

## 実務にそのまま使える！労務管理書面(第11回)

### 休職・復職に関する書面

2020.08.11

休職とは、社員が業務外の傷病や留学やボランティアなどを行うために、一定の期間、会社を休むことをいいます。多くの会社が、就業規則に、この休職に関する規定を設けていることと思います。

休職は、法律に「こうしなければならない」という規定があるわけではなく、会社の裁量によって行われるものです。つまり、休職制度を設けるも設けないも会社次第、休職中の賃金を支払うも支払わないも会社次第ということになります。

休職は法的な制度ではないので、休職期間の長さについても、会社が自由に決めることができます。そして、規定された休職期間を過ぎても労働者が働けない状況にあれば、会社は、長期休職を理由に労働者を解雇しても不当とみなされることはありません。

#### 就業規則に規定が必要

会社が休職制度を設ける場合は、就業規則に「どんな場合に休職できるか」や「その期間」、「期間が過ぎたときの措置」などについて規定することが必要となります(図表1参照)。

■ 図表1 休職の就業規則への規定例

<p><b>第〇条(休職)</b>          会社は、社員が次の各号の一に該当したときは休職を命ずることがある。なお、第1号及び第2号の場合には、その傷病が休職期間中の療養で治癒する蓋然性が高いものに限る。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 業務外の傷病により欠勤が連続して1カ月(欠勤中の休日を含む)に達したとき。</li> <li>2. 業務外の傷病により通常の労務提供ができず、また、その回復に一定の期間を要するとき。</li> <li>3. その他前各号に準ずる事由があり、会社が休職させる必要があると認めたとき。</li> </ol>							
<p><b>第〇条(休職期間)</b>          1. 休職期間は、次の期間を限度として会社が定める。</p>							
<p>a) 業務外の傷病による場合</p> <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <tr> <td>勤続満1年未満(試用期間を除く)の者</td> <td>6カ月</td> </tr> <tr> <td>勤続満1年以上5年未満の者</td> <td>1年</td> </tr> <tr> <td>勤続満5年以上の者</td> <td>2年</td> </tr> </table>		勤続満1年未満(試用期間を除く)の者	6カ月	勤続満1年以上5年未満の者	1年	勤続満5年以上の者	2年
勤続満1年未満(試用期間を除く)の者	6カ月						
勤続満1年以上5年未満の者	1年						
勤続満5年以上の者	2年						
<p>b) 業務外の傷病以外の理由で、会社が認めた場合：会社が認めた期間</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. 休職中の賃金は無給とする。</li> <li>3. 休職期間は勤務期間の計算に算入しない。</li> </ol>							
<p><b>第〇条(復職)</b>          1. 会社が、休職事由が消滅したと認めたときは、次の基準により復職させる。なお、休職者が業務外の傷病により休職していた場合には、休職者は、復職に際して医師の治癒証明(診断書)を会社に対し、提出しなければならないものとする。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 復職は原則として旧職務に復帰させる</li> <li>2. 旧職務に復帰できないときは、他の職務に配置させる</li> </ol> <p>2. 業務外の傷病により休職していた者が復職し、その後6カ月以内に同一の事由により欠勤するに至ったときは、欠勤開始日から休職とし、休職期間は復職前の期間に通算する。なお、休職期間の通算は連続2週間以上の欠勤のみを対象とする。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. 休職期間を満了し、復職が命じられないときは、社員の資格を失う。</li> </ol>							

休職日と休職可能な期間を明確にする… 続きを読む