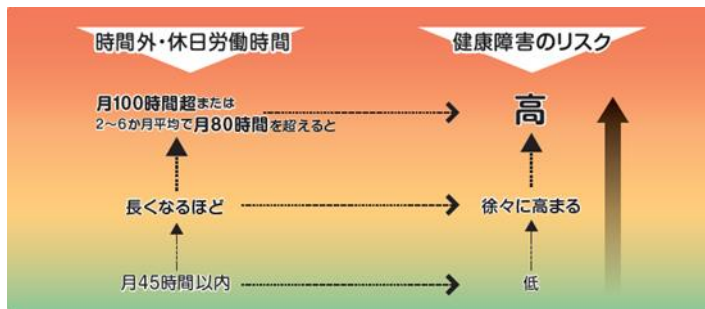


## 過重労働のリスクと休職・復職の取扱いについて

ここ数年、精神疾患により労働者が休職するケースが増えています。過重労働やセクハラ・パワハラが原因として考えられます。エムケー人事への休職の相談も年々増加しています。今回は、過重労働に対するリスクと、休職や復職の取扱いについて解説していきます。

### ①過重労働のリスク

『過重労働』とは、長時間労働などにより、労働者に身体的、精神的な過度の負荷を与える労働の事を言います。過重労働は心身の健康に重大な影響を与える事が広く知られています。一般的に時間外労働、休日労働が45時間を超え、それが長くなるにつれて健康障害リスクが高まり、月に100時間、または2～6か月平均で80時間を超える時間外労働、休日労働を行った際には、健康障害リスクが非常に高い状態にあると言われています。



(出典：厚生労働省『過重労働による健康障害を防ぐために』)

### ②過重労働への対策

過重労働への対策として、平成29年1月に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」が公開されています。具体的には、①使用者は、労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録する事、②自己申告による労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間を補正する事です。

労働安全衛生法では、時間外労働や休日労働が月に80時間を超え、かつ従業員から申出があった場合には、会社は面接指導を実施しなければなりません。ただし会社が指定した医師を希望しない場合は、他の医師による面接指導を受けてもらう事も可能です。

労働基準法では、2020年4月から時間外労働の上限が罰則付きで改正されました(6か月以下の懲役または30万円以下の罰金)。原則は時間外労働が月45時間、年360時間以内、1年単位の変形労働時間制の場合は、月42時間、年320時間以内に抑えなければなりません。特別条項においても下記上限を上回る事ができません。

- ・時間外労働が年720時間以内。
- ・時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満で、2～6か月の平均が80時間以内
- ・月45時間を超える事ができるのは年間6回まで

### ③休職の取扱いについて

休職とは、従業員が業務外のケガや病気で働く事ができなくなった場合に、すぐに退職扱いとはせず就労の義務を免除する制度です。休職の流れは以下の通りです。

#### (1) 休職の決定

欠勤の最初の日から休職扱いにはせず、1か月程度様子を見てから休職にするのが一般的です。

#### (2) 休職の期間

休職期間は法律で決められているものではない為、「就業規則に定められた期間」となります。会社への貢献度および、勤続年数に応じて休職期間を設ける事が一般的です。

#### (3) 休職中の賃金

ノーワークノーペイの原則から無給とする事が一般的です。健康保険に加入している場合「傷病手当金」として給与の約2/3程度が支給されます。最大1年6か月受給する事ができます。

#### (4) 休職に入る際の手続き

医師の診断書を添えて休職願を提出してもらう必要があります。休職願を受け取ったあと、休職期間中の取り扱いについて記載した命令書や誓約書を本人に通知します。療養に専念する事や1週間に1回以上は会社に近況の報告をする旨を記載します。

### ④復職の取扱いについて

症状が回復し、復職が可能となった場合でも十分な注意が必要です。医師の診断書を必ず確認し、復職可能か判断します。主治医では状況が詳しく分からない場合、会社側で医師を選任し、診断を依頼する事も可能です。電車通勤の従業員だった場合には、復職後、電車通勤を行えるか、また、復職以前と同様の業務を行えるかを確認する事も必要です。場合によっては業務内容の変更や再発の疑いがある際に面談を行うなどの対策を実施します。

傷病休職期間が満了しても、傷病休職事由が消滅しない場合は、休職期間満了による自然退職とします。なお、自然退職の旨は就業規則の規定が必要です。休職、復職の取扱いについては労務トラブルになりやすいため、今回を機に就業規則を見直しましょう。

お困り事がございましたら、エムケー人事コンサルティングまでお気軽にご相談下さい。