

★★ 今月のテーマ ★★  
--休職制度について--  
こんな時にはどう対応する？

発行元：保険情報サービス株式会社

〒120-0005 足立区綾瀬 3-16-4 とうしんビル

TEL03-5215-1831 FAX03-5215-1381

休職制度は、法律上の定めはなく会社が就業規則で独自に定める事ができます。そのため、休職制度を定めていない、また定めていたとしても不十分な規定の為に、トラブルに発展する事が少なくありません。今月は特にトラブルの多い休職の「入り口」と「出口」の事例と就業規則の規定例を紹介します。

## 1. 休職に入る際の事例紹介

**Q1. 当社の就業規則には休職に関する定めがない。最近、入社して 1 ヶ月の社員から「病気になったので 1 年間休職させて欲しい。」と申し出があった。これを認めなければならないのか？**

A1. 就業規則に休職に関する定めがないと、会社はこのような申し出を拒否するのは困難になります。また就業規則に定める際には、①誰に（休職制度を適用させる従業員の範囲）、②どういった理由で（傷病、事故欠勤、起訴中等）、③どれくらいの期間（勤続年数により期間の長さを変更する定めが一般的です）の休職とするのかを具体的に記載しておきましょう。さらに傷病による休職の際には医師の診断書を提出する事、休職はあくまでも会社の判断で適用されるものである事も定めておくことにより、上記のトラブルを防止できます。

**Q2. 2 日に 1 度の頻度で欠勤を繰り返す社員がいる。休職を命じたいが、当社の就業規則では「欠勤が引き続き 1 ヶ月におよんだ場合は休職を命ずる」となっているので、いつまでたっても休職を命ずることができないのだが・・・**

A2. 就業規則の中に連続した欠勤の場合だけでなく、「断続的な欠勤により、1 ヶ月間の出勤率が 50%以下となる月が 2 ヶ月におよんだ場合は休職とする」の旨も定めておく必要があります。

## 2. 復職の際の事例紹介

**Q1. 当社の就業規則では「休職期間が満了しても復職できない場合には、休職期間満了の日をもって『解雇』とする」と定めている。休職期間満了日の前日に、明日で休職期間満了による解雇の旨を社員に伝えたところ、「解雇ならば解雇予告手当を支払え。」と言われた。支払わなければならないのか？**

A1. この場合は解雇予告手当の支払いが必要になります。また休職期間満了時に、解雇制限期間（業務上負傷し休職している期間、産前産後の期間等）に該当していた場合には雇用契約の解除はできません。このようなトラブルを防ぐためにも就業規則に「復職できない場合には『退職』とする」と定めて下さい。

**Q2. 休職期間満了による退職を免れるために満了日近くになると数日出社し、また新たな休職を繰り返す社員がいるのだが・・・**

A2. 社員が復職したものの、しばらくしてから再度同一の傷病により休職を繰り返す場合、新たな休職期間を適用しては、会社はいつまでたっても雇用契約の解除ができません。そこで就業規則に「同一の傷病による休職、または類似の事由による休職は前休職期間と通算する」と通算制度を定めて下さい。

**Q3. 主治医の判断で復職可とされた社員が職場復帰したが、休職前の業務量の半分もこなせない状態なのだが・・・**

A3. 主治医は労働者の職務内容や職場の状況などを熟知している訳ではありません。主治医の治癒あるいは復職可との診断書が提出されたとしても参考程度にとどめておき、会社指定の医師（産業医等）の意見を基に、会社が最終的な判断をして下さい。就業規則にも「復職可能かどうかの判断は常に会社が行うものとする」旨を定めて下さい。

本内容に関するお問い合わせは担当：佐藤（啓）・高澤まで