

Q152. 精神疾患を発症した社員本人が休職を希望している場合は、どのように対応すればいいのでしょうか？

精神疾患を発症した社員が休職を希望している場合は、休職申請書を提出させてから、休職命令を出すのがよいでしょう。休職申請書を提出させてから休職命令を出すことにより、休職命令の有効性が争われるリスクが低くなります。

精神疾患を発症した社員が休職申請書を提出したら、休職命令書を交付して、休職期間の開始日や満了日を明確にするようにして下さい。休職申請書を出させて内部決済が済んだだけで安心してしまい、休職命令書を交付せずに何となく休ませていると、何年何月何日までが欠勤で、何年何月何日からが休職期間で、何年何月何日までが債務の本旨に従った労務提供ができる程度に精神疾患が回復しなければ退職扱いになるのかよく分からなくなることがあります。その結果、いつまでたっても精神疾患が治らないので退職させようとしたところ、休職命令や休職合意の存在、休職期間の開始日や満了日の立証に困難を伴い、休職期間満了退職扱いにすることができなくなる可能性があります。