

労務トラブル検定

《今月のテーマ：休職するときのトラブル》



✎：下の①～⑤について、正しいと思う場合は「○」を、間違っていると思う場合は「×」を解答欄に記入してみましょう。

	問題 ★保育施設の事例より出題★	解答欄
①	職員が「うつ病」と診断され、しばらく働けない状態になったが、診断書がないと休職扱いにはできないと回答した。	
②	職員が病気を理由に2か月間休職しているが、休職中は雇用保険の失業給付の対象になるので生活の心配はない。	
③	休職していた職員が「もう働けます！来週から戻ります！」と連絡してきたが、本人の意思だけでは復職させられないので、診断書の提出を求めた。	
④	6か月間休職している職員から引き続き休職の希望があったが、「これ以上休むのなら退職して治療に専念した方が良いのでは？」と退職を勧めた。	
⑤	妊娠中の職員がつわりによりしばらく出勤できなくなったが、妊娠は病気ではないので休職扱いにはできない。	

山折り

【解答・解説】

- ① 【×】休職の判断において診断書を提出させることは法的な義務ではなく、就業規則の定めによります。就業規則に提出が定められていても本人の状況や証言により園が柔軟に判断することが必要な場合もあります。診断書は重要な判断材料ですが、“それが無い=休職の申し出を即却下”はNGです。
- ② 【×】休職中は雇用保険上では「在職中」と見なされるため、雇用保険の失業給付は受けられません。ただし、社会保険に加入していて一定条件を満たせば「傷病手当金」を受け取れる可能性がありますので確認してみましょう。
- ③ 【○】復職の際は「職員が支障なく働けるか」を判断する必要があります。主治医の診断書に加え、主治医・産業医の意見聴取、職員との面談などにより、最終的には園が総合的な面から判断する必要があります。
- ④ 【×】就業規則等に定められた休職期間内で引き続き休職を希望する申し出があった場合、退職を勧めたり、退職を迫るような言動をとることは、退職勧奨やパワーハラスメントと見なされる可能性があります。休職延長の可否は、就業規則や本人の健康状態（診断書など）に基づき、公正に判断する必要があります。
- ⑤ 【×】妊娠中の体調不良は「私傷病」として扱われることがあり、医師の診断によっては休職の対象になります。社会保険に加入していて一定条件を満たせば「傷病手当金」を受け取れる可能性がありますので確認してみましょう。

★ワンポイントアドバイス★【制度を説明する前に「安心」を伝える】

「まずはしっかり休んでくださいね」と一言添えるだけで相手の不安感がぐっと和らぎます。病気やメンタル不調で休むときは不安や罪悪感が大きいもの。制度の説明だけでなく、「寄り添ったコミュニケーション」が信頼関係を守ります。

