

休職中の社員に どう接すれば良いか

心身の不調で休職中の社員との接し方で困る場面はたくさんあります。休職制度の法的意味合いと、対策について紹介します。

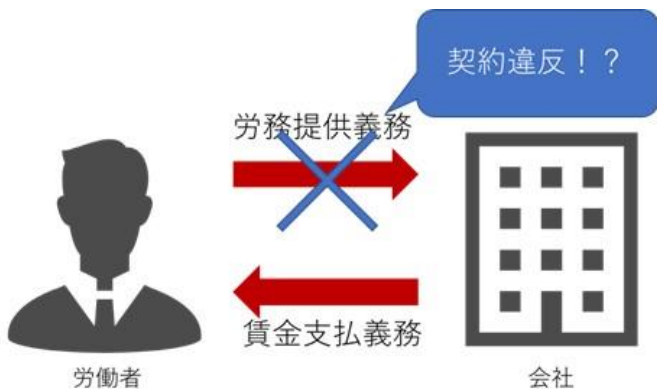
はじめに

統計によると協会けんぽ制度の傷病手当金申請の約半数が「うつ病」などのメンタルヘルス疾患の事案だと言われています。メンタルヘルス不調で休職中の社員を抱えている会社はもはや珍しくありません。そして労務管理の場面では、休職中の社員への連絡や復帰についての取り扱い方法がわからず、「腫れ物に触る」かのような対応になってしまいがちです。以下、休職制度の法的な意味合いを解説し、どのように対応するのが適切かについて述べたいと思います。

休職制度とは何か

休職制度とは、「一時的な就労義務の免除を会社が命じる制度」を言います。そもそも労働契約は「役務を提供する（働く）義務」と「給与を支払う義務」を交換し合う約束ですので、病気などにより役務を提供できない事情になった時点で労働者側の「債務不履行」状態になります。

とは言え、契約違反だからと言って即契約を解除する（つまり辞めてもらう）という非情な決定も下しにくいことから、一定期間労働義務を免除する「猶予期間」を会社が命じる仕組みが一般化したものが休職制度でしょう。



休職の重要な3つのポイント

前述の通り休職制度とは「①会社に決定権がある」こと

に注意が必要です。労働者が病状を証明する医師の診断書などを提出し、会社が提出された資料を検討した上で休職命令の是非を判断します。そして、「②復職の是非も会社が決定する」ことも重要です。

病状などが復職に耐えられるほど回復しているかは「本人が」決めるのではなく、「仕事の命令をする会社が」決めるわけです。合わせて、「③休職中の給与の支払いの有無は会社が決める」こともポイントです。

会社が
命令

会社が
復職判断

給与有無
は会社判断

休職中の社員への接し方① 報告

休職中の社員は「本来は働く義務があるのに特別に免除されている」わけですから、「病状を報告する義務」「治療に専念する義務」があると言われています。月に1回程度状況を報告してもらいましょう。治療に専念せずに遊び歩いていけば、問題行動として注意してください。

休職中の社員への接し方② 復職時

復職を見越して、あらかじめ受け入れ方法を検討しましょう。通常は元の部署に復帰させますが、元の部署に復帰させると労働者への負荷が大きく、パフォーマンスが期待できない場合は配置転換も考えなければなりません。事前に就業規則などで復職時に配置転換の可能性のあることを明示しておきましょう。

休職中の社員への接し方③ 期限

休職期間の範囲をしっかりと伝えておくことも重要です。復帰を急かし、精神的に追い詰めるような伝え方にならないように注意しつつも、無期限に労働義務が免除されるわけではないことを理解してもらいましょう。