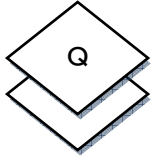




労働相談Q & Aで解決！

解雇③



病気療養のため3か月間休職している従業員の代わりに、別の従業員を雇いました。このため、休職している従業員に退職勧奨しようと思いますが、問題ありますか。

A 就業規則で定めた休職期間の上限を超えていない場合、当該従業員が応じなければ退職させることはできません。

解説はこちら

- 私傷病による休職制度については、法律上の定めはなく、制度そのものを設けるかどうかは会社の方針によります。休職制度が設けられている場合には、労働協約や就業規則において、休職が可能となる事由や期間の上限、休職期間中の賃金支給の有無及び限度額、復帰が可能となる要件、休職期間満了後の取扱い等を定めているでしょうから、その定めに従ってください。
- 休職期間の上限となる期限までに病気が回復せず従業員が復帰できない場合、自然退職又は解雇することも考えられます。
- 退職勧奨は、あくまで使用者が労働者に対して退職を勧めるという行為であり、これに応ずるかどうかは労働者側の自由な判断で行うことができます。従業員が退職したくないのであれば退職させることはできません。

どうすれば？

- 就業規則等の内容に従い判断してください。また、休職時に何らかの取り決めがあった場合はその内容を確認してください。
- 就業規則等の内容や取り決め該当しなければ、従業員を退職させることはできません。
- 就業規則に記載があり、私傷病により業務に耐えられないなど真にやむを得ない相当な理由が認められる場合は退職（解雇）が可能な場合もあります。

お問い合わせ

- 山梨県労働委員会事務局
〒400-8501 甲府市丸の内1-6-1 山梨県庁北別館3階
電話 055 (223) 1827

相談時間 8:30～17:00（土・日・祝日を除く）

URL <https://www.yamanashi.lg.jp/roudou-iin/>