

特集

メンタルヘルスを巡る実務対応
～私傷病休職の制度設計・運用等～

野口&パートナーズ法律事務所 弁護士・中小企業診断士 近藤 秀一氏

1 はじめに

近時、従業員がうつ病等の精神疾患に罹患したとして、実務対応を相談されるケースが激増しています。入社直後に従業員が精神疾患の診断書を提出して休み始めた、欠勤して来ない等という相談も珍しくはありません。

統計を見ても、厚生労働省の令和6年「労働安全衛生調査（実態調査）」によると、過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者がいた事業所の割合は10.2%、退職した労働者がいた事業所の割合は6.2%に上ります。また、メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者の割合は、全労働者の割合の0.5%、退職した労働者の割合は0.2%となっており、200人に1人以上の労働者がメンタルヘルス不調により休業ないし退職を余儀なくされている状況です。

また、精神障害の労災請求件数、支給決定件数もうなぎ登りの状況であり、ここ10年で2倍以

上となり、毎年最多更新を記録している状況です（【図表1】参照）。

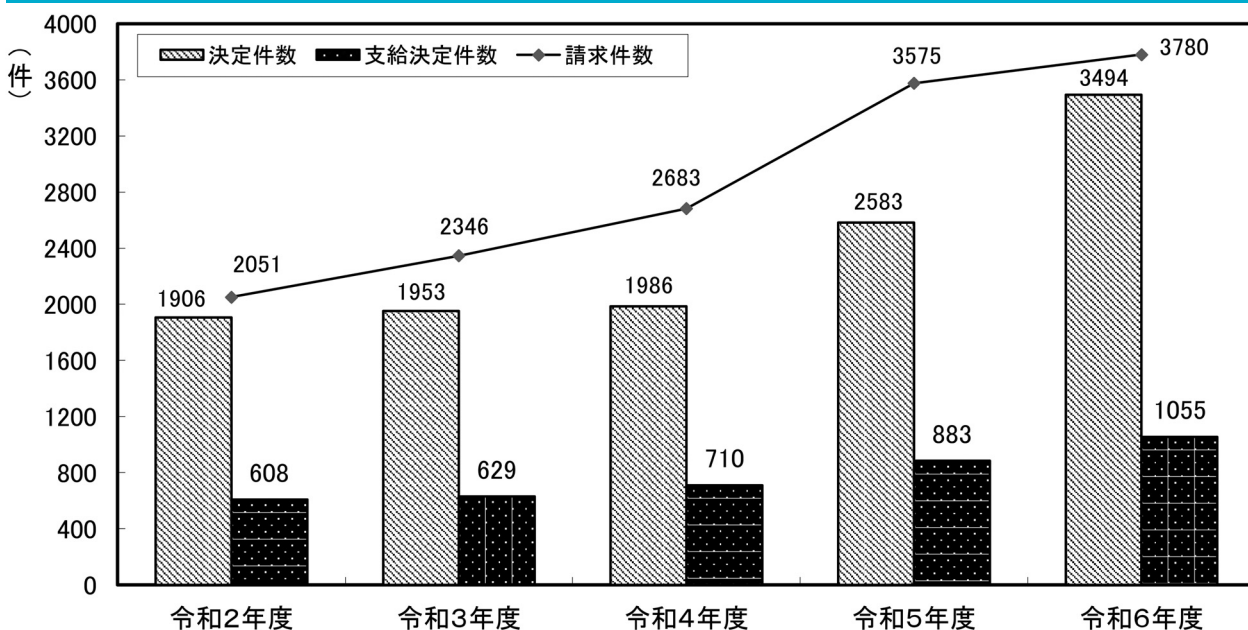
企業経営を行う上でも、社内の従業員メンタルヘルス不調者が発生する可能性は高まっている状況にありますが、一方で、メンタル不調のある従業員への対応は人事労務の分野でも注意を要する分野です。

当職は、使用者側に立ち、労働紛争等の職務に注力しておりますが、以下、本稿においては、私傷病（精神疾患）による休職制度の設計や運用面を中心に論述いたします。なお、本稿は、業務外の原因を前提とするものであり、ハラスメントや長時間労働等の業務上の原因により精神疾患を発病した場合は、労災制度の適用により解決されるものですので、本稿の対象とはなりません。

2 メンタルヘルス不調がある場合の就労継続の可否等

使用者は、従業員が心身ともに健康で安全に働けるように配慮する健康配慮義務を負っており（労

【図表1】精神障害の労災請求件数、支給決定件数等の推移



（令和6年度厚生労働省「過労死等の労災補償状況」表2-1 精神障害の労災補償状況より）

働契約法5条参照、最高裁平成12年3月24日判決等)、心身の問題を含め従業員の健康増悪を防止する義務を負っています。

例えば、従業員がうつ状態で就労困難であるという主治医の診断書を提出してきた場合、使用者は、従業員に就労継続を命じることは従業員の健康を害する恐れがあるため、健康配慮義務に違背し、結果的に重篤な健康被害を従業員が被った場合、かかる損害に損害賠償義務を負うこととなります。

そもそも、使用者と従業員との間の労働契約の従業員側の義務は、債務の本旨に従った労務の提供(使用者が最低でもこの質・量の仕事をして欲しいという労務の提供を指します)を行うことですが、就労困難であるという主治医の診断書がある健康状態では、満足な労務の提供もできない状況となります。

そのため、実務対応としては、主治医の診断書に従い、休業を命じることとなります(ノーワークノーペイの原則から、就業規則等で特段の定めのない限り、休業中の賃金を支払う必要はありません)。

実務的には、私傷病のために労務の提供ができない場合の定型的な休業の取扱いについて、休職制度を設けて対応することが通例であり、以下休職制度について説明いたします。

3 休職制度について

休職とは、労働者を就労させることが不能または不適当な事由が生じた場合に、労働関係を存続させつつ、労務への従事を免除ないし禁止する措置制度をいいます。休職制度は、労働契約上の措置で、就業規則等で画一的に定められるべきものであり、法律上の制度ではありません。そのため、休職制度の内容については、各企業各々の制度設

計の問題となります。

休職制度は、解雇や退職を猶予するための制度である以上、休職制度がある場合に休職制度を適用せずに解雇等を行えば、解雇回避努力が不十分として、解雇が権利の濫用として無効となります。

休職制度については、労働者の私傷病を理由とするものだけではなく、例えば刑事事件で起訴された者を一定期間休職させる起訴休職や、海外留学や公務就任期間中の自己都合休職、出向期間中の出向休職等、病気以外の事情を休職事由として定める場合もあります。

メンタルヘルス問題に係る本稿において問題となるのは、私傷病休職制度となりますが、実務上、メンタルヘルス問題への対応が不十分と思われる私傷病休職制度も多いです。

以下、メンタルヘルス不調者への対応として必要となる私傷病休職制度の制度設計上のポイントを解説いたします。

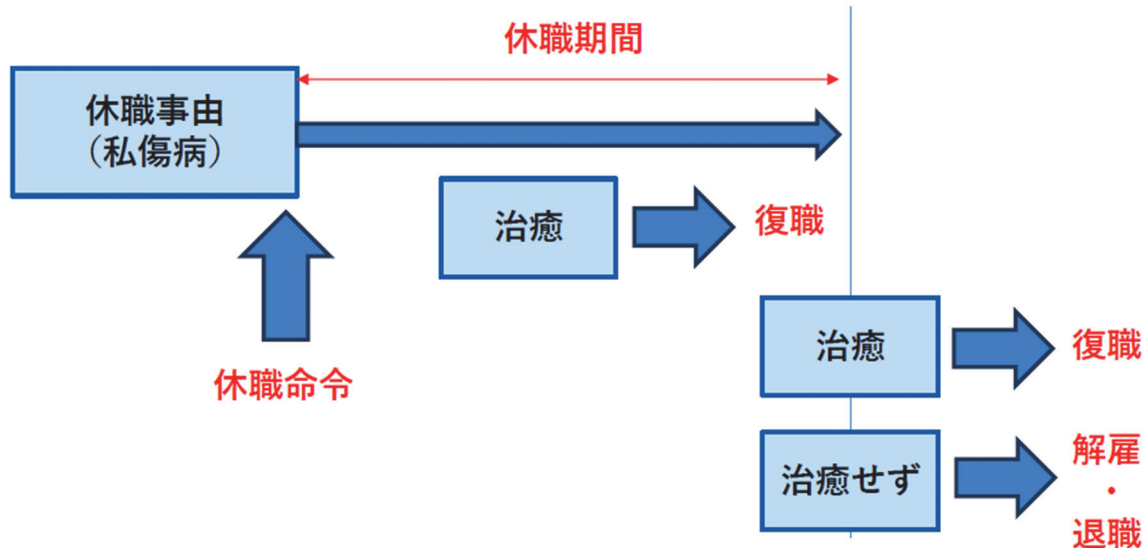
4 私傷病休職制度設計のポイント

(1) 私傷病休職制度の基本設計

私傷病休職制度の基本的な設計としては、従業員に対し、①休職事由(私傷病による労務提供不能等)がある場合に休職命令を発令し、②休職期間を上限に治療に専念し、③休職期間中に私傷病が就労可能なまでに治癒した場合は復職し、治癒しなければ当然退職又は解雇する(制度設計による。なお、後述するように当然退職の制度設計が推奨されます)というものです(イメージとしては、【図表2】参照)。

なお、休職期間中、一定の賃金を保障する企業も見受けられるものの、実務的には、休職期間中の賃金は無給とするケースの方が圧倒的に多いです(無給としても、通例は、健康保険から給与の

【図表 2】私傷病休職制度の基本フローのイメージ



6割に相当する傷病手当金の交付を受けられます)。

(2) 私傷病休職制度設計上のポイント

㊦精神疾患に対応した休職事由の定め方が必要

実務上、私傷病の休職事由として、例えば私傷病による欠勤が1カ月あることを要件とする等、一定の欠勤期間を要件としている場合が多いです。

骨折や手術を要する疾病等の場合は、連続した欠勤が予定され当該休職事由でも問題ありませんが、精神疾患による体調不調の場合、断続的に休んだり、あるいは欠勤はせずとも遅刻や早退等が続く等、必ずしも一定期間の欠勤が生じない場合も多いです。

傷病により通常勤務に耐えられない状態であることが、休職命令を行う必要があることの理由ですから、端的に、傷病により通常の労務提供ができない状態であることを休職事由であると記載すれば足ります。なお、実務上、休職前に、体調不良により業務を軽減しているケースも多いことから、当該傷病により業務軽減されている場合は、通常の労務提供について軽減前の状態であることを明記することが推奨されます。

㊦入社直後の者の対象からの除外

前述のとおり、休職制度は解雇を猶予するための制度であり、休職制度が適用できる場合には、休職を経ることなく解雇を行えば、休職期間満了時において治癒の見込みがないことが明らかなケースを除き、解雇は無効となります。したがって、入社直後の者について、休職制度の適用を除外しておかなければ、例えば新入社員が、入社の日翌にうつ状態の診断書を提出して休職を要求してくるような場合でも、通常は、試用期間中の本採用拒否で対応できるのに、休職を経なければ退職させることができなくなる等の不都合が生じてしまいます。

休職規定としては、試用期間中の者や、あるいは入社後1年未満の者は休職期間から除外する等の内容が推奨されます。

㊦休職期間について

休職期間は、従業員の退職を猶予する期間として機能しますが、実務的には、勤続年数ごとで段階的に設定することが通例です。大企業においては、2年程度の相当長期の休職期間が設けられて

いるケースも多いですが、中小企業においては、3カ月～せいぜい1年までの休職期間の設定が多い印象です。

なお、休職の発令は、実質的には条件付の解雇とも見ることができるため、休職期間については解雇予告期間である30日以上が要請されていると解されています。

㊦休職期間中の定期的な健康管理

会社としても、療養の経過や復職時期の目途等を確認するために、休職者の健康状態を休職期間中に確認すべきです。休職規定としても、休職者に対し、休職期間中の療養経過の報告や、会社の調査に対する回答義務を明記することが推奨されます。

㊧療養専念義務の明記

実務的に、休職中、療養に専念せずに副業や課外活動等を行う人物もいます。このような休職期間中の療養不専念が発覚すれば、職場において、休職者の業務を負担する従業員らの不平や不満が醸成され、職場秩序が害される結果となります。裁判例においても、休職期間中の長期間の副業行為を理由に懲戒解雇が認められたものもあります（ジャムコ立川工業事件・東京地裁八王子支部平成17年3月16日判決）。

就業規則上も、療養専念義務を明記しておき、かかる義務に違反した場合は服務規律違反として懲戒事由等の対象にすることが推奨されます。

㊨復職判断における会社の調査権の明記

休職中の従業員から復職の意思が示される場合、医学的判断として就労に問題無いかどうか確認する必要がありますので、実務上は、就労の可否が明記された主治医の診断書の提出を求める必要があります。

もっとも、主治医は会社の業務内容等について知らない場合も多く、軽微な業務や日常生活が可

能であるという程度で復職可能の診断を下すことは少なくなく、患者である従業員の希望どおりに診断書を作成し実態の病状と合致しないケースもままあります。メンタルヘルス問題により休職中の職場復帰の手引きとして厚生労働省が作成した「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き（改訂版）」においても、「ただし現状では、主治医による診断書の内容は、病状の回復程度によって職場復帰の可能性を判断していることが多く、それはただちにその職場で求められる業務遂行能力まで回復しているか否かの判断とは限らないことにも留意すべきである。また、労働者や家族の希望が含まれている場合もある。そのため、主治医の判断と職場で必要とされる業務遂行能力の内容等について、産業医等が精査した上で採るべき対応について判断し、意見を述べるのが重要となる。」と明記されています。

そのため、主治医の診断が正しいかどうか、会社が調査をできる権限や従業員の協力義務を明記しておくことが重要となります。具体的には、従業員に対し、産業医や会社が指定する医師と面談をさせたり、主治医の診察に会社担当者が同席をして主治医に面談をすること等を義務付ける内容を設けることとなります。

厚労省の前記手引きでは、産業医との面談等が推奨されていますが、産業医を選任されていない事業場も多く、そのような場合においても、主治医の診察に同席をして、主治医と面談し会社の業務の内容や病状の確認等を直接行い、かかる面談内容を踏まえ、復職可能かどうかについて判断することが推奨されます。

㊩試し出勤等について

復職可能の診断が出た場合でも、実際に就労に耐えられるかどうか判断する上で、実際出勤させ

て労務ができるかどうか確認することが非常に有益なことが多いです。また、休職期間中に復職できるかどうか微妙な場合において、従業員に何らチャンスを与えずいきなり休職期間満了を理由に退職等の措置を講ずれば、従業員側も納得感がなく、事実上の紛争のリスクは高まってしまいます。

目に見えない傷病であるメンタルヘルス不調者に対しては、復職判定の材料として「試し出勤」等の措置を講ずることは有益な場合があります。

一点注意を要するのは、「試し出勤」については、あくまで「休職中の措置」として実施すべきだということです。試し出勤中に賃金支払いを要するかどうかについては、議論がある分野ですが、単なる通勤・在社訓練にとどまらず、具体的な業務を指示しそのアウトプットを受領しているような場合は、一定の賃金を支払うべきと解されます。

試し出勤等については、そもそも実施すべきか否か、どのような内容とするのかどうか等、病状や各人ごとの業務で異なるものですし、画一的に規定することが困難です（詳細に制度を設けると、事案や病状に応じたきめ細やかな対応がかえって困難となります）。したがって、規定としては、休職期間中の措置であることを明記した上で、会社が必要と考える場合は実施することがあり、詳細は別途従業員と合意をするという程度に留めておくべきです。

㊦休職期間満了後に休職事由が消滅しない場合の就業規則の定め方

休職期間が満了しても休職事由が消滅しない場合の就業規則の定め方として、解雇事由の一つと規定するものと、期間満了によって当然に退職するとする自然退職型のものがあります。

解雇事由の一つとして定めるものについては、通常の解雇と同様、使用者による解雇の意思表示

が労働者に到達することによって解雇（退職）の効果が生じるものであり、労働者側が音信不通となり解雇の通知が不到達であれば解雇の効果が生じなくなるリスクがあります。また、解雇である以上、30日前予告等の労働基準法20条の手続規制も順守する必要があります。

一方で、自然退職型の規定（「休職期間が満了しても休職事由が消滅しない場合には、従業員は、休職期間の満了をもって当然に退職する」等の規定）については、休職期間満了時に当然に退職の効果が生じるものであるため、解雇通知も必要ありませんし、30日前予告等の手続規制不要です。

実務的には、自然退職型の規定の方が使いやすく、推奨されます。

㊦休職期間の通算規定

特にメンタルヘルス不調による休職からの復職においては、病状がすぐにぶり返し、復職後間もない時期に就労ができなくなることも少なくありません。実質的に見て、復職後一定期間以内の同一ないし類似の傷病による休職については、前の病気が治癒していないものと評価できますし、そもそも休職については法律上の制度ではなく解雇を猶予するための会社の制度である以上、復職後一定期間以内の同一ないし類似の傷病による休職については、前の休職の延長線上のものとして、休職期間を通算することは許容されます。

実務的に見ても、かかる休職期間の通算制度の設定は有用ですし、スタンダードとなってきています。

なお、休職規定を通算するとしても、前の休職時に休職期間をほぼ使い切っており、例えば休職期間が2日しか残っていない場合に再度同一の傷病で就労不能となり休職する場合、2日後に当然退職させることができるかどうか、若干検討が必

要です。㊦で述べたとおり、休職の発令は、実質的には条件付の解雇とも見ることができ、休職期間については解雇予告期間である30日以上が要請されていると解されている以上、通算をしても、通算の結果休職期間が30日を下回る場合は休職期間を30日に延長する内容とした方が無難です。

㊦受診命令

従業員において異常行動が見受けられ、メンタルヘルス不調が疑われるものの、本人に病識がなく、会社が受診を勧めても抵抗をされるケースも少なくありません。

このような場合、会社としては、安全配慮義務の見地から労働者の病状の把握のために労働者に受診を義務付ける必要性が高いものの、業務命令として、労働者に受診を命ずるためには、就業規則上、受診命令の根拠規定が必要となります。

(3) 休職規定の例

以上を踏まえた休職規定の例としては、以下図表3をご参照ください。なお、前(2)で述べた㊦～㊨の各論点に対応する規定について、下線を引き、㊦～㊨の論点番号を明記しております。

【図表3】休職規定の例

第1条（休職）

会社は、従業員が次の各号の一に該当するときは、休職を命ずることがある。㊦ただし、勤続1年未満の者は除外する。

- ① 傷病により、㊦通常^①の労務提供ができない（業務を軽減している場合は、軽減前の業務を通常通り提供できないことをいう）ものと会社が判断したとき

- ② 会社が特に必要と認めたとき

第2条（休職期間）

- 1 ㊦休職期間は次のとおりとする。

(1) 前条第1号の事由によるもの：

勤続1年以上5年未満の者 3カ月

勤続5年以上10年未満の者 6カ月

勤続10年以上の者 12カ月

(2) 前条第2号の事由によるもの：

会社が必要と認めた期間

- 2 前項にかかわらず、休職期間中に定年退職日を迎える場合は、休職期間満了日は定年退職日となる。

- 3 会社が特に必要と認めた場合は、前項の期間を延長することがある。

第3条（休職期間中の取扱い）

- 1 休職期間中の給与は無給とし、退職金算定上の勤続年数にも算入しない。

- 2 ㊦会社は、休職期間中の休職者の健康状態等を把握するために、診断書その他必要書類の提出を求め、必要に応じて、人事担当ないし産業医等の会社が指定する医師による面談の実施を行うことがある。

- 3 ㊦従業員は、傷病による休職期間中は、療養に専念しなければならない。

第4条（復職）

- 1 休職期間満了までに休職事由が消滅したときは、従業員は速やかにその旨を会社に通知し、復職願を提出しなければならない。休職の事由が傷病による場合、休職事由の消滅とは、休職前の業務について、就業制限なく勤務することができ、かつ、債務の本旨に従った労務の提供が可能な健康状態に回復した状態をいうものとし、労働者は、当該傷病が治癒し、かかる労務の提供が可能であることを証する医師の診断書を復職願に添付しなければならない。

- 2 ㊦前項による診断書の提出に際して、会社

が診断書を作成した医師に対する面談や事情聴取を求めた場合、従業員は、その実現に協力しなければならない。

3 第1項の診断書が提出された場合でも、会社は、会社の指定する医師への受診を命ずることがある。会社は、従業員が正当な理由なくこれを拒否した場合、第1項の診断書を復職可否の判断に考慮しないこともある。

4 ㊦会社は、傷病による休職事由が消滅したか否かを判断するために必要があると判断する場合、休職中の従業員に対し、試し出勤の実施を指示することができる。試し出勤の期間や、試し出勤中に従業員が従事する内容その他条件等については、別途、個別に従業員と合意をする。

第5条（退職）

㊧休職期間満了までに休職事由が消滅しない場合、従業員は、休職期間の満了をもって当然に退職する。

第6条（通算）

1 ㊨傷病（第1条第1号）の事由により休職した者が、復職1年以内に同一の傷病（類似の傷病を含む）により欠勤し、または債務の本旨にしたがった労務提供を行えない健康状態に至った場合は、再度、欠勤開始日ないし債務の本旨に従った労務の不提供時より休職とし、休職期間は復職前の休職期間と通算する。

2 前項にかかわらず、通算の結果、休職期間が30日を下回る場合は休職期間を30日とする。

第7条（受診命令）

会社は、従業員の健康管理上必要と判断する場合は、いつでも、従業員に対し、産業医ある

いは会社が指定する医師による診察を受けることを命ずることができる。

5 治癒（休職事由の消滅）判定の基準及び復職判断の実務上の留意点

（1）治癒（休職事由の消滅）判定の基準

労働契約は、使用者が賃金を支払うことと引き換えに、労働者に、債務の本旨に従った労務の提供を行ってもらうことを本質とするものです。

使用者としては、労働者が債務の本旨に従った労務提供が無ければ、労務の提供を受け入れる必要もないのであり、治癒（休職事由の消滅）の基準としては、本来行ってもらうべき従前の職務について通常に遂行できる健康状態に回復することを意味します。

具体的には、休職前の業務について、何ら就業制限なく（欠勤等の勤怠不良なく、何ら業務上の制限もなく遂行できる状態で）、本来期待される質や業務量をこなせる程度に回復する状態を意味します（上記【図表3】第4条1項においては、かかる点を明記しています）。

なお、職種が限定された従業員については、業務内容は限定された職種のみである以上、上記原則通りの取扱いとなりますが、職種が限定されておらず、様々な職種や業務への配転が可能である労働者（典型的な正社員の労働者）においては、判例上、労働者保護の観点から、「当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当」とされており（片山組事件・最高裁平成10年4月9日判決）、労働者側の申出がある場合は現実的に配置可能な配転先への復職を検討する必要がある。

ります。

（２）実務上の留意点

復職判断のフローについては、前述の４項の私傷病休職規定の中でも詳細に触れておりますが、以下、要点をまとめて申し上げます（該当する【図表３】の休職規定についても引用します）。

- ① 休職者から、休職期間中に、復職可能との主治医の診断書が提出されることが必要（第４条１項）。
- ② 治療経過等から、主治医の診断書に疑念がある場合は、（会社に産業医等がいる場合は）産業医の面談を命じたり、会社担当者が主治医と面談して事情確認等できるように、休職者に要請する（第４条２項）。
- ③ 休職者が復職できるかどうか判定するために、試し出勤が必要と考える場合、試し出勤を命じる（第４条３項）。
* 前述のとおり、休職期間中の措置として、命じることとなります。

- ④ 休職期間中に復職可能の判断ができず、休職期間が満了した場合は、休職規定に従い退職とする（第５条）。また、休職者が、上記②③の使用者の健康確認措置について協力をせず、使用者として復職判断ができずに休職期間が満了した場合も同様に退職措置とする。

* 労働者には、使用者の健康確認措置に対する協力義務があり、労働者が正当な理由なくかかる協力義務に違反する場合は、裁判例上も労働者に不利益に解し復職を認めない措置が是認されています（大建工業事件・大阪地裁平成 15 年 4 月 16 日判決、京セラ事件・東京高裁昭和 61 年 11 月 13 日判決ほか）。

6 最後に

以上、私傷病休職規定の制度設計や傷病休職の運用を中心に論述いたしました。念のため申し上げますが、上記は、精神疾患の傷病が私傷病の場合の取扱いであり、長時間労働やハラスメント等の業務上の事由により精神疾患を発症した場合は労災となり、別の取扱いとなります。

2025 年 5 月 28 日に発表された横浜市立大学と産業医科大学の共同研究によると、メンタル不調を抱えながら働くことによる生産性の低下（プレゼンティーイズム）が、日本の GDP の約 1.1%（約 7.6 兆円）に相当する甚大な経済的損失をもたらしているとのことであり、メンタルヘルスの問題は企業全体の生産性を向上させる上でも対策が急務の問題となっております。

ハラスメント防止や長時間労働抑制等の施策を講じ、職場が原因となるメンタルヘルス不調を防止することはもちろんのこと、企業としても、従業員の心の健康の保持増進を行い、支援をしていく姿勢が企業経営を行う上で有用となっていくものと思われます。

《プロフィール》

近藤 秀一（こんどう しゅういち）

2006 年東京大学法学部卒業、2009 年神戸大学法科大学院卒業、2010 年弁護士登録（大阪）。弁護士として 3 年間執務を行った後、2014 年国内メーカー（東証一部）法務部でインハウスロイヤーとして執務、2015 年より現事務所にて執務し、現在に至る。2022 年中小企業診断士登録。

企業法務や労務問題等を熟知し、労働事件等は専ら会社側の立場で手掛けている。企業内勤務経験を活かし、部下の注意指導の方法や内容等という実践的な内容を含むリーガルサービスを迅速に提供する「コンサル型弁護士」であり、クライアント企業等からも好評を得ている。

野口 & パートナース法律事務所

〒530-0047 大阪市北区西天満 1-2-5
大阪 JA ビル 12 階

TEL 06-6316-1600

FAX 06-6316-1601

URL <https://www.noguchi-p.jp/>