

専門解説

私傷病休職制度の再点検

～健全な職場に不要なトラブルを招かないために～

神内法律事務所 弁護士 神内 伸浩

● 理解を深めリスクを防ぐ

「私傷病休職」。就業規則を備えている企業であれば、おそらくほとんどの企業が制度として私傷病休職の規定を置いているものと思われます。業務上災害で休業するのは別に、いわゆる私傷病による就業不能状態における措置として、普段何気なく目にしている、ごくありきたりな制度ともいえますが、その実態は意外と知らないものです。

本稿では、私傷病休職制度について理解を深めていただき、労使間紛争に至るリスクをできる限り軽減すべく、実務上の留意点についてご説明いたします。

目次

I 私傷病休職制度の意義	⋮ (4) やむをえない場合は解雇もありえる
II メンタルヘルスとは	⋮ V 診断書の重要性
III メンタルヘルス不全を引き起こす要因	⋮ (1) 復職可との診断書が出た後も休職継続を希望する労働者
(1) パワーハラスメント	⋮ (2) 復職可との診断書が出たが、明らかに挙動不審な労働者
(2) 長時間労働	⋮ (3) 主治医への照会の重要性
(3) 私生活上の事由（近親者の死亡、離婚等）	⋮ VI 休職中の実務対応
(4) 持病（アルコール依存症等を含む）	⋮ (1) 休職者とのコミュニケーション
①入社前の対策 ②アルコール依存症	⋮ (2) 休職者の家族に対する連絡
IV うつ病とみられる社員への具体的対応策	⋮ VII 復職時の注意事項
(1) 就業の可否を見極め、休職を命じる	⋮ (1) 復職可否の判断手順
(2) 復職の可否を慎重に判断し、不可なら自動退職とする	⋮ (2) 「通常の労務提供」を復職要件とすること
(3) 休職の前後を問わず退職勧奨を試みる	⋮ (3) 社内に適職がない場合
①過度な「勧奨」は違法となる場合がある	⋮ (4) 残業不可という観点からの考察
②対象者がメンタルヘルス不全者である点を考慮する	⋮ VIII リハビリ出勤を行う場合の注意点



● 神内 伸浩（かみうち のぶひろ）

<http://kamiuchi-law.com/>

労働問題専門の弁護士（使用者側）。1994年慶應義塾大学文学部史学科卒。1995年社会保険労務士資格取得。事業会社の人事部勤務を8年間弱経て、2007年弁護士登録。2014年神内法律事務所設立。第一東京弁護士会労働法制委員会委員。民間企業の人事部勤務という希有な経歴を活かし、法律と現場経験を熟知したアドバイスに定評がある。人事労務の専門誌に数多くの寄稿があり、労働関係セミナーも多数手掛ける。著書として、『課長は労働法をこう使い！——問題部下を管理し、理不尽な上司から身を守る60の事例と対応法』（ダイヤモンド社）、『管理職トラブル対策の実務と法【労働専門弁護士が教示する実践ノウハウ】』（民事法研究会 共著）、『65歳雇用時代の中・高齢層処遇の実務』（労務行政研究所 共著）、『新版 新・労働法実務相談（第2版）』（労務行政研究所 共著）ほか多数。