

連載

介護・福祉現場のチカラを高める職場づくり

§13 職員の休職・職場復帰について

労働基準法の規定がなく 就業規則整備が重要

今回は私病等において欠勤もしくは休職することになった事例及び復帰の対応についてお話しします。

昨年末に顧問先から「病気で欠勤が続いている職員がいるので、どのような対応したら良いか？」と連絡が入り、後日訪問しました。約1カ月欠勤が続いているため、就業規則に基づいて休職の手続きをしてもらおうこととなりました。

休職とは、「労働者に就労させることが適切でない場合に、労働契約関係そのものは存続させながら、就労を免除または禁止すること」を言います。そのため、解雇猶予措置としての役割を担っている面があります。

休職については労働基準法による定めはありませんので、それぞれの法人の就業規則等に基づき、使用者の一方的意思表示により発令するケースが多いのですが、特に常勤職員が10人未満で就業規則を特に整備していない小規模な事業所では、労働者との話し合いまたは合意によって実施されることもあります。

休職制度を円滑に適用し、トラブルに発展しないようにするためにも、次の点を注意または訂正しながら就業規則等を整備していただくことをおすすめします。

- ①休職できる対象者(例：正社員)
- ②休職が該当する状態(例：業務外の傷病による欠勤が1カ月を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できない状態にある場合)
- ③休職期間(例：勤続満1年未満の者は休職3カ月、勤続満1年以上5年未満は6カ月、勤続満5年以上は1年など)
- ④休職期間中の賃金・賞与の支払い(例：休職期間中は無給など)
- ⑤休職期間を退職金算定の基礎に通算するのか(例：退職金算定における勤続期間に通算しないものとする)
- ⑥休職期間中の病状報告義務の有無(例：毎月1回は医師の診断を受けて意見書及び治療経過を「休職中現状報告書」を作成して毎月法人に提出する)
- ⑦休職期間中の社会保険・雇用保険料・住民税の負担について(例：健康保険料(介護保険料を含む)厚生年金保険料、住民税

等で毎月控除されるものは期日までに法人に支払う)

- ⑧治療後の復職申請の際に、最終的に復帰決定するのは誰か(例：主治医の診断書を元に、復職の判断は法人が決定する。また判断が難しい場合には法人が指定した医師の診断を求め、指示を拒否した場合復職は認めない)
- ⑨再発した場合の通算期間(例：復職して○カ月以内に同様の疾患により再発した場合は、その前後の求職期間に通算する)
- ⑩休職期間満了日までに治癒しなかった場合の退職の定め(例：休職期間が満了しても休職事由がなくならない場合は期間満了日をもって自然退職とする)

また厚生労働省のホームページで「モデル就業規則」がダウンロードできます。現状では、休職の規定文は次のとおりになっています。(厚生労働省ホームページから)

■休職

- 第9条 労働者が、次のいずれかに該当するときは、所定の期間休職とする。
- ①業務外の傷病による欠勤が○カ月を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないとき○年以内
 - ②前号のほか、特別な事情があり休職させることが適当と認められるとき必要な期間
- 2 休職期間中に休職事由が消滅したときは、原則として元の職務に復帰させる。ただし、元の職務に復帰させることが困難又は不適当な場合には、他の職務に就かせることがある。
- 3 第1項第1号により休職し、休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

無理な職場復帰は トラブルの元

特に注意してほしいのが2項の「休職期間中に休職事由が消滅したときは、原則として元の職務に復帰させる」です。これでは職員が休職満了近くになり治癒していないにもかかわらず主治医にお願いして「治癒した旨の診断書」が法人に提出された場合は職務に復帰せざるを得な



社会保険労務士
事務所テラス

倉 雅彦 所長
(ケアマネ)

いことになります。

過去の経験上、就業規則の不備から本人の希望もあって治癒していないにもかかわらず「治癒した」または「軽度の仕事に職務可能」のため復職させてしまい、同様の疾病で再度休職。現状を把握するために私がその職員に連絡を取り自宅を訪ねてみると、治療に専念するどころか、気分転換の一環としてパチンコ三昧や海外旅行などに行っていた自分勝手・誠意のない行動をしていた職員がいました。そのことについて問いただすと「就業規則にパチンコや旅行に行ってもいけないとは書いていない」と開き直り、結局トラブルに発展。理解して退職してもらって半年ほどかかりました。

しかしながら法人として、安全配慮義務の観点及びトラブルの予防から復職できるルールを整備することも必要になります。

復職に向けての流れは次のとおりです。

- ①就業規則で復職についての規定を作成する
- ②休職申請書を本人から主治医の診断書と合わせて提出してもらう
- ③休職申請書を受けて法人が休職命令書を作成して、休職期間・事由・給与の取扱・復職・退職・会社への報告などを明記した文書を渡しトラブルを事前に予防する
- ④休職期間中は、休職現状報告書の提出・社会保険料など期日までに支払いを促す
- ⑤面談・報告書の提出を受けて経過を記録する
- ⑥治癒して復職の申請書を診断書と合わせて提出してもらう
- ⑦場合として法人が指定する医師の受診を命令する
- ⑧復職支援計画(プラン)を作成し、仮出社などから始める。成功したら復職を検討
- ⑨主治医に「復職及び就業措置に関する情報提供」を依頼する
- ⑩情報提供を受けて復職を法人で決定。本人に通知し、職場復帰

休職・復職のルールを整備してトラブルを予防し、無理な職場復帰はさせないようにしましょう。

業務上傷病の休職の場合は、労災で休業補償が受けられます。また、産前産後休暇や育児・介護休業については健康保険・雇用保険において、それぞれの休業給付を受けることが出来ます。

尚、就業規則の見直しについては法人の現状を踏まえて専門家のアドバイスを受けることをおすすめします。