

〔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名(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」としておく必要があります。
- ・通算期間も、最低3か月、できれば1年にしたいです。通算する休職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

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、復職の申を出し、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

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はありますか。

◆ 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。

2 休職命令発令書、休職期間延長通知書

※以下2～7の書式における「休職規程」の条数は、前掲1の「〇休職規程」に対応しています。

〇休職命令発令書(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

休職命令発令書

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〇〇年〇〇月〇〇日までとなります。

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

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)

最新の事例・規程・文例が満載!
最先端の実務が活用できる!



詳細はコチラ

- ◆私傷病休職の要件や休職中の処遇、復職、期間満了退職等に関する規程整備及び運用上の留意点を解説しています。
- ◆休職規程や休職命令の発令、休職中・復職時等に必要な書式例を掲載しています。
- ◆人事労務問題に精通した弁護士が、最新の裁判例を踏まえて執筆しています。

購読者特典

書式データは新日本法規 WEB サイトよりダウンロードできます!

A5判・総頁358頁
定価5,280円(本体4,800円)送料460円
ISBN978-4-7882-9344-1

電子書籍も
新日本法規WEBサイトで発売!!

〈電子版〉定価 4,840円(本体 4,400円)

※閲覧は、ストリーミング形式になりますので、インターネットへの接続環境が必要です。

0120-089-339 (通話料無料)
受付時間 9:00~16:30 (土・日・祝日を除く)
WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>



掲載内容

第1章

企業における休暇・休職(業)制度のあり方

第1 法令又は任意の休暇・休職(業)制度 第2 任意の休暇・休職(業)制度

- 1 任意の休暇・休職(業)制度
- 2 企業の福利厚生戦略としての休職(業)制度
- 3 休職(業)制度の設計と運用
- 4 休職(業)制度の変更—労働条件の不利益変更に係る法的規制
- 5 第2章以下との関係

第2章

私傷病休職制度の設計(規程化)

第1 休職要件の設計

- 〔1〕私傷病休職制度を設計する上での留意点は
- 〔2〕出向者を私傷病休職制度の対象とする場合の設計は
- 〔3〕定年後再雇用制度の対象者から休職者を除くことはできるか
- 〔4〕休職期間を「休職事由が消滅するまで」という不確定期間とする設計は有効か
- 〔5〕休職事由の設計における留意点は
- 〔6〕休職期間の設定方法は
- 〔7〕通算規定の設計上の留意点は

第2 休職期間中の処遇の設計

- 〔8〕勤続年数の算定における私傷病休職期間の取扱いは
- 〔9〕休職者への賃金の設計方法は
- 〔10〕休職期間延長規定がある場合の延長義務は
- 〔11〕休職中に経過や診断結果の報告を義務付けることはできるか

第3 復職要件の設計

- 〔12〕復職において賃金・勤務形態の変更は可能か

- 〔13〕復職の際の賃金は
- 〔14〕復職可能性の要件を設定することは可能か
- 〔15〕主治医、産業医の診断結果の位置付けは
- 〔16〕休職者の提出する復職可能の診断書への対応は
- 〔17〕休職期間満了の従業員を退職扱いとする設計は

第3章

私傷病休職制度の運用

第1 休職要件の運用

- 〔18〕精神疾患が疑われる従業員に受診・休職を命ずることはできるか
- 〔19〕特別有給休暇を認めずに私傷病休職を命ずることはできるか
- 〔20〕休職命令発令における注意事項は
- 〔21〕欠勤を繰り返す復職者には再度の休職を命ずることができるか
- 〔22〕正社員の私傷病休職制度が非正社員の解雇に与える影響は
- 〔23〕「労務提供が不完全でその回復に一定期間を要するとき」等の休職事由該当性を判断するに当たっての留意点は
- 〔24〕休職命令等の措置をとらずに解雇することはできるか
- 〔25〕違法に休職を発令した場合又は休職をさせない場合の会社の法的責任は
- 〔26〕業務軽減措置を講じれば就労可能であると主張する従業員について、休職させることの可否及び留意点は

第2 休職期間中の処遇の運用

- 〔27〕休職後に業務災害として労災保険の適用が認められるか
- 〔28〕業務災害と認定された者を休職期間満了により退職扱いにできるか
- 〔29〕休職者に年次有給休暇の取得を認める必要があるか
- 〔30〕休職中に経過報告や指定医の受診を求めることができるか
- 〔31〕休職の取消しはできるか

- 〔32〕復職後に再度不調となった者は残存休職期間にかかわらず解雇できるか

第3 復職要件・休職期間満了退職の運用

1 運用の仕方

- 〔33〕従前の職務への復帰が不可能な者は配転可能性を検討せずに解雇できるか
- 〔34〕復職の可否を判断する期間に対して賃金を支払う必要はあるか
- 〔35〕復職可能性の立証はどちらが負うのか
- 〔36〕休職者の復職可能性についての使用者の判断は
- 〔37〕休職期間満了退職者に対する使用者の法的責任は
- 〔38〕復職を要求する休職者を休職期間満了により退職扱いにできるか
- 〔39〕復職の際の休職者からの要求への対応は

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
- 〔41〕復職可否の判定に当たって複数の医師の判断が分かれる場合の対応は
- 〔42〕復職可否の判定に当たってのリハビリ勤務の活用と産業医との連携は
- 〔43〕復職可否の判断のための産業医の受診指示やリハビリ勤務を拒否する休職者を退職扱いにできるか
- 〔44〕日頃からの産業医との向き合い方と積極的な活用方法は

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
- 〔46〕主治医に対する診療情報提供依頼について、休職者が同意しない場合は
- 〔47〕主治医の診断書の記載と傷病手当金の申請書の主治医の意見欄の記載に矛盾があった場合は

- 〔48〕「復職に当たり、職場環境の調整が必要」との主治医の診断書が提出された場合の対応は

4 休職期間満了に伴うトラブル対応

- 〔49〕休職期間満了に際し、従業員から「私の傷病は会社の業務が原因なのだから、自然退職とはならないはずだ」と主張された場合は
- 〔50〕アスペルガー症候群に罹患し休職した従業員について、症状が改善しなければ自然退職扱いとして差し支えないか
- 〔51〕会社が損害賠償責任を負うような長時間労働やパワーハラスメントがあった場合、うつ病に罹患した従業員を休職期間満了に伴う退職扱いとすることは一切できないのか
- 〔52〕休職期間満了時の診断書を従業員が改ざんしていた場合の解雇の有効性は
- 〔53〕職種限定合意がある場合、限定外の職種での就労可否を検討せずとも休職期間満了退職扱いをとって差し支えないか
- 〔54〕復職判定において、短時間勤務による復帰可能性がある場合は常に短時間勤務での復帰をさせなければならないのか
- 〔55〕休職に入っていた従業員が出社し会社作業に従事した場合には、休職から「復職」したものとみなされるのか
- 〔56〕私傷病休職期間満了に伴う退職扱いが無効とされた場合の賃金請求権等は

5 復職をめぐるトラブル

- 〔57〕休職中の従業員とのコミュニケーションが原因で会社が責任を負う場合は
- 〔58〕従業員の復職に当たり復職支援プログラムを策定、実施する場合は
- 〔59〕復職の可否を判断するに当たり、従前と異なる職務に復帰させる際の留意点は
- 〔60〕リハビリ勤務を経て復職した従業員が復職後に欠勤を繰り返す場合は

6 復職後の展開

- 〔61〕私傷病休職において、復職後の配慮・注意を怠った使用者の法的責任は
- 〔62〕精神疾患により休職した者の復職における使用者の配慮義務は
- 〔63〕受傷者の復職における使用者の配慮義務は
- 〔64〕勤怠不良を理由として復職者を解雇することはできるか
- 〔65〕上司等からの嫌がらせに対し、復職者は損害賠償を請求できるか

7 その他

- 〔66〕私傷病休職制度の悪用は解雇理由となるか
- 〔67〕復職が見込めない者は休職制度を適用せずに解雇できるか
- 〔68〕私傷病休職制度を見直すときの留意点は
- 〔69〕欠勤・休職期間を短縮することは問題あるか
- 〔70〕欠勤・休職期間の有給を廃止・縮小等することは問題あるか
- 〔71〕休職期間を通算する規定を新設することは問題あるか

第4章

私傷病休職制度の不利益変更

- 〔68〕私傷病休職制度を見直すときの留意点は
- 〔69〕欠勤・休職期間を短縮することは問題あるか
- 〔70〕欠勤・休職期間の有給を廃止・縮小等することは問題あるか
- 〔71〕休職期間を通算する規定を新設することは問題あるか

第5章

育児休業後の復職関係

- 〔72〕妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いは
- 〔73〕育児休業の復職に際しての配置転換と賃金の減額は
- 〔74〕育児休業の復職に際して有期契約への転換における留意点は
- 〔75〕育児休業から復職する従業員に対して解雇はできるか
- 〔76〕育児休業を取得した者を昇給抑制できるか

参考書式

1. 休職規程、私傷病休職規定例

- 休職規程
- 私傷病休職規定例(簡易版)
- 私傷病休職規定例(詳細版)

2. 休職命令発令書、休職期間延長通知書

- 休職命令発令書(私傷病休職)
- 休職命令発令書(公職就任休職)
- 休職命令発令書(起訴休職)
- 休職命令発令書(組合専従休職)
- 休職命令発令書(私事休職)
- 休職命令発令書(出向による休職)
- 休職命令発令書(会社が必要と認めた場合の休職)
- 休職命令発令書(断続的欠勤)
- 休職期間延長通知書

3. 休職期間中の診断書提出命令書

- 休職期間中の診断書提出命令書

4. 診療情報の提供依頼書、意見書、受診命令書

- 職場復帰支援に関する情報提供依頼書 その1
- 職場復帰支援に関する情報提供依頼書 その2(病状に関する情報提供書のご依頼)
- 職場復帰に関する意見書
- 受診命令書

5. 復職に当たっての確認書、合意書

- 復職に当たっての確認書
- 復職に当たっての合意書

6. 復職命令発令書

- 復職命令発令書

7. 休職期間満了・退職通知書、解雇通知書

- 休職期間満了・退職通知書
- (休職期間満了に伴う)解雇通知書

【索引】

- 判例年次索引