

相談室 Q&A

就業規則関係

Q

労働者の事情を考慮し、就業規則の定めにかかわらず、個別に休職期間を延長することは可能か

当社の従業員で、がんの治療で長期にわたり休職している者がいます。治療の結果、勤務可能な状態にまで寛解しつつありますが、勤務可能な状態になるのが、当社が就業規則で定める休職期間の1カ月後の予定となっているため、就業規則をそのまま適用すると、休職期間満了により退職扱いとなります。勤務成績が非常に優秀な従業員であるため、当社としても可能な限り復帰させたいと考えていますが、このような場合、個別に休職期間を1カ月延長することは可能でしょうか。

(東京都 Y社)

A

就業規則に延長することがある旨の規定が定められている場合は、当該規定に基づいて休職期間の延長を命じることができる。就業規則に定めがない場合には、対象となる労働者と個別の合意に基づき、休職期間を延長することは可能

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 休職制度に関する労働法上の位置づけについて

ご質問の企業では、就業規則において休職の規定が定められているようです。例えば、厚生労働省が公表しているモデル就業規則でも、休職の規定は定められており、多くの企業で就業規則において休職の規定を設けていることが一般的でしょう。

厚生労働省のモデル就業規則では、業務外の原因による疾病や傷害などに基づく休職措置を前提としています。なお、業務上の傷病が原因である場合は、労災補償の対象となるほか、当該業務上の傷病に基づく休職中については、解雇が制限されています(労働基準法19条1項)。そのため、業務上の傷病に基づく休職については、就業規則に定めた休職期間とは無関係に、療養のための休職期間を認める必要があります。

ところで、業務外の傷病を原因とする休職とい

う制度については、労働基準法に定めがありません。そのため、モデル就業規則などにおいても、休職の定義、休職期間の制限、復職等については、労働基準法の定めがないことが明記されており、休職に関する条文はシンプルであり、企業において制度設計する余地が大きく残されています。

そのため、例えば、Y保険会社事件(東京高裁 平28.10.6判決)においては、「休職制度の制度設計、運用については、基本的に使用者の合理的な裁量に委ねられているものと解される」と判断した1審の判断を維持しているなど、業務外の傷病について、そもそも休職制度を採用するか、制度を採用するとしても当該制度をどのように設計するかについては、企業の合理的な裁量の範囲で定めることができます。

2. 休職制度の趣旨について

多くの企業や労働者にとって、休職制度は一般的になっており、その趣旨については、傷病が完治するまで会社に在籍し続けることができる制度と考えられているかもしれません。しかし、モデル就業規則をはじめとして、多くの企業就業規則においては、休職期間の満了時点において治癒していない場合には、当然に退職となるという制度設計をされている場合が多く、治癒しない限り復職できない制度になっていることが一般的です。

前提として、業務外の傷病に基づき、労務の提供が不能になった場合、企業と労働者の間の労働契約における最も基本的な労働者の義務である労務提供が不可能になっている以上、労働者の債務不履行が生じることは明らかです。そのため、本来であれば、企業としては、休職の余地を与えることなく労働契約を解除する、すなわち労働者を解雇することが可能な状況ともいえます。

しかしながら、ご質問のように優秀な労働者が傷病に罹った場合や、ほかには長年勤めてくれている労働者について傷病により労務が提供できなくなったからといって治療の期間を与えることなく解雇することははばかられる場合もあるでしょう。また、治療期間もなく解雇することが労働者にとって酷な場合もあります。とはいえ、治療をいつまでも継続することになると、企業としては人員補充の時機を失する状況が生じるほか、社会保険料の負担が継続するなど長期化する場合にはその不利益を無視しきれない場合もあります。

そこで、休職制度を設けることによって、労働者にとっては、即時に解雇されるという不利益を一定程度緩和しつつ、企業としては期限までに復職できない場合には退職させることができるようにバランスを取っており、企業の立場から見ると、休職制度は法的には労働者に対する解雇猶予措置としての機能を有しています。

例えば、前出のY保険会社事件において、「休職制度は、一般的に業務外の傷病により債務の本旨に従った労務の提供をすることができない労働者

に対し、使用者が労働契約関係は存続させながら、労務への従事を禁止又は免除することにより、休職期間満了までの間、解雇を猶予する旨の性格を有している」と整理されています。

したがって、休職制度は、労働者にとって治癒できるまで会社が待つという意味では、労働者にとってメリットのある制度という側面もある一方で、法的には、休職期間満了時まで治癒できない労働者にとって退職が待ち構えているという不利益の側面も有している制度といえます。

3. ご質問における延長の可否について

さて、休職制度の設計が企業の合理的な裁量に委ねられていることからすると、延長を認めるか否かについても、就業規則上であらかじめ定めておくことで、当該規定に基づいて延長することは可能と考えられます。そのため、就業規則において、延長を許容することがある旨定めている場合には、必要に応じて休職期間を延長することは可能です。

一方、就業規則において延長規定を置いていない場合はどのように考えられるのでしょうか。就業規則が労働条件の最低基準を画する効力を有していることからすると（労働契約法12条）、就業規則が延長規定を設けていない場合に、延長することが、当該労働者にとって不利益な措置となる場合は、たとえ個別の合意があったとしても、労働者にとって就業規則よりも不利益な労働条件として無効になる余地があると考えられます（労働契約法7条）。

そこで、休職の延長を行うことが、労働者にとって不利益な労働条件の変更となるかが問題です。休職制度が解雇猶予措置であるとすれば、休職期間を延長することは、退職までの猶予期間を延長することにつながり、労働者としては、治癒して復職する機会が増大されることにつながります。したがって、休職期間を本人と合意の上で延長することは、就業規則よりも有利な労働条件を定めることになるため、延長することが許容されると考えられます。