

入門

連載

職場のメンタルヘルス

第3回 社員が療養に専念できる 休職期間中の対応とは？

社会保険労務士／産業カウンセラー
中辻 めぐみ

休職は職場復帰のための 準備期間

前回は、休職編として、速やかに休職できるように対応が必要という話をしました。今回は休職期間中の対応編です。

休職期間中に企業がどう対応すべきか？をお伝えする前にまずは休職の位置づけを考えてみましょう。なぜこれが必要かといえば、休職期間の捉え方によって、その後の職場復帰への展開が大きく異なってくるからです。

休職とは、「社員を職場に復帰させるための準備期間」だと私は考えています。

しかしその一方で、休職は「労働契約の終了までの猶予期間」でもあります。

労働契約とは、社員は企業に労務の提供を行い、そのことにより企業は社員に対し賃金を支払うというものです。しかし、社員が働けない状態では、企業は十分な労務の提供を得ることができません。そのため、企業側は労働契約の終了を告げることができるといえるのです。

ただし、働けない状態になったからと言って、すぐに労働契約を終了するのではなく、働ける状態になるまで待つ、これが休職制度です。逆から考えると、その期間までに働ける状態になっておかなければ、労働契約は終了することになります。

現状を見てみますと、現実には職場復帰に

至らずに退職または解雇となるケースが多々あります。この場合、企業側も社員側も損失を蒙ります。企業側は人材の採用・育成に膨大な時間と費用がかかりますが、これらが退職・解雇によって失われることになり、場合によっては裁判となることもあるでしょう。

社員側は、雇用の場所が失われ、経済的・社会的な不安を抱えることになります。

こうした事態を防ぐためにも職場復帰はとても大切なことなのです。

職場復帰をスムーズにするためには、休職に入る前と休職期間中の対応が鍵を握っています。そのため、冒頭にお伝えしたように、休職の位置づけを「社員を職場に復帰させるための準備期間」と捉えて頂きたいと思います。

休職期間中は、社員が安心して療養に専念できる状況を作ります。その間に職場復帰に向けての準備を企業側も整えておきます。そのため定期的に社員の症状を把握することや、家族の協力を得ることが必要になってきます。休職期間終了後には、社員が完全とはいかなくてもある程度は働ける状態になっておくことを目標とします。

具体的にどのようなことを行うのか？を次から見ていきましょう。

事例検証

社員Cが「うつ病」により休職に入りました。長期休業になる可能性もあり、社内で定期的に連絡を取ることとしました。これ以外に何らかの対応が必要でしょうか？

前回お伝えしたように、企業が定期的に社員と連絡を取るとはとても大切です。

次に必要になるのは、主治医・産業医・家族への対応です。これら三者の協力を得て、休職者が安心して療養に専念できる環境を整えていきましょう。

【主治医への対応】

□社員Cの休職期間における現在の症状や日常生活の状態などを尋ねる（随時）

健康情報は、個人情報にあたるので必ず事前に本人から同意を得る必要があります。

一般的には、主治医の診断書を企業に定期的に提出するという行っています。情報が不十分なこともあります（これは産業医への対応の時も同様です）。

そのため企業が尋ねたい内容（現在の症状や日常生活の状態など）を書面に記載します。社員Cにその書面を渡し、主治医に記入してもらうと良いでしょう。

【産業医への対応】

□社員Cが休職に入ったことの報告

□社員Cの休職期間における日常生活の

状態、現在の症状などの報告（随時）

産業医には、社員Cが休職に入ったことを伝えます。その次に先の主治医の診断書をもとに、産業医にも情報を共有してもらいます。

主治医より社員Cの状態を把握し、産業医に情報を共有してもらうことにより、休職期間の延長や、復職のタイミングが見えてきます。焦って休職期間を短くすると職場復帰がスムーズにいかなくなったり、再燃・再発の原因ともなりますので、社員Cの状態をきちんと医師に把握してもらうことはとても大切なことなのです。

【家族への対応】

□傷病手当金などの公的な保険の説明

□休職期間の説明

□相談窓口の説明

休職している社員に安心して休んでもらうためには、家族の支援が必要です。しかし家族自身も不安を抱えています。

仮に一家の大黒柱であれば、経済的な不安が大きいのしかかかってきます。また、クビにならないだろうかといった社会的な不安もあるでしょう。それらの不安を払拭させるためにも、まずは経済的な不安や雇用の安定が図られていることを説明しましょう。遠方にいる場合などは、書面でも良いと思います。

次に家族の不安などを聞いてくれる、社外

で契約しているEAP（従業員支援プログラム）などの相談窓口があるようでしたら活用を勧めましょう。そのような契約をしていない場合は次の機関をお勧めします。

事業場外資源の活用方法

「精神保健福祉センター」

*所在地などは各都道府県にお問い合わせ下さい。

メンタルヘルス不調で困っている本人や家族、関係者の相談を受け付けています。電話での相談や、場合によって面談も行ってくれます（要予約）。専門の医療機関、相談機関の情報提供も行ってくれます。

不安なことを、誰かに聞いてもらうだけでも気持ちちは落ち着いてきます。それに専門的な知識が加われば、なおさら不安は払拭されるでしょう。

休職期間中、一番長い時間接する家族へ十分な情報を提供し、協力を依頼しましょう。そのためには、主治医・産業医などと社内におけるサポート体制も同時に構築していくことが必要です。

なかつじ・めぐみ

中村雅和社会保険労務士事務所副所長。共著書に『プロに聞く「職場のうつ」メンタルヘルス対策』がある。