社会保険労務士法人 未来経営
労務の達人 vol.2
2018年9月号
ROUMU NO TATSUJIN
Sep. 2018 | 9

未来経営
Managing for the Future

休職中の社員に どう接すれば良いか

特集

01｜休職中の社員にどう接すれば良いか

統計によると協会けんぽ制度の傷病手当金申請の約半数が「うつ病」などのメンタルヘルス疾患の事案だと言われています。メンタルヘルス不調で休職中の社員を抱えている会社はもはや珍しくありません。そして労務管理の場面では、休職中の社員への連絡や復帰についての取り扱い方法がわからず、「腫れ物に触る」かのような対応になってしまいがちです。休職制度の法律的意味合いと、対策について紹介します。

02｜定額残業代制度の今

働き方改革の流れは止まることなく、長時間労働に対する世間の目はますます厳しくなっています。残業代を固定的に支給する定額残業制度についても、どちらかというとネガティブな印象を与えてしまいがちです。また、定額残業代を巡った労使紛争もまだまだ起きているようです。

社会保険労務士法人 未来経営より

03｜お問い合わせについて

04｜近況報告

経営診断ツール

05｜残業リスクのチェックシート

休職中の社員に どう接すれば良いか

心身の不調で休職中の社員との接し方で困る場面はたくさんあります。休職制度の法律的意味合いと、対策について紹介します。

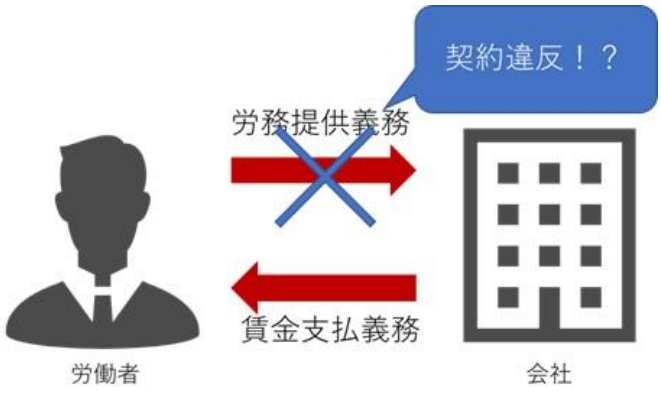
はじめに

統計によると協会けんぽ制度の傷病手当金申請の約半数が「うつ病」などのメンタルヘルス疾患の事案だと言われています。メンタルヘルス不調で休職中の社員を抱えている会社はもはや珍しくありません。そして労務管理の場面では、休職中の社員への連絡や復帰についての取り扱い方法がわからず、「腫れ物に触る」かのような対応になってしまいがちです。以下、休職制度の法律的な意味合いを解説し、どのように対応するのが適切かについて述べたいと思います。

休職制度とは何か

休職制度とは、「一時的な就労義務の免除を会社が命じる制度」を言います。そもそも労働契約は「役務を提供する（働く）義務」と「給与を支払う義務」を交換し合う約束ですので、病気などにより役務を提供できない事情になった時点で労働者側の「債務不履行」状態になります。

とは言え、契約違反だからと言って即契約を解除する（つまり辞めてもらう）という非情な決定も下しにくいことから、一定期間労働義務を免除する「猶予期間」を会社が命じる仕組みが一般化したものが休職制度でしょう。



休職の重要な３つのポイント

前述の通り休職制度とは「①会社に決定権がある」ことに注意が必要です。労働者が病状を証明する医師の診断書などを提出し、会社が提出された資料を検討した上で休職命令の是非を判断します。そして、「②復職の是非も会社が決定する」ことも重要です。

病状などが復職に耐えられるほど回復しているかは「本人が」決めるのではなく、「仕事の命令をする会社が」決めるわけです。合わせて、「③休職中の給与の支払いの有無は会社が決める」こともポイントです。

休職中の社員への接し方① 報告

休職中の社員は「本来は働く義務があるのに特別に免除されている」わけですから、「病状を報告する義務」「治療に専念する義務」があると言われています。月に１回程度状況を報告してもらいましょう。治療に専念せずに遊び歩いていれば、問題行動として注意してください。

休職中の社員への接し方② 復職時

復職を見越して、あらかじめ受け入れ方法を検討しましょう。通常は元の部署に復帰させますが、元の部署に復帰させると労働者への負荷が大きく、パフォーマンスが期待できない場合は配置転換も考えなければなりません。事前に就業規則などで復職時に配置転換の可能性があることを明示しておきましょう。

休職中の社員への接し方③ 期限

休職期間の範囲をしっかりと伝えておくことも重要です。復帰を急かし、精神的に追い詰めるような伝え方にならないように注意しつつも、無期限に労働義務が免除されるわけではないことを理解してもらいましょう。

定額残業代制度の今

残業を少なくすることに対する社会的圧力が強まっていますが、急に残業を減らせるとは限りません。最近の「定額残業代制度」の傾向について取り上げます。

はじめに

働き方改革の流れは止まることなく、長時間労働に対する世間の目はますます厳しくなっています。残業代を固定的に支給する定額残業制度についても、どちらかというとネガティブな印象を与えてしまいがちです。また、定額残業代を巡った労使紛争もまだまだ起きているようです。以下、定額残業代の仕組みについて解説するとともに、最近の重要な判例について取り上げます。

定額残業制度とは

定額残業制度とは、一定の残業を見込んで残業代を定額で支払うことを言います。定額残業制度の成立要件は下記の４つと言われています。

1. 就業規則・雇用契約書に記載されていること
2. 定額残業代に相当する残業時間を明示していること
3. 給与明細上、定額残業手当が分離して記載されてあること
4. 定額残業代に不足があれば支払っていること

このうち一つでも満たしていない場合には定額残業制度そのものが無効とされ、「残業代を払っていない」と判定されるというのが定説です。実際に労使の裁判においても、この４つの要件が重視されてきました。

①就業規則・契約書へ明記

②残業見込み時間を明示

③給与明細に分離記載

④差額支払い

７月の薬剤師の判例

ところが、7 月 19 日に公表された最高裁判決において、この定説通りでない事例が出ました。この裁判の原告は薬剤師で、雇用契約書に「月額 562、500 円(残業手当含む)」「給与明細書表示(月額給与 461、500 円 業務手当 101、000 円(みなし時間外手当)」などの記載がありました。一審二審では、前述の要素のうち「②定額残業代に相当する残業時間を明示していること」「④定額残業代に不足があれば支払っていること」を満たしていないことから、定額残業代制度を無効とみなしましたが、最高裁では一転して定額残業代制度を有効なものとしました。

なぜ定額残業代制度が有効とされたか

判旨によると、定額残業代制度が有効であるか否かは、雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、⑴使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、⑵労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべきとしています。今回、⑴について、原告以外の他の社員に対しては定額残業代に相当する残業時間(30 時間)を明示し、サインをもらっている書面がありました。また、⑵実際の残業時間を計算したところ、定額残業代で定める 30 時間とほとんど差異がありませんでした。これらの事情が考慮されたものと思われます。加えて、30 時間程度という毎月の残業がこの種の裁判の中では比較的少ないこと、並びに原告の給与月額が 50 万円超と、世間一般的に見て高いことも影響しているのかもしれません。

実務への影響

この判例の中で注目すべきは「差額を計算して払っていないから即無効というわけではないが、見込み残業時間が過度に長くないこと、ならびに実際の残業時間との乖離が少ないことが大切」という判断がされたことでしょう。今までの定説通り書面の整備は重要ですが、加えて「実際の残業を定額残業代の範囲に抑える」ことの重要性がますます高まっていきそうです。

当事務所からのお知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？
次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4-6-4
営業時間	平日 8:30～17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

みなさま、こんにちは。未来経営の奥原です。

先日、子どもの中学校の運動会がありました。そもそも、中学校で運動会をする学校は少ないと聞くのですが、松本市奈川という土地柄「奈川地区大運動会」として、中学生のみならず、保育園児から小学生、ご老人までが楽しみにする地域の一大イベントとなっております。

毎年、我が家でも家族総出で運動会に参加するので、私としては朝からお弁当づくりで大忙しの日でもあります。ところが今年は、生憎の雨のため翌日に順延。結局、体育館の中で半日だけの簡素版運動会になりました。

せっかく作ったお弁当は、例年と同じ量でつくったはずなのに、持て余す結果に・・・
青空の下みんなで食べるから、あれだけの量が消費されるのですね～。

2018 年版チェックシート

残業リスクのチェックシート

定額残業代に関する現状のリスクを判断するチェックシートです。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	定額残業代制度を実施していますか	□	□
2	定額残業代について、就業規則に明記していますか	□	□
3	定額残業代について、雇用契約書に記載していますか	□	□
4	定額残業代に相当する残業時間について明示していますか	□	□
5	定額残業手当について、基本給などと分離して給与明細に記載していますか	□	□
6	残業時間について、賃金台帳や給与明細に明記していますか	□	□
7	定額残業代と実際の残業についての残業代に差額がある場合支払っていますか	□	□
8	定額残業代に相当する残業時間は、36 協定で定める時間に収まっていますか	□	□
9	定額残業代に相当する残業時間と実際の残業時間の乖離は少ないですか	□	□
10	定額残業代を巡って今まで紛争が起こったことがありますか	□	□

FAX のご返送は　0263-32-7684　まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			