

休職の取扱いと過重労働のリスクについて

安倍内閣が今年の国会審議で目玉法案としている「働き方改革関連法案」が注目されています。「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」の解決のため、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指しています。生産性向上、就業機会の拡大や労働環境の整備が重要と言われる中、ここ数年、特に過重労働やセクハラ、パワハラなどにより、精神疾患による『休職』に追い込まれる労働者が増加しています。今回は、増加傾向にある休職の取扱いと過重労働に対する会社のリスクについて解説していきます。

①休職の要件とは

休職は従業員が業務上、または私傷病による病気、ケガが原因となって発生します。従業員が欠勤を繰り返し、就労が難しいと判断される場合、休職制度を利用し、様子を見るのが良く行われています。どのような場合に休職させることが適当なのか、判断に迷う場合がしばしばあります。

以下の通り、休職を判断する際の基準として就業規則の記載例をご案内します。休職の要件は会社側が必要と判断した際取得できる状態にすべきです。

社員が各号のいずれかに該当するときであって、会社が必要と認めた場合に傷病休職を命じることがあります。ただし試用期間中の者を除きます。

- (1)業務外の傷病(通勤災害を含む)により欠勤(年次有給休暇を取得した日を除く)し、所定労働日に連続して20日を経過しても就労ができないとき
- (2)業務外の傷病(通勤災害を含む)により欠勤・遅刻・早退等(年次有給休暇を取得した日を除く)があり、直近の暦日90日間のうち20日を超えたとき
- (3)健康診断の結果で要精密検査となる項目があり、勤務に適しないと会社が認めたとき・・・等

休職を適用する要件は具体的な内容が必要です。特に精神疾患の場合、好不調を繰り返す傾向にあります。通算して20日を超える欠勤をする場合は休職を検討する必要があります。

②復職させる場合の注意点

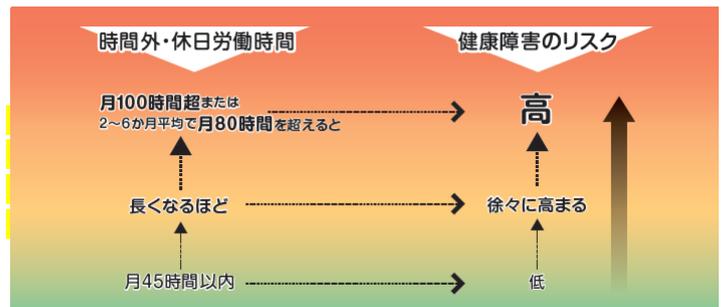
一方、症状が回復し、『復職』が可能となった場合、十分な注意が必要です。特に精神疾患の場合は、再発するリスクが高く、安心できません。医師の診断書を必ず確認し、復職可能か判断します。従業員の主治医では状況が詳しく分からない場合、会社側で医師を選任し、診断していただく方法もあります。傷病休職期間が満了しても、傷病休職事由が消滅しない場合は、休職期間満了による退職とします。また、傷病休職期間が満了し、出勤できる状態になっているにもかかわらず、正当な理由なく会社の指定した日に出勤しなかった場合は、その翌日をもって退職とします。

③過重労働のリスクとは

『過重労働』とは、長時間労働などにより、労働者に身体的、精神的な過度の負荷を負わせる労働のことを言います。過重労働は心身の健康に重大な影響を与えることが広く知られています。特に平成25年に発生した電通事件のような過労による自殺等、法廷で争われるような事件が発生すると企業イメージや社会的信用の低下を招くことになり、場合によっては企業そのものの存続を危うくすることがあります。また新卒者、中途採用等の採用活動にも多大な影響があります。電通事件を機に、厚生労働省は「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を平成29年1月20日に策定し、公開しています。

具体的には、①使用者は「客観的な記録を基礎」として労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること、②自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間を補正することです。

労働安全衛生法により、脳・心臓疾患の予防の為、時間外労働が月100時間を超える労働者で、労働者から面接指導の申出があった場合、会社の指定した医師による面接指導について、原則として、労働者は、事業者の行う面接指導を受ける義務があります。ただし、労働者が事業者の指定した医師による面接指導を希望しない場合は、他の医師による面接指導を受け、その結果を証明する書面を提出してもらうことも可能です。その際、心身の状況などの個人情報の取扱いに注意してください。



ご不明点があればご相談ください。