

# 川崎北支部主催 知って得する 無料講演会

## 講演2

最新！経営者・人事労務担当が知っておきたいこと

### ①休職関連の労務トラブル防止策



2021年10月22日

佐川社会保険労務士事務所  
特定社会保険労務士 佐川陽子

## ①休職関連の労務トラブル防止策

# ご質問

---

Q1 皆様の会社に就業規則はありますか？

Q2 現在、休職者はいますか？

育児介護休業

私傷病休職

# 目標

---

トラブル事例  
の紹介

就業規則を  
確認しよう

対応策を  
検討しよう

# 目次

なぜ今のこのテーマをお知らせするのか！！

- 1 よくある休職時のトラブル事例の紹介
- 2 トラブル防止のポイント
- 3 就業規則の記載事例(休職・退職)
- 4 企業に必要な対策

質疑応答 最後にまとめて



## ①-1 よくある休職時の相談 事例1

【休職し復帰できない場合の相談】

従業員がメンタル不全となり、欠勤し始めました。

そのまま欠勤状態が続き、傷病手当金を受給しています。

就業規則で規定している休職期間は「3か月」ですが、

会社では傷病手当金の受給終了する1年6ヶ月まで在籍させている。

傷病手当金受給終了を持って、退職してもらうことはできますか？

## ①-1 よくある休職時の相談 事例2

### 【復帰後の再発に関する相談】

うつ病で休職していた従業員が、休職期間が満了し、主治医の診断書にて「業務可能」となり、職場復帰しました。1カ月間はきちんと出勤していたのですが、またポツポツと休むようになってきました。

年次有給休暇は残日数がありません。

病気が再発したようなので、退職してもらうことはできますか？

## ①-2 休職関連トラブル防止のポイント

- ①就業規則で定めている事項を実行しているか？
- ②その他の運用を個別に行っていないか？
- ③休職発令を行っているか？
- ④復職後再発に関する定めを就業規則で行っているか？
- ⑤復職の確認を「主治医の診断書」のみで行っていないか？

※産業医などの会社が指定した医師での確認

- ⑥復職時に「確認書」などで、短時間勤務期間や再発時の取扱いを確認しているか？

## ①-3 就業規則記載 事例 休職

### 【休職に関する規程例】

(休 職)

第●●条 従業員が次の各号の一に該当する場合は、休職を命ずる。

- ① 業務外の傷病により欠勤が連続・断続1ヵ月以上に及んでも治癒しないとき
- ② 自己の都合（傷病以外）により欠勤が15日に及んだとき（行方不明等）
- ③ 刑事事件に関し起訴された場合
- ④ 前各号の他、特別の事情があつて休職させる事が適当と認めるとき

## ①-3 就業規則記載 事例 休職期間

### 【休職期間に関する規程例】

(休職期間)

第●●条 前条の規定による休職期間は、次の通りとする。

- ① 前条第1号の場合  
勤続2年未満の者 ----- 3ヵ月  
勤続2年以上の者 ----- 6ヵ月
- ② 前条第2号の場合 ----- 1ヵ月
- ③ 前条第3号の場合 ----- その事件の裁判が継続する間
- ④ 前条第4号の場合 ----- 必要な期間

## ①-3 就業規則記載 事例 復職

### 【復職に関する規程例】

(復 職)

第●●条 休職期間満了前に休職事由が消滅したときは、そのときをもって休職は終了する。

- 2 前項の場合、復職後6ヵ月以内に同一の事由により再び欠勤したときは、  
復職を取り消し、復職前の休職期間に通算する。
- 3 復職時の確認については、主治医の他、会社が指定する医師の診察等を行い  
業務復帰が可能かを確認する。
- 4 復職時の業務は、原則復職前と同様とする。

## ①-3 就業規則記載 事例 退職

### 【退職に関する規程例】

(退 職)

第●●条 従業員は、次の各号の一に該当する場合は退職とする。

- ① 退職を願い出て承認されたとき、又は退職願提出後14日を経過したとき
- ② 死亡したとき
- ③ 定年に達したとき
- ④ 休職期間満了までに休職事由が消滅せず、復職することができないとき
- ⑤ 雇用期間が満了したとき

## ①-4 企業の対応策

---

- ・就業規則等に定めを整備すること
  - ◎私傷病の場合、どのタイミングで休職に入るのか
  - ◎休職期間を定めているか
  - ◎休職発令を行っているか
  - ◎復職時の取扱い(産業医・主治医の意見)
  - ◎休職期間満了を退職条項に記載しているか

## ①-5 まとめ

---

少人数の企業であっても、メンタル不全による休職は発生する可能性が高い。

- 就業規則がない場合、「休職のルール」が設定されていない。  
そのため、休職・復職・休職期間満了による退職について、定めがない状態。  
(社内ルールの作成をしてみてください)
- 就業規則がある場合、自社の制度がどのようになっているか今一度確認しておくことが重要！  
対象者がいない内に、変更修正を行うことをお勧めします。

★就業規則の文例や企業対応策を参考にして、もしもの場合に備えて下さい。