

休職制度の正しい理解

櫻井 好美

社会保険労務士法人アスミル／特定社会保険労務士

今回は休職について説明します。休職とは、一言でいうと、社員の地位はそのまま、一定期間、会社を休むことができる制度のことです。

法律で定められた制度ではないため、実施するのであれば会社としてのルールが必要です。例えば、病気になって入院し、しばらく働けないような状況になれば、雇用契約の解消ということになりかねません。しかし、会社に休職制度があれば、一定期間は退職せず、病気療養に集中することができるのです。従業員が安心して働く環境を創るのも、事業主として大切なこ

とです(図1, 2)。

休職期間中は仕事をしていないので、会社は給与を支払う必要はありません。しかしながら社会保険料は発生するため、保険料の徴収方法などの取決めが必要です。

最近の傾向として、精神疾患で休職するケースが増えています。仕事についていけない、人間関係で悩んでしまっていることなどから、精神的に追い詰められてしまうのです。小さい事業所では年齢が近い従業員が少なく、相談できる相手がいません。また、「見て覚えろ」という世代と、教えてもらうことに慣れている世代では世代間ギャップが生じやすく、実際に、仕事を丁寧に教えてもらえないというストレスから休職するところまで追い込まれてしまったケースがありました。このような時は、休職制度を利用して一度仕事を離れ、ゆっくりする時間が必要なのかもしれません。

本人が「戻れる」と言ったら？

休職制度を定めるにあたって、より重要なのは、復職時のルールです(図3)。

本人は「治った」と言うかもしれませんが、会社として今までの仕事ができるかどうか確認が必要です。現場作業をしていた人が「現場職は無理だけど、事務職では戻れます」と言っても、会社で働く部署がなければ復職はできません。

また、本当に今までの現場仕事ができるのか、見極めのリハビリ期間を設ける必要があります。例えば、精神的なものだった場合、本人は治ったつもりでも、いざ同じ環境に戻った時に、また同じ状況にならないとも限りません。そのため、最初は会社に来てサポート的な業務に従事するなどして、少しずつ元に戻していくという過程が必要になります。

ただ、休職制度は任意規定であることと、休職期間中も会社は社会保険料を負担しなくてはならないので、小さな事業所では、3ヵ月程度の期間しか設定していないことが多いようです。

Q 休職期間が満了したら？

休職期間を終えた時に無事復職できればいいのですが、病気が治らない場合は、休職期間満了日をもって退職の手続きをとることを明記しておきましょう。休職期間についてのルールがないと、会社は事業主負担分の保険料を払い続けることになり、いつ戻ってくるかわか

第〇条(休職期間)

- 休職期間は次のとおりとする。ただし、試用期間中の従業員は対象者から除外する
 - 前条1項、1号・2号の場合 6ヵ月(ただし、情状により期間を延長することがある)
 - 前条1項、3号から6号の場合 その必要な範囲で会社の認める期間
- 休職期間中、賃金は支給しない
- 休職期間中は、原則として勤続年数に通算しない。ただし、年次有給休暇の定例付与日数の基準となる勤続年数には通算する
- 休職中の従業員は、休職期間中は、療養に専念しなければならない
- 休職中の従業員は、会社の規則・命令などを守らなければならない
- 会社は、休職中の従業員に対し、会社指定医師の受診を命じることができ、従業員は正当な理由がない限り、これに応じなければならない
- 休職中の従業員は、会社の求めに応じ次の書類を提出し、自己の傷病などについて、原則として1ヵ月に1回以上報告しなければならない。ただし、会社が認めた場合は省略することがある
 - 主治医の診断書
 - 会社が指定した医師の診断書
 - その他会社が必要と判断したもの

図2 就業規則における休職期間の規定例

第〇条(復職)

- 私傷病などで休職した者の復職にあたっては、主治医、および会社が指定した医療機関で受診させ、診断書の提出を命じる。その結果をもとに産業医を含めて、復職の可否、および復職時の業務軽減措置などの要否・内容について決定するものとする。正当な理由なく、この受診および診断書の提出を拒否する場合には、復職は認めない
- 休職の事由が消滅したと会社が認めたときは、業務の都合もしくは当該従業員の職務提供状況に応じて会社の決定した職務に配置する。この場合、労働条件の変更を伴うことがある
- 復職直後に、所定労働時間より短い勤務が妥当と会社が判断した場合で、当該従業員が希望する場合は、期間を定めて短時間勤務とする。この場合、労働条件の変更を伴うことがある

第〇条(自然退職)

休職期間終了日に復職できないときは、自然退職とする

図3 就業規則における復職の規定例

らない状態の人を待つのでは、採用計画も変わってきます。

また、人によって休職制度を利用できる人とできない人がいるのでは不公平です。従業員が安心して働けるよう、ルールを作っておきましょう。

図1 就業規則における休職の規定例