

こんな規定じゃ会社が負ける！？

問題社員対応に役立つ就業規則・規定の作り方

---

弁護士 古山 雅則

虎ノ門法律経済事務所名古屋支店

# 弁護士 古山 雅則



弁護士法人TLEO虎ノ門法律経済事務所  
パートナー弁護士、名古屋支店支店長

## 経歴

- 平成20年 中央大学法学部卒業
- 平成22年 中央大学大学院法務研究科修了
- 平成23年 虎ノ門法律経済事務所入所
- 平成25年 虎ノ門法律経済事務所パートナー  
名古屋支店支店長

## 役職等

- 平成25年～ 中日ドラゴンズ岐阜公式後援会監事
- 平成29年～ 愛知県弁護士会労働法制委員会委員
- 令和元年～ 国の選任弁護士（国の訴訟代理人/主に労災事件）
- 令和2年～ 愛知県病院事業庁公益通報外部窓口

# 絶対に抑えておくべき就業規則の要点

- 就業規則は会社をも拘束するルールブック
  - 内容によっては会社に不利に作用する「自爆」の危険
  - 自社に合った内容に「作り込む」必要性  
(こんな規則ならない方が良かった・・・とならないように)
- 錆びた刀じゃ役に立たない
  - 使い方が分からなければいざというとき振り下ろせない
  - 形骸化されたルールはルールでない
    - 『戦略的な作り込み』 + 『機動的な運用体制』  
⇒ 問題社員への対応力

# 01 休職規定 – メンタルヘルス不調等社員対応

- 「休職」の意味
  - 雇用契約は維持されているのに労働義務を免除ないし禁止
  - 労働義務不履行 → 解雇 が本来のところ、解雇を猶予
- 「欠勤」なのか「休職」なのかを峻別
  - いつまでが「欠勤」で、いつからが「休職」なのか
  - 「休職」は本来的に労働者の権利ではない
- 「復職」させるのか「退職」させるのかの判断
  - 休職期間中の状態把握
  - 主治医面談を含めた手続きの重要性

# 01 足かせとなる休職規定の例

## 第〇〇条（休職）

1 従業員が次の各号に該当する場合には、各号に定める期間休職を命ずる。

(1)業務外の疾病又は事故による負傷のため50日以上欠勤したとき

欠勤50日を超える日より起算して2か月間

(2)自己の都合により引き続き2週間以上欠勤したとき

欠勤2週間を超える日より起算して1か月間

(3)その他会社が必要と認めた場合

会社が必要と認めた期間

2 前項(1)(2)の事由により連続して欠勤した者が途中出勤し、再び同一又は類似の事由により欠勤した場合、その出勤日数が1か月に満たない場合には、前後の欠勤は連続したものとみなす。

3 休職を命じられた従業員の休職事由が消滅したときは、本人の願い出により、復職を命じることがある。但し、休職前の職務に就くことが困難な場合には他の職務に就かせることがある。

4 私傷病により休職を命じられた従業員は、医師の診断書を添付して復職願いを提出しなければならない。

5 会社が必要と認めた場合には、前項の診断書について、会社が指定した専門医の意見を求めることがある。

# 01 いざというとき使える休職規定の例

## 第〇〇条（私傷病休職）

- 1 社員が次の各号の一に該当するときには休職を命ずることがある。
  - ① 業務外の傷病により継続、断続を問わず5日以上欠勤があるとき
  - ② 精神又は身体上の疾患により労務提供が不完全なとき
  - ③ . . . . .
- 2 第〇〇条に定める休職期間中に治癒（回復）の見込みがないと会社が認める場合、会社は休職を命じないことがある。
- 3 社員は、会社が休職の要否の判断を行うため、その健康状態を記した診断書を提出し、または会社が指定する産業医もしくは専門医においてその健康状態に関し診断を受けその情報を会社に提供しなければならない。
- 4 社員は、会社が休職の要否を検討する目的で、その主治医又は家族等の関係者から必要な意見聴取若しくは情報提供を受けることを行う場合には、これらに同意し、必要な協力をしなければならない。
- 5 社員が前2項に定める診断書の提出その他の必要な協力に応じない場合には、会社は休職を発令しない。
- 6 休職中の社員は、原則として、毎月1回以上会社に対し現状報告をしなければならない。ただし、特別な事情により報告出来ない場合は、この限りではない。
- 7 休職した者が復職を申し出る際は、医師の治癒証明（診断書）を提出しなければならない。この場合、会社が復職可否判断のため診断書を作成した医師に対する面談、家族等の関係者から必要な意見聴取又は会社が指定する産業医もしくは専門医における受診を求めた場合、社員はこれらに同意し、必要な協力をしなければならない。
- 8 休職事由が消滅したと会社が認めた時は、もとの職務に復帰させる。ただし、もとの職務に復帰させることが困難であるか、または不適當な場合には、他の職務につかせることがある。この場合、労働条件の変更を伴うことがある。