古田土人事労務 NEWS

社会保険労務士法人
古田土人事労務
第119号　　令和8年 11月1日発行
TEL：03-3675-4952/FAX：03-3675-4954

休職・復職時の注意点と対応方法について

近年、メンタルヘルス不調による休職が増加傾向にあり、厚生労働省の調査によると、メンタル不調で連続1か月以上休業した労働者がいる事業所の割合は、「10社に1社」のペースに達しています。メンタルヘルス不調は事前の予防と早期発見が大切で、企業には慎重な対応が求められます。未然に労務トラブルを防ぐために、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、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6年11月1日から令和7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**13.5%**（令和6年調査12.8%）で昨年より0.7%増加となっています。

【令和7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	50.2%	24.7%
50～99人	100.0	23.8%	9.8%
30～49人	100.0	14.1%	8.1%
10～29人	100.0	4.6%	3.8%
平均割合	**100.0**	**10.8%**	**6.5%**

※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と早期発見

■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 。

現在、実施は努力義務となっている労働者数50人未満の事業所についても、令和10年４月１日より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 。

■「いつもと違う」不調の初期サイン

従業員の不調を早めに察知することが大切です。不調のサインは以下のような変化があります。

行動の変化：勤怠不良が増える、ケアレスミスや報告漏れが急増する、締め切りを守れなくなる。

態度の変化：対人関係が悪化する、急にイライラしやすくなる、表情が暗い。

外見・身の回りの変化：服装や髪型に清潔感がなくなる、デスクの上が急に散らかり始める。

③休職の対応方法

（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

■「復職可」の診断書提出と会社側の責任

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。本人が「戻りたい」と強く望んでいても、医師の診断書を確認しないまま復職させ、のちに傷病が再発・悪化した場合、会社側が「安全配慮義務違反」として法的責任を問われるリスクがあります。なお、「復職可」の診断書を提出してきた従業員の様子と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。

■トラブルを防ぐ就業規則の見直し

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。しかし、自然退職とするためには就業規則への明確な規定が必要です。休職・復職は最も労務トラブルに発展しやすい領域の一つです。この機会に必ず就業規則の記載内容を見直しておきましょう。

■「治療と仕事の両立支援」の努力義務化

令和8年4月1日施行の改正法により、事業主には職場における「治療と仕事の両立支援」に取り組む努力義務が課されています。短時間勤務や業務量の調整といった段階的なリハビリ勤務制度を設け、復職後も安心して働き続けられる環境を整えることが重要です。お困り事がございましたら、古田土人事労務まで、お気軽にご相談ください。

あなたの会社に元気と未来を届けます！
KODATO