



APO_社労士通信

私傷病休職期間満了に伴う退職

◆私傷病休職とは

労働契約とは、労働者が労務を提供し使用者が報酬を支払うという有償双務契約（労契法2条1項）ですが、私傷病等により業務に就くことができない期間が長期に渡る場合等は、債務の本旨（労務を提供する）に従った労務を提供できないので、本来は解雇事由に該当します。しかし、一定期間の療養により「治癒」し復職できる場合に、勤続年数等に応じて一定期間労務の提供を免除する、「休職」制度を設けている企業が多数あります。

この「休職」制度とは、法律上の制度ではなく、就業規則等により定められる制度で、本来解雇となるような事由に該当しても、一定期間解雇を猶予する「解雇猶予措置」と言われ、使用者による恩恵的なものです。

◆治癒とは

私傷病休職からの復職の要件となる「治癒」とは、原則として「従前の職務を通常の程度に行える健康状態に復したときをいう」（平仙レース事件-浦和地判S.40.12.16）と解されています。しかし、労働契約において職種や業務が特定されていない場合は、現職復帰が難しくても現実に配置可能な業務があれば、その業務に復職させるべきとの裁判例（JR東海事件-大阪地判H.11.10.4）もあり、会社の規模にもよりますが、他の業務への配置可能性を検討しておくことも求められる傾向にあります。

◆休職は治癒する蓋然性がある場合に

休職は、一定期間の療養により回復する蓋然性がある場合に会社が命じるべきものです。そのため、事故により不幸にも植物人間状態になり、通常では回復の見込みがないといった場合には、治癒する可能性はあるが蓋然性はないものとして、休職を命じないという取扱いをしておいた方が、復職時等のトラブル防止には効果的です。

◆休職期間満了時に復帰できない場合は

私傷病休職において一番トラブルが発生しやすいのは、休職に入る時点ではなく、休職から復帰（休職期間満了）の時点です。休職制度を設けている企業の場合、就業規則の退職事由に「私傷病休職の期間が満了しても、復職できない場合」を自然退職（定年退職のように、その要件に該当すれば自然に退職となるもの）と規定したり、解雇事由に「身体または精神の障害等により業務に耐えられない場合」を規定したりすることがあります。

休職期間満了以前に主治医からの復職可能という診断書を持って復職を希望する場合、企業側（産業医、会社指定の精神科医も含め）から健康状態を見る限り復職不可と判断をせざるを得ないようなケースがあります。このように企業側と労働者側の判断が相反する場合、通常は企業側の判断を優先させ、前述の就業規則の自然退職や解雇の規定を根拠に退職または解雇扱いとします。しかし、その会社側の判断に対し、復職可能だったのに不当に解雇された（退職させられた）等の理由で訴訟等を提起するケースが増えている傾向にあり、和解により解決する場合でも高額な賠償金となることもあります。

◆企業としての対応

労働者自身が自分の権利を主張し訴訟等を起こすという状況は、現在の労働環境を考えると増えることはあっても減ることはないと思われます。企業防衛策としてまずとるべき行動は、就業規則の規定を整備（改定）し、それを基に運用していくことです。休職に関しては、「治癒」の定義を明確に規定する、診断書を作成した主治医との面談に協力することを義務づける、会社の指定する医師の診断を受けることを義務づける、復職後の一定期間内に同一または類似の事由により労務を提供できない状況に至った場合には休職期間を通算する等、就業規則の規定を充実させていくことが重要です。

私傷病休職からの復帰に限らず企業を取り巻く労務リスクは多数ありますが、事前予測も可能で、それぞれ事前対応策があります。自社の労務リスクを把握し、リスクの芽を早めに摘みとっておくためにも、専門家に相談することが大切です。



知っておきたいミニ知識

第76回 循環的離職者とは

「循環的離職者」とは、過去3年間に3回以上同一事業所に連続して就職・離職を繰り返し、かつ、その間に1回でも失業等給付の受給資格決定を受けた者（実際に給付を受けたかどうかは問わない）とされています。この「循環的離職者」が受給資格決定を受けようとするときに、ハローワークではその者に同一事業所に再度就職をする予定がないことの確認を行います。この確認で同一事業所に再度就職をする予定がないと回答をしたにも関わらず、一定要件のもと同一事業所に再就職した場合には、不正受給として処罰されます。この「循環的離職者」について、ハローワークから事業主にも同様に確認が行われ、虚偽の報告等をして事業主が受給者本人と共謀したと判断された場合には連帯責任を問われることもあります。不正受給となった場合、不正受給をした失業等給付金の返還と、さらにその2倍以下の金額（つまり3倍分）の納付を命ぜられます。ハローワークでは「失業状態」にある者に対して給付を行います。この「失業状態」とは「ハローワークからの適職紹介にすぐ応じられる者」を指し、同一事業所から循環的に離職し、失業等給付の受給を繰り返している者については、形式上は離職していてもその事業所に再雇用の予約がなされている場合が少なからずあると想定されることから、「仕事を探している」との申し出を行っている者であっても実質的には「失業状態」とは定義しない、としています。なお循環的離職者は、「一般被保険者」を想定しており、季節的に雇用される「短期雇用特例被保険者」等は対象外となります。

働き方が多様化している昨今、意図せず不正受給の要件に該当することのないよう、雇用保険の実務に関わる方は、頭の片隅に置いておきたいルールです。

お問い合わせは担当スタッフまたは下記までご連絡ください。

APO_社会保険労務士法人 三浦俊彦 / 本田和子 / 望月伸恵 / 吉本多津子 sic.info@apol.jp

〒162-0824 東京都新宿区塩場町1-18 飯田橋ビル7F 電話 03 (5228) 1820 FAX 03 (5228) 1830

ホームページもご覧下さい。
<http://www.apoutsourcing.jp/>