

こちが「企業の労働110番」です



加藤 社会保険労務士事務所 所長
名北労働基準協会 専門相談員

社会保険労務士 加藤 正 人

私傷病を抱える 従業員への対応方法

「はい、こちら企業の労働110番です」。
お電話はとある流通業の人事担当者からのご相談でした。その内容は、従業員の私傷病への対応について。
会社の就業規則を見ますと、

『賃金の支払い』という債権を得られるわけです。従って、雇用契約上の職務内容が果たせなくなると、債務不履行という問題が生じてしまいます。とはいえ、安易な解雇が許されるわけではありません。

解雇など民事の争いは、最終的には裁判所が裁定することになります。この裁判所の判決の蓄積によって形成された法的な考え方を判例法理といい、労務管理の実務を行う上での、処分の有効・無効を判断する基準ともなります。

そこで「私傷病を理由とする解雇」の処分の有効・無効を判断する基準をみてみますと、①傷病の業務に対する影響度合い、②傷病の完治または回復の見込みの有無、③配置転換の余地の有無、以上3点が示されています。

「解雇」の要件に「精神又は身体に故障、又は傷病により、労務提供が不完全であると認められるとき」といった条文がよく見られます。雇用契約において、従業員は『労務の提供』という債務を果たし

これらから、いかに従業員の雇用を守るかという観点で考えていきます。日常、業の処分によって業務への影響が無いのであれば、労務管理上の問題は発生しませんが、業務の身体への負荷については、まず、主治医の診断や産業医の判断を仰ぐことが必要です。

これらから、いかに従業員の雇用を守るかという観点で考えていきます。日常、業の処分によって業務への影響が無いのであれば、労務管理上の問題は発生しませんが、業務の身体への負荷については、まず、主治医の診断や産業医の判断を仰ぐことが必要です。



加えて傷病を抱える従業員の方を直接面談し、よく状況を聞きいただければと思います。中には人事担当者が上長から従業員のこうした報告を受け、その従業員に直接話を聞く前に悩んでいる場合も見受けられますが、現場上長とともに人事担当者も直接丁寧

に面談に関わることで、ご本人の気持ちにも触れることができ、対応方法がみえてくることもあります。場合によっては、企業の『安全配慮義務』について考える必要も出てきます。例えば、本人に確認したところ、職場におけるちよつとした事故が、持病に影響を与えていた事例もありました。

とで、安心して養生することが可能です。賃金の支給が無くとも、健康保険法の傷病手当金の支給によって、最長1年6カ月間、大まかにいえば標準報酬月額（標準報酬月額の30分の1）の3分の2が支給されます。とはいえ、休職期間のサボ

ートについて代替要員がままならないとなれば、職場の理解と協力を得ることが必要です。休養する従業員の個人情報の問題を意識することもあろうかと思いますが、ご本人の理解を得て、職場への説明を尽くすことも大切ではないでしょうか。

配置転換は、職務や役職の変更によって、賃金等の労働条件の変更が必要な場合も出てくるかと思えます。そういう時にも、対象の従業員の方とよく話し合い、理解を得ながら進めることです。そうした丁寧な対応が、労使紛争を未然に防ぐことにもつながります。

今回は「私傷病を理由とした解雇」の判例法理をもとに私傷病への対応を考えてみました。実際には傷病ごとに対応もさまざまかと思えます。ご不明な点は、当協会会員事業場専用無料相談ダイヤル「企業の労働110番」(☎052-961-7110)までご相談ください。

イラスト・森沢康代

