

組合運営に関するよくある質問に、本会の無料個別専門相談を担当している、弁護士・税理士・公認会計士・社会保険労務士の先生方がわかりやすくお答えします！

組合 Q & A 第97回



社会保険労務士法人ことのは
中小企業診断士
山下典明 先生

Q. 休みがちな従業員が、最近では欠勤が続き出社していません。
会社はどのように対応すべきでしょうか。

A.
※私傷病(業務外)の場合を想定して記します。

1. 長期欠勤の理由確認

● 業務中災害

会社都合による「休業」が適用されます。休業期間中(医師の指示)の解雇は労働基準法で禁止されています。

● 私傷病(業務外)

本人都合による「欠勤」又は「休職」が適用されます。

2. 就業規則「休職制度」の有無

当制度は、会社任意で設置することができます(労働基準法による設置義務なし)。

● 休職制度「あり」

要件に該当すれば、「休職制度」を利用できます。病気等、「医師判断」により数週間～数ヶ月の療養が必要ならば、「休職制度」利用を従業員に促します。

● 休職制度「なし」

止む無く欠勤を認める期間は、会社の判断に委ねられます。就業規則では「退職」や「普通解雇」事由に「労務提供ができない・業務遂行に耐えられない」が定められることが多く、無断欠勤ならば暦日数14日～30日が判断基準となり処分されます。

3. 休職手続き(重要)

休職制度を利用する場合、各フェーズの手続きが重要です。これらの手続きを疎かにして、労使トラブルに発展するケースを多く見かけます。現時点で休職者があり手続きをしていない場合は、顧問社労士など専門家へ相談の上、早急に処置することをお勧めいたします。時間が経てば経つほど、対象者へ伝えにくくなり、状況が複雑になります。

● 休職開始前(※事後でも通知)

休職通知書を作成、本人に通知します(※以下、記載事項例)。

- ・休職期間(○月○日～○月○日)
- ・復職要件(医師判断、元の業務に就労可能なこと等)
- ・休職期間満了時の対応
- ・社会保険料および住民税の取り扱い

● 休職中(※会社との接点)

本人から定期的な経過報告を受けてください(報告がない場合は会社から連絡)。報告において、通院状況・回復状況・復職可能性等を確認します。定期的に会社と接点を持つことで、復職時の労使違和感を軽減できます。

社保加入者かつ「労務不能」医師証明があれば、健康保険の「傷病手当金」を利用できますが、知らない方もいるため会社から案内することをお勧めいたします。

● 復職(※医師の診断・意見)

復職可否を労使間だけで決定することは危険です。医師の診断・意見を根拠として、復職可否を決定してください。なお、医師の診断・意見を求める場合、業務内容を詳しく伝えることが大切です。場合により、会社が指定する医師(産業医等)へセカンドオピニオンを求めることもあります。

4. 社会保険料・住民税の回収(方法を決めておく)

社会保険料と住民税(特別徴収)は、会社責任により毎月納付が発生します。賃金等から本人負担分が回収できない場合、会社立替が発生します。本人から立替分を回収できず、その状態が数ヶ月続くと、本人債務が数十万円に膨らみます。支払い能力の関係から回収が難しくなることも多いため、事前に労使間で立替分の回収方法を決めておくことが大切です。決定事項が履行されない場合は、都度「請求書」を発行します。

● 社会保険料：報酬月額300千円ならば月4万円程度(※本人負担分)

● 住民税：特別徴収から普通徴収(本人納付)に切り替えることも可能

5. よくある事例とリスク

- 社会保険料(本人負担分)を会社が立て替えているが、本人から徴収していない。立替額が高額化(数十万円)しており、現実的に徴収が難しい(財務リスク)。
- 長期欠勤中に人員補充をしたため、復職させる受け入れ先がない。会社は「そのまま退職するだろう」と考えていたため何も対応しておらず、本人の復職希望にどうしたらよいか苦慮している(労務リスク)。
- 就業規則はあるが、労使トラブルを恐れて対応を放置していた。その結果、長期欠勤を認める前例(実態≠就業規則)ができてしまった(規程不整合リスク)。
- 貢献度が高い相手には対応が緩く、低い相手に対応が厳しい。明確な基準がなく、結局は経営者の好き嫌いで対応が判断されている(不平等リスク)。
- 社会保険料等も生じないため長期欠勤を放置、在籍状態が続いていた。欠勤対象者が不祥事・事件を起こして逮捕された(風評リスク)。
- 病気の理由は会社にあるという労働者主張。長時間労働(過労)やハラスメント行為等を主張することが多く、調査が必要となる(コンプライアンスリスク)。

組合個別
専門相談

● 通常相談は無料、秘密厳守 ●

■ 次回日程

◎ 法律、税務・経理、労務

令和7年

11月5日(水)

「zoom」による
オンライン相談
もできます。

午後1時～4時 本会会議室にて

● 電話予約をお願いします。 本会 組合支援部 TEL:045-633-5132