

労働基準情報

休職満了の予告必要か？ 自然退職ではなく解雇

労基


私傷病で休職中の従業員がいますが、まもなく期間満了となります。今も復職のメドが立たず、このままでは退職とせざるを得ません。当社の就業規則を見ると、「期間満了までに休職事由が消滅しないときは、解雇する」という文言になっています。解雇ですから、期間満了の日前に予告を発しておくべきでしょうか。



A 期間満了日に実施を

私傷病で労働の提供ができない場合、最初に年休を消化し、その後は欠勤状態になります。しかし、正社員等を対象として「私傷病休職」の規定を設ける会社が少なくありません。この場合、欠勤が一定期間続いた後、「休職」が発令され、労働義務が免除されます。

会社が定める休職期間内に就労可能となれば復職となりますが、回復しなければ退職・解雇となります。休職制度の趣旨は、一般に「解雇猶予である」と言われています。

貴社の就業規則では「解雇」と記載されているので、「自然退職」ではなく、解雇の手続が必要になります。

休職として、解雇猶予の効力は期間満了日まで存続します。傷病が回復すれば、復職を申し出る権利が保留されています。それにもかかわらず、期間満了の30日前に「解雇処分を確定」するのは矛盾とも言えます。予告の時期は、「休職の所定期間を超えたとき」です。

減額する仕組みは？ 障害者の最低賃金

最賃


障害者の雇用を進める中で、最低賃金の減額に関する仕組みがあると知りました。申請の仕組みはどうなっているのでしょうか。法の差別禁止規定との関係も心配です。



A 許可申請前に本人に説明を

最賃法7条では、精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者などに関して、労働能力に応じて最低賃金額を減額する仕組みを設けています。

障害者であることを理由に一律に減額が認められるわけではありません。

障雇法では、通達（平27・6・16職発0616第1号）で、減額の特例を適用することは、法で禁止する差別に該当しないとしています。

減額を受ける際の留意点に関しては、減額の特例許可マニュアル（平28・4・19参賃発0419第1号）が定められています。具体的には、事業主が都道府県労働局長の許可を受けることを条件として個別に最低賃金の減額の特例が認められています。許可申請書の提出先は事業場の所在地を管轄する労働基準監督署になります。

なお、事業主に対して、「減額特例の許可を理由に一方的に賃金額を決定・変更することはできない」としています。許可申請をする前に、申請を行うこと及び賃金額について、申請者から減額対象労働者又は後見人等に対して説明するよう求めています。