

人事労務のプロがお届けする情報ボックス

ろうむの玉手箱

〒950-2101 新潟市西区五十嵐1の町7229-2

小野本 社労士 事務所
TEL 025-268-6120 / FAX 025-268-6130

Email: info@sr-onomoto.jp

URL : <http://www.sr-onomoto.jp/>

: <http://office375.sr-onomoto.jp/>

◆休職制度はありますか？◆

「すみません、スキーで骨折してしまって・・・」こんな事情で2か月ほど会社を休まなければならなくなった従業員がいたら、会社の休職規定に沿って、休みをとってもらい、また復職して頑張ってもらえばよいでしょう。

ケガであれば復帰の時期も見込みがたちます。

ところが、うつ病などの心の病気のために会社を休むようになった場合、ケガなどとは違った対応が求められます。

心の病はここ10年で相当増加し、高止まりの状態です。御社は対策が採られていますか。



■ 重要ポイント

精神疾患で十分な仕事ができなくなる社員を想定した休職規定を整備しておきましょう。

■ 休職とは

休職とは、私傷病やその他の事情によって、労働者が働くことができなくなったときに、雇用関係はそのまま、労働義務を免除または拒否することをいいます。

労働者は働く義務がありますが、休職制度がきちんとあれば、その期間については辞めさせられるという心配なく、休むことができます。

休職制度は法律上義務づけられているものではありません。

■ 正社員就業規則にはある休職制度

多くの会社の正社員の就業規則には休職の規定があります。それは長期の雇用を約束した正社員について、数十年働く間には、大きなケガや病気をすることもあるだろう、そんなときに一定の期間は雇用を保証するから、安心して療養できるようにという意図だと考えられます。

■ 休職の種類

私傷病で勤務できないという事由のほか、他社に出向したときも休職扱いとするとして規定をよくみかけます。

また、公職に就任した場合にその就任の期間を休職と認めている会社もあります。

業務上の事故でケガをしたり病気になったりして、一定期間勤務できない状態になることも起こり得ますが、業務上の傷病については労働基準法の休業補償の規定によることとし、私傷病の休職とは区別します。



■ 休職制度の適用者

もともと休職制度は長期雇用を前提とした制度ですから、パートタイマーの就業規則に休職制度が設けられていることはあまりありません。また、正社員であってもまだ試用期間中の者や、勤続1年未満の者について休職制度の対象としないとするのも可能です。適用範囲をきちんと定めておきましょう。

■ 休職期間

勤続年数により休職期間に差を設けることには理由があるといえます。

3年勤続の人と、10年勤続の人では、会社に対する貢献度は異なります。勤続年数により休職期間に差を設けるべきではないでしょうか。

休職期間は無給で構いませんが、社会保険料の負担が労使ともにあります。

会社の規模や体力に応じ、慎重に休職期間を定めておきましょう。

■ 休職はいつからとするのか

ケガの場合と違い、精神疾患の場合は、出勤と欠勤を繰り返したり、出勤しても通常の業務ができない状態だったりすることが考えられます。

「業務外の傷病により、2週間以上通常の労務提供ができず、その回復に一定の期間を要するとき、会社は休職を命ずることがある。」のような精神疾患を想定した規定が必要です。

■ 休職期間中の給与

休職期間はノーワークノーペイの原則で、無給となります。

休職期間中は労働義務がないのですから、休職を命じられた労働者は年次有給休暇を請求することはできません。

■ 休職期間中の報告義務、療養専念義務

休職は療養のための期間です。

療養に専念することと、1か月に1回は日常生活の様子や回復の程度を会社に報告するよう求めるべきでしょう。

■ 復職の手続き

病状が回復し復職を申し出る場合には、医師の治癒証明を提出しなければならないと規定しておきましょう。

■ 復職可能とする治癒の定義

発病前に従事していた業務は無理だが、軽作業は可能という診断書が出されたとき会社は復職を認めるべきでしょうか。

会社規定では治癒を「従来の業務を健康時と同様に行える程度に回復すること」としておくべきでしょう。

■ 復職可否の判断方法

主治医は患者との信頼関係を維持し、治療と健康を第一に考える立場です。主治医の診断書(治癒証明)のみを復職の判断材料とせず、会社が指定する医師への診断を求め総合的に判断すべきです。

復職にあたっては会社が指定する医師の診断を受けなければならないと規定しておきます。慎重に復職の可否を判断することになります。

■ 再発した場合の取り扱い

復職後に再発して通常の業務ができなくなった場合には、再び休職となりますが、その場合、休職期間は復職前の休職期間の残期間とすると定めておくのがよいでしょう。

■ 休職期間満了時に復職できなかった場合の取扱い

休職期間は、解雇を先延ばしにして回復を待つという期間ですが、その間に復職できなかった場合は、「休職期間満了による退職」(解雇ではない)となります。

■ 規定の整備のほかに

このような内容を織り込んだ休職規定の整備のほか、実務ではきめ細かく、状況に応じて「休職取扱通知」「休職期間満了通知」などで、書面通知し確認することも必要です。

トピックス

派遣法見直し 3年の上限廃止 1月29日労政審議会報告



労働者派遣法は、通訳や秘書など専門26業務の派遣社員は期限の定めなく働くことができるとしているが、それ以外の業務は派遣期間の上限を3年と定めている。

改正案では業務区分訳を廃止する。派遣元と無期の契約を結んだ人は、派遣先で期限無く働くことができるようになる。有期の契約を結んだ人は、派遣先で最長3年働くことができ、企業は引き続き人を替えて派遣社員を最長3年受け入れることができる。労働組合の意見を聴くなどの要件はあるが、企業は派遣社員を活用しやすくなる。

派遣会社は現在、届出制と許可制の2種類があるが、全て基準が厳しい許可制にする。通常国会に法案提出、来春(2015年4月)からの実施を目指すという。

⇒ これまでも頻繁な改正が行われてきた労働者派遣法。
労働者派遣の規制緩和を進める改正、正社員のあり方も問われていくことになりそうだ。

労働法の言葉

～ 出勤停止 ～



労働者に対して、一定期間の就労を禁止しその期間中の賃金を支払わないという懲戒処分。

出勤停止の期間の長さは法律上の制限はないが、賃金が支払われないので、1～2週間と定めていることが多い。

労働契約が続くことを前提とする処分のひとつである。

【スタッフからひとこと】

最後の出勤日が退職日？
～年次有給休暇の消化と退職日～

退職のときに、使わなかった年次有給休暇を請求され、最終出勤日のあと有給休暇の消化となることがあります。退職日が先延ばしになります。

困るのは有給休暇期間中に次の会社に就職する人がいること・・・雇用保険の加入期間が前職と重複してしまうのです。

職安からの問い合わせでわかるのですが、年次有給休暇取得期間は在籍している(他社に就労できない)ことがよく伝わっていないと感じます。

【 社会保険の基礎知識 】 新人研修 1月□日

「給与は手取り額だけを見ていました・・・」

ある会社で社会保険の仕組みについて話をし、具体的に給与からどのような仕組みでいくら社会保険料や税金が控除され手取り給与となるか説明したとき、新人社員は驚いて目を丸くしていました。

会社は従業員負担以上の社会保険料(児童手当拠出金、労災保険料)を負担し、加入などのさまざまな手続きや保険料納付もしていることに話が及ぶと、また驚かれてしまいました。

社会人と学生の違いは単にお金を稼ぐか否かではありません。学生でもアルバイトなどでお金を稼いでいる人は多いのですから。社会の一員として、社会保険料や税金の負担

もして自分で生計を立てるということが大きな違い・・・まだまだ上がり続ける社会保険料。せめて制度について、多くの人に正しく知ってもらいたいものです。

