

体調不良 欠勤対応ガイド



※チェックリストに従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報はの資料等をご確認ください。

体調不良を訴える従業員への不当な出勤強要や無理な業務命令は、パワーハラスメント（パワハラ）（特に「過大な要求」「精神的な攻撃」）に該当し得ます。

関連法規と企業の義務

企業は以下の法的義務を負います。

労働施策総合推進法 （パワハラ防止法）	全事業主に防止措置（方針明確化、相談体制、事後対応等）が義務付けられています。
労働基準法	年次有給休暇の取得は労働者の権利です。年5日の時季指定取得義務も遵守が必要です。
労働安全衛生法	労働者の健康・安全確保義務があります。体調不良者への就業強制は違反の可能性があります。
安全配慮義務（労働契約法）	労働者の心身の安全確保に必要な配慮義務があります。

「代わりを探せ」指示の問題点

人員確保は事業主の責任です。従業員への代替者探しの指示は「過大な要求」型パワハラのリスクがあります。

違法性が高いケース

- | | |
|-----------------------|-------------------|
| ・ 休暇取得の 条件 とする | ・ 会社が 非協力的 |
| ・ 強制的に探させる | ・ 健康状態を 無視 |

注意が必要なケース

- | | |
|--------------------|--------------------|
| ・ 任意協力 依頼 | ・ 会社も 探す努力 |
| ・ 休暇取得は 認める | ・ 強制でない 旨明示 |

欠勤が多い従業員への対応

欠勤のみを理由とした解雇は、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当と認められない場合、権利濫用として無効となる可能性があります（労働契約法）。

解雇が有効となり得るケース

- | | |
|---------------|---------------|
| • 休職満了後も復職困難 | • 指導、配慮後も改善なし |
| • 正当な理由なく指示拒否 | • 虚偽理由の欠勤 |

解雇が無効となり得るケース

- | | |
|----------------|---------------|
| • 会社側に不調の原因 | • 休職させずに解雇 |
| • 労災認定の可能性 | • 注意、指導等なしの解雇 |
| • 健康状態の把握、配慮不足 | |

適切な対応プロセス

1 状況確認

診断書等で把握（プライバシー配慮）。

2 配慮

業務変更等を検討。

3 休職

必要なら適用、利用拒否は慎重に。

4 指導

改善なければ段階的に。

5 復職支援

計画的に実施。

従業員の健康への配慮と、法に基づいた段階的かつ慎重な対応が重要です。

