

『職場におけるメンタルヘルス不調対策の実務と書式』

第1部 メンタルヘルス不調対策の基礎知識

1 「人材」である社員	2
2 非常に身近となっている精神疾患	3
3 業務に起因する精神疾患——業務災害の認定（労災認定）	4
4 業務上災害の認定（労災認定）と企業のリスク	7
5 メンタルヘルス不調対策において重要な最高裁判決	11
6 「ケチな飲み屋のサイン」 ～管理職によるメンタルヘルス不調の気付き～	13
7 メンタルヘルス指針	15
8 ラインによるケアの初動～声掛け～	20
9 メンタルヘルス不調の未然防止等に役立つストレスチェック の集団分析	22
10 「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」	24

第2部 メンタルヘルス不調対策 Q & A

第1章 休職発令 ——メンタルヘルス不調者が出たとき	30
Q1 休職に入るための手続	30

当社の試用期間中の新入社員と勤続4年の社員がそれぞれメンタルヘルス不調を理由に休みがちになりました。当社としては、当該社員らが引き続き勤務をすることは難しいことから休職してもらいたいと考えています。この場合、どのような手続をとればよいのでしょうか。

【書式1】 就業規則例（休職規定）	34
【書式2】 休職発令書	36
【書式3】 休業・復職のしおり	37
Q2 本人がメンタルヘルスの不調を申告してこない場合、あるいは会社の指示に従わないとき	40

当社に休みがちな社員がいます。周囲の社員らは、当該社員のメンタルヘルスの不調を疑っています。また、当該社員は、先月の出勤日の半分程度を欠勤していますが、本人から当社に対する説明などは何もありません。当社は、このような社員に対してはどのように接すればよいのでしょうか。

Q3 診断書費用は誰が負担すべきか	44
--------------------------	----

当社の社員が体調不良を理由に休職をしたいと言ってきました。しかし、診断書の提出がないため、病名やどの程度の期間の休職が必要であるかなどが全くわかりません。そこで、当社が社員に対して、診断書の提出を求めることは可能でしょうか。また、その際の診断書費用は当社が負担すべきでしょうか、社員が負担すべきでしょうか。

Q4 主治医の診断に疑問があるときの対応	48
-----------------------------	----

当社の社員が欠勤がちとなり、また入社しても周りの社員からすると集中力がなく、トイレに頻繁に行っているような状況です。当社からすると、社員は労務が提供できる状態にはないと考えられます。しかしながら、社員は主治医の診断書をもって労務提供が可能と言っています。このような場合、主治医の診断書に疑問があるとして、社員に産業医との面談を命じることはできるのでしょうか。また、産業医が休業を必要と判断した場合、社員に休職を命じることはできるのでしょうか。

コラム① 主治医は患者のいいなり？	51
--------------------------	----

Q 5 休職事由の選択52

当社は建設業を営んでいますが、現在、労務提供が困難と考えられる社員が2名います。まず、建設現場監督が家族旅行中に交通事故に遭い、足を複雑骨折して全治5カ月という診断を得ました。また、内勤社員が精神面の不調で2カ月ほど欠勤している状態で、診断書の提出もなく、上司から社員への連絡も取れたり、取れなかったりといった状態です。当社がこの両名に対して、休職を発令することは可能でしょうか。その場合にどのような休職事由を選択すべきでしょうか。

コラム② 休職事由の欠勤と年次有給休暇の取得55

Q 6 休職期間の終期をどう定めるべきか56

当社の就業規則には、「当社の従業員が次の各号の一に該当するに至ったときは、下記事由の認定日に解雇する」という規定があり、その1つとして「第〇条に定める休職期間が満了した時点で休職事由が消滅しないとき」があります。先日、この規定により退職となった社員から、「解雇予告手当が必要なのではないか」という指摘がありました。本当でしょうか。

Q 7 新入社員が体調不良となった場合の対応60

当社に新卒入社した新入社員が5月のゴールデンウィーク明けから欠勤し、6月中旬現在に至るまで欠勤をし続けています。当社としては、新入社員の体調が心配ですし、またこの先当社で勤務をし続けることができるのかについても疑問が生じています。本件のような場合、当社としてはどのような対応をとるのがよいのでしょうか。

Q 8 配偶者、家族などからの連絡対応64

当社の社員がメンタルヘルスの不調で欠勤が続いているところ、当該社員の配偶者から当社に対して、出勤状況の確認の連絡がありました。この問い合わせに対して、当社がメンタルヘルスの不調を話してもよいのでしょうか。社員が休職中だった場合、問い合わせが家族や婚約者な

どによる場合、対応は異なるのでしょうか。

**Q9 懲戒処分を行おうとした者から診断書、休職の申出があった
場合の対応**.....68

当社にはメンタルヘルスが不調気味な社員がおり、たびたび欠勤をしていました。この度、当該社員が1週間の無断欠勤をしたことから、就業規則に従い、けん責の懲戒処分を予定していたところ、当該社員から「うつ病により2カ月の休養を要する」という内容の診断書の提出、休職の申出がありました。この場合に当社は予定どおり、けん責の懲戒処分を行うことができるのでしょうか。また、仮に無断欠勤が1カ月以上の場合、懲戒解雇をすることはできるのでしょうか。

Q10 有期契約社員が休職に入った場合の対応72

当社の有期雇用の契約社員（契約期間1年、2回更新済み）がうつ病という診断書を提出してきました。当社は就業規則に従い、当該社員の契約満了日が3カ月後でしたので休職期間を3カ月、無給として当該社員に休職命令を発しました。なお、他の無期雇用の社員の休職期間は6カ月、有給となっています。当社のこの休職命令に問題は生じるでしょうか。

【書式4】 就業規則例（休職規定〈契約社員〉）75

**Q11 休職に入る際の会社の備品やイントラネットへのアクセス
の取扱い**76

当社のR&D部（研究開発部門）の課長級の社員がうつ病を患い、6カ月の休職に入ります。当該社員はR&Bにおり、当社の新商品開発にかかわる比較的重要な秘密にアクセス可能です。このような社員が休職に入る前に、会社が貸与したパソコンや携帯電話を回収したり、イントラネット（内部ネットワーク）へのアクセスを制限したりすることは可能でしょうか。

第2章 休職中の問題……………78

Q12 休職中に提出させるべき書類とその頻度 ……………78

休職期間中に社員（休職者）から会社に提出させるべき書類はどのようなものがあるのでしょうか。また、会社は、休職者にはどのような頻度で連絡すればよいのでしょうか。スムーズな復職に資するような対応などを含めて教えてください。

【書式5】 生活記録表 ……………81

Q13 休職中の賃金（諸手当、定額残業代、管理監督者）……………82

休職中の賃金はどこまで不支給としてよいのでしょうか。たとえば、労務提供そのものの対価ではない家族手当、住宅手当や、通勤手当、定額残業代、管理監督者の場合はどうでしょうか。

【書式6】 就業規則例（休職期間中の賃金）……………85

Q14 傷病手当金、社会保険料個人負担分の請求 ……………86

傷病手当金とはどのようなものなのでしょうか。休職期間中に賃金が発生しない場合に、使用者は休職者に対して、賃金から天引きできない社会保険料個人負担分をどのように請求したらよいのでしょうか。傷病手当金から社会保険料個人負担分を控除できるのでしょうか。

【書式7】 請求書（社会保険料の請求）……………89

Q15 休職中の活動や副業の制限の可否 ……………90

社員が私傷病休職中に海外旅行に行きたい、副業を行いたいなどと申請した場合に拒否することはできるのでしょうか。また、使用者に無許可で海外旅行や副業を行っていることが判明した場合に、使用者は休職を打ち切ったり懲戒処分を行うことはできるのでしょうか。

【書式8】 就業規則例（休職期間中の取扱い、副業・兼業）……………91

Q16 休職期間満了が近づいたときの注意点92

メンタルヘルス不調の社員（休職者）の休職期間満了が近づいたとき、何かすべきでしょうか。注意点を教えてください。

【書式9】 休職期間についての連絡93

第3章 復職の申出がなされたとき94

1 復職判断94

Q17 復職を可とする主治医の診断書が提出された場合の対応94

メンタルヘルス不調により1年近く休職していた社員がこの度「通院しながら就労可能」との診断書を会社に提出してきました。この後、会社としてはどのような対応をすればよいのでしょうか。職場復帰に関する基本的な流れを教えてください。

【書式10】 復職復帰支援に関する情報提供依頼書99

【書式11】 復職復帰に関する意見書 100

【書式12】 復職復帰及び就業上の配慮に関する情報提供書 101

Q18 主治医の診断に疑問がある場合の対応 102

メンタルヘルス不調で1年近く休職していた社員が「職場復帰可能」の診断書を提出し、復職希望の申出をしてきました。しかし、定期的な社員からの報告や家族から聞いている家庭内での社員の様子、会社が把握している事実からすると、現時点で、職場復帰が可能な健康状態まで回復したとは考えられません。この場合、どのような対応をとるべきでしょうか。

Q19 主治医への照会や産業医面談を断られた場合に復職を拒否できるか 104

会社が復職可否の判断をするために必要であると判断して主治医に病状の照会を試みたり、産業医面談の設定を試みた場合に、復職希望者が非協力的な態度をとる場合、会社としては復職可否の判断ができないことから、復職を拒否しても構わないでしょうか。

Q20 復職可能かどうかを判断する際にどのような項目に着目すべきか… 106

メンタルヘルス不調で休職していた社員が「就労可能」との診断書とともに、復職希望を申し出てきました。しかし、「就労可能」との情報のみでは、産業医および会社として復職の可否を判断することはできません。どのような情報を入手するようにすればよいでしょうか。

Q21 「程なく従前の職務を通常に行える」との診断書が提出された場合..... 108

休職期間満了の直前に「程なく従前の職務を通常に行える」との診断書が提出された場合、復職を拒否し、休職期間満了により退職とすることができのでしょうか。

Q22 主治医と産業医の意見が分かれたときの対応 110

主治医は復職できるとの意見を述べ、産業医は復職できないとの意見を述べるなど、主治医と産業医の意見が分かれたときはどのように対応したらよいでしょうか。

【書式13】 同意書（主治医との面談および情報提供を求める同意） … 113

Q23 産業医がいない場合や産業医の専門が心療内科でない場合 …… 114

社員のメンタルヘルス不調について使用者として医師の意見を聞きたいのですが、産業医がいない場合や産業医の専門が心療内科でない場合、専門医のあてがない場合に、誰に意見を聞いたらよいでしょうか。

コラム③ 産業医の選任	115
Q24 休職期間満了直前の復職申出への対応	116

メンタルヘルス不調により休職している社員から、休職期間満了直前に、主治医による復職を可とする診断書を添えた復職申出がなされました。当社では主治医の診断のみでは復職を認めておらず、産業医の意見を確かしたうえで復職を認めているため、休職期間満了までに復職を可とする判断はできません。この場合、休職期間満了により退職としてよいのでしょうか。復職申出を行う場合、休職期間満了の4週間前までに主治医の復職を可とする診断書を添えて行うよう、事前に案内している場合はどうでしょうか。

【書式14】 休職期間延長通知	117
------------------------------	-----

2 復職のオプションおよびプロセス	118
--------------------------------	-----

Q25 通勤訓練・試し出勤・慣らし勤務とは	118
------------------------------------	-----

休職中の社員から復職希望の意思表示がありましたが、当社はその社員の希望を踏まえて、すぐにフルタイムで復職を許可してもよいものでしょうか。何か段階を踏むべきかなど、留意点があれば教えてください。

Q26 通勤訓練・試し出勤の賃金、規定例	122
-----------------------------------	-----

当社には通勤訓練や試し出勤に関する規定がありませんが、メンタルヘルスの不調に陥っていて欠勤が続いている社員が何人かいます。そこで、通勤訓練や試し出勤に関する規定を設けようと思いますが、注意点を教えてください。

【書式15】 就業規則例（通勤訓練・試し出勤）	126
--------------------------------------	-----

Q27 復職を延期し通勤訓練を勧奨できるか	128
------------------------------------	-----

当社の休職中の社員が復職を申し出てきたので、社員と面談をしたところ、社員は面談時刻に大幅に遅れるとともに、会話をすること自体に

かなり無理をしているようでした。このような状況では到底復職はできないと思いました。社員に復職前に通勤訓練や試し出勤を勧めることができるのでしょうか。

【書式16】 職場復帰までの留意事項、注意点 131

Q28 慣らし勤務の賃金、規定例 132

当社の休職中の社員が来月復職することになりました。まずは試し出勤をさせたのですが、その様子を見ると、一応の復職は可能と思われるものの、復職後は業務負担を減らす必要があります。復職後に業務内容や量について配慮をする必要があるのでしょうか、業務内容を減らした場合、賃金も減らすことはできるのでしょうか。

【書式17】 就業規則例（復職） 136

【書式18】 確認書例（慣らし勤務） 137

Q29 リハビリ勤務を復職扱いとすべきか 138

当社の休職中の社員から復職に向けて勤務できるか確認したいという申出がありました。当社ではこのような確認についての前例はありませんが、このような確認は復職後に行うということでもよいのでしょうか。

【書式19】 確認書例（リハビリ勤務） 141

③ 復職時の業務内容・労働条件 142

Q30 復職時の業務内容をどのようにすべきか 142

メンタルヘルス不調で1年間休職をしていた社員がこの度復職することになりそうです。復職の日から休職前に従事していた業務をすべて担当することでよいのでしょうか。また、その社員が休職前に従事していた業務については、休職中に、後任担当者が異動してきており、当該社員の復職に合わせて再度異動させるのではなく、当該社員を違う部署で復職させることを考えていますが、そのような対応に問題はないでしょうか。

Q31 職種限定がなく、従前の業務ができない場合の対応 …………… 144

職種や業務内容を限定する契約をしていない正社員として勤務している社員がメンタルヘルス不調で1年近く休職していますが、もう少しで休職期間満了により退職になりそうです。そうしたところ、その社員から、休職直前に従事していた業務を通常の程度に行えるレベルまで健康状態は回復していないものの、1日3時間勤務のパートタイマーが行っている清掃作業、シュレッダー作業についてはできるので、復職したいとの申出を会社に行きました。会社は、このような申出を受け入れなければならないのでしょうか。

Q32 従前の業務ができない場合の賃金引下げ …………… 148

メンタルヘルス不調により休職している社員が復職することになりました。ただ、復職前に従事していた業務が行えない場合に賃金（基本給、職能給、職務給、役職手当、定額残業代等）を引き下げることができるでしょうか。

【書式20】 確認書（復職後の労働条件・賃金） …………… 151

Q33 職種限定があり従前の業務ができない場合 …………… 152

職種や業務内容を限定する契約を締結している社員がメンタルヘルス不調で休職していたところ、もう少しで休職期間満了となります。従前の職務ができる状態ではなく、他の業務であれば就労可能であるとのことですが会社として、何らかの対応等を検討する必要はあるのでしょうか。

Q34 短時間であれば復職できるとの診断書が提出された場合の対応 … 154

主治医作成の「短時間勤務であれば就労可能」といった診断書が復職希望者から会社に提出されました。しかし、当社の所定労働時間は8時間ですので、その時間、休職期間前の職務に従事できる健康状態であれば、治癒とはいえず、復職を拒否してもよいと理解してよいでしょうか。

**Q35 テレワークであれば復職できるとの診断書が出された場合の
対応** 156

メンタルヘルス不調で休職していた社員から、同じ部署の同僚がテレワークをしていることを知ったようで、突如、「テレワークであれば業務可能」と記載された主治医の診断書を提出し、復職したいとの申出がありました。会社としてこのような要求に応じる義務はあるのでしょうか。仮に、テレワークによる復職を認める場合の注意点はありますか。

Q36 会社が指示した軽易業務を社員が拒否した場合 160

メンタルヘルス不調から社員が復職するにあたり、会社が負担軽減のためにより軽易な業務に配属しようとしたところ、社員がこれを拒否し、従前の業務に従事すると申し出ました。業務内容が限定されていない場合、限定されている場合のそれぞれの場合について、従前の業務に従事させる必要があるのでしょうか。

Q37 障害者雇用促進法における合理的配慮義務との関係 162

メンタルヘルス不調により休職する社員は障害者雇用促進法で合理的配慮を行う必要がある「障害者」にあたるのでしょうか。また、復職後に行う合理的配慮の内容はどのようなもののでしょうか。

Q38 復職時・復職後にどのような配慮をすべきか 164

メンタルヘルス不調者の職場復帰時、職場復帰後に再発防止等のためにどのような配慮ができるのでしょうか。

4 復職ができなかったとき 166

Q39 復職の可否の判断基準、立証責任 166

復職の可否はどのような基準により判断するのでしょうか。また、「治癒」の立証責任（立証が不十分だった場合どちらが不利益を受けるか）は、使用者と社員のいずれが負うのでしょうか。

【書式21】 休職期間満了通知書 167

Q40 休職期間満了と他の退職事由が競合した場合の処理 168

メンタルヘルス不調による休職期間満了と雇用期間満了など他の退職事由が競合した場合や、休職中の社員が退職事由に該当した場合、どの理由で退職としたらよいでしょうか。

【書式22】 契約期間満了通知書 171

Q41 休職者が休職期間満了により退職する場合の手続 172

メンタルヘルス不調の社員が休職期間満了により退職することとなりました。どのような手続を行う必要があるでしょうか。

【書式23】 退職合意書 174

【書式24】 退職手続書 175

Q42 休職期間満了による退職の場合の離職理由 176

休職期間満了により退職となった場合、失業手当との関係の離職理由は、自己都合と会社都合のいずれになるのでしょうか。退職金との関係ではどうでしょうか。

Q43 メンタルヘルス不調者や休職者に対する退職勧奨の可否 180

メンタルヘルス不調者の労務提供が安定しない場合や、メンタルヘルス不調により休職している社員が就労できそうもないのに復職の申出や

ハラスメントを受けたなどとの申出が繰り返されているような場合に、退職して療養に専念してもらうため、退職勧奨をしてもよいでしょうか。また、退職勧奨する場合の注意点はありますか。

【書式25】 事実認定書（パワハラ） 183

Q44 退職者の未消化の年次有給休暇の処理 184

メンタルヘルス不調になった社員に対し退職を発令し、退職期間が満了し、退職となりました。当該社員から、①退職発令後、退職期間満了前、または②退職期間満了後に、未消化の年次有給休暇の取得やその買上げを求められた場合、対応しなければいけないでしょうか。

Q45 メンタルヘルス不調を繰り返す社員への対応 186

メンタルヘルス不調を繰り返す社員への注意点はありますか。

【書式26】 就業規則例（メンタルヘルス不調を繰り返す場合） 187

5 労働災害 188

Q46 メンタルヘルス不調（精神障害）と労災認定 188

業務に起因して精神障害を発症することがあると思いますが、どのような場合に、業務上災害の認定（労災認定）となるのでしょうか。

Q47 労災認定と民事上の損害賠償請求との異同 194

労災保険は会社が保険料を納めていますので、そこから社員に補償がなされれば、会社は別途損害を賠償することは必要ないと理解してよいでしょうか。労災認定と会社の損害賠償義務の異同についても教えてください。

コラム④ 復職後の賃金引下げの難しさ 196

第3部 就業規則・規程・各種書式例

〔就業規則例〕

■ 休職・復職

【書式1】 就業規則例（休職規定）…………… 198

【書式4】 就業規則例（休職規定〈契約社員〉）…………… 200

■ 休職中の賃金、副業・兼業

【書式6】 就業規則例（休職期間中の賃金）…………… 200

【書式8】 就業規則例（休職期間中の取扱い、副業・兼業）…………… 201

■ 復職に向けて

【書式15】 就業規則例（通勤訓練・試し出勤）…………… 202

【書式17】 就業規則例（復職）…………… 203

【書式26】 就業規則例（メンタルヘルス不調を繰り返す場合）…………… 204

〔各種書式〕

■ 休職開始

【書式2】 休職発令書…………… 204

■ 休職中

【書式3】 休業・復職のしおり…………… 205

【書式5】 生活記録表…………… 208

【書式7】 請求書（社会保険料の請求）…………… 209

【書式9】 休職期間についての連絡…………… 210

■ 復職

【書式10】 職場復帰支援に関する情報提供依頼書…………… 211

【書式11】 復職復帰に関する意見書…………… 212

【書式12】 復職復帰及び就業上の配慮に関する情報提供書…………… 213

【書式13】 同意書（主治医との面談および情報提供を求める同意）…………… 214

【書式14】 休職期間延長通知	214
【書式16】 職場復帰までの留意事項、注意点	215
【書式18】 確認書例（慣らし勤務）	216
【書式19】 確認書例（リハビリ勤務）	216
【書式20】 確認書（復職後の労働条件・賃金）	217
【書式21】 休職期間満了通知書	218
■ 退職	
【書式22】 契約期間満了通知書	218
【書式23】 退職合意書	219
【書式24】 退職手続書	220
■ 認定書	
【書式25】 事実認定書（パワハラ）	220
〔健康情報等の取扱規程〕	
【書式27】 健康情報等の取扱規程	221
著者一覧	229