

経営情報ニュース



●Webサイトパック
ホームページ制作費0円
全て揃ったパッケージサービス
●SNS運用サポート
LINE@/facebookページ
<http://brain-works.jp/>

2018. 4. 23 (月) 発行

休職制度について

従業員が私傷病等により、長期間の休業を余儀なくされた場合、その間の取り扱い等を決めたものとして休職制度があります。休職制度は法的に決められたものではなく、会社の福利厚生制度等のひとつとして考えられており、多くの会社で導入されています。今回は、そのポイントをご説明いたします。

■休職事由について■

どのようなケースにおいて、会社が従業員に休職を命じるかを定めます。代表的な例は次の通りです。

- ① 私傷病による欠勤が継続して〇日間を超え、その傷病が治癒しないとき。(〇日間は会社により個別に規定します)
- ② 私傷病により、労務の提供が不完全であり、業務に支障が生じると会社が判断したとき。(精神疾患等で断続的に欠勤を繰り返すケースです)
- ③ 業務命令により他社に出向したとき。

上記の例以外にも「留学休職」等、会社独自の休職事由を定めることが可能です。

■休職期間■

休職期間については、勤続年数に応じて定めることが一般的です。(例：勤続3年未満は1ヵ月、3年以上は2ヵ月等) こちらも会社の事情により、自由に規定することが可能ですが、その期間が下限、上限とも極端にならないように注意が必要です。

■復職と休職期間満了■

傷病の治癒等、休職事由が無くなれば、従業員を復職させることとなります。ただし、私傷病休職の場合、医師の診断書を参考として、最終的には会社が復職の可否を判断することが重要です。医師が「労務可能」と診断しても、仕事内容や職場の状況を最も把握しているのは会社ですので、それらを総合的に考慮して、会社が判断することが重要です。判断のため、一定期間リハビリ出社させるのも有効です。また、休職期間が満了しても復職できない場合、どのように取り扱うのかを決めておく必要があります。(自然退職とすることが一般的です。)

■無期転換労働者と休職制度■

休職制度は多くの会社では正社員のための制度としていますが、今後は労働契約法のルールによる無期転換者について、同制度を適用するか等の検討も必要になってきます。

休憩時間中の電話当番

休憩時間中に訪れる来客や電話の対応のために、従業員に居残りを命ずる場合があります。その時間中に来客が一人もなく、一本も電話がかかってこなかったとしても、それは「労働時間」になり、休憩時間を与えたことにはなりませんので、注意が必要です。休憩時間とは、従業員が自由に利用できる時間であり、一日の労働時間が6時間を超える場合には、その労働時間の途中で与えなければいけません。電話当番等のために他の従業員の休憩時間中に待機させる場合は、当番に当たる従業員には他の時間に休憩を与える必要があります。管理監督の地位にある者については、休憩時間の適用が除外されているので、この問題はありません。



記録の保存

従業員に関する書類を処分する場合、注意が必要で、労働基準法第109条では「会社は労働者名簿、賃金台帳及び雇入れ、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要書類の3年間保存義務」を定めています。この「重要な書類」とは出勤簿、タイムカード、時間外労働の協定書などが該当します。保存期間の起算は、労働者名簿は「労働者の退職等の日から」、賃金台帳は「最後に記入をした日から」です。言い換えると在職中の労働者の賃金台帳や出勤簿は3年経過すれば処分可能と解釈できます。

年次有給休暇取得の社内の届出書は保存義務のある重要な書類とはされていません。年次有給休暇に関しては出勤簿や賃金台帳にも記載があるからと思われる。

NEWS ダイジェスト

- **外国人就労拡大 政府で新たな動き**
政府は、新たな外国人労働者向けの在留資格を作る。技能実習を修了し、いったん帰国した後に再び日本で最長5年間働ける資格で、実習期間と合わせて最長10年間働けるようにする。2019年4月にもスタートさせる方針。
- **社会保障費抑制で「年金68歳」案**
財政制度審議会は、高齢化に伴って増え続ける医療や介護などの社会保障費の抑制について議論を始めた。財務省は、財政の負担を軽くするため、公的年金の支給開始年齢を現行の原則65歳から68歳に引き上げる案を示した。