

# 人の相談会 うつ病

## うつ病で長期休業のときの対応は？

従業員が「うつ病により1月間の加療休業を要す」と記載された診断書を提出し、休業の申し出をしてきました。最近こうした心の病に罹り休む従業員が増えているとは聞いていましたが我が社では初めてです。どう対応すればよいですか。

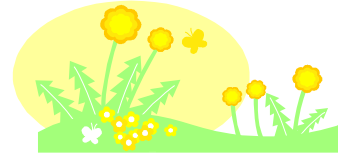
A

心疾患が原因で休職する従業員について、  
ハード面での対応ポイントは 休職規定の適用、休職中及び復帰後の労働条件の整備  
ソフト面での対応ポイントは スムーズな復職を実現する為の休職中及び復職後の対処方法にあります。

### 角 説

#### ①就業規則の休職規定を適用する

規則に『業務外の疾病により1月以上欠勤が続く場合は休職とする。休職期間は〇ヶ月とする』といった記載がありますので、欠勤を始めた日、休職扱いとなる日、休職期間の満了日を確認し、この日までは本人の申請があれば休職を認めて下さい。



#### ②休職期間中の労働条件を決める

- 一般的にはノーワークノーペイですが、就業規則に記載してありますので、確認して下さい。
- 賞与の査定も欠勤扱いで問題ありません。
- 退職金に関しては退職金規定に休職期間の算入方法が規定されています。確認して下さい。



#### ④傷病手当金の申請をする

療養のため労務不能で給与が受けられない場合は、欠勤4日目から最大1年6ヶ月、給与のおおよそ2/3が傷病手当金として支給されます。治療を受けている医療機関の証明が必要です。毎月上記③の機会に作成して本人に渡すか、事前に郵送しておいて医療機関の証明を受けた書類を持参してもらいましょう。



#### ⑤復職後の勤務の仕方を決める

- 本人から復職したいという申し出があった場合は、本人の了解を受けて主治医と復職後の勤務方法を打ち合わせます。
- うつ病の原因は職場環境や仕事のストレスも一因という場合が多い為、回復したからといっていきなりフル出勤するとか、休職前と同様の負荷がかかると再び病状が悪化する場合があります。
- しばらく出勤時間を遅くするとか、半日出勤にするとか、管理者の場合はその役割はしばらくさせない等リハビリ期間が必要です。どの様な措置が必要か、主治医に相談し指示を受けて下さい。

#### ③社会保険料の本人負担分や 地方税の徴収方法を決める

- 無給の場合、給与天引きできません。本人か家族の方に毎月持参してもらいましょう。
- 診断書は1月分で記載される場合が多いので、次月分の診断書も提出を求め、病状を確認します。
- 会社から定期的に病状を確認することは、労務管理上必要なだけでなく、本人や家族の復職できないのではないかと不安感を解消するためにも望ましい事です。

#### ⑥リハビリ期間中の 労働条件を決める

半日出勤にするとか、休職前と仕事の内容が変わった場合、それに対応した給与・処遇になることはやむを得ません。給与が大幅に減額される場合もあるでしょうが、労務管理上必要な場合は本人に説明して了解を取り付けましょう。

