

会社名： サンプル株式会社

質問者名： サンプル 太郎

質問日： 9999/12/31

ご質問事項

年次有給休暇は法定で自由利用が認められているものの、私傷病の社員に対して必要なケアを行うという主旨のもと、有給・欠勤期間を問わず、一定の休業期間を超えた者に対して診断書の提出を求めることを就業規則に規定することに法的リスクは生じるでしょうか？

回答者名： 小磯 サンプル

回答日： 9999/12/31

ご回答

「診断書の提出が年休取得の要件となる（診断書の提出が無いと長期間の年休の取得は認めない）」ような運用が無ければ、このような規則を設けること自体は可能です。ただ、診断書の提出がなかった場合に懲戒処分として扱うなど、提出に強制力を持たせる運用を想定すると、リスクが生じるかもしれません。

まず、法令上、年休取得時に事業主に求められるのは、「事由によらず年休取得を認めなければならない」ということと、「事業の正常な運営を妨げる事由がない限り、本人の希望する時季に休暇を取得させなければならない」という点です。

よって、本人からの任意の申告により私傷病による年休取得であることが把握され、これに対して安全管理上の観点から診断書の提出を求めるとしても、「提出がなければ年休の取得を認めない」ような運用がなければ、年休に係る法令上の問題を生じさせるものではありませんので、上述のようなご回答になります。

ただし、以下のような対応に関してはリスクが生じる可能性があります。

- ・ 診断書を提出しない場合は、注意処分や懲戒処分を付することとする場合
- ・ 発行に係る費用を本人に負担させる場合

前者に関してですが、この運用は年休取得に診断書が必須としていることとほとんど同義になってしまうため、このような決まりを設けるのは難しいかと思えます。欠勤のように「債務不履行」の状態になっている場合や、退職のように「制度利用の要件」となっている場合と違って、診断書の提出に一定の強制力を持たせようと結果として年休の取得権を侵害していると主張されかねません。

後者に関しては、年休中の診断書提出は必ずしも何らかの法律的效果を生じさせるために必要な行為ではなく、あくまで会社の人事管理上の必要性だけですから、費用は会社で負担しますということにしないと、本人が負担を受けることに抵抗を感じる（納得してくれない）方が出てくる可能性があります。ただし、例えば診断書の提出があれば見舞金が支給される、などのメリットがあればリスクはその分低減されます。

上記総合しますと、

- ・ 年次有給休暇が●●日以上におよび、会社が安全配慮義務の履行に必要と認めた場合は、医師の診断書の提出を求めることがある。

- ・ 前項の規定により診断書を求める場合は、会社が診断書の発行に係る費用を負担する場合がある。

のような、ちょっと弱い感じの規定にとどめるのが適当かなというところです。