

21 世紀型企业への転換を図る

■現在の労務管理は社規則が根拠となっていますか その4 ～就業規則と就業実態とのミスマッチをなくす～

休職規定に潜むリスクとは…？

休職を大きく分けると、会社都合による休職と私傷病による休職があります。このうち私傷病による休職は、うつ病などの精神疾患によるものが圧倒的に多くなってきました。このような状況において、従来通りのベーシックな休職規定しか存在しない企業では、“解釈や運用が実態に即さない”、といったことが発生しています。

入社して間もない社員が、長期勤続のベテラン社員が、もしも“休職”という事態となったら、どのように対応されますか？

現行の休職規定が果たして“判断基準”となるのかどうか、早めにチェックしておきましょう。



ベーシックな規定例（休 職）

社員が次に該当するときは、休職を命じることがある。

- 1 業務外の傷病により、欠勤が1ヶ月に及ぶ場合
休職期間 勤続年数5年未満 6ヶ月
勤続年数5年以上 12ヶ月
- 2 自己の都合による欠勤が1ヶ月に及ぶ場合
休職期間 1ヶ月
- 3 特別の事情があり、会社が休職を認めた場合
休職期間 会社が必要と認めた期間
- 4 休職期間満了時に復職できない場合は、自然退職とする。
- 5 第1項による休職については、社員が休職期間の満了までに復職を願い出て、会社が指定する産業医が休職事由の消滅を認めた場合に限り復職させる。
- 6 復職の場合は、原則として元職務に復職させる。ただし、元職務に復職させることが困難であるか、あるいは不適当な場合には異なる職務につかせることがある。
- 7 復職し3ヶ月以内に、同一の傷病により断続して欠勤した場合は、・・・

試用期間中の取り扱いや役職区分はどうしましょう？

いつ判断し、社員へ通知するのでしょうか？

最終的な復職の判断は、会社が行うべきものです！

※休職制度を定めている場合は、就業規則への記載が必要です。

“同一”ではなく、少なくとも“類似”とすべきでしょう！

休職に至るまでの欠勤の解釈！！

ここで問題です。前頁の休職規定では「欠勤が1ヶ月に及び場合に、休職を命ず」とありますが、最初に有給休暇を取得されている場合、その日数分は欠勤とカウントできるのでしょうか、できないのでしょうか？

勤続年数が長い社員は、未消化の有給休暇が40日、会社によっては、代休や法律を上回る特別休暇を付与していることもあります。これらの休暇を取得した後に、欠勤が1ヶ月に及ばないと、休職を命ずることができないとなると、休職を命じるまでの期間が個人によって異なり、勤続年数に応じた休職期間を設けていても、実際には統一のルールではなくなってしまいます。

「欠勤とは、休暇の名称を問わず就労不可能な期間とする」と規定しておく、休み始めた日が欠勤1日目という解釈になります。というよりも、“欠勤”という言葉を“不就労”と変えた方が分かりやすいのかもしれない。なお、休職が命じられた以降の休職期間については、法律上有給休暇を請求する権利がなくなることになります。



うつ病で休職して職場復帰したら、今度は自律神経失調症でまた休職！？

職場復帰したものの、再び欠勤し始めた場合に、どう判断するのかと迷うことがあります。果たして、再発についての規定がない場合は、また何ヶ月間の休職を命じるのでしょうか？ 精神疾患等の場合は、病名が変更になることが多く、再発時には別の病名になることがあります。

「1年以内に、同一または関連性のある傷病により欠勤した場合は、再発したものとみなし、その間の欠勤期間を含めて休職期間に通算する。」など、再発した場合の取り扱いについても明記しておく必要があるでしょう。



休職期間を長期化させないためには…？

- 1 役職・役割も考慮した休職期間とする。
- 2 休職開始までの期間を一律にする。
- 3 精神疾患等による場合と精神疾患等以外の病気を区別して、休職期間を定める。
- 4 職場復帰が見込めない場合は、一旦、雇用契約を終了させ、再雇用の道を検討した上で退職を促す。
- 5 試用期間中、勤続年数の短い社員には休職を認めないことを明確にする。

など、会社への貢献度に応じた休職制度を定めて、不用意に休職期間を長期化させないことが、今後のリスクヘッジとなるでしょう。

休職規定は福利厚生対策の一環 ！！

休職制度を設けるか、設けないか、については法の規制はなく、それぞれの企業で決めることができます。よって、休職制度を設ける場合は、職場復帰を前提として、会社が一定の期間その社員の身分を保障し、安心して療養に専念できる環境を提供するという福利厚生対策といえるのかもしれませんが。

休職に関しては、企業独自の制度だからこそ、診断書等による届け出と以降の手順、休職期間、休職期間中の給与、欠勤から休職を命ずるまでの手順など、を詳細に規定しておかなければなりません。その都度の場合当たりの対応ですと、福利厚生どころか、不満のもとになってしまいます。



一方…休職は退職までのソフトランディングという考え方も…？

労働契約を完全に履行する能力が低下、あるいは不能となった場合においては、労働契約の不履行を生じることとなり、本来はこの契約不履行の時点で自然退職となります。しかし、その事由が一時的な履行能力の低下であって、一定の期間休職（労働の業務を免除）させることにより、履行能力の回復を図ることが可能である場合には、会社が特別に一定の退職猶予期間を与える、これが休職である、という考え方もあります。



この考え方によれば、休職事由の発生時点、および休職期間終了後においても、従前程度の職務遂行能力の回復の見込みが無い社員は、休職制度の対象者とならない、ということになります。なお、休職がすでに慣行となっている場合は、休職をさせずにいきなり解雇通告、あるいは退職勧奨を行ってしまうと、不利益変更としてトラブルの原因となりますのでご注意ください。

今後の問題として考えられる場合には、「職場復帰が見込めない判断基準」、「休職しても職場復帰が見込めない場合は、休職を命じない」ことなどを検討することも一考です。

休職期間満了時の雇用契約の解消が、退職か、あるいは解雇になるのかを就業規則でちゃんと規定しておきましょう。

「休職期間満了時に職場復帰できない場合は退職とする」と規定すると休職期間満了時に自動的に労働契約が解除され、自然退職となります。

一方、「休職期間満了時に職場復帰できない場合は解雇する」、あるいは解雇事由に、「休職期間満了時に復帰できない場合」と規定すると、解雇予告が必要となります。

定年・死亡・休職期間満了の自然退職の場合、自己都合退職、また解雇の場合などで、退職金の支給率を決めているケースでは、“休職期間満了による退職”の解釈が退職金にも影響します。

