

命 令 書

申立人 G組合
代表者 執行委員長 D

被申立人 H法人
代表者 理事長 E

上記当事者間の令和4年(不)第37号事件について、当委員会は、令和5年8月23日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同桐山孝信、同酒井貴子、同西田昌弘、同福井康太及び同宮崎陽子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する解雇撤回及びバック・ペイ
- 2 不誠実な団体交渉に係る謝罪文の手交

第2 事案の概要

本件は、被申立人が、申立人との団体交渉において、形式的な対応をし、誠実に交渉に応じないことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

第3 争 点

令和4年6月9日の団体交渉に関する被申立人の対応は、不誠実団体交渉に当たるか。

第4 認定した事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

1 当事者

- (1) 被申立人H（以下「法人」という。）は、肩書地に本部を置き、医療事業を営む医療法人で、その従業員数は本件審問終結時約50名である。
- (2) 申立人G（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に生コンクリ

一ト関連産業の労働者で組織された労働組合で、一般産業の労働者も含め、その組合員数は本件審問終結時76名である。

2 組合加入に至る経緯について

- (1) 法人に勤務するF（以下、同人が組合に加入する前も含めて「F組合員」という。）は、少なくとも令和3年11月頃から令和4年3月頃までの間、申立外組合Aに加入していた。
- (2) 申立外組合A及び申立外組合Bは法人に対し、令和3年11月15日付け及び令和4年1月5日付けで、「要求書」と題する書面を提出した。同書面には、F組合員が上司のハラスメントによって健康を害し、出勤できなくなったことについて、必要な措置をとるよう申し入れる旨等の記載があった。法人はこれに対し、書面で回答した。
- (3) 令和4年1月12日、法人はF組合員に対し、「休職通知書」と題する書面を交付した。同書面には、F組合員は令和3年11月13日から令和4年1月12日までの2か月間、業務外の傷病により欠勤し、これは就業規則に定める休職事由に該当する旨、休職期間は令和4年1月13日から同年2月12日の1か月間とする旨、同年2月12日の休職期間満了日に復職できない場合は、就業規則により同月13日をもって退職となる旨等が記載されていた。

なお、法人が定める就業規則における休職、休職期間及び休職期間の延長等の規定は、別紙のとおりである。

- (4) 申立外組合A及び申立外組合Bは法人に対し、令和4年1月18日付け及び同年2月8日付けで、「要求書」と題する書面を提出した。同書面には、F組合員に交付された休職通知書の内容等について、解決を図るよう申し入れる旨の記載があった。法人はこれに対し、書面で回答した。
- (5) 令和4年2月12日、法人は申立外組合A及び申立外組合Bと団体交渉（以下「団交」という。）を開催し、F組合員の休職期間を1か月延長することを認めた。
- (6) 令和4年3月30日、法人はF組合員について、同日付けで退職扱いとした。

3 組合加入後、団交に至る経緯について

- (1) 令和4年3月31日、組合は法人に対し、F組合員が組合に加入したことを電話で通知した。
- (2) 令和4年4月20日付けで、法人側のC社会保険労務士（以下「C社労士」という。）は、F組合員に対し、雇用保険被保険者離職票（以下「離職票」という。）を送付した。
- (3) 令和4年4月20日付けで、組合は法人に対し、F組合員が組合に加入したことを通知する旨が記載された労働組合結成通知（以下「4.4.20加入通知書」という。）

を提出した。

4.4.20加入通知書には、F組合員が組合に加入したことを通知する旨等の記載の後に、①F組合員について、現在、労働災害（以下「労災」という。）の認定（以下「労災認定」という。）の申請中であり、結果が出るまでは要求事項はない旨、②F組合員が傷病手当金の申請をした場合には協力をお願いする旨の記載があった。

(4) 令和4年5月17日、組合は法人に対し、団交申入書（以下「4.5.17団交申入書」という。）を手交した。

4.5.17団交申入書には、①C社労士からF組合員に送られた離職票について、組合は不当労働行為であるとC社労士に通知した旨、②F組合員は、離職票の送付によって症状が悪化した旨、③団交は労災の結果が出てからと連絡していたが、早急に団交を開催するよう要求する旨等の記載があった。

4 団交及びその後の労使間のやり取りについて

(1) 令和4年6月9日、組合と法人は、第1回団交（以下「4.6.9団交」という。）を開催した。

4.6.9団交では、以下のようなやり取りがあった。

ア 組合は、一連の流れから見て、こうしたら和解できるのではないかという提案を行う旨、まず、F組合員の労災申請に協力するという前向きな姿勢を持ってもらいたい旨述べた。

次に、組合は、正式な要求ではなく、和解できないかという提案であると述べ、団体行動権を行使する場合には、①宣伝カーを出したり、街宣活動もしたり、ビラ撒きをしたりする等の動員をかけると資金が嵩む旨、②市役所周り、関係先、オーナーの自宅周辺等で、労働組合としては最後の最後まで闘うという街宣広報活動をするようになる旨、③経費が嵩んできたら、結局は解決金を求めていく姿勢に変わる旨述べた。組合は、その上で、これを踏まえて、全てを含めて100万円ぐらいの和解金を出してはどうかという提案であると述べた。続けて、組合は、そのような提案に応じることが法人として無理だということなら、組合としては順次やるべきことをやっていく旨、これまでも100万円の提示で和解した会社も数多い旨述べた。

これに対し、法人は、労災について、最初から滞りなく協力している旨等述べた。

イ 組合は、①電子の離職票がC社労士事務所から送られてきたとの連絡をF組合員から受け、C社労士事務所に電話をして不当労働行為である旨述べたところ、そういう手続きをしてくださいと法人からお願いされたので送っただけである

と言われた旨、②F組合員の病状が余計に悪化して組合からの聴き取りができていない旨、③何故離職票を送付したのかF組合員に対して説明してもらいたい旨、④組合としては、法人が病状悪化で復職を諦めさせようとしていると取れなくもない旨、⑤4.4.20組合加入通知書を送り、要求事項についても労災確定後の同年5月中旬か下旬頃とお願いしていただけであったのに、このような事案が発生して、ひどすぎる旨述べた。これに対し法人は、法人の立場からすると、申立外組合Aと令和3年9月から6か月間話し合いをしており、就業規則上は3か月というところだったのを延ばして、延ばしてということであると述べた。

組合は、F組合員が出勤できなかった理由を本人に確認したのか尋ねたところ、法人は、窓口は申立外組合Aであって、直接連絡しないでくださいということだったので、経過については全て申立外組合Aと話し合いを行った旨述べ、さらに、もう復職の意思はないと申立外組合Aから聞いていた旨述べた。組合は、復職の意思はないだろうけれど、なぜ出勤できなかったかということは聞いていないのかと尋ね、労災の申請をしているのは知っているはずである旨述べたところ、法人は、F組合員は労災の申請書類とあわせ、診断書も持って来た旨回答した。これに対して、組合は、就業規則に書かれている2か月出勤できなかったから自然退職という項目には全く当てはまらない旨、裁判で労働組合と敵対して争議行為に発展させる泥沼の試合を今から行うつもりなのかを尋ねるために本日来ている旨述べた。

ウ 法人は、先日、組合から連絡があった際、条件があれば法人から提案してもらいたいと聞いたため、提案条件については用意している旨、退職金20万円とF組合員が負担すべき社会保険料4か月分の9万円余りを法人が負担するということで、申立外組合Aに話をしていた旨述べた。

エ 組合は、C社労士は、何の交渉も通告もなく、離職票を送付しており、法律違反である旨述べ、退職扱いとしたのは法人の意思なのか、なぜそういうことをしたのかと尋ねたところ、法人は、6か月間申立外組合Aと話をきて、3月30日で話し合いが進展しない場合は、退職扱いとし退職金も支払わせていただくという話を、何回も申立外組合Aとしている旨述べた。組合は、F組合員には伝わっていない旨、法人と申立外組合Aは和解していない旨述べた。組合が、申立外組合Aとの和解協定書を持っているのかと法人に尋ねたところ、法人は、持っていない旨答えた。組合は、合意できていないということである旨、団交し、最後には、こういうので和解しました、これで一連の事案、債権債務はありませんというのを調印して初めて終わることができる、それが解決であると述べたところ、法人は「うん」と答えた。

オ 続けて組合は、①法人が、100万円なんかとんでもない、最後の最後まで闘ったらいよいよという意思表示をするのであれば、組合も最後の最後まで頑張ろうと思う旨、②ただ、100万円で F 組合員の生活を再建してほしいという提案であれば、結果がどうなるかはわからないが、組合もその方向で同人を説得する旨、③闘いになればそれなりのことを順番にやらざるを得ず、それを回避できるのならば組合の財政としても助かる旨、④このような提案を過去3年くらい企業に行っており、過去に100万円で説得できなかつたこともない旨述べた。さらに組合は、まだ70万円の差がある旨、一回持ち帰って考えてほしい旨述べ、続けて、組合は明日から好きなように活動してくださいと法人が言うならそれでもいい、どちらか一つの答えをもらいたい旨述べた。これに対し法人は、早期解決は望むところではあるが、一方的な要求を聞くというわけにもいかないの、組合の言った内容を一度法人に持ち帰り、後日回答する旨述べた。

カ 法人が、できるだけ早く回答させていただくと述べたところ、組合は、労災認定についての労働局の可否がでるのが令和4年7月末頃の予定であり、そんなに慌てなくてもいい旨述べた上で、7月中旬ぐらいまでに、と述べた。これに対し、法人は「はい」と回答した。

(2) 令和4年7月13日又は14日、法人は組合に対し、電話で、組合からの要求について回答を行った（以下「4年7月中旬法人回答」という。）。4年7月中旬法人回答において、法人は、労働基準監督署による労災認定の判断が示された後に回答することが、法人の理事会で決定された旨を述べた。

(3) 令和4年7月19日、組合は当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

(4) F組合員は、御坊労働基準監督署から、令和4年8月31日付け「労働者災害補償保険 休業(療養)給付・複数事業労働者休業給付 支給決定通知」を受け取った。同通知には、「期間」として、「令和3年10月15日から同年11月3日まで」との記載や支給決定金額等の記載があった。

第5 争点に係る当事者の主張

4.6.9団交に関する法人の対応は、不誠実団交に当たるかについて

1 申立人の主張

(1) 法人による次の対応は、不誠実団交に当たる。

①4.6.9団交において、組合が法人に対し、団交前にF組合員に離職票を送付した理由を尋ねたところ、法人は、申立外組合Aとは和解が成立していないとの認識があるにもかかわらず、申立外組合Aと交渉した結果であると一方的な主張を行った。

②4.6.9団交において組合が提示した和解案の検討結果について、法人は、4年7

月中旬法人回答において、F組合員の労災認定の結果後に回答するという回答に終始したこと。

(2) 組合主張①について

ア 申立外組合Aに加入していたF組合員は、F組合員に関する申立外組合Aと法人との団交が合意に至らず、申立外組合Aはこの件から撤退するとのことから、組合に加入した。

法人と申立外組合Aとの団交において、申立外組合Aの担当者が団交の最後に「話にならない」と言っており、また両者間に合意書等もなく、法人は申立外組合Aと合意していないとの認識はあった。

それにもかかわらず、法人は、離職票を送付したことは、申立外組合Aとの交渉の結果であると4.6.9団交で回答した。

イ 4.6.9団交において、組合は善意ある和解案を提示し、誠意を持ち説明しても、法人は、申立外組合Aと6か月交渉した結果であり、就業規則のとおりであると一方的な主張を行った。

ウ 組合は、申立外組合Aが撤退した理由は、法人の交渉員が一方的で話がつかなかったためと聞いていた。経営者側が一方的な主張を行うという経験がなかったため、法人は労使関係の経験が豊富でないと考え、また、当該労働者のことを第一に考え、早期解決のため、折衷案を模索して、和解案を提案した。

エ なお、令和4年11月16日に団交が開催された。組合は、F組合員は労災認定されており、これが業務上の場合、労働基準法第19条の解雇制限に当たり解雇できない旨主張した。また、労災申請中にもかかわらず合法の自然退職であるとの法人回答が問題であるし、労災の当事者が交渉員では、形だけの形式団交で、組合否認で団交拒否と考える旨通告した。

(3) 組合主張②について

ア 4.6.9団交において組合が提示した和解案の検討結果について、4年7月中旬法人回答において、法人は、「自然退職は就業規則上合法で、労災保険認定可否結果後に回答するという結果になりました。」「第1回団交のときにお話させていただいた内容で法人理事会の決定です。」と回答し、F組合員の労災認定の結果後に回答するという回答に終始した。

イ また、組合が、和解案が合意できない、解雇撤回ができない場合は、組合として団体行動権を行使することになる旨述べると、法人は、団体行動権は阻害しない旨、名誉毀損部分については争うことになる旨回答した。

2 被申立人の主張

(1) 4.6.9団交では、組合は、具体的な事実関係を何ら提示することなく、「2人行動

に出るとちとしても5万の行動費がかかる」「団体行動権を行使する場合、もっと宣伝カーを出したり、街宣活動もしたり、例えばビラまきをしたりという動員をかけたら、もっと資金がかさんでいく」「全て含めて100万円ぐらいで和解金を出されてはどうか」「全て含めて事前にこの100万円の提示で和解した会社は数多い」などと法人の担当者に伝えるのみであった。

法人は、事実関係の認識が双方異なる状況下で、組合の主張を1回目の団交時にそのまま認めなければならないという義務はない。

本件では、法人としては、F組合員側に事実確認することや労災関連の資料も確認する必要がある、F組合員側からの事実関係の具体的な説明や資料の開示がない場合、F組合員の主張が正しいのかどうかの確認ができなかった。

このような状況下であったため、法人としては、組合との交渉の前に申立外組合Aと半ば合意できていたことを理由として、組合の要求を認めず法人の主張を一方的に行ったわけではない。実際、その後も団交や電話交渉をしている。

(2) 組合主張①について

ア 確かに、法人と申立外組合Aとは最終的な和解は成立していなかったが、それまで団交を重ねるなかで、30万円の支払と休職期間中の社会保険料の法人負担の内容で半ば合意できていた。交渉の中で、F組合員に復職の意思がないことも、申立外組合Aから法人に明確に伝えられていた。法人としては、申立外組合Aと合意ができていたからといってそのことのみを理由として離職票を送付し、組合に申立外組合Aと交渉した結果であると一方的な主張をしたわけではない。令和3年12月27日以降F組合員からは休職期間の延長の申請もなかった（令和4年2月12日申立外組合Aからの要望で1か月の延長は認めた）。

また、F組合員が休業期間中の社会保険料の負担をすることなく、法人が社会保険料の負担を継続することは、法人にとって大きな負担であった。そして、法人が一方的な主張をしているわけではなかったのは、その後4.6.9団交を実施し、その後の組合側と電話で何度もやり取りし、同年11月16日には第二回団交を実施していることから明らかである。

法人の認識としては、組合の要求は金銭(100万円)のみであった。復職の意思がないことも確認している。法人は誠実に組合と団交している。法人が組合の意見を受け入れなければ不当労働行為になる訳ではない。

イ 法人としては、F組合員の令和4年3月30日の退職を一方的に強行したわけではなく、申立外組合Aから、F組合員に復職の意思がないことを何度も確認していたこと、F組合員から令和3年12月27日以降、休職期間延長申請がなかったことから、本来令和4年3月12日に退職するはずであったところを、法人の好意(厚

意)により年度の切り替わる時期まで退職時期をずらした上で、F組合員を退職の扱いとした。

法人は、F組合員が組合に加盟(加入)したことをもって解雇したわけではなく、雇用契約が自動終了しF組合員が退職した後、F組合員に離職票を送付していなかったことから送付したまでである。

ウ 法人と申立外組合Aは、直接の団交を2回開催し、その他何度も電話交渉を経ているが、申立外組合Aは和解金30万での和解でF組合員を説得する、説得出来たら申立外組合Aが合意書を作成すると述べていた。しかし、申立外組合AがF組合員を説得できずに関係がこじれたため、申立外組合AがF組合員の件から撤退し、F組合員が申立人組合に加盟したと思われる。

(3) 組合主張②について

4年7月中旬法人回答で、法人は、理事会において、労災認定の結果が明らかになった後に回答すると決定した旨の話はしたが、その回答に終始したわけでもない。その時点で、労災認定の資料等が開示されていない以上、法人としても回答のしようがなかった。その後、団交や電話交渉を継続したが、折り合いがついていないだけである。

さらに法人は、その後もF組合員の代理人弁護士とも交渉を継続しており、一方的な主張を行っているわけではない。

第6 争点に対する判断

4.6.9団交に関する法人の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

1 組合は、①4.6.9団交において、法人が、団交前に離職票を送付した理由について、申立外組合Aとは和解が成立していないとの認識があるにもかかわらず、申立外組合Aと交渉した結果であると一方的な主張を行ったこと、②4.6.9団交において組合が提示した和解案について、後日組合が問い合わせたところ、法人は、労災認定の結果後に回答するという回答に終始したこと、が不誠実団交にあたる旨主張するので、以下、これら組合主張①及び②について検討する。

2 まず、組合主張①についてみる。

(1) 一般に、使用者が誠実交渉義務を果たしたかどうかは、他方当事者である労働組合の合意を求める努力の有無・程度、要求の具体性や追及の程度、これに応じた使用者側の回答又は反論の提示の有無・程度、その回答又は反論の具体的根拠についての説明の有無・程度、必要な資料の提示の有無・程度等を考慮して、使用者において労働組合との合意達成の可能性を模索したといえるかどうかにより決せられると解される場所である。

(2) そこで、4.6.9団交についてみると、前記第4.4(1)認定によると、下記(i)か

ら(vi)が認められる。

(i) 組合が、離職票が送付されてきたことは、組合としては、法人が本人の病状悪化で復職を諦めさせようとしていると取れなくもない旨、組合加入通知を送った後にこのような事案が発生してひどい旨述べたこと等に対し、法人は、申立外組合Aと6か月間話合いをしており、休職期間を延ばしてきた旨及び申立外組合Aとの話合いで、復職の意思はないと聞いていた旨述べたこと

(ii) 法人は、退職金20万円とF組合員が負担すべき社会保険料を法人が負担する案を申立外組合Aに示していた旨述べたこと

(iii) 組合が、法人側のC社労士は、何の交渉も通告もなく離職票を送付しており、法律違反である旨述べ、法人に対し、なぜそのようなことをしたのかと尋ねたところ、法人が、3月30日で話合いが進展しない場合は、退職扱いとし、退職金を支払うとの話を何回も申立外組合Aと行った旨述べたこと

(iv) 組合が、申立外組合Aと和解協定書は結んだのかを尋ねたところ、法人は持っていない旨答え、組合が、それは合意できていないということである旨等述べたところ、法人は「うん」と答えたこと

(v) 組合が、繰り返し100万円で和解できないかという提案を行ったことに対し、法人は、持ち帰って返答すると述べたこと

(vi) 上記(v)の和解提案に対する回答期限について、組合が7月中旬ぐらいまでと述べたことに対し、法人が、「はい」と回答したこと

(3) これらのことからすると、4.6.9団交において、法人は、申立外組合Aとは何度も話し合いをしたと述べながら、最終的に和解協定書はなく、それは和解していないということである旨の組合の発言を否定していないことから、法人は、申立外組合Aとは和解が成立していないとの認識は持っていたといえる。

また、組合が、F組合員が組合に加入した後に離職票が送付されたことについて抗議したことに対して、法人は、6か月間申立外組合Aと話合いをしていたため休職期間を延ばして対応したこと、復職の意思はないと聞いており、3月30日で話合いが進展していない場合は退職金も支払う話をしていたこと等を説明しており、少なくとも、4.6.9団交において、法人は、離職票を送付した理由について、一定説明を行っていたといえる。

さらに、法人は、組合に対し、和解条件として、退職金や社会保険料の法人負担等を提案したり、組合が提案した和解案についても、持ち帰って検討する旨述べたりしており、「申立外組合Aと交渉した結果である」などと一方的な主張に終始していたわけではないといえる。

組合も、団交前に離職票が送付されたことについて抗議はしているものの、4.6.9団交での組合の主な主張は、和解金の支払い要求であったといえ、法人に対して、離職票の送付理由について具体的にくわしい説明を求めたとまではいえない。そうすると、法人は、組合の追及の程度に応じて回答したとみるのが相当であり、むしろ法人は上記のとおり合意達成の可能性を模索したといえる。

加えて、組合の和解提案に対する回答期限について、7月中旬とすることで、双方合意して円満に4.6.9団交は終了している。

(4) 以上のことからすると、4.6.9団交において、法人は組合との合意達成の可能性を模索したといえることから、4.6.9団交が不誠実団交であったとはいえず、組合主張①は採用できない。

3 次に、組合主張②についてみる。

前記第4.4(1)カ、(2)、(4)認定によると、①4.6.9団交において、組合の和解提案に対して、法人が7月中旬頃に回答することで合意したこと、②4年7月中旬法人回答において、法人は組合に対し、電話で、組合からの要求については、労災認定についての労働基準監督署の判断が出てから回答することが法人の理事会で決定された旨を述べたこと、③令和4年8月31日付けで、F組合員は、御坊労働基準監督署から労災に関する支給決定の通知を受け取ったことが認められる。

そうすると、法人の理事会が、組合からの要求について、労働基準監督署による労災認定の判断が示された後に回答すると決定したことは、法人の意思決定機関である理事会の決定を踏まえた回答であり、労災認定の結果がF組合員との雇用契約の終了等について影響を及ぼす以上、一方的とまではいえない。また、そのことを電話で組合に伝えた法人の対応についても、実際に労災認定の結果が通知されたのは、4年7月中旬法人回答から1か月後のことであるため、当時、法人は組合に対し、そのように回答する以外なかったとみるべきである。

したがって、法人は、4.6.9団交での合意に基づき、4年7月中旬法人回答において、その時点でできる限りの対応をしているといえ、法人の回答は不誠実とはいえず、組合主張②は採用できない。

4 なお、組合は、F組合員に対する解雇撤回及びバック・ペイを求めるが、これらは本件の争点と関連するものではないから、この点に係る組合の請求は認めない。

5 以上のとおり、4.6.9団交に関する法人の対応は、不誠実団交に当たるとはいえないので、本件申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和5年9月22日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓

法人就業規則（抜粋）

（休職、休職期間、休職期間の延長、復職等）

第9条

労働者が、次のいずれかに該当するときは、所定の期間休職とする。

- ① 業務外の傷病による欠勤が2か月を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないとき
- ② 前号のほか、特別な事情があり休職させることが適当と認められるとき必要な期間
- ③ 私傷病による欠勤が2週間以上になる見込みの疾病で、本人が申請したとき
- ④ 精神疾病により勤務に支障があるとき
- ⑤ 刑事事件で逮捕、送検もしくは起訴されたとき
- ⑥ 公職に就いたとき
- ⑦ その他会社が必要と認めたとき

第9条 2項

休職期間中に休職事由が消滅したときは、原則として元の職務に復帰させる。ただし、元の職務に復帰させることが困難又は不適当な場合には、他の職務に就かせることがある。

第9条 3項

第1項第1号により休職し、休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

第9条 4項

同1項の①から③号を適用するに当たっては医師の意見を要するものとする。この場合、本人の主治医の診断書を求めること、もしくは本人の主治医に会社が直接意見を聞くこと、またはその他の医師への受診を命令することができる。受診しないときは会社が選定する医師の意見により判断するものとする。

第9条 5項

休職の発令は、本人への通知をもって行う。本人が出勤しないとき、または居所が不明のときは会社へ届け出ている住所もしくは居所への送達並びに院内啓示をもって通知したものとみなす。

第9条 6項

休職期間、休職期間の延長は次の通りとする。

- ① 同条1項1号から3号のとき

休職期間は発令した日から2か月を限度として会社が指定した期間とする。ただし、この期間内に医師の診断書を提出し、会社が承諾したとき、または会社が傷病の程度に鑑みて勤務に支障があると認めたときは、2か月を限度に更新することができる。連続した休職期間は6か月を限度とする。ただし特別の事由を会社が認めたときは会社が認めた期間延長することができる。

- ② 同条1項4号から6号のとき

休職期間は発令した日から会社が指定した期間とする。ただし、会社が認めたときは当初の期間を延長することができる。

第9条 7項

会社は、病状の経過の聴取をすることができる。

第9条 8項

休職期間中の賃金については支給しない。