

弁護士法人デイト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

- 今月の内容
- 休職中に遊びに行くうつ病社員。会社は注意できる？
 - 会社のよくある違法な労働問題3選
 - 年間休日の最低ラインと平均
 - 労災と傷病手当はどっちがお得？

休職中に遊びに行くうつ病社員。会社は注意できる？

休職中に遊びに行く社員への対応

近年、うつ病などのメンタルヘルス不調による**私傷病休職が増加**しています。

私傷病休職とは、**会社の業務とは関係のない個人的なケガや病で、一時的に仕事ができなくなった社員のために設けられた制度**です。

社員に治療に専念してもらい、体調が回復したら復職してもらうことを目的としています。

この休職制度は社員にとってメリットがある一方で、会社側の頭を悩ませる問題も発生します。

身体に明確な異常がないうつ病などの場合、休職期間中に海外旅行に行ったり、競馬を楽しんだりする社員がいることもあり、真面目に働く他の社員の不満を招くことがあります。

このような場合、会社としては、休職中の社員の行動を理由に懲戒処分や解雇を検討したくなります。

しかし、結論から言うと、**単純に海外旅行や遊びに行ったというだけで、懲戒処分や解雇をすることは非常に難しい**です。

その背景には、うつ病という病気の特徴があります。

うつ病の治療は、必ずしも自宅で安静にしていることだけが正解とは限らない



むしろ、適度な外出や気晴らしが回復を早めることにつながる可能性も指摘されています。

そのため、旅行や趣味に興じること自体が、直ちに就業規則の「治療に専念する義務」に違反すると判断することはできません。

過去の裁判例でも、休職中の社員がオートバイで外出したり、ゲームセンターや場外馬券売場に行ったりした行動を、療養専念義務違反とは見なさない判断が示されています（マガジンハウス事件）。

しかし、だからといって、会社が何もできないわけではありません。

もし、海外旅行や遊びが常識的な範囲を大きく超え、治療に専念している様子が全く見られない場合には、会社として当該社員に**治療に専念するよう指導**することも考えられます。

弁護士法人デイト法律事務所

福岡オフィス	福岡市博多区博多駅前 2-1-1 福岡朝日ビル 7F
東京オフィス	東京都渋谷区渋谷3-27-11 祐真ビル本館 7F
大阪オフィス	大阪市北区梅田 1-1-3 大阪駅前第3ビル 7F
北九州オフィス	北九州市小倉北区浅野 2-12-21 SS ビル 7・8F
ハワイオフィス	GROUP DAYLIGHT LAW FIRM, LLLC 1600 Kapiolani Blvd. #610 Honolulu, HI 96814



この記事について
のお問い合わせは、
い木曾までお気軽
にどうぞ。



また、一人で海外旅行の手続きをこなすなど、症状が回復している

と見なせる行動が確認された場合は、産業医の受診を促し、復職の可否を再判断することも検討すべきです。

社員のプライベートな行動を理由に安易に処分を下すことは大きなリスクを伴います。

まずは社員と対話の機会を設け、適切な対応を検討することが重要です。

https://www.fukuoka-roumu.jp/qa/mental/qa7_14/
休職中に遊びに行くうつ病社員。会社は注意できる？【弁護士解説】

会社のよくある違法な労働問題3選

筆者は日々会社側の労働問題を多く扱っていますが、残念ながらよく遭遇する会社の違法な労働問題3選についてご紹介いたします。

① 雇用契約書・労働条件通知書を作成していない

② 残業代が正しく払われていない

③ 安易な解雇をしてしまう



① 雇用契約書・労働条件通知書を作成していない

会社は、従業員に対して、一定の労働条件を明示する義務があります（労働基準法15条1項、労働基準法施行規則5条1項）。

この労働条件明示義務に違反しないように、雇用契約書や労働条件通知書を作成することになります。

もっとも、入社時などに雇用契約書や労働条件通知書が作成されていないケースが散見されます。

雇用契約書や労働条件通知書は、上述の労働条件明示義務との関係だけでなく、従業員とのトラブルになった際に会社を守る役割を果たすことも多いので、作成されていない場合は今すぐに改善すべきです。

雇用契約書とは？ 注意点や労働条件通知書との違いを解説 | 雛形付
<https://www.fukuoka-roumu.jp/koyoukeiyaku/koyoukeiyakusho/>

② 残業代が正しく払われていない

会社が従業員から労働審判や訴訟を提起されやすい類型として、**残業代請求**が挙げられます。

残業代請求をされる原因として、会社以下に以下の点の落ち度があることが挙げられます。

- (1) タイムカード等で労働時間が管理されていない
- (2) 必要のない業務を行って残業している社員に対して注意をしない
- (3) 固定残業代に関する誤った理解で残業代を支払っていない
- (4) 管理監督者でないものを管理監督者と誤認し、残業代を支払っていない

固定残業代とは？ メリット・計算・違法となる事例を解説

<https://www.fukuoka-roumu.jp/zangyodai/koteizangyodai/>
管理監督者とは【弁護士が解説】

https://www.fukuoka-roumu.jp/qa/chingin/qa3_7/

多額の残業代が請求される前に、今一度上記の(1)～(4)のについてご自身の会社であてはまるものはないかチェックしてみてください。

③ 安易な解雇をしてしまう

問題社員に対して安易な解雇をしてしまうと、後で**その解雇が無効**となってしまうリスクがあります。

従業員の問題行動の程度にもよりますが、まずは注意指導や比較的軽い懲戒処分など、段階的な措置を検討すべきです。

問題社員とは？ 特徴や対応方法を弁護士が解説！

<https://www.fukuoka-roumu.jp/mondaisyain/>



年間休日の最低ラインと平均

年間休日とは、会社が定める1年間の休日の日数のことを指します。

これは単にどれだけ休めるかという話ではなく、労働者の健康や働き方を守るために、**労働基準法で最低限の基準が定められている重要な要素**です。

法律上の最低ライン

日本の労働基準法では、使用者は労働者に対して、少なくとも「週に1日」または「4週間に4日」の休日を与えなければならないと定められています。

この規定だけを単純に計算すると、年間52日または52日以上の日があれば法的に問題ないことになります。

しかし、労働基準法には「1日8時間、週40時間」という労働時間の上限も定められています。

週5日働くと、それだけで40時間に達してしまうため、残りの2日は休日とする必要があります。

この基準で計算すると、年間休日の最低ラインは105日と考えられています。

この日数を下回る場合は、**労働基準法違反として罰則が科される可能性もあります**。

平均と「ホワイト」の基準

厚生労働省の令和5年就業条件総合調査概況によると、労働者1人あたりの平均年間休日総数は115.6日となっています。

この調査では、企業規模が大きくなるほど休日日数も多い傾向が示されており、大企業では平均が119.3日にも上ります。

「年間休日は何日あればホワイト？」という問いに対しては、人によって感じ方が異なりますが、**一つの目安となるのが120日**です。カレンダー通りに休めるため、多くの人が「ホワイト」と感じる基準の一つとされています。

しかし、お盆休みや年末年始のまとまった休みがない場合、年間休日120日では物足りなさを感じることもあるでしょう。

理想の働き方と企業の姿勢

年間休日が125日や130日となると、カレンダー上の休日に加えて、お盆休みや年末年始に数日間の休みが加わるイメージです。

この水準になると、**ワークライフバランスはかなり充実している**と言えるでしょう。

近年、働き方改革が推進され、多くの労働者がワークライフバランスを重視するようになってきています。

年間休日日数は、人材を獲得し、定着させるための重要な要素となっています。

最低ラインや世の中の平均にこだわるだけでなく、優秀な人材を確保するためには、積極的に休日を増やすことが望ましいと言えるでしょう。

年間休日に関する疑問や不安がある場合は、**労働問題に強い弁護士に相談し、適切な対応をとることが大切です**。

年間休日とは？105日や120日はホワイト？ 最低ラインと平均
<https://www.fukuoka-roumu.jp/qa/other/nenkan/>



労災と傷病手当はどっちがお得？

制度の目的と対象者の違い

労災とは、労働災害の略称で、**仕事や通勤・退勤中の出来事が原因でケガや病気になった場合に、労災保険から補償を受ける制度**です。

正社員だけでなく、アルバイトやパートタイマーなど、雇用形態に関わらずすべての労働者が対象になります。

一方、傷病手当金は、仕事や通勤とは関係ない個人的な理由（業務外の出来事）でケガや病気になった場合に、健康保険から給付されるものです。



健康保険に加入している本人が対象で、扶養家族は対象外となります。

どちらの制度がお得かというと、**労災のほうが経済的なメリットは大きい**と言えます。

支給金額

労災保険の休業（補償）給付は、休業特別支給金と合わせると、休業前の給与（給付基礎日額）の**80%**が支給されます。

傷病手当金は、過去1年間の給与を平均した額の約67%しか支給されません。

支給期間

労災保険の休業（補償）給付は、**治療が終了するまで（症状固定日）補償が受けられます**。

傷病手当金は、支給開始日から通算1年6ヶ月間という期間の制限があります。

このように、労災は傷病手当金よりも高い割合で、かつ長期間にわたって補償を受けることができるため、経済的には有利な制度です。

また、どちらの制度も、ケガや病気で仕事を休み始めた日から最初の3日間は支給されません。

この期間を「待機期間」と呼びますが、カウント方法に違いがあります。

労災の待機期間は、連続して休む必要はありません。

一方、傷病手当金の待機期間は連続した3日間でなければなりません。

併用はできないが、同時申請は可能

労災と傷病手当金は、ケガや病気の原因が「業務上」か「業務外」かによって区別されるため、二重に受給することはできません。

しかし、労災申請中に傷病手当金の申請を行うことは可能です。

この場合、後から労災であると認定されれば、すでに受け取った傷病手当金は返還する必要があります。

万が一の事態に備え、これらの**経済的には有利な制度**です。

労災事故に関する疑問や不安があれば、専門家である弁護士に相談することが、適切な対応につながります。

労災と傷病手当はどちらがお得？違いや二重支給の可否も解説
<https://www.daylight-law.jp/rousai/qa/qa45/>



※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。
役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。
今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
弁護士 木曾賢也
e-mail info@daylight-law.jp

デイライト法律事務所には、各分野に強い弁護士が複数在籍しております。
お困りのことがありましたらぜひご相談ください。



企業法務 / 労働問題



離婚・男女問題



相続 / 事業承継



交通事故 / 人身障害



刑事 / 企業犯罪



破産再生