

労務 ROAD

■休職者への対応

本年8月に厚労省より公表された令和6年労働安全衛生調査（実態調査）によると、メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者又は退職した労働者がいた事業所の割合は、**12.8%**でした。この割合は、令和3年の同調査**10.1%**と比べると増加しており、会社として適切に対処できる体制を整備しておくことが重要といえます。今回の記事では、私傷病による休職者への対応等についてご紹介します。

「休職」とは？

そもそも休職とは、一般的には、私傷病など主に労働者側の個人的事情により労務不能の場合に、雇用関係を維持したままで労働する義務を長期間免除、または禁止することをいいます（原則無給）。休職前の欠勤段階等で、まずは**年次有給休暇（※）**の取得が検討されるケースもあります。休職は労働基準法に直接的に規定されているものではなく、休職制度の有無や内容は会社の**就業規則**で任意に定めます。

社内での対応 ～休職の手続き～

①医師の診断書の提出を求める。

→医師の診断書を会社へ提出してもらい、会社は休職の必要性を検討します。

②休職命令を発令する。

→上記①の診断書をもとに、**就業規則**に基づき会社は休職命令を発令して労働者を休職させます。

▶療養中は、**就業規則**に基づいて一定期間ごとに療養の状況確認の連絡を取ります。

公的制度について

傷病手当金（健康保険法）

社会保険の被保険者であれば、一定の要件を満たせば傷病手当金の申請が可能です。仕事を休んだ日から連続して3日間（待期）の後、4日目以降の仕事に就けなかった日に対して支給されます（標準報酬日額の約2/3を最長1年6か月支給）。

（※）年次有給休暇（労働基準法）

年休は、一定の要件を満たす労働者に法律上当然に発生する権利です。労働者が長期療養中であっても、年休残日数を限度に年休を取得することが可能です。ただし、すでに会社から休職命令が発令され労働義務が免除されている場合、労働義務が無い日について労働者は年休を請求することはできません。

■所員紹介（米田）

はじめまして。令和7年7月1日に入社いたしました、米田（よねだ）と申します。これまで医療機器の専門商社と花と園芸資材の輸入メーカーにて、営業職として従事してまいりました。自身の労災経験をきっかけに社労士の重要性を痛感し、この道を志しました。経営者さまと従業員さまの信頼関係を深め、よりよい労働環境づくりのお手伝いができるよう、実務を通じて日々学んでおります。

趣味は海外旅行と英語学習です。

この1年で仕事・プライベート合わせて5カ国を訪れました。中でも印象に残ったのは、中国の広州（左下）、オランダのカン

ペン（右下）、エストニアの首都タリンの旧市街（右上）です。旅先ごとに異なる文化や価値観に触れ、新しい発見を得ています。コソコソ培ってきた英語力を現地で発揮できたときには、大きな喜びを感じます！



VOL.972

(2509-2)



〒541-0054

大阪市中央区南本町

2-6-12

サンマリオンタワー16F

TEL:06-6224-0264

FAX:06-6224-0265

H P: <https://k-s-j.net/>

編集：井村・池上・茅原・石田

社長が入れる
労災保険のことなら

「葛城経営研究会」

詳しくは、
06-6224-0480 まで！

～中小事業の労働保険事務は「労働保険事務組合」への加入が便利です！～

●「労働保険事務組合」に加入するメリット

✓事業主様や家族従事者の方も労災保険に特別加入することができ、安心して仕事ができます。

✓労働保険料の分割払いで負担軽減（年3回の分割納付）

✓事務の効率化：労働保険の申告・納付等の労働保険事務は、労働保険事務組合が事業主様に代わって処理します。

お問い合わせは、労働保険事務組合（葛城経営研究会）へお気軽にどうぞ！

9月労務スケジュール

- ・健康保険・厚生年金保険の新標準報酬月額決定
- ・高校卒業予定者の面接等選考・内定開始(9/16～)
- ・秋の全国交通安全運動(9/21～9/30)