

労使トラブル解決シリーズ

[休職編] 私傷病により休職中の社員の退職について・・・

事例

当社には、7 ヶ月前から私傷病（自律神経失調症）により会社を休職している女性社員がいます。当社の就業規則では、「私傷病により欠勤が2 ヶ月を超えた場合は休職扱いとし、勤続年数に応じて定められた休職期間中に復帰できない場合は、退職とする」と定めています。この女性社員の場合、休職期間は6 ヶ月ですので、そろそろ今後のことを本人と話しなければならない時期にきていると考えています。このようなケースにおける本人への対応など、注意しなければならない点について教えてください。

Answer

結論から言うと、貴社のように就業規則に休職期間の定めがあり、休職期間を満了しても職場復帰できないような場合は、通常、休職期間満了による退職（会社都合による退職や解雇扱いになりません）として取り扱われても問題ありません。

ただし、このような場合に注意しなければならないことがあります。それは、休職期間満了による退職が、就業規則中のどこに規定されているかということです。一般的には、「就業規則

条（退職）社員が以下の事由に該当する場合には退職とする」という退職に関する条項中に定められていることが多いようですが、まれに、「就業規則 条（解雇）社員が以下の事由に該当する場合には解雇する」という解雇に関する条項のなかに定められている場合があります。この場合には、1 ヶ月前の予告や解雇予告手当の支払いが必要となってしまいます。ですから、貴社の就業規則を必ず確認したうえで、本人との話し合いを進めてください。

[休職に関するよくあるトラブル]

休職期間満了の話しを持ち出したところ、本人が、無理に職場復帰しようとしてきた！

まず、医師の診断書を提出させましょう。場合によっては、会社が信頼できる医師を指定し、診断を受けさせることが必要です。

医師は、職場復帰可と診断したが、会社としては復帰を拒みたい

医師が就労可とした場合に会社が「NO」と言えるかどうかは微妙な判断ですが、一般的にこのようなケースで職場復帰を拒む場合は、「解雇」扱いとなることが多いようです。

本人とよく話し合い、後々のトラブルがないようにすることが大切です。