

休職の取扱いについて

ここ数年、長時間労働やパワハラ・セクハラなどの原因で、精神疾患による「休職」が増えています。今回は、社員の休職全般についてどのような点に注意が必要か、ご相談が多い質問をQ&A方式で解説していきます。

Q1休職の指示はどのような時に出すのでしょうか。

A1 社員がケガや病気などの理由で、長期的に会社を休まなければならない場合に、すぐに退職扱いとはせず、復職することを前提として休職とします。おおよそ1か月を超える見込みの場合は休職とすることを検討します。

Q2休職の期間はどの程度にしたら良いのでしょうか。

A2 休職期間は、法律で決められているものではないため、「就業規則に定められた期間」となります。一般的には、会社への貢献度および、勤続年数に応じて休職期間に差を設けている会社が多いです。例えば、「勤続年数1年未満は休職期間無し」、「1年以上5年未満は3か月以内」、「5年以上は6か月以内」など細かく設定することをお勧めしています。

Q3休職期間満了時には退職となるのでしょうか。

A3 就業規則の定めによりませんが、一般的には休職期間満了時にケガや病気が治らない場合は退職とします。ただし、休職期間は延長も可能ですので、その時の状態・状況を踏まえて、会社側でどのように対応するか検討することも可能です。

Q4休職期間中の給与等はどのような扱いになるのでしょうか。

A4 一般的にはノーワークノーペイという原則から無給の取り扱いをします。健康保険に加入している社員の場合は、「傷病手当金」の申請を行えば、給与の約2/3程度が公的機関から支給されます。医師の診断結果にもよりますが、「労務不能」と診断された場合は、最大1年6か月受給することができます。

Q5休職に入る際は、本人とどのような手続きをしたらいのでしょうか。

A5 最低限おさえてほしい手続きおよびその内容を下記に記載します。

【休職願・同意書】

本人から休職願をもらう必要があります。そこで、休職理由や休職期間の確認が必要になります。医師の診断書を元に、本人および会社間で休職の期間を定めます。また、休職期間中は医師の意見を聴取し、指示がある場合は従うことや、定められた休職期間を過ぎても復職できない場合は、休職期間満了日をもって退職となることなどに同意をもらう必要があります。

【休職に関する誓約書】

休職期間中の遵守事項を記載し、本人と休職に関する誓約書の取り交わしを行います。遵守事項のポイントを下記に記載します。

- 社会保険料の扱いについて
→休職期間中も健康保険に加入している社員の場合は、社会保険料が発生します。毎月本人から保険料を振り込んでもらうのか、または復帰後にまとめて徴収するのかご相談下さい。
- 会社との連絡方法
→定期的に主治医による診察結果および、現状報告をしてもらうために、連絡先や連絡方法の確認をしておく必要があります。入院などで本人と連絡がとれない場合は、親族にも連絡可能かどうかを確認しておきます。
- 休職時の制限および禁止事項
→休職期間は仕事が無いので、以前と同じような日常生活を行えるようになります。その場合、休職期間中に旅行に行ったり、遊んでいる写真をSNSにアップしたりするケースもあります。それが原因で社内の雰囲気が悪くなる可能性があります。このようなケースに備えて、休職期間中は、治療を最優先とし、取引先や同僚社員に誤解を与える行動をとらないことを遵守してもらいます。

【休職命令書】

上記の復職願や誓約書の取り交わし後、決まった事項のまとめを記載した「命令書」を本人に通知します。

Q6本人から復職の申出があった時、注意することはありますか。

A6 まずは、復職が可能かどうかの医師の判断および本人の意思を確認する必要があります。「誰が、何を基準に、復職可能と判断するのか」を社内決めておくことをお勧めします。

また、復職後に以前と同様の業務を行えるのか確認し、場合によっては業務内容の変更や再発の疑いがある際に面談を行うなどの対策が必要です。

休職期間は労務トラブルになりやすいため、就業規則の整備は必須事項になります。

休職に関してお困り事がございましたら、是非ご相談下さい。