

発端は人材確保策として?!

私傷病の療養のための休職制度を考える

人は働く義務を負って生きています。働くことは、法律的表现では、労働契約の解約権が留保されている状態といわれています。それが、いつからか一般企業の就業規則には「休職制度」が盛り込まれるようになりまし

なりました。これは、法律的表现では、労働契約の解約権が留保されている状態といわれています。それが、いつからか一般企業の就業規則には「休職制度」が盛り込まれるようになりまし

た。法律で定められているわけではないこの制度は、優秀な人材を引き止めておくための策が、いつのまにか広がっていったとされています。

問題となる就労可否の判断

多くの事業主は医師の意見取入れ

この休職制度、企業としてどう使うのか、働く側もどのように対応するのかについて考えてみます。

この休職制度には、以前から様々な議論がありました。働けずにいる期間、賃金の支払い義務はありませんが、従業員としての身分は継続していますので、期間満了の際にはどのような対応を取るので、事業主、従業員双方の駆け引きが繰り返されます。

この治療の判断については、何年も議論されてきたところでもあり、今後もこの判断についてはケースによっての対応となるでしょう。

は、働くことができなくなると、本来は労働契約の不履行となり、仕事を辞めなくては

なりません。この休職制度、企業としてどう使うのか、働く側もどのように対応するのかについて考えてみます。

この休職制度には、以前から様々な議論がありました。働けずにいる期間、賃金の支払い義務はありませんが、従業員としての身分は継続していますので、期間満了の際にはどのような対応を取るので、事業主、従業員双方の駆け引きが繰り返されます。

この治療の判断については、何年も議論されてきたところでもあり、今後もこの判断についてはケースによっての対応となるでしょう。



(一社)公的保険アドバイザー協会 福島 紀夫

<https://siaa.or.jp/>

今が旬の情報提供を

~第10回~

公的保険アドバイザーからの情報特旬便!

繰り返される休職に対する

休業補償準備の提案を

休職の定義は、「働くことが不能、または不適当な事由が生じたときに、事業主がその従業員に対し、労働契約を維持しながら、働くことを免除させる制度」とされています。仮に、メンタル不調になり仕事を一定期間休まなければならぬ時に、事業主側の配慮によってある

一定期間休めることを認めるのが一般的とするケースと、復職プログラムなどのリワークプログラムを活用して復職支

援を行いつつ、元の就労可能なレベルまでリハビリをしながらソフトランディングするケースとに分かれます。しかし、企業が求めるレベルまで達しない場合は再休職あるいは退職という取扱いになることで問題となることがあります。

冒頭に頭在化してきたと述べましたが、一人のメンタル不調者がいるとすれば、その企業における潜在患者は3倍から5倍ともいわれています。厚生労働省の調査によると、約392万人で、他の国と比較して患者数は低いとされています。これは、まだまだメンタル不調に関する意識や対応の遅さなどが要因とも

- 「保険業界向けセミナー 好評開催中!」
- 東京：12月7日(木)
- 東京：1月18日(木)
- 大阪：1月24日(水)