

人事労務レポート

今回のテーマ

休職制度の定め方

< 急増する精神疾患への対応 >

発行元：社会保険労務士 山口事務所
〒181-0013 東京都三鷹市下連雀 3-27-1
三協ビル 3F
TEL：0422-49-7340 FAX：0422-49-7381
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp
URL：http://www.ys-office.co.jp

最近、うつ病等の精神疾患にかかった従業員への対応について、ご相談を受けることが多くなりました。精神疾患の場合、対応を誤ると本人の健康状態の悪化はもちろんのこと、同じ職場で働く他の従業員にも悪影響を与えてしまうおそれもあります。休職制度を適用させることが選択肢の一つではありますが、この休職制度について不十分な就業規則がまだまだ多いように思います。

今回は休職制度の定め方に関する注意点を解説します。

1. 休職とは

休職とは、ケガや病気など従業員側の事情により、就業が困難となったとき、会社が就労義務を免除する処分のことをいいます。

通常、就業規則では解雇事由として「傷病により長期にわたり業務に耐えないとき」と定めていますので、傷病により勤務できなくなったら、本来解雇として取り扱われます。そこで休職というのは、直ちに解雇となるところを一定の猶予を与えて、労働契約関係を維持しながら傷病の回復を待つ、という従業員を保護する制度といえます。これが休職に関する基本的な考え方です。

なお、「休職」については、労働法による定めはありません。よって、休職期間やその他要件は会社が独自に決定することができます。以下で休職制度を定めるときの注意点についてみていきます。

2. 就業規則に定めるときの注意点

(1) 休職の適用要件に無理はないか。

「業務外の傷病により、欠勤が1ヶ月以上続くとき。」

このような定めがよく見受けられます。これは1ヶ月以上欠勤が続かないと休職を命じることができないと同じ意味です。上記でもふれた精神疾患の場合、出社と断続的な欠勤が繰り返されるケースが多いため、欠勤が続いていなくても、休職を適用できるよう規定しておくことが大切です。

【規定例】 欠勤が2ヶ月間で15日に達したとき等

(2) 休職期間の長さは妥当か。

休職期間については、一概にヶ月、年が望ましいといえるものではありません。うちは社員を大切にしたいから3年間在籍を認める、というのもその会社の方針ですのでもちろん構いません。しかし考えておかなければいけないことは、休職中無給であっても人件費コストはかかるということです。社会保険料(健康保険・厚生年金)は休職中であってもかかります。仮に3年間休職を認めた場合、その間給与の約12%の社会保険料を延々と負担することとなります。半年から長くても1年半くらいが妥当かと思えます。

勤続年数に応じて休職期間を変えるやり方もあります。なお、業務外の傷病により休職している間、従業員は健康保険から傷病手当金(給与の約2/3)を受け取ることができます。支給期間は最大で1年半です。

(3) 休職期間中の賃金等の扱いが明確か。

休職期間中の賃金の支払い(無給・有給)、社会保険料の納付方法(毎月本人より徴収、復職時までまとめて徴収等)、休職期間を勤続年数に含めるかどうか、といった点をはっきり規定しておく必要があります。

(4) 再発時の扱いについて規定しているか。

いったん復職したものの、またすぐに同じ傷病で休職が始まる場合もあります。前の休職期間をリセットし、また最初から休職を適用させるとなると、休職制度の本来の意味がなくなります。次のような再発時の定めが必要です。

【規定例】 休職の中断期間が2ヶ月未満の場合は、前後の休職期間を通算し連続しているものとみなす。

(5) 復職時の判断基準が明確か。

復職時には、従業員の申請のほかに医師の診断書を提出させます。なお、医師によっては現実の仕事の内容を考えず一般的な判断で職場復帰可能と判断するケースもあるため、「会社の指定する医師の診断書を提出させる場合がある」と規定しておくことも必要です。

(6) 自動退職の旨を明記しているか。

休職期間が満了しても治癒せず復職できないときは、その期間満了時に自動退職となります。この休職期間満了による退職は「解雇」ではありません。定年と同じように終期の到来による労働契約の終了となります。

このように解雇の問題を生じないようにするためには、休職要件、期間、自動退職の定めを明確に定めていることが前提条件となります。

今月の主な労務・税務の手続き

・労働保険年度更新(第1期納付期限6月11日)
・住民税額通知書のとりまとめ(6月分より変更です。)

コラム

「該当者不明の年金記録5千万件」の話題で持ちきりです。今朝NHKから事務所の方に電話があり、不明記録に関する相談が寄せられていたら詳細を教えてくださいと言われました。政府は1年以内に全て調査する方針です。調査を迅速に行うことはもちろん重要ですが、それより、今度こそ漏れなく確認し、二度と起こらないような仕組みづくりをすることがもっと重要です。メンツ云々の問題ではないと思えます。