

## 内外交差点

# 広く導入の私傷病休職 「そもそも論」でリスク回避を

山崎 裕之氏 (特定社会保険労務士) 第11/12回

多くの事業所で休職制度が設けられている。休職制度とは労務の提供が不能となった場合、雇用関係を維持したまま労務の提供を免除する制度であるが、労基法等の法令により定められた制度ではない。そもそも労働契約上従業員は適正な労務を提供する義務を負っていて、その義務が果たせなければ労働契約を維持することが困難になる。しかし我が国は解雇に対するハードルが非常に高く、また労働者の生活基盤の安定を図る上でもこの制度が活用されているのであろう。

休職適用事由の多くが私傷病によるものであるが、昨今はメンタルヘルス不全等により長期に亘って完全な就労が困難、あるいは休職復職を繰り返す従業員が企業にとって大きな問題となっている。労使間トラブルも起こりやすいことから、今回は私傷病休職について考えてみたい。

疾病やメンタル不調で一定期間欠勤をすれば休職を命じることになる。就業規則上当然に休職となるのが一般的であるが、休職発令日と休職期間満了日、そして復職の手続き、期間満了までに復職できなかった時の取り扱いについて書面を交付して、当該従業員と認識を共有することも必要だ。

労使間トラブルの原因になりやすいのが復職の手続きである。特に休職期間満了日が迫っているとのおさらだ。厚労省のモデル就業規則には「休職期間中に休職事由が消滅したときは、原則として元の職務に復帰させる」とある。多くの事業所の就業規則も同様の内容になっていると思う。ここで重要なことは、休職事由が消滅したとはどのような状態になることか、その判定は誰がするのかということである。



傷病による休職事由が消滅したとは病状が回復して就労可能な状態になったということだが、この定義がなかなか難

しい。復職の申請に当たって主治医の診断書を提出させることになるが、診断書でよく使われる「治癒」という概念はいわゆる症状固定のことであり、また「就労可能」とは療養に専念する状態でなく働いてもよいということである。元の状態に回復したとは限らない。しかし会社が求めているのは、「継続して健康時と同様に業務遂行」できる程度に回復していることであり、百歩譲っても「許容できる最低限度の業務遂行能力」以上の能力まで回復していることである。健康状態と安全運行が密接に関係しているタクシー乗務員の復職については特に注意を払わなければならないところである。この判断を疎かにすると復職後も欠勤や休職復職を繰り返すことになりかねない。

同モデル就業規則には「元の職務に復帰させることが困難または不適當な場合には、他の職務に就かせることがある」とあり、これも多くの事業所で同様の定めをしていることと思う。しかし企業規模にもよるが、タクシー乗務員の職種を変更して他の職務に就かせることができるほどゆとりのある会社は少ないのではないかな。

では復職の可否は誰が判断するのか。主治医ではない。主治医の意見（主治医は患者の意向を尊重して診断書を書く傾向にある）は尊重しつつも、会社が求める業務遂行能力まで回復しているかの判断は使用者が行わなければならない。判断が難しいときには産業医への意見聴取を行い、メンタル不調のように判断が悩ましいときには衛生委員会に付議するなど、労働安全衛生法に基づく企業の安全衛生管理体制をうまく活用するとよいだろう。

復職後も欠勤や休職復職を繰り返すケースに対応するための通算規定や休職期間満了に伴う労働契約の終了についての規定なども整備をしていかなければならないが、就業規則の休職条項は「そもそも、この従業員との労働契約が何のために存在しているのか」という原点に立ち返って諸々規定していくことが大事だと思う。

しかし最も労使間トラブル防止に資するのは、安心して療養に専念できる職場の雰囲気作りであることは言うまでもない。

