MK人事 NEWS
社会保険労務士法人
エムケー人事コンサルティング
第76号　　令和5年 4月1日発行
TEL：03-3676-4952/FAX：03-3676-4990

休職・復職時の注意点と対応方法について

新型コロナの影響で従業員のメンタルヘルスへの影響が顕著になっています。テレワークの拡大等により就業環境の大きく変化する中、コミュニケーション不足によるストレスの増加など、今まで想定していない従業員への配慮が必要な時代になっており、メンタルヘルスに関するご相談も増えています。今回は、精神疾患等により労働者を休職・復職する場合の注意点と対応方法について解説していきます。

①休業から復職までの流れを事前に明確にする

『メンタルヘルス』とは、【心の健康問題】と例えることが出来ます。心の健康問題により休業した従業員への職場復帰の支援は、他の病気、ケガで休職した場合と異なる難しさがあります。復職できる状態になっているかどうかの検証が必要であり、また精神疾患の場合、再発するケースが多く、長いリハビリ期間が必要な場合も想定されます。

単に休職させるだけではなく、復職後の職場復帰を円滑にする方法も含めて、心の健康問題で休業している従業員が円滑に職場復帰するためには、職場復帰の支援計画を策定することや、就業規則、休職規程など関連規程の整備等により、休業から復帰までの流れを予め明確にしておく必要があります。

図２　職場復帰支援の流れ

（出典：厚生労働省『心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き』

②休職・復職を判断する際の注意点

休職や復職する際、どのように判断すべきでしょうか。

結論としては、医師の診断書等を参考に、就業規則・休職規程等の規定内容により、会社側の判断で休職・復職させるかどうかを決定します。

古い就業規則ですと、「～の場合、休職となります」と会社側の判断の余地がないものがありますが、休職・復職制度は最終的な判断は会社側が担うべきものです。

また、復職させる際、本人が復職を強く望んでおり、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ります。

そのためにも医師の診断書、もしくは会社の指定医の診断等は必ず確認した上で、復職を判断するようにしましょう。

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。休職の流れは以下の通りです。

（1）休職の決定

欠勤の最初の日から休職扱いにはせず、1か月程度様子を見てから休職にするのが一般的です。

（2）休職の期間

休職期間は法律で決め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。

会社への貢献度および、勤続年数に応じて休職期間を設ける事をお勧めします。

（3）休職中の賃金および所得保証

原則、無給です。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う必要があります。休職願を受け取ったあと、休職期間中の取り扱いについて記載した命令書や誓約書を本人に通知します。療養に専念する事や1週間に1回以上は会社に近況の報告をする旨を記載します。

また、休職中でも社会保険料の負担は発生します。休職に入る前に、定期的に社会保険料を会社に支払うよう書面等で取り決めしておくようにしましょう。

④復職に関する対応方法

症状が回復し、復職が可能となった場合でも十分な注意が必要です。医師の診断書を必ず確認し、復職可能か判断します。主治医では状況が詳しく分からない場合、会社側で医師を選任し、診断を依頼する事も可能です。通勤手段は以前と同様で大丈夫か、また、復職以前と同様の業務を行えるかを確認（リハビリ勤務期間を設定する等）し、場合によっては業務内容の変更や再発の疑いがある際に面談を行うなどの対策を実施します。

傷病休職期間が満了しても、傷病休職事由が消滅しない場合は、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、今回を機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、エムケー人事コンサルティングまでお気軽にご相談ください。