

株式会社〇〇〇〇 様

就業規則 診断報告書

平成 23 年 4 月 1 日

【診断報告書の見方】

労働基準法他、労働関連諸法令に関して貴社就業規則が法令最低基準を遵守できているかという観点から拝見させていただきました。次ページ以降の部分につきまして、次のような記号を付記させていただきましたので、ご確認下さい。

「★」：法令基準に達していないため、早急に改善すべき箇所

「▲」：法令上は問題ないが、労務管理上のリスクが内在している箇所

「◎」：規定間の記載内容が不一致であるなど、未整備の箇所

伊原社会保険労務士事務所
中野区中野 2-12-11 飯尾ビル 2F
TEL : 03-6304-8851
FAX : 03-6304-8852

現行規定（抜粋）	コメント
<p>(休 職)</p> <p>第8条 従業員が、次の場合に該当するときは休職とする。ただし、試用期間中の者に関しては適用しない。</p> <p>(1) 業務外の私傷病により1ヶ月以上欠勤した場合 ・ ・ ・ 会社が必要と認める期間</p> <p>(2) 従業員の都合により、1ヶ月を経過しても就業できないとき ・ ・ ・ 会社が必要と認める期間</p> <p>(3) 刑事事件に関し起訴され、相当の期間就業できないと認められるとき ・ ・ ・ 未決期間</p> <p>(4) 前各号のほか、特別の事情があり休職させることが適当と認められるとき ・ ・ ・ 会社が必要と認めた期間</p> <p>2 休職者が復職する場合は、事前に会社へ届出なければならない。</p> <p>3 休職事由が私傷病等による場合は、休職期間満了時までに治癒することが見込まれる場合に復職させることとする。</p> <p>4 休職期間が満了しても事由が消滅しない場合は、休職期間の満了をもって解雇とする。</p>	<p>【休職制度】</p> <p>休職とは、法律で義務付けられた制度ではなく、任意に定める制度です。ここ最近では、うつ病をはじめとするメンタルヘルスへの対応策として必須の項目となってきました。特定の事由に該当した従業員に対し、一定期間の休職を認め、復帰がかなわなかった場合に労働契約を解消するための労使間の取り決めです。</p> <p>▲私傷病による欠勤が断続している場合に対応できていません。「継続、断続を問わず欠勤がおおむね1ヶ月程度に及んだ場合」に対応できるように記載すべきです。</p> <p>▲「会社が必要と認める期間」との記載では、休職期間を決定する段階で労使間で見解の相違が生まれる可能性があります。「1ヶ月欠勤経過後、3ヶ月間」などと具体的記載が望まれます。</p> <p>▲欠勤、休職期間は暦日／所定労働日のいずれでカウントするのでしょうか。細かい点ですが、実務上はよくご質問を受ける箇所です。</p> <p>▲休職期間の通算規定がございません。一度復職されてから、再び欠勤されることも考えられます。同一もしくは類似の事由であれば、前後の休職期間を通算してカウントしたいものです。</p> <p>▲復職時には、労働者側はもとの職場や担当に戻れると期待しています。他の部署や他の業務に就いてもらうことがあり得る旨は記載すべきでしょう。</p> <p>▲復職時の判断基準が会社側に不利な記載となっております。復職は、会社側が判断を行い、さらにそれは「休職前に行っていた通常の業務を遂行できる程度に回復した場合」に限定しておきたいものです。この点については、予め記載し周知しておきましょう。</p> <p>▲復職がかなわなかった場合に「解雇」扱いとされています。解雇の場合には、30日前の予告もしくは30日分の平均賃金の支払いが必要となります。解雇ではなく、「自然退職」となる旨を定めるべきでしょう。</p>

現行規定（抜粋）	コメント
<p>(定年等) 第9条 従業員の定年は、満58歳とし、定年に達する日が属する賃金支払期の締切日をもって自然退職とする。</p>	<p>★定年は60歳未満の年齢を定めることができません。</p> <p>★65歳未満の定年年齢を定める場合には、65歳までの安定した雇用を確保するため、次の①～③のいずれかの措置を講じなければなりません。</p> <p>①定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年の定め廃止</p> <p>このうち、②継続雇用制度の導入については、労使協定により対象者の基準を定めることも特例として認められています。</p> <p>▲再雇用後の労働条件は、「都度定める」もしくは「見直すことがある」旨は記載しておきたいものです。定年以前の労働条件で雇用を維持できるとは限りません。</p>