



成迫 社会保険労務士法人
松本事務所 TEL 0263-88-2862
長野事務所 TEL 026-291-4152

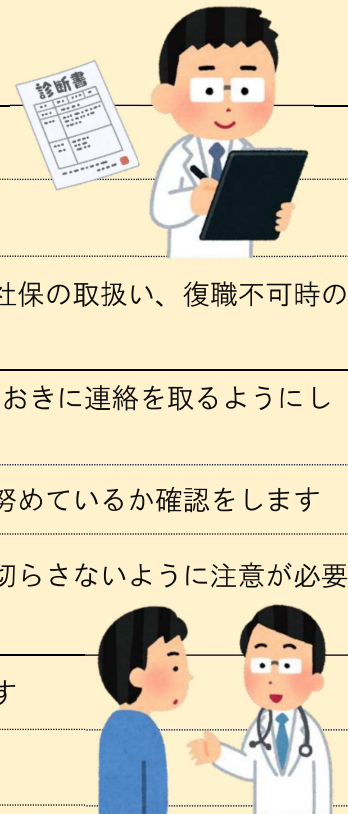


メンタルヘルス不調の従業員対応について

「従業員がメンタルヘルス不調で診断書を持ってきたけれど、どうすればいいか」というご相談が、業種を問わず寄せられております。厚生労働省保険局が令和2年3月26日にまとめた資料では、**傷病手当金の支給件数は年々右肩上がり**になっており、精神及び行動の障害の割合を年齢階層別にみると15～19歳の42%、20～29歳の53.5%、30～34歳の49%、35～39歳の46%、40～44歳の41%と若い世代で目立ち、**全国的にメンタルヘルス不調が増加している**ことがうかがえます。従業員が休職・復職するまでには次のような対応が必要になります。



段 階	対 応	留 意 事 項
休職者が 出る前に	休職、復職規定の整備	休職条件、休職期間は適切か
休職開始	休職対象の確認	医師の診断書を提出してもらいます
	休職命令書（通知書）の発行	「書面」で明示します
	休職命令書の記載内容	休職期間、給与の扱い、連絡方法、社保の取扱い、復職不可時の取扱いについて
休職中	連絡頻度	休職期間にもよりますが、2～3週間おきに連絡を取るようになります
	療養の確認	お薬手帳や通院歴を確認して改善に努めているか確認をします
	医師の診断書	診断書に記載されている療養期間を切らさないように注意が必要です
休職期間 満了前	復職判定	休業期間が満了する前に必ず行います
	主治医の診断書をもらう	現在の状況を確認します
	主治医面談（可能であれば）	事前に本人より主治医から情報提供を受ける旨の了承をもらったうえで実施します
	試し出勤	・事前に主治医に復職プログラムの内容を確認しておくとうと良いです ・業務と関係のある内容の場合は賃金が発生します



休職制度は法律上定めのない制度ですが、休職期間満了時に復職できなければ自然退職にするなど、対応について整備しておくことで退職に際して争いを軽減することができます。休職開始、休職中、休職期間満了、復職時それぞれの段階ごとの対応を事前に検討しておくことをお勧めいたします。休職規定や休職者へ発行する書類の整備など、弊社担当者までご相談ください。