

精神疾患による休職・復職の流れと注意点

精神疾患により休職となった社員に対してどのような対応をすべきかについて、順を追って解説します。

はじめに

社員がうつ病など精神疾患により休職を願い出た場合は、取り扱いを慎重にしなければなりません。以下、順を追って精神疾患による休職への対応について解説します。

1. 休職申し出時

社員が休職を申し出る際には、休職申出書、並びに医師の診断書などの提出を求めましょう。提出された診断書を確認した上で、原則として就業規則等で定める休職期間の範囲内で医師が指定した療養期間に合わせて**休職命令書を交付**してください。

就業規則の定め方にもよりますが、一般に休職は**会社が決定し、仕事を一定期間休んで治療に専念するよう業務命令する制度**とされています。会社は医師の診断書を判断材料として休職の必要性を検討し、社員が健全に仕事ができる状態に回復するための療養期間として休職命令を出します。休職命令書には以下の事項等を記載しましょう。

- 就業規則等の根拠
- 休職期間
- 復職の際の手続き方法
- 復職の可否は会社が判断すること
- 休職期間の延長や終了に関すること

2. 休職期間中

休職期間中は、原則として「**治療に専念するよう会社から命令されている期間**」という位置付けになります。プライバシーに過度な干渉をすることは控えるべきですが、医師の診断等を考慮しつつ、場合によっては療養期間として不適當な行動は慎むよう伝えても良いでしょう。

3. 休職期間の延長

休職期間の延長を申し出る場合は、休職命令書で定めた休職期間が終わる前に新たな期間の休職申出書、医師の診断書の提出を求めましょう。

休職期間の限度を超える休職の申し出について会社は拒否できます。就業規則の該当条文をもとに説明し、限度の期日までの休職命令としてよいでしょう。ただし、過去に当該限度となる期日を超えて休職させることが常態化していた場合は注意が必要です。なぜなら「他の人は延長されたのに自分だけ延長されないのは不当だ」などと主張される可能性があるからです。

4. 復職

休職の決定と同様、復職についても原則として決定権は会社にあります。休職者から復職願と診断書の提出を求め、復職の可否を検討しましょう。会社は労働者の安全や健康に配慮する義務があります（=**安全配慮義務**という）ので、復職判断は「復職させて安全な状態まで回復しているか？」という基準で検討します。

主治医の作成した診断書は原則として尊重すべきですが、それだけで判断が難しい場合には、必要に応じて会社が指定した別の医師への受診を命じる可能性があることをあらかじめルール化しておきましょう。

5. 自然退職

休職期間が経過しても復職できない場合は、自然退職として取り扱うことが通常です。自然退職とは、社員が私傷病により休職期間を経ても本来提供すべき役務を提供できない状態から回復しなかったことによる「会社の責任ではない退職」であるという意味で用いられる言葉です。精神疾患による休職・復職・退職はトラブルになりやすいため、あらかじめ当事務所までご相談ください。