

よく誤解される点なのですが、休職は社員に当然に与えられた権利ではなく、会社が休職を「命じる」という位置づけのものです。

そもそも、労基法において「就業規則等で休職に関する定めを設けること」という要請はありません。そして、設けるとしても休職期間をどのくらい取らなければならないか？などの定め也没有せん。

しかし、たとえば社員が病気の時には休ませる必要も当然ありますから、実務上の要請により就業規則に休職規定を盛り込むことが一般的になっているわけです。

就業規則に休職規定を盛り込むようになった時には、休職しなければならない病気・ケガとは、「身体のケガ」を想定していました。

「身体のケガ」は、時間の長短はあれどいずれは「回復する」「治癒する」もので、回復すれば職場復帰できるという前提に立っています。

しかし、最近では、目に見える疾病だけでなく、うつ病など心身のストレスにより業務の継続が困難となるケースが増えています。ですので、休職規定を時代に合わせてきちんと整備しておく必要が以前にも増して大きくなっています。

休職規定を定める際のポイントは、

- ・会社が休職命令を出すという形を明記すること
- ・社員からの申出だけでなく、会社が必要と認めたときに休職命令を出せるように定めること
- ・その際には、医師の診断を受け、医師の指導により休職させる旨を定めること
- ・必要に応じて、会社が指定する医師の診断を受けさせることができる旨を定めること
- ・休職期間を必要以上に長く取らないこと

以上の点に留意する必要があります。

休職期間について、「入社1年未満の社員は6カ月、入社5年未満の社員は12カ月、入社5年以上の社員は18ヶ月」などと定められている就業規則を見ることがあります。しかし、大手企業ならともかく、中小企業で果たしてそのような長い休職期間を取ることが可能なのでしょうか？

休職期間中は社会保険料も継続して負担する必要もありますし、ましてや人手の不足する中小企業で1年以上も休職を許容することは事実上難しいのではないのでしょうか。

ですので、就業規則で休職期間は予め短めに設定しておき、その上で「会社は必要に応じて休職期間を延長することがある」と弾力的に運用できる一文を加えておくといよいでしょう。

そして、私傷病により休職する場合は、健康保険の傷病手当金を申請しましょう。傷病手当金は、大まかにいえば賃金の3分の2の額を、最長で1年6カ月受給することができます。

発行元：社会保険労務士事務所セオス

〒577-0837 大阪府東大阪市寿町2-5-15-102号

TEL：06-4306-3948 FAX：050-3737-9771

HP：http://www.ceoss-sr.jp

E-mail：info@ceoss-sr.jp