

## 休職期間の定めについて

解雇の事由に「心身の故障により業務に耐えられないとき」と、多くの会社が規就業則に規定し、労働基準監督署に届けています。

では実際に仕事に関係のないケガや私傷病で長期間休もうとする社員を、企業側から復職できないということで、解雇できるのでしょうか。

一般的には、「従前の業務遂行が不可能であることをもって、ただちに業務に耐えないと見做すことはできない」とされています。

普通解雇する以上は客観的に合理的な理由が必要となり、ただ働けないからというだけでは、解雇できないと考えたほうがよいでしょう。

ではこの様な場合、どのような労務管理をするのかという事になりますが、通常は就業規則に休職期間の手續と休職期間の満了後の扱いについて詳細に定め、一定の期間が過ぎてもなお復職できない従業員は、自然退職（解雇とはしない）とする取り扱いを定めます。

こうした規定を作り、規定どおりの期間が満了しても、なお解雇に準じた扱いをするとした判例もありますが、基本的には「休職期間満了の事実をもって労働契約の解消事由（自然退職）とする規定は有効」とする説が定着しています。休職期間を設けている場合に裁判所がどのような判断をするかということ、例えば休職期間が6か月としていれば、6か月が経った時点で治癒したのか、復職できるのかを判断されます。

この期間に治癒していなければ退職が有効であるとされ、治癒して働ける状態であれば復職させなければなりません。

休職制度として、休職期間の長さを6か月と定めていれば、それが会社と労働者との労働条件となります。

労働者がその条件のもとに働けないことが前提となりますので、裁判所はその期間が医学上正しいのか、又は合理的なのかまでは確認し判断しません。

あくまでも休職期間が満了した時点で復職できるのかが、判断基準とされます。従業員が労働契約の本旨に則った労務の提供をなすことができるまでは、会社は、その社員を復職させる義務はないし、当然賃金支払いの義務もありません。休職期間中は無給として規則に定めて置き、従業員本人は、初診日から1年半の傷病手当金を受給できます。

休職期間の満了を迎えてもまだ完治していない場合で、体調が充分でないにもかかわらず「復職できる」と主治医の診断書が提出される場合があります。

ケガや病気が完治していないことを理由に復職を拒むことは認められていないことは知って置いてください。

この場合のため、「復職審査に必要な場合に限り、1ヶ月のみ延長することがで

きる」旨の延長規定を作成することも必要かと思えます。  
会社は、このもとに自社の産業医などの意見を聞き最終的な判断を下す権限を  
持ちます。