



ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子 氏

Q1 5月は新しい生活に慣れず「5月病」になるとも言います。休みがちになる者が出ないか、人事・総務担当者は気がぬけません。休職の考え方を教えてください。

A1 病気で長期に休む場合に「休職」という制度が就業規則に定められていることが多いと思います。誰がいつ始めたのか分かりませんが、ほとんどの会社の就業規則に定めがあるのに労働基準法には定めがないのです。

逆に言いますと、病気(労災でなく)で休んだ場合、会社は休職させなくても労働基準法違反にはならないのです。しかし、この休職制度があることによって、長年会社に貢献し社内のことを熟知している社員を、病気になったからといって雇用関係を直ちに解除せず、一定期間の療養の機会を与え、退職による会社にとっての大きな損失を防ぐことができます。従業員にとっても、万が一病気になっても継続して働ける、安心できる会社ということになります。

元々法的な定めはありませんので、例えば「休職制度を適用するのは入社1年以上」としても問題ありませんし、休職期間も職位や勤務期間により差をつけても問題ありません。使用者側の裁量により定めることができます。

一旦就業規則に定めますと従業員との約束になりますし、休職制度がある場合は就業規則に記載しなければならないと、労働基準法に決められています。

病気やケガで休んだ場合で給料が支払われない場合、協会けんぽ又は健康保険組合から「傷病手当金」という給料に変わる給付金を受取る事ができます。(標準報酬の2/3を1年半を限度で支給)

注意としては、この1年半とは受給開始からの期間の事で、実際の受給日数とは異なります。また、同じ病気の再発又は関連性のある病気の場合は期間が通算され、この1年半を過ぎると受給できなくなります。(他社に転職してもNGです)

Q2 事故などのケガだと治ったかどうか分かりやすいのですが、病気の場合長期に渡り休む場合があります。総務としての注意点を教えてください。

A2 休職の始めと終わりをしっかりと決めておく必要があります。病気での休職は一般的に、医師の診断書などにより長期に休む場合、会社が発令する「休職命令」によって休み始めます。

では、復帰の時はどうでしょう。本人が大丈夫と言って「診断書」を提出して出勤し始めても休みがちになるという例はいくらでもあります。復帰の判断となる「診断書」は会社指定の医師(産業医が居れば産業医)によると就業規則に定めておくと良いですね。判断が難しい場合でも、指定医であれば会社の事情も十分理解してくれるでしょうし、対応に安心できます。

また、一度復帰をしても数か月で同じ病気でまた休むこともあります。同じ病気の場合は以前の休職期間と通算できるよう、これも就業規則に定めておくと思えます。その定めがないと再発を繰り返すたびに休職期間がリセットされてしまいます。

定められた休職期間が過ぎても労務不能で復帰できない場合、就業規則に「解雇する」と書いてあるものを以前はよく見かけました。しかし、職場に戻れないのは本人の病気が理由ですから、わざわざ会社が「解雇」する必要はなく「休職期間満了による退職」と定める方が実態に合っていると思えます。

最近ではメンタルな病気の場合で異常言動が認められる時は「会社が必要と認めたとき」として休職命令を発令する対応が必要な場合もあるようです。様々なケースの想定が必要ですね。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980