

病気休職

(高知県労働委員会)

相談内容

私は、先日業務外の病気で、医師から自宅療養が必要との診断書をもらいました。会社を長期間休まざるを得ない状況ですが、どのようにしたらいいでしょうか。また、その間収入がなくなってしまうのではないかと不安です。

お答え

労働者が何らかの事情で労務の提供ができなくなった場合に、従業員の地位を維持したまま、一定期間就労を免除するものとして会社が休職制度を設けていることがあります。

法律に基づく制度ではありませんが、あなたがお勤めの会社の就業規則や労働協約などに定めがある場合には、会社に申し出てはいかがでしょうか。規定に従って病気休職が認められる場合もあります。ただし、会社によって、休職期間や復職の手続が異なりますので、会社から十分な説明を受けるようにしてください。

病気休職は、労働者の事情による休職のため、その間の賃金が支払われなくてもやむを得ません。しかし、会社の就業規則等によっては、一定期間について賃金の補償をしている場合もありますので、規定をよく確認することが必要です。

また、事業主から十分な補償が受けられない場合でも、健康保険による「傷病手当金」制度があります。これは、健康保険の被保険者が傷病の療養のため労務に服することができないときに支給されるものです。支給額は原則、1日につき、傷病手当金の支給開始日の属する月以前の直近の継続した12か月間の各月の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額の3分の2に相当する額が支給されます。制度の詳細につきましては、お近くの全国健康保険協会などへお問い合わせください。なお、傷病手当金の受給には、事業主の証明が必要ですので、休職制度と併せて、このことも会社に確認されるとよいでしょう。

就業規則や労働協約などに病気休職の定めがない場合は、年次有給休暇による対応などが考えられます。しかしながら、実際の規定に捉われない運用がされている場合も想定されますので、より良い結果に結びつくよう会社と話し合っていくのが良いかと思われます。

いずれにしましても、今後のことについて、まずは会社にご相談されてはいかがでしょうか。その後、会社の説明に納得がいかないなど、お困りのことがありましたら、労働委員会では、公労使の三者から構成されるあっせん員が間に入り、労働者と事業主の話合いによる問題解決を促す「あっせん」制度もありますので、お気軽にご相談ください。