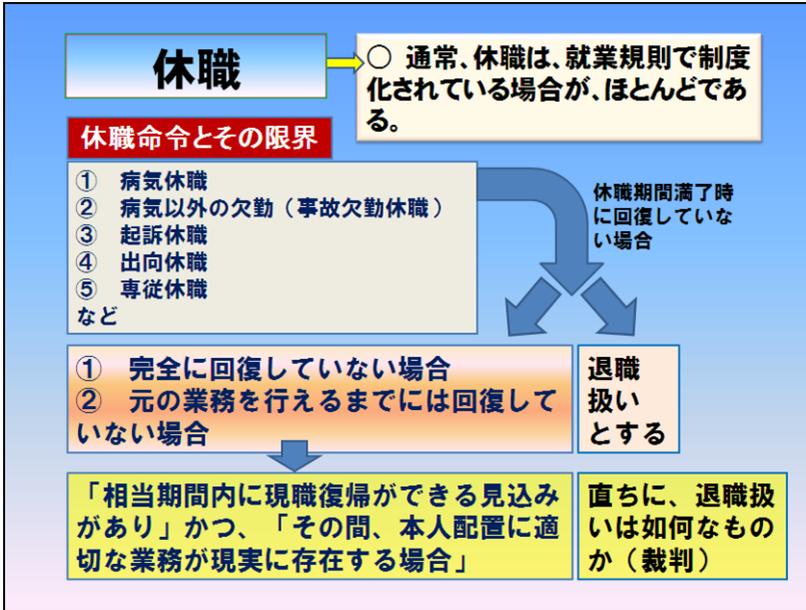


13-10 休職



休職

休職は、労働に従事させることが適切でない事態が生じた場合に、一定期間について、就労を免除したり停止させたりする制度である。

民法等を含めて法律に特別の規定がないことから、制度設計は、就業規則等によって行われる。

休職事由として、傷病による長期欠勤休職の例などはその代表的なものである。休職条項には、一定期間内に復職できる場合、できない場合を想定した手続きや休職期間中の賃金、勤続年数上の取扱などが定められる。傷病休職の場合以外でも、労働者が公職についた期間、あるいは、労働組合の役員に就任して労働することができない期間、別企業に出向した場合において出向元企業を休職取扱いするケース等の例が多く見られる。

休職は、一定の事由が客観的に存在することを前提に運用されなければならない。休職事由が消滅した場合の復職もまたしかりである。

復職についての考え方では、裁判例平成 10. 4. 9 最高裁一小「片山組事件」に留意すべきである。

これは、病気休職等からの復職に関して、（職種や業務内容を特定せずに労働契約が締結されている場合には）、休職前の業務には耐えられないとしても、他の業務であれば、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、復職配置に必要な措置を講じなければならない、とする判決である。