

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2011/10/10

VOL.9

- 「メンタルヘルス」による休職者の増加-

厚生労働省から発表された「平成 22 年労働安全衛生基本調査」によると、昨年 11 月現在、メンタルヘルス(心の健康)の問題で連続 1 か月

以上休業した労働者がいる事業所の割合は、5.9%で、前回調査(平成 17 年)の 2.6%から 2 倍以上の増加となっています。それに伴って実際に、

「休職」に関連する相談やトラブルお増加していることから、今回は、「休職」の際の従業員への対応の注意点をまとめておきます。

- 「休職」の位置付け-

本来、労働者には所定労働日において、所定労働時間、労働を提供する義務があります。原則として、それはいかなる理由があろうとも当然のことと考えられます。一方、会社には、労働者が安心して働ける環境を提供する義務があります(安全配慮義務)。その一つが「休職」なのです。

例えば、傷病により労働できなくなり、労働者の義務が果たせなったら即退職となるのであれば、長い職業生活の間に何があるかわかりませんので安心して業務に打ち込むことができません。そのために、「休職」があるのです。「休職」とは、私傷病等特定の事由が生じた場合に、会社

が労働者に対して、労働契約関係を維持させながら一定期間の労働の提供を免除、禁止することです。

つまり、休職期間中においては、本来の義務である労働の提供ができなくても社員としての身分を保証する制度なのです。

- 「欠勤」から「休職」までの注意点-

メンタルヘルスが不調になると、遅刻や欠勤が増えることがあります。休職の入口である、遅刻や欠勤の状況をいち早く把握することが、メンタル不調の悪化の予兆をつかむこととなります。

① 「欠勤」手続きの明確化

通常、欠勤をする場合には、「事前の申出が前提となっており、やむを得ない場合は事

後速やかに申出すること」と就業規則に定められています。この手続きを行わない欠勤は「無断欠勤」であり、懲戒処分の対象となることを明確にしておく必要があります。また、「○日以上欠勤した場合は、医師の診断書の提出が必要」となっているケースが多いのではないのでしょうか。このようなルールがあることを

明確に伝え、運用する必要があります。

② 欠勤≠年次有給休暇(年休)

傷病による遅刻や欠勤を年休として取扱うケースは少なからずあることではないでしょうか。しかし、年休も事前申請が原則です。遅刻や欠勤を事後的に振替えるのは、本来の年休の取扱いではないのです。

- 「休職期間中」の注意点-

①休職の申出

私傷病休職の申出については、通常「医師の診断書」の提出を義務付けています。この提出がない場合は、休職を認めることはできません。

休職は、法律上設ける義務はなく、就業規則により定められた制度です。また、医師の「休養が必要である」との診断書に基づき会社が判断するのです。労働者がルールに

従わず、診断書の提出をしなければ労働者が不利益を負うのは当然のことです。なお、診断書には、休業の見込み期間の記載は必須とし、必ず確認してください。当初より、休職期間の上限を超える休業の見込み期間が出ている場合は、復職を前提とする休職の趣旨に合わないものと考えられます。

②休職≠休日

休職は、休日ではありません。休職期間中は、療養するための期間として会社が与えたものです。したがって、労働者には、療養に専念する義務があると言えます。療養に不必要と思われる旅行などをすることはもつてのほかです。また、当初提出された医師の診断書の休業見込み期間が近付いたら病状の確認や報告を求めることも必要でしょう。

- 「復職」のあたっ ての注意点-

①復職は会社が判断する

復職の可否は医師の診断書に基づいて産業医等の見解などを踏まえて会社が決定するものです。したがって、復職にあたっては、「復職可能である」旨が記載された医師の診断書の提出を義務付けるのが一般的です。診断書の提出がなければ、会社は、休職事由の消滅が確認できないため、復職を認める必要はありません。また、原則として休職前の職務に復帰できる状態を復職可能と判断すべきです。(会社の規模等によっては、原職に復帰できなくても現実的な労務提供の可能性があれば「治癒」とする判例があります。最一小判平 10.4.9)

②休職期間満了

休職期間満了による退職は、就業規則に定められている予めの合意による退職となるのが一般的です。ただし、会社によっては、就業規則に、解雇の事由として休職期間満了が挙げられている場合もあります。この場合は、解雇となりますのでご注意ください。

③慣らし勤務の位置付け

復職直後は、体調が不安定なこともあるので、短時間勤務などの慣らし勤務を行う場合があります。この場合、慣

らし勤務の位置付けを明確にしておく必要があります。通常の業務を行わせるのか、業務ではなく、本人が業務に就けるようになるまで会社に来るのに慣れてもらうだけなのかを明確にしなければなりません。また、慣らし勤務の期間やその期間中の賃金支払の有無なども定めておく必要があります。

なお、慣らし勤務から通常勤務に戻る判断においては、朝通常通り出勤してこられるようになることがひとつの目安となります。

lino Management & Labor Consulting Office

Tel: 03-6661-6597 Fax:03-6661-6598

E-Mail: office@sr-iino.com URL:www.sr-iino.com