

今年も残すところ1か月となりました。昨年同様コロナで始まってコロナで終わるような感じがしますが、年々コロナとうまく付き合っ共存在しているような気がします。それでは今月も張り切ってお伝えします。

《私傷病休職についての対応》

休職は、労働者による労務の提供ができないため労働契約を維持したままその期間の労務を免除する措置です。病気治療などで仕事を休む期間使われることが多いですね。そして労働者は、健康保険から仕事ができず療養する期間傷病手当金が受けられます。その支給期間は最大1年6か月です。復帰の目途が立つような病気やケガであるなら会社が定める休職期間内での復帰が可能かと思いますが、精神疾患やがんなど長期にわたる療養が必要な場合は休職期間を超える期間の休業を要することが多いです。そこで会社としては復帰の目途が立たない労働者をどうすればいいか？という問題がでてきます。在職のまま休業し治療を続けてもらいたいという気持ちもあると思いますが、その間も被保険者であるため労使分ともに保険料がかかります。前述した休職の定義の他に休職期間、その期間の取り扱い、復職について規定し、休職期間の満了により労働契約が終了するということが多いです。もちろん、休職する際にそれらのことをきちんと労働者に伝えることは必須です。退職日まで継続して傷病手当金を受けていた場合、被保険者期間が1年以上ある方は資格喪失後も引き続き傷病手当金が受けられるのでそれについての説明を行ってください。またその期間まで待たずに解雇はできないのか？というと、どのような文言で就業規則に規定しているかによります。

(規定例)① 解雇の場合

第〇条 社員が次の各号に該当するときは解雇する

休業期間が満了しても復職しないとき

*ただしこの場合解雇の30日前に解雇の予告を行うか30日以上以上の解雇予告手当の支払いが必要

② 自主退職の場合

