

Q149. 精神疾患を発症して出社と欠勤を繰り返す社員に対応できるようにするためには、就業規則の休職事由をどのように定めるべきでしょうか。

精神疾患を発症して出社と欠勤を繰り返す社員に対応できるようにするためには、精神疾患を発症した社員が出社と欠勤を繰り返したような場合であっても休職させることができるよう休職事由を定めておく必要があります。

例えば、一定期間の欠勤を休職の要件としつつ、「欠勤の中断期間が30日未満の場合は、前後の欠勤期間を通算し、連続しているものとみなす。」等の通算規定を置いたり、「精神の疾患により、労務の提供が困難なとき。」等を休職事由として、一定期間の欠勤を休職の要件から外し、再度、長期間の欠勤が必要とするような規定にはしないようにしておくことになります。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

代表弁護士 藤田 進太郎