

労働・助成金情報 特急便

第 138 号 (2024 年 7 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

現在、高年齢者雇用安定法で、会社は従業員を 70 歳まで就業機会を確保することが努力義務となっています。今後、高年齢者の雇用は増加していく予想です。高年齢者の雇用継続のために、定年後の再雇用制度を利用している会社も多いと思います。

定年後の再雇用中は、年齢的な要因などで健康状態が悪化する可能性が高くなります。欠勤が続いたり、対応できる業務に制限がかかり軽作業しかできなくなった場合、会社はどのような対応をしたらよいのでしょうか。今回は、定年後の再雇用中の従業員の健康状態が悪化した場合（業務外の理由）の対応について紹介します。

業務外の理由で健康状態が悪化したときの対処法

健康状態の悪化を理由に期間途中で解雇できるか

使用者はやむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間の途中で従業員を解雇する事はできないとされています。このやむを得ない事由は、通常の解雇よりも厳格に判断されます。そして、定年後の再雇用中という事で、従業員が希望する限りは基本的に継続雇用が求められていることから、労働条件等の変更をしたうえで雇用を維持する選択肢もあり得ます。

回復可能な疾病である場合は、よほどの事情がない限りは、会社から契約期間途中の解雇は避けた方がよいです。

<業務内容や労働日数の変更により就労可能な場合>

配置転換等や労働条件そのものを、見直しするか等を検討します。

<現状の健康状態が就労に耐えられない場合>

欠勤を認める、休職を発令するなどを検討します。

健康状態の悪化を理由に期間途中で労働契約の内容を変更できるか

労働者との合意があれば労働条件の変更はできます。不利益な労働条件の変更は合意の有効性が争われることがあるため、丁寧に説明をして合意を得ることが重要です。

たとえば、平日の定期的な通院治療や、もともとの業務ができず今後は簡易な業務しかできない場合、当該従業員と話し合いをして労働日数を減らす、業務内容を軽減します。それに伴い給与の設定を変更することに同意してもらえよう話し合います。

健康状態の悪化を理由に従業員が欠勤をしなければならない場合、期間途中の欠勤を認めなければいけないのか

従業員には雇用契約に基づく労務提供義務があるため、当然に欠勤が許されるものではありません。従業員は年次有給休暇の取得や休暇制度を利用することが考えられます。年次有給休暇を取得せず、休暇制度がない場合には、通常の欠勤として取り扱うことになります。

病気欠勤が続いた場合に期間途中で解雇できるか

よほどの事情がない限り、会社から契約期間途中の解雇は避けた方が良いです。そのかわりに、次回の契約更新の可否や労働条件の内容を検討します。

そのための判断材料として、欠勤を要する期間等について診断書の提出や主治医の面談等を通じて確認したうえで欠勤を認めるようにします。

従業員に、欠勤は許されていると誤解を与えないためにも、会社は、「通常の欠勤という扱いですが、給与は支払わないのは当然として、一定期間は欠勤を理由に解雇はしません。ただし、欠勤の事実そのものは、今後の雇用や労働条件の材料として用います。」と伝えたほうがよいです。

定年後の再雇用中に休職させなければならないか

同一労働同一賃金ガイドライン（厚生労働省告示第 430 号）では、

「短時間労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。」

「（問題とならない例）

A社においては、労働契約の期間が 1 年である有期雇用労働者である X について、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。」

ガイドラインでは有期契約社員についても休職制度の適用を認めるべきだという考えのため、休職制度を適用するか、休職制度の趣旨を踏まえた欠勤期間を認めるのがよいです。

定年後の再雇用中の休職期間はどのように定めればよいか

有期契約社員に休職の規定があればそれに従い、ない場合は、正社員の規定を参考にして休職期間を定めます。

- 期間の定めのない社員にしか休職制度がない会社では、正社員の規定を類推して定年の再雇用の年数に応じ休職を発令する
- 期間の定めのない社員の休職期間を参考にして、その期間は欠勤を認めて回復を待つ

期間途中で休職期間満了で雇用終了とするか、欠勤を認めた期間の経過をもって解雇するかどうかは、事案によって慎重な判断が必要です。

休職期間満了よりも前に契約更新時期が到来する場合

契約更新時期と休職期間満了時期を合わせた形で休職を発令し、その時の回復状況をみながら今後の対応を検討します。

- 更新したうえで休職期間を延長する
- 休職期間満了を理由に更新しない
- 休職や欠勤を踏まえた労働条件の提案をする

参考出典：ビジネスガイド 2024.4 月号・5 月号

『従業員ともめない為の労務トラブル想定問答 定年後再雇用をめぐる従業員とのやり取り』