

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 その2》

✎：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	復職＝休職前と同じように働ける、ということなので、フルタイムで勤務することを条件に復職させた。	
②	園の就業規則では休職は最長6か月までと定められているが、6か月を過ぎても復職できなかったため、退職とした。	
③	休職中の職員から「休職期間に年次有給休暇を取得したい」との申し出があった。年休取得は職員の権利なので、申し出のとおり取得させた。	
④	うつ病のため休職中の職員が、海外旅行をしていた。旅行できるくらい症状が改善しているのであれば、引き続きの療養は必要ないと園で判断して、職員に復職を促した。	
⑤	休職中の時間を利用してキャリアアップ研修を受けてもらったが、業務上必要なことなので問題ない。	

山折り

【解答・解説】

- ① 【○】 復職の際にフルタイムで勤務させることは問題ありません。ただし、**主治医や園の産業医の意見や本人の体調を考慮し、時短勤務や軽減業務からの復帰を検討することもおススメです。** 復職プログラムを休職とセットで制度として整え、復帰を支援します。
- ② 【○】 **就業規則で休職期間の上限と自然退職の条件が明記されていれば可能です。** トラブルにならないよう、事前に職員に説明し、休職期間満了前に改めて通知をします。
- ③ 【×】 休職期間は、**そもそも労働義務が免除されているため、その期間に年次有給休暇を取得することはできません。** 復職後に取得するように促しましょう。なお、休職期間満了により退職となった場合は、残っている年休は消滅します。
- ④ 【×】 休職期間は原則として療養に専念する期間ですが、**その期間に旅行することが適切かどうかは職員の病状や状況によります。** 主治医や園の産業医に意見を求め、極端に休職の趣旨を損なう場合は対応が必要です。
- ⑤ 【×】 休職期間は労働義務を免除され、療養に専念する期間です。休職中に研修を受講させることは、業務復帰の強要や体調悪化につながる恐れがあります。**研修の受講は、復職後に体調等に考慮しながら徐々に進めていきましょう。**



★ワンポイントアドバイス★【コミュニケーションのタイミングと方法】

園は休職中の職員の状態を把握することが重要です。就業規則に、職員からの定期的な状況報告を義務づける条文を定めておくこともおススメです。
休職中は、職員の状態に合わせて定期的に連絡を行いますが、連絡は最小限にし、書面やメールで行う方が休職者にとっては安心感につながる場合があります。また、復職の話題は、本人の体調を確認した上で、配慮しながら進めましょう。