

メンタル不全休職者の職場復帰について

I	はじめに.....	2
II	職場復帰のフロー.....	2
	1. 職場復帰に必要な実施項目と実施者・担当者一覧.....	2
III	職場復帰の判断についての注意点.....	5
	1. 主治医による職場復帰の判断.....	5
	2. 産業医（もしくは事業場指定の医師）による職場復帰の判断.....	5
IV	職場復帰についての注意点.....	6
	1. 職場復帰後の処遇.....	6
	2. 職場復帰後のフォローアップ.....	6
V	その他注意すべき事項.....	7
VI	ご参考.....	7



社会保険労務士法人 アイ・ヒューマンリソース・サポート

〒192-0045 東京都八王子市大和田町 4-27-4 ともえビル 3F

TEL : 042-631-3278 URL : <http://www.office-i.net>

2021年9月27日改定 (5)

I はじめに

この資料は、おもに中小規模の事業場向けに、メンタル不全により休職している従業員の職場復帰のフローと注意点について解説したものです。事業場側には安全配慮義務があることを念頭に、厚生労働省発行の「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」（平成 24 年改定版）をベースにまとめてあります。事業場の就業規則や休職に関する規程等と併せてご参照ください。

ただし、実務では、労働者や事業場の状況により、臨機応変に対処する必要があります。ご不明な場合は、社会保険労務士法人アイ・ヒューマンリソース・サポートにご相談ください。

II 職場復帰のフロー

1. 職場復帰に必要な実施項目と実施者・担当者一覧

<職場復帰に必要な実施項目と実施者・担当者概要>

実施項目	担当		事業場内		人事労務 管理 スタッフ	管理 監督者 (職場の 上司等)	備考
	本人	主治医	産業保健スタッフ				
			産業医 等	保健師 ・衛生管 理者等			
復職願の提出	◎					○	復帰の意思確認
主治医の診断書の提出	◎	◎		○	○	○	就業上の配慮事項 記載依頼
生活記録表の提出	◎		○	○			生活リズム確認
産業医との面談	◎		◎				復帰後の就業の安 全確保確認
職場復帰の判断			◎	○	◎	○	事業場の判断と責 任において決定
試験期間の実施	◎			◎	○	◎	1~3 か月程度
職場復帰後の経過観察	◎		◎	◎	○	○	6 か月程度

◎ おもな実施者・担当者

○ 協働する担当者・書類受領者等

2. 職場復帰のフロー解説

(1) 復職願の提出

メンタル不全による休職者から職場復帰の意思表示があったら、復職願の提出を依頼します。

職場復帰は、本人の「職場復帰したい」という強い意欲がないと成功しません。ここで注意すべきは、「職場復帰したい」という意欲なのか、「職場復帰しなければならない」という焦りなのか、という見極めです。十分に回復していないにもかかわらず無理に職場復帰した場合、病気が再発または憎悪する可能性が高くなります。職場復帰は本人の意思と主治医の診断によるもので、事業場の都合で復帰させたのではないことを後で証明できるように、文書を受領しておきます。

(2) 主治医の診断書の提出

復職願と併せて、病気が寛解（病気による症状が好転又はほぼ消滅し、臨床的にコントロールされている状態）し、職場復帰が可能であることが記載されている主治医の診断書の提出を依頼します。

診断書には、就業上の配慮や注意点に関する主治医の具体的な意見を明記してもらう必要があります。例えば、「職場復帰後3か月間は時間外労働を控えることが必要」と言った意見や、服薬の業務へ影響（特に車等の運転）についてなどです。

なお、主治医の意見に、事業場が受け入れることができない業務軽減等の条件が付いている場合は、本人および主治医に、事業場の職場復帰基準に基づく勤務が可能になるまで復帰は認められない旨を説明します。もちろん主治医の意見は専門家としての見解であり十分に尊重する必要がありますが、職場で安全に元どおりの就業が可能か否かの判断は、事業場の責任において事業場が行います。

(3) 生活記録表の提出

職場復帰の申出があったら、通常2週間から1か月程度、本人に日常の生活リズムを「生活記録表」に記入させ、その提出を求めます。

夜間睡眠が十分にとれているか？生活が昼夜逆転していないか？通勤に必要な外出ができているか？など、一般の労働者と同様の生活リズムになっているかを事業場が確認します。生活リズムが回復していることが、職場復帰の前提条件となるためです。

(4) 産業医（事業場の指定医）との面談

主治医の診断書、生活記録表、試験期間の条件、職場復帰後の職務内容などを基に、産業医等に本人と面談をしてもらい、職場復帰後の業務が安全に遂行できるかを診断してもらいます。

(5) 職場復帰の判断

(2)～(4)の情報の収集と評価の結果をもとに、最終的に職場復帰の可否の判断をします。この判断は、おもに人事労務管理スタッフおよび事業場内産業保健スタッフ（産業医・保健師・衛生管理者）を中心に行いますが、職場環境等に関する事項については、職場の上司の意見を十分に考慮し、総合的に判断します。

産業医が選任されていない50人未満の小規模事業場においては、人事労務管理スタッフおよび管理監督者、または衛生推進者もしくは安全衛生推進者が、主治医および地域産業保健センター等の事業場外資源による助言をもとにしながら判断を行います。

職場復帰が可能と判断された場合は、「職場復帰支援プラン」や担当業務・労働条件についても検討し、本人に通知します。

(6) 試験期間の実施

必要に応じ、就業時間や作業内容を緩和して就業する試験期間を設けて職場復帰させます。

試験期間を設けるにあたっては、事前に取り決めた試験期間中の就労条件を満たすことができない場合は、再休職（休職残期間がない場合は退職）となることを伝えておきます。

試験期間は、1か月から3か月程度が上限です。長期の軽減勤務は、長期にわたってメンタルヘルス不全者を抱え込むことになり、事業場のリスク管理上、望ましくありません。

(7) 職場復帰後の経過観察

勤怠、職務の遂行状況、職場のコミュニケーション等に問題がないかを観察し、簡単な経過観察記録を作成します。また週に1回程度、短時間の面談を行い、本人から状況の聞き取りを行います。残業や出張はさせないようにします。



Ⅲ 職場復帰の判断についての注意点

1. 主治医による職場復帰の判断

職場復帰の意思表示の際に提出された主治医の診断書において、主治医の観点が事業者の求める職務能力回復の観点と異なる場合があります。主治医の診断は職場復帰の可能性を判断していることが多く、それは直ちにその職場で求められる業務遂行能力まで回復しているか否かの判断とは限らないことに留意してください。職場復帰の判断には、労働者や家族の希望が含まれている場合もあります。

2. 産業医（もしくは事業場指定の医師）による職場復帰の判断

職場復帰にあたっては、その従業員が安全に業務を遂行できる状態にあることを確認することが重要です。産業医は、診療の経緯等について有している情報は少ない場合もありますが、業務内容や職場環境などを知っています。主治医の判断と、職場で必要とされる業務遂行能力の内容等について、産業医が精査した上で、採るべき対応について判断してもらう等、産業医の意見を聴取することが重要となります。



IV 職場復帰についての注意点

1. 職場復帰後の処遇

(1) 職場復帰後の職務の調整

就業時間・業務軽減や配置転換等について検討し、職場復帰後の業務・労働条件等を本人に伝えます。本人の希望と異なる場合には、事業場には安全配慮義務があること、提示内容には医学的および就業規則上の根拠があることを丁寧に説明し、理解を得るようにします。

(2) 元の職場に復帰させるのが原則

職場復帰は、元の職場に復帰させるのが原則です。新しい環境への適応は、ある程度の時間と心理的負担を要するためです。そこで生じた負担が病気の再発・再燃に結びつく可能性があります。

ただし、不調の背景に人間関係の軋轢や仕事のミスマッチ(職場要因)がある場合には、本人、職場、主治医からの情報を集め、総合的に判断しながら配置転換や異動の必要性を考えます。

(3) 労働条件の変更

職場復帰後、従来と同じ業務についても、従来と同様の結果を出せるとは限りません。このような場合、降格や賃金の引き下げ等の労働条件の変更は、就業規則や人事考課規程等に定めがある場合には可能ですが、トラブルを避けるためにも十分に検討し、丁寧な説明により理解を得るようにします。

2. 職場復帰後のフォローアップ

(1) 定期的な面談の実施

職場復帰後6か月程度は、フォローアップが重要です。定期的な面談を行い、疾患の再発・悪化はないか？日々の仕事ぶりはどうか？治療状況の確認(現在の病状と今度の見通し)等を総合的に確認し、必要に応じて「職場復帰支援プラン」の見直しを行いましょう。

(2) 面談で確認すること

厚生労働省は、「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」(平成21年改定版)において、以下の点を確認するように定めています。

- ① 疾患の再燃・再発、新たな問題の発生等の有無の確認
- ② 勤務状況および業務遂行能力の評価
- ③ 職場復帰支援プランの実施状況の確認
- ④ 治療状況の確認
- ⑤ 職場復帰支援プランの評価と見直し
- ⑥ 職場環境等の改善
- ⑦ 管理監督者・同僚等への配慮

V その他注意すべき事項



(1) 就業規則等の整備

休職制度は、法律上必要とされているものではなく、恩恵的な特別措置です。したがって、その処遇も使用者が独自に定めることが可能ですが、それぞれの事業場の独自性に応じた適切な処遇であることが必要です。

休職期間と回数、類似傷病の場合の休職期間の通算、休職中の取扱い、診断書等の費用負担、職場復帰、再発、職場復帰後の職務および労働条件の変更、試験期間の設定等、齟齬のないように定めておかないと無用なトラブルを生む原因となります。

また、職場復帰の判断基準も重要です。この基準がないと、職場復帰可否の判断の適格性・公平性・透明性が確保されません。あわせて、各種申出・確認書式も準備しておきたいものです。

(2) 健康情報の管理

職場復帰支援に関連する健康情報は、個人情報の中でも特に機微な情報です。事業場が情報を集める場合には安全配慮義務の範囲に限るとともに、その管理を慎重にしなければなりません。

(3) 外部資源の活用

事業場内にメンタルヘルスの専門的な人材の確保が難しい場合には、外部資源（機関）の活用を考えることが重要です。公的な機関としては、地域産業保健センター、中央労働災害防止協会、精神保健福祉センター、労災病院勤務者メンタルヘルスセンター、民間では医療機関や EAP 等があります。

(4) ストレスチェックの活用

2015 年 12 月より 50 人以上事業場では、1 年に 1 回以上ストレスチェックを実施することが義務づけられました。ストレスチェックの結果を一定規模の集団ごとに集計・分析し、職場環境改善に活用しましょう。

VI ご参考

(1) 用語解説

職場復帰支援プラン	職場復帰する労働者について、労働者ごとの ①具体的な職場復帰日 ②業務内容や業務量 ③時間外勤務の可否などの就業上の配慮 ④配置転換の必要性の有無 ⑤出張制限や危険作業制限 等、人事労務管理上の配慮等の支援の内容を具体的にまとめたもの
産業医	50人以上の事業場において選任が必要。 労働者の健康管理について必要な知識を有する医師
衛生管理者	50人以上の事業場において選任が必要。衛生に係る技術的事項を管理し、職場巡視を行い必要な措置を行う。
衛生推進者	10人以上 50人未満の、衛生管理者の選任が義務付けられていない事業場において選任が必要。衛生に関する業務を担当する。
事業場内産業保健スタッフ	産業医、衛生管理者等、事業場内保健師 等

(2) リンク集

厚生労働省 「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」

[H3102_職場復帰支援の手引き+.indd \(mhlw.go.jp\)](#)

厚生労働省 こころの耳 (働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト)

[こころの耳：働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト \(mhlw.go.jp\)](#)

ストレスチェック

[厚生労働省 ストレスチェックダウンロード \(mhlw.go.jp\)](#)

あかるい職場応援団

[あかるい職場応援団 -職場のハラスメント\(パワハラ、セクハラ、マタハラ\)の予防・解決に向けたポータルサイト- \(mhlw.go.jp\)](#)

地域窓口 (地域産業保健センター)

[地域窓口 \(地域産業保健センター\) \(johas.go.jp\)](#)

以上

