

労働・助成金情報 特急便

第 114 号 (2022 年 6 月)

深川経営労務事務所

社会保険労務士 深川 順次

〒812-0014

福岡市博多区比恵町 11-7-701

TEL : 092-409-9257

FAX : 092-409-9258

休職制度は労働基準法などの労働法に定めのない制度です。そのため、制度を導入するか、どのような制度内容にするか各会社の裁量に委ねられています。法令等による定めがない為、休職者が出た場合にどのように対応したらよいかわからない会社が多いと思います。業務に就くことができないからという理由で、即座に労働者を辞めさせることができるかという、そういうわけにはいきません。もし、辞めさせたとしても、労働者と司法上の争いになれば、会社が不利な立場になります。休職制度によって一定の期間様子を見たけれども復帰が難しいとなれば、会社は十分な配慮をしたと認められやすくなります。

特に、近年はうつ病などの精神疾患が増えているため、就業規則に定めておくことで対応が明確になり、人事担当者の負担が軽減されます。

そもそも休職とは、ある労働者について労務に従事させることが不能または不適當な事由が生じた場合に、会社はその労働者に対し労働契約関係そのものは維持させながら労務への従事を免除すること、または禁止することです。休職制度の一般的な項目としては、①休職事由・休職要件 ②休職期間 ③休職期間中の取り扱い ④復帰時の取り扱い ⑤復帰できない場合の取り扱い、があります。

① 休職事由・休職要件

<休職理由>

- 業務外の傷病
- 自己都合による欠勤
- 会社の定める留学制度などを活用する期間
- 公職就任による欠勤
- 刑事事件で起訴された
- 組合専従職員となった
- 在籍出向

傷病などのネガティブな休職理由もありますが、ポジティブな休職理由もあります。全ての休職理由を定める必要はありません。

<休職要件>

「私傷病による欠勤が1か月を超えた場合、休職とする」といった、特定の期間を定めることが多いです。具体的な基準は特にありませんが、休職事由に合わせた適切な期間を設定することが休職制度を設ける意味になります。欠勤が連続する場合と、断続する場合に分けて要件を定めるとよいです。

【例】通常の労務が提供できず、欠勤が連続で1か月、または過去3か月の欠勤日数が通算30日を超え、なお就業できない時

② 休職期間

出向や公務などの事由の場合は、その事由が終わるまでの期間を休職期間とするのが一般的です。私傷病などの労働者側の都合による休職に関する期間の長さは、会社の裁量次第となります。

会社の規模が大きくなるほど期間は長く、規模が小さくなるほど期間は短くなる傾向があります。

③ 休職期間中の取り扱い

<賃金>

休職期間中は労務の提供がない為、賃金は発生しません。

ただし、在籍出向の場合で出向元が賃金を負担する場合も無給としてしまうと問題が出てきます。この場合は、

出向規定や個々の労働者との出向契約で決めます。

原則、休職期間中は無給になりますが、社会保険に加入している場合は社会保険料を納める必要があります。賃金から社会保険料を控除することができない為、労働者へ請求することになります。規定に、具体的に社会保険料の徴収方法を明示することで、労働者に就職中の社会保険料についての扱いが分かりやすくなります。雇用保険料は、無給の場合は発生しません。

<勤続期間>

休職期間中の期間を勤続期間に含めるかどうかは、会社の裁量となります。私傷病等の労働者側の都合による休職の場合は、勤続期間に含めないのが一般的です。ただし、出向の期間については、会社側が出向命令を出すことから、継続期間に含めることとなります。

<休職する労働者に対する対応>

私傷病の場合の休職は、会社の担当者の連絡先や傷病手当金についての制度について伝達し、月1回の定期報告と、できれば産業医との面談を行うことで、休職中の労働者と会社のつながりを保ち、復職できるか不安になる労働者の不安を和らげることができます。

④ 復職時の取り扱い

<休職事由の消滅についての確認>

もし休職事由がなくなったことを確認せずに復職させた場合、再度休職することが起こり得ます。特に、私傷病を理由とする休職からの復帰の場合に問題となります。一般的には、主治医からの診断書の提出により確認します。ただし、早く復職したい労働者の意思を組んで主治医が診断書を作成することもあるため、会社が契約している産業医への受診を会社が命令できるよう規定に定めておくことで、より適切な復職の判断ができる可能性が高まります。産業医を選任していない会社は、「会社の指定する医師」と定めておくといいです。

<復職後の業務>

休職前と同様の業務に就くことができればよいですが、人員や業務の都合によっては例外もあり得ます。業務の都合により例外があることを定めたり、原職復帰を就業規則に定めず、労働者と個別で相談してとり決めるなど、個々の会社にあった内容となります。復職前のリハビリ勤務制度を取り入れて様子を見ることも可能です。

⑤ 復職できない場合の取り扱い

会社の定めた休職期間を満了しても復職できない場合は、退職とするのが一般的です。私傷病休職のような労働者側の都合による休職事由で、休職期間満了時に復職できず自動退職することは問題ないと考えられます。

⑥ その他

<休職の対象者>

同一労働同一賃金の観点から正社員だけでなく、非正規社員も休職制度の対象にすることを求められています。勤務年数によって休職期間の長さを変えることも可能です。試用期間中は休職の対象外とすることも可能です。

<クーリング期間>

治ったと思って復帰したら、また休むことになった場合、その都度、新しい休職事由として取り扱っていると休職期間が実質無期限ということになってしまいかねません。一定の期間があかない限り、同一の事由による休職については、同一の休職期間と定めることで避けることができます。

<有給休暇の使用>

年次有給休暇は労働義務のある日にしか使用できません。休職期間は、会社によって労働者の労働義務が免除されている期間の為、年次有給休暇は使用できません。