

休職・復職時の注意点と対応方法について

メンタルヘルス不調による休職のご相談は毎年増加傾向にあります。メンタルヘルス不調の原因は様々ですが、心の健康問題により休職となる従業員に対して、企業には慎重な対応が求められます。就業規則における休職・復職の規定をしっかりと整備して、労務トラブルに対応ができるように準備しておきましょう。

①メンタルヘルス不調に関する最近の傾向

過去1年間（令和5年11月1日から令和6年10月31日までの期間）にメンタルヘルス不調により、連続1か月以上休職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%**となっています。

【令和6年 厚生労働白書 統計データ】

過去1年間に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または退職者がいた事業所割合

事業所規模	事業所計	1か月以上休職	退職
100～299人	100.0	52.2%	22.4%
50～99人	100.0	24.8%	19.9%
30～49人	100.0	10.9%	5.8%
10～29人	100.0	4.2%	2.6%
平均割合	100.0	10.2%	6.2%

※統計データのうち300人未満の事業所を抜粋

②メンタルヘルス不調の予防

■ストレスチェック：労働者数50人以上の事業場には、年1回の実施が義務付けられています。これは、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、労働者自身の気づきを促すとともに、集団分析を通じた職場環境の改善によるメンタルヘルス不調の防止を目的としています。

なお、労働者数50人未満の事業所について、現在、実施は努力義務となっていますが、2025年5月に成立した改正労働安全衛生法により、遅くとも2028年5月までには、ストレスチェック実施が義務付けられることとなっています。

■長時間労働者への面接指導：法定時間外労働が月80時間を超え、疲労の蓄積が認められる労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが義務付けられています。

③休職の対応方法

休職とは、従業員が業務外のケガや病気で働く事ができなくなった場合に、すぐに退職扱いとはせず就労の義務を免除する制度です。

就業規則へ規定することにより、トラブル回避にもつながります。

(1) 休職の決定

従業員から休職の申出があった時や、医師により労務不能と判断された時に従業員から診断書が提出された場合等において、会社が従業員に対して休職を命じます。

(2) 休職期間

休職期間は法律で導入が義務づけられているものではない為、「就業規則に定められた期間」となります。会社への貢献度・勤続年数等に応じて休職期間を設ける事をお勧めします。

(3) 休職中の賃金

ノーワークノーペイの原則から無給です。ただし健康保険に加入している場合、傷病手当金として給与の約2/3程度（最大通算で1年6か月まで）が保険給付されます。

(4) 休職に入る際の手続き

医師の診断書を添えて休職願を提出してもらいます。その後、休職期間中の取り扱いについて記載した「休職命令書」の交付や「誓約書」の取り交わしを行います。誓約書には、療養に専念することや、会社が指定する頻度において、会社に近況の報告をする等の旨を記載します。また、休職中でも社会保険料の負担は発生します。定期的に社会保険料を会社に支払う旨も誓約書への記載しておきましょう。

④復職に関する対応方法

休職中の労働者から、復帰の意思が伝えられた場合は、主治医による職場復帰可能とされた診断書の提出を依頼してください。診断書が必要な理由は、本人が復職を強く望んでいる場合で、医師の診断書等を確認することなく復職させてしまうと、後々傷病の再発や悪化した場合に、復職させた会社側の責任が問われる可能性があるためです。

また、主治医による診断は、日常生活における病状の回復程度であるにもかかわらず、職場復帰を判断している場合もあります。

「復職可」の診断書を提出してきた従業員の様子や診断書に記載された内容に乖離が見受けられる場合は、会社指定の医師（産業医等）に確認する等、慎重に復職を判断するようにしましょう。

万一、傷病休職期間が満了となっても復職できない状況の場合は、休職期間満了による自然退職とします。なお、自然退職の旨は就業規則の規定が必要です。休職、復職の取扱いについては労務トラブルになりやすいため、この機会に就業規則を見直しましょう。

お困り事がございましたら、お気軽にご相談ください。