

◆◆ トラブル予防の労務管理 ◆◆

～ 予想される紛争と、その予防策を考える ～



第8回「職員を休職させるときに注意すること」

このコラムでは、人事労務に関して予想される紛争と、その予防のための労務管理について考えていきます。

□ 予想されるトラブル

今回は、「職員から休職したいとの申し出があったときや、断続的に出勤と欠勤を繰り返す職員を休ませたいときに、いかに対応すべきかわからない」という事例です。

□ 問題点

休職制度における休職の事由には、私傷病、事故、出向、公務、自己啓発・研修等がありますが、休職時にトラブルになりやすいのは、「私傷病による休職」です。

それは、他の休職は業務命令と捉えているのに対し、私傷病休職は、労働者の権利と考えられているからではないでしょうか。

私傷病で職員の欠勤が続くと、雇用契約の継続が不可能となり、原則的には、職員の債務不履行による契約の解約ということになります。とはいえ、一時的な傷病なら、休職という扱いにして復帰を待つのではないかと思います。つまり、休職は、雇用関係は継続しつつ、一定期間、労働を免除する制度なのですが、企業における休職は、解雇の猶予としての意味を持っているのです。

元々、休職制度は、公務員の身分保障のために法制化されたもので、労働基準法には規定がなく、企業等では使用者の裁量に委ねられています。制度を設けること自体も任意です。

ただし、実際には、私傷病欠勤による解雇の是非を判断するのは裁判所です。そして、裁判では、治癒の蓋然性のある傷病に対しての猶予期間を置かない解雇は、権利濫用とされるリスクが高くなっています。たとえ解雇の理由になり得たとしても、回復する見込みのある労働者を少しも待たずに辞めさせるのは、昨今の一般的な社会通念からすると相当ではない、というのです。とすると、少なくとも、私傷病については、実質的に休職制度を設けないわけにはいかないようです。そして、制度を設ける場合は、就業規則への記載が必要です。職員に、休職を発令するのであれば、命令権の根拠として、就業規則等に規定がなければなりません。規定なくして休職させるには、職員と合意のうえで行うしかなく、冒頭のような事態を引き起こします。

□ 対策

前述のとおり、休職制度が、解雇の猶予措置であるという趣旨に鑑みると、仮に、職員の労務の提供に不安があるとき、勤務を続けてもらうか休んでもらうかは、使用者に決定権があります。

冒頭の例についても、職員に権利があるかのような認識を改めなければいけません。休職は業務命令によって行われるものであることを周知すべきでしょう。なかには、出向等、労使の合意で行う休職もありますが、少なくとも、職員から希望して取得できる制度ではありません。あくまでも使用者が判断するのだということを忘れないでください。

また、休職の開始日は、職員が欠勤を始めた日ではなく、使用者が休職を発令した日です。開始日が不明瞭で労使の認識に齟齬があると、満了日が確定せず、次の手続きに支障を来します。書面で正式に発令することの重要性がわかりますね。制度化する以上は、何事も明確にしておくことが肝要です。

そこで、休職制度を規定するときのポイントをいくつか見ていきましょう。

1 発令の規定

「職員の申出により・・・」「使用者が許可した場合・・・」等の規定の仕方は避け、「休職を命ずる」とすべきです。

2 要件の規定

- ・ ○か月以内に○日以上欠勤があった場合・・・断続的な欠勤に対応するため
 - ・ 労務が不完全と使用者が認めたとき・・・出勤していても発令できるようにするため
- 等、様々な状況を想定して規定しておくのがよいでしょう。

3 休職期間延長の規定

休職期間の長さは、比較的自由で、勤務年数によって差を設けることも認められていますが、休職期間満了までに復職の可否を判断できなかったためのために、延長の条項は必ず入れておきます。

4 適用範囲の規定

休職制度を、復職後も長期勤務してもらうための制度とするなら、正規職員や勤務1年以上の職員を対象を限定したり、適格性判断のための試用期間中の職員を除外する等、適用範囲を決めましょう。

5 退職の規定

休職期間が満了しても復職できなかった場合の取扱いとして、使用者の意思表示による「解雇」と、定年のように、双方が意思表示を行わず自然に終了する「自然退職」があります。解雇は、解雇予告や予告手当、本人への通知が必要です。また、事業所としても、せっかく得た人材を望んで手放したいわけではないでしょうから、ここは、「自然退職」とするのが妥当です。

その他、運用の際のポイントには次のようなものもあります。

① 休職中の療養

休職中も勤務規律は適用されます。規律遵守の誓約書を取り、一日も早い職務復帰を目指して療養に専念する自覚を持ってもらうようにします。合わせて、療養の経過を確認できるよう、事業所から主治医へ連絡や面談すること、家族へ連絡すること等の同意書をとっておくことも有益でしょう。

② 休職中の社会保険料

休職中、無給であっても社会保険料は発生するため、本人負担分の徴収方法を確認しておきます。

毎月、職員に振り込んでもらう、という通常の方法以外にも、傷病手当金が支給されるのであれば、本人の同意の下に、受取先を事業所にしておき、社会保険料を控除した残金を職員に振り込む、という方法があります。事業所は、社会保険料の徴収漏れを防げますし、職員としても、毎月の手間が省け、支払いを滞らせずに済むメリットがありますので、一度ご相談なさってください。

さて、最後にもう1点、確認事項があります。

それは、休職となった傷病が労働災害の可能性はないか、ということです。職員からの労災の主張は、往々にして休職期間満了頃になされます。次に移る段階になって慌てることのないよう、事前に検討しておくことも大切ではないでしょうか。

外山アソシエイツ Toyama Associates
社会保険労務士 西尾直子
(大阪府社会保険労務士会所属)

