労働・助成金情報 特急便

第 151 号（2025 年 11 月）

深川経営労務事務所
社会保険労務士　深川　順次
〒812-0014
福岡市博多区比恵町 11-7-701
TEL：092-409-9257
FAX：092-409-9258

突然、従業員が会社に来なくなる。突然、従業員が診断書を持ってきて療養が必要な状態を知る。
こういった状況を経験する会社が増えてきています。休職については、労働基準法に定めがないため、会社によっては就業規則に定めておらず対応が複雑になることがあります。だからといって、うちの会社は就業規則に「休職」について規定しているから大丈夫、と思っていても、実務ではどのように対応していいのかわからず戸惑うことが多いです。
今回は、就業規則に休職の規定があることを前提として、従業員が適応障害などで働けない状態になった時の会社の対応を確認します。
一般的に休職を設ける際の内容としては、休職になる事由と条件、休職期間、休職期間中の賃金等および、復職できる場合、復職できない場合です。会社によって内容が違ってくるため、①傷病により欠勤が１か月以上になるときに休職。②従業員が診断書を持ってきたときに休職。この２パターンについて会社の対応を考えます。

＜傷病で欠勤１か月以上になったときに休職＞

①　従業員がケガや病気で欠勤が１か月以上続いたときには、会社から休職辞令を出します。

休職辞令の内容は、

- 就業規則の休職規定によって休職を命じること
- 休職の期間
- 賃金や個人負担分の社会保険料の支払いについて
- 休職期間満了までに復職できない場合には、就業規則の定めにより自然退職すること

これらのほかに、会社で復職について提出書類がある場合や休職中の定期報告がある場合には、記載していると従業員も安心します。

（ポイント）
休職辞令を出す前の欠勤期間は、従業員がケガなのか病気なのか、どのような状態で欠勤をしているのか、現状を確認するために連絡をとり、状況を確認します。場合によっては、有給休暇の使用や傷病手当金の利用説明などをしましょう。

②　休職復帰予定の確認をします。

休職期間終了の２週間～４週間前に、休職している従業員の健康状態の確認と復職できるかを確認します。特に精神疾患は判断が難しいため、働くことができるのか次の判断基準でチェックをしましょう。

- 通勤時間帯に一人で安全に通勤ができる
- 決まった勤務日、時間に就労が継続して可能である
- 業務に必要な作業ができる
- 作業による疲労が翌日までに十分回復する
- 適切な睡眠覚醒リズムが整っている、昼間に眠気がない
- 業務遂行に必要な注意力・集中力が回復している

（ポイント）
従業員の返答だけで判断せず、場合によっては医師の診断書の提出をしてもらうことも考えます。
また、早く復職したい従業員の意思を組んで主治医が診断書を作成することもあるため、会社の指定する医師への受診ができるように規定に定めておくとよいです。

③ 休職期間満了時に復職ができない場合の対応
就業規則の規定に、休職期間満了時に復職できないときは自然退職となる規定があればそのまま自然退職になります。会社は、退職通知書で従業員に通知します。
（ポイント）
離職票の退職理由は、私傷病による休職期間満了による退職になるため、就業規則の休職部分のコピーと退職通知書のコピーを添えてハローワークに届け出ます。

④ 休職期間満了時に復職できる場合の対応
まずは現職に従業員を復帰させます。元の慣れた職場で、ある程度のペースがつかめるまで業務負担を軽減しながら経過を観察します。その上で配置転換や異動を考慮しましょう。
（ポイント）
精神疾患の再発防止のために、労働時間の見直し、相談しやすい職場環境の改善に取り組みます。

＜従業員が診断書を持ってきたときに休職＞
従業員が、療養が必要だとわかる診断書を持ってきた時点で会社から休職辞令を出します。
後の対応は、傷病で欠勤が１か月以上になるときの休職と同じです。
（ポイント）
提出された診断書の期間が休職期間より短い場合は、診断書の療養期間内に従業員の健康状態を再度確認します。

会社で規定している休職内容によっては、休職になる条件に診断書を持ってきた場合の休職がない、休職期間満了による退職の規定がないところもあると思います。一度、自社の就業規則を確認することをおすすめします。
また、精神疾患で休職になる場合、長時間労働やハラスメント、人間関係等の職場環境に馴染めないことが考えられます。社内の労働環境の見直しも検討されるとよいでしょう。

参考出典：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』