

【Q：傷病による長期欠勤職員への対応】

Q 業務外による私傷病で、長期間欠勤する職員に対する給与等の支給は、どのように対応すべきですか。
また、長期欠勤に伴う各種手当金の受給要件についても教えてください。

A

業務外の私傷病により、法人の定める期間を超えても治癒しなく、勤務できない場合は、休職を命ずることができます。

休職とは、一定の期間職員としての地位を保有したまま、職務に従事する義務を免除して職務に従事させない在職中の特別な扱いを言います。

また、休職に関しては、法律上の規定がないため、就業規則又は労働契約等により、休職事由・休職期間、休職中の処遇（賃金の支払い等）、休職期間満了時の取扱いなどを定めておく必要があります。

特に、休職期間中の賃金の支払いについては、使用者において、ノーワーク・ノーペイの原則に基づき無給とするか、又は、就業規則において有給とするのかを決定する必要があります。

休職により無給となった職員に対しては、生活保障制度として健康保険の傷病手当金があります。1日につき標準報酬日額の3分の2が1年6ヵ月を上限として支給されます。（健康保険法第99条）

ただし、最初の連続した3日間は、待機期間として傷病手当金は支給されません。

この待機期間については、賃金の支払いの有無は関係なく、仕事を休んだ（労務不能）ことだけが条件となります。