

人事労務ニュース

平成21年12月号

私傷病休職制度の運用

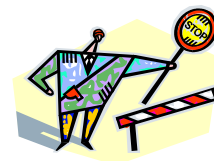
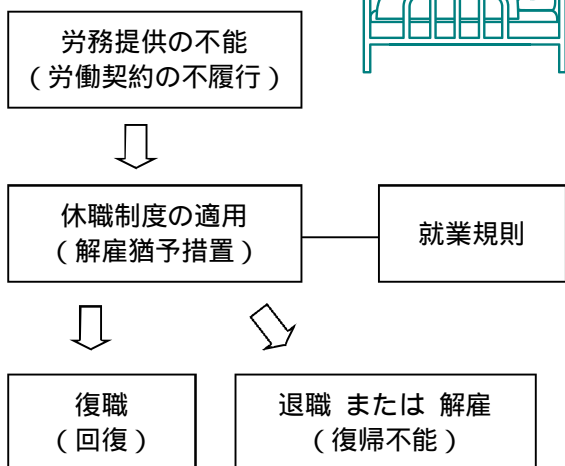
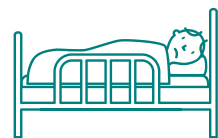
休職制度とは

休職制度とは、労働者に労務を提供することが不能または不適當な事由が生じた場合に、使用者がその労働者に対し、労働契約関係を存続させたまま、一定期間の労務提供を免除すること、または禁止する制度です。

一般的には、私傷病（うつ病等を含む）を理由に、労務提供ができない労働者に対して適用されるケースがほとんどですが、他社へ出向する場合に、休職として扱うケースもあります。

本来、私傷病による長期欠勤は、労働契約の債務不履行として解雇事由にあたりますが、休職制度は、一定の期間を置いて回復を待つという制度であることから、“解雇猶予措置”として位置付けられています。

休職制度は、法令に基づくものではなく、休職制度を設けるか否か、その内容等については、使用者の裁量で決定することができます。ただし、休職制度を設ける場合は、就業規則等に規定する必要があります。



就業規則の主な規定事項

- 休職命令、休職該当事由について
- 休職希望者の病状・回復可能性の有無の把握について
- 休職期間について
- 休職期間中の処遇や労働者の報告義務等について
- 休職の中止、終了または短縮について
- リハビリ入社（出勤）について
- 復職の手続き、判定について
- 復職後の処遇、責務について
- 復職後の再発等の取扱いについて
- 休職期間満了による自動退職について

「リハビリ入社」とは

- ・復職にあたり、主に通勤に慣れることを目的とした、勤務を伴わない出社のこと
- ・賃金の支給はない
- ・労災および通勤災害の適用はない

「リハビリ出勤」とは

- ・完全復職に向けて、一定の軽作業を行ったり、短時間の勤務によりならし勤務を行うこと
- ・賃金の支給はあり

～ 休職開始時に必要な労働者への説明項目 ～

- 休職期間
- 休職期間中の連絡方法
 - 誰に、どのような方法で
- 休職期間中の労働条件など
 - ・賃金の有無
 - ・休職期間中の評価基準
 - ・健康保険給付内容
 - ・社会保険料・住民税の納付方法 など
- 休職期間中の報告
 - ・1ヶ月に1回程度の経過報告書の提出
 - ・家族等関係者からの状況報告
- 復職の方法
- 復職の判定
- リハビリ出勤（入社）の有無
- リハビリ出勤中の労働条件
- 休職期間満了時に復職できない場合
- 復職後に再発した場合 など

私傷病事由による休職制度運用の流れと就業規則の規定例（一部紹介）



就業規則規定例

1. 欠勤or業務に専念できない

欠勤届（理由書）の提出
医師の診断書の添付

2. 休職申請

休職申請書の提出
医師の診断書の添付

3. 休職の検討

主治医の面談
産業医の意見

4. 休職の決定

休職辞令交付
休職取扱通知書の交付
休職制度の説明
復職方法の説明
復職の判定の説明

5. 休職開始

6. 復職判定および決定

復職願の提出
医師の診断書の添付



休職命令・事由について

・会社は、従業員が次の各号の1つに該当するときは、休職を命ずることがある。

業務外の傷病により欠勤し、欠勤日より1ヶ月を経過したとき、または1ヶ月にわたり断続的に欠勤があったとき

業務外の傷病により欠勤が1ヶ月以上にわたると見込まれたとき

業務外の傷病により通常の職務を行うことができず、その傷病が回復するまで一定期間を要すると認められるとき

その他特別の事情があつて、会社が休職させる必要があると認めたとき

休職の要否について

・会社が休職の要否を判断するにあたり、会社が必要と判断した場合は、医師に面談、または家族等の関係者から必要な意見を求めることがある。従業員は、会社から求めがある場合は、これに応じなければならない。

・休職の決定は、提出された書類、医師の意見、ならびに産業医等の意見を聴いて会社が行い、休職辞令により通知する。

復職の要件について

・休職において、休職事由が消滅したと会社が認めた場合は、復職させるものとする。復職の判断は、通常の業務を遂行できる程度に回復していることをいう。

・従業員は休職事由が消滅したとして、復職を申し出る場合は、医師の診断書または事由消滅に関する証明書を添付のうえ、復職願を提出しなければならない。

・前項の診断書等が提出された場合でも、会社が必要と判断したときは、会社が指定した医師に診断を命ずることがある。

・復職の可否および復職日の指定は、提出された書類、医師の意見ならびに産業医等の意見を聴いて会社が行う。

・復職後の職務は、原則として休職前と同一とするが、従前の職務への復帰が困難または不相当と会社が認めた場合は、職務を変更することがある。

・復職時の従業員の心身の状態等を勘案し必要と認められる場合は、雇用条件その他の処遇について新たに決定することがある。

休職期間満了時、復職できない場合の規定

・休職期間が満了しても復職できないときは、休職期間の満了日をもって自動退職とする。



この規定を設けていない場合には、自動退職扱いにはできませんので、必ず規定しておく必要があります