人事労務レポート

２０２６年１１月号（Ｖｏｌ．２１７）

社会保険労務士法人山口事務所

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

今回のテーマ

【精神疾患による休職への対応】
～休職開始から復職・期間満了まで、会社が押さえておきたいポイント～

1　精神疾患による休職が発生したときの初期対応
2　休職中の従業員への対応
3　復職時の判断・復職後の再発防止と休職期間満了時の対応

1　精神疾患による休職が発生したときの初期対応

精神疾患による休職の申し出があった場合、会社には、本人の健康状態に配慮しながら、適切に休職手続きを進めることが求められます。初期対応が不十分な場合、本人とのトラブルや職場復帰時の問題につながることもあるため、まずは次のポイントを押さえておきましょう。

（1）精神疾患の特徴と職場で見られるサイン

精神疾患は、外見からは不調が分かりにくく、本人も症状をうまく説明できない場合があります。また、症状の現れ方や回復までの期間には個人差がありますが、職場で見られる主なサインとして、次のようなものがあります。

・遅刻、早退、欠勤が増える
・集中力や判断力が低下し、ミスや業務の遅れが増える
・以前と比べて口数が減る、表情が乏しくなる
・周囲とのコミュニケーションを避けるようになる
・イライラしやすくなる、些細なことで落ち込む
・頭痛、腹痛、めまい、動悸などの身体症状を訴えることが増える
・食欲不振や睡眠不足、慢性的な疲労感が見られる

こうした変化が見られた場合は、安易に本人の意欲や能力の問題と判断せず、早めに声をかけ、体調や業務上の困りごとを確認することが大切です。また、医療機関の受診を勧める際に、心療内科への受診に抵抗がある場合は、まずは身近な内科を受診することを勧めるのも一つの方法です。

（2）休職の申し出を受けた際の確認事項

本人から精神疾患による休職の申し出があった場合は、まずは状況を確認し、必要な手続きを整理します。

【確認しておきたいポイント】

・医療機関を受診しているか、主治医からどのような診断や指示を受けているか

・就労の可否や、就労上の配慮について主治医から指示があるか

・主治医の診断書の記載内容、療養期間

なお、本人への聞き取りは、必要な範囲にとどめ、病状や治療内容などのプライバシーに十分配慮しましょう。

（3）休職制度の確認と本人への配慮

休職の申し出を受けたら、就業規則の休職に関する規定を確認し、規定内容に沿って対応します。

また、休職期間や休職期間満了時の取り扱いなどについて、あらかじめ書面で本人に説明しておくことが重要です。

【確認しておきたいポイント】

・休職の開始要件、休職期間、休職期間の起算日

・復職時の判断基準や提出書類

・休職期間満了時の取り扱い

精神疾患による休職への対応では、制度に沿った適切な手続きと、本人の状態に応じた柔軟な配慮の両立が重要です。初期段階から丁寧に対応することが、療養や円滑な職場復帰につながります。

また、精神疾患による休職を未然に防ぐためには、日頃から従業員の心身の変化に気づける職場環境づくりも重要です。長時間労働の是正や業務負担の見直し、相談しやすい体制の整備など、従業員が安心して働ける環境づくりに取り組みましょう。

担当：簑毛

2　休職中の従業員への対応

休職中は、従業員の療養を最優先としながら、会社として必要な連絡や手続きを進めることが大切です。特に精神疾患の場合、症状や回復の経過には個人差があるため、本人の状態に配慮した対応が求められます。

(1) 休職中の連絡方法と健康情報の取り扱い

うつ病や適応障害などでは、気分の落ち込みや意欲の低下、不安感などが生じ、日によって体調が変動することもあります。そのため、休職開始時に連絡窓口や連絡方法・頻度を本人と確認し、メールを活用するなど、負担の少ない方法を検討しましょう。

連絡頻度は、本人の体調や主治医の意見を踏まえて設定します。例えば、当初は月 1 回程度とし、主治医から回復傾向にあるとの意見が示された場合には、本人の状態を確認しながら 2 週間に 1 回程度に増やすことも考えられます。

また、業務の進捗や復職時期について頻繁に確認することは避け、必要な事務連絡にとどめることが大切です。診断名や治療内容などの健康情報も、取得・共有する範囲を必要最小限にし、適切に管理しましょう。

(2) 給与・賞与・傷病手当金・労災保険の確認

休職中の収入や社会保険の取り扱いについて、本人に必要な情報を案内します。

給与：休職中は労務の提供がないため、原則として給与の支払義務はありません。無給とする会社が一般的ですが、一部支給などの取り扱いは就業規則や賃金規程によります。また、社会保険料は休職中も原則として発生するため、本人負担分の徴収方法も確認しましょう。

賞与：査定期間中の勤務実績や業務成績などを踏まえ、休職期間に応じて減額・不支給とする場合があります。支給条件や算定方法は、就業規則や賃金規程を確認しましょう。

傷病手当金：うつ病や適応障害などの精神疾患も、次の要件をすべて満たす場合は支給対象となります。

① 業務外の病気やけが（私傷病）の療養のために休業していること
② 療養のため、それまで従事していた仕事に就けない状態であること
③ 連続する 3 日間の待期期間を含め、4 日以上仕事を休んでいること
④ 休業期間中に給与の支払いがないこと（給与が支払われても、傷病手当金より少ない場合は差額が支給されます）

待期期間には有給休暇や土日・祝日も含まれます。
支給額は原則として標準報酬月額を基に算出した額の 3 分の 2 で、支給期間は通算 1 年 6 か月です。

労災保険：長時間労働やハラスメントなど、業務による強い心理的負荷が原因で精神疾患を発症した場合、労災に該当する可能性があります。業務上の要因が疑われる場合は、安易に私傷病と判断せず、慎重に対応しましょう。

本人の健康状態については、産業医がいる場合は面談記録などを確認し、必要に応じて意見を聴くことを検討しましょう。産業医がいない場合は、心療内科や内科などの医療機関に相談を促すことも考えられます。あわせて、業務上の要因の有無を判断する材料として、勤怠記録や業務記録、職場での出来事に関する資料などを確認・収集しておくことが大切です。

(3) 業務上の要因の把握と職場環境の見直し

精神疾患の背景には、長時間労働や過重な業務、人間関係など、職場環境が関係している場合もあります。再発防止に向けて、発症の原因となった可能性のある要因を把握することが大切です。

例えば、次のような点を確認します。

労働時間・業務量： 残業や休日出勤の状況、業務量が本人の負担になっていなかったか
業務内容・配置： 業務の難易度や責任の重さ、本人の能力・適性とのミスマッチがなかったか
人間関係・ハラスメント： 上司や同僚との関係、ハラスメントの有無
サポート体制： 相談できる相手の有無や、業務の引継ぎ・教育体制

原因を把握するため、本人のプライバシーに配慮したうえで、直属の上司や同僚へのヒアリング、勤怠データや業務記録の確認などを行います。必要に応じて産業医等の専門家の意見も参考にし、業務量や配置、職場環境の見直しにつなげましょう。

担当：時森

3　復職時の判断・復職後の再発防止と休職期間満了時の対応

精神疾患による休職からの復職にあたっては、本人の体調回復だけでなく「職場で実際に業務を遂行できるか」の見極めと、復職後の再発防止策が不可欠です。

(1) 復職可否の判断基準

主治医から「復職可能」の診断書が出ても、会社は診断書の内容だけで判断せず、慎重に判断する必要があります。主治医は「日常生活を送ることが可能か」を基準に判断しているケースが多く、職場が求める「業務遂行能力」まで回復しているとは限らないためです。

【判断時の主なチェックポイント】
・規則正しい生活リズム（定時の起床・就寝）が維持できているか
・一定時間の集中力や、通勤・勤務に耐えうる体力が戻っているか
・従前の業務内容・業務量に対応できる状態か
・服薬による眠気・倦怠感など、業務上の支障がないか

必要に応じて、本人の同意を得たうえで会社側から主治医へ業務内容を共有して意見を求めたり、産業医の面談・意見を活用したりしながら、最終的には会社が総合的に復職の可否を判断します。

(2) 復職後の再発防止とフォローアップ

復職直後から従前どおりの業務や責任を課すことは避け、段階的な負荷軽減を行います。

就業上の配慮：残業・休日出勤の制限、業務量の軽減、対人折衝の回避、時短勤務・時差出勤の導入など
定期面談とモニタリング：上司や人事担当者が定期面談を行い、疲労度や勤怠を把握

配慮事項は固定せず、回復状況に応じて段階的に見直します。遅刻・欠勤の増加や集中力低下などの兆候が見られた場合は、速やかな業務調整や受診勧奨を行うなど、早い段階で対応することが重要です。

(3) 休職期間満了時の注意点

期間満了時に復職できない場合、就業規則に基づき「自然退職」や「解雇」の手続きへ進むことになりますが、形式的な適用は労務トラブルのもとになりますので、次の点を必ず確認してください。

配置転換の余地：契約上、職種が限定されていない場合、元の業務が難しくても本人の能力や経験、会社の規模、配置転換の可能性などを踏まえ、他の業務で就労できないかを検討することが重要です。
回復の見込みと規程の確認：近いうちに回復が見込める場合、休職期間の延長などの柔軟な対応が可能か就業規則を再確認します。
労災該当性の確認：長時間労働やハラスメントなど業務起因の疑いがある場合、労災に該当すれば労働基準法上の解雇制限（療養中およびその後 30 日間の解雇禁止）が適用されます。

休職・復職対応は、単なる手続処理ではなく、従業員の安全配慮と会社の法的リスク管理の両立が求められます。日頃から就業規則の規定や運用フローを整備しておきましょう。

担当：外賀

お知らせ　/　ご案内

弊所代表の山口が行うセミナーをご案内いたします。

『人事労務担当者の基礎知識』～人事労務の必要な知識を 1 日でまとめて理解～

■2027 年 1 月 27 日（水） 10：00～16：30

https://www.rosei.jp/seminarstore/seminar/11883

作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 2-1-6 青山エイティーンビル 2 階

TEL：03-6427-1191 FAX：03-6427-1192

Homepage：https://www.ys-office.co.jp

Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice　X：https://x.com/sr_ysoffice

YouTube：https://www.youtube.com/@Ys-office/featured

社会保険労務士法人 山口事務所

Labor and Social Security Attorneys' Firm Yamaguchi Office