 労判1189・67）。
- 統合失調症に罹患し休職に至った休職者につき、休職期間満了による退職の効果が争われた事例。原告が提出した復職可能との主治医等の診断書につき、妄想に基づくツイッターの投稿などを考慮し、その信用性を否定した（日本漁船組合事件＝東京地判令2・8・27 労経速2434・20）。

## 2 休職命令発令書、休職期間延長通知書

※以下2～7の書式においての「休職規程」の条数は、前掲1の「○休職規程」に対応しています。

### ○休職命令発令書（私傷病休職） **DL**

令和〇〇年〇〇月〇〇日
〇〇 〇〇 殿
株式会社〇〇〇〇 人事部長 〇〇 〇〇
<b>休職命令発令書</b>
貴殿には、休職規程第2条第1号（「勤続1年以上の社員が業務外の傷病によって連続1か月欠勤したとき」）の休職事由が認められることから、同条に基づき、休職を命じます。
休職期間は、休職規程第3条第1項第1号の定めに基づき、令和〇〇年〇〇月〇〇日より令和△△年△△月△△日までとなります。
休職期間中の処遇等は、休職規程第6条の定めるところによります。
健康回復に十分ご留意され、元気に職場復帰されることを祈念しております。休職期間途中健康が回復され職場復帰可能となったときには、人事部〇〇宛て（03-〇〇〇〇-〇〇〇〇）にご連絡ください。
以 上



新日本法規

