

休職制度の注意点は？

Q. 従業員が病気でひと月ほど休みます。どのように対応したら良いのでしょうか？

A. 業務外の傷病や労働者の事情などで就労出来ない場合、期間を区切り就労の義務を免除・禁止する制度として休職制度があります。労働基準法に規定はありませんが、多くの事業所では就業規則で規定をしています。

各事業所で定めた規定が適用され、「期間中の賃金」、「期間の長さ」、「復職及び期間満了後の取扱い」など原則として事業所が自由に規定出来ます。従って、賃金を支給しない場合もあります。

復職する場合、業務を理解している医師の診断をもとに、最終的な決定は事業所が慎重に行ってください。従業員本人は無理してでも出来るだけ早く復職しようとしませんが、完治しないうちに復職すると傷病の再発や労災事故にもつながりかねません。

休職前と同じ業務に復帰出来るかどうか基準になりますが、状況によっては配置転換を行うという判断も必要です。時短勤務や残業の制限など、徐々に仕事復帰出来るような勤務体制も考慮しなければいけません。

しかしながら、規定で定められた休職期間を過ぎても復職出来ない場合には自然退職か解雇となります。規定によりますが、解雇の場合は事前予告通告や解雇予告手当金が必要となります。就業規則であらかじめ規定しておくが良いでしょう。

さらに注意点として、休職期間前の年次有給休暇取得は可能ですが、働く義務が最初から免除されている休職期間中に年次有給休暇を取得することは出来ません。

また、休職期間中も事業所には在籍しているため、健康保険や厚生年金保険の社会保険料や特別徴収の住民税は本人から徴収する必要があります。