

21 世紀型企业への転換を図る

■ 休職からの職場復帰！

～ 復職させるべきか？ 処遇をどうするのか？ ～

心の健康問題により休業した社員の職場復帰をどうする ？！

「わが社には、精神疾患で休む社員はいないから大丈夫！」と考えておられる経営者の方もいらっしゃるでしょうが、いざ、そのような事態が発生した場合には、必ずといってよいほど判断に困るケースがあります。

その理由は、休職の規定があっても、職場復帰の具体的な段取りを決めていないからです。

まず最初に、“とりあえず休職”として、復職の手順を説明せずに社員を休職させようとする場合に、その社員や家族から「医師の証明があれば復職できますか？」「復職時のお給料はどうなりますか？」「休職期間満了で退職ですか？」などの質問があったとします。通常の就業規則における休職の規定だけでは、「その件につきましては、後日連絡しますから…」というしかないかもしれません。本人や家族は、さぞや不安になることでしょう。

次に、“就労可”という医師の診断書が提出された場合です。実際に本人に会ってみると、「まだ無理ではないかな…」というケースでは、復職を許可しないことができるのか、あるいは、できそうな仕事を探さなければならないのか、おそらく迷われると思います。また、“できそうな仕事があった”場合に、「給与はいままで通りに支払うべきか？」という問題もあることでしょう。

今回は、これらの問題の“解決に向けた”手掛りを取り上げます。



職場復帰支援の手引き ！！

厚生労働省では、「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（2009 年 3 月改訂）」を作成し、休職手続きから復職判定、職場復帰後のフォローまで 5 つのステップ、そして各ステップの対応のポイントを紹介しています。

この背景には、メンタルヘルス上の理由により連続 1 ヶ月以上休業し、あるいは退職した社員がいる事業場が全体の 8% 近くとなっていることがあります。心の健康問題で休業する社員への対応は、多くの企業にとって大きな課題となっているのです。

まだまだ厳しい経済情勢の中、職業生活等において強い不安、ストレスを感じる労働者が約 6 割に上っているそうです。

● 労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成 18 年 3 月策定）

この指針は、労働安全衛生法第 70 条の 2 第 1 項の規定に基づき、同法第 69 条第 1 項の措置の適切かつ有効な実施を図るための指針として、事業場において事業者が講ずるよう努めるべき労働者の心の健康の保持増進のための措置（メンタルヘルスクエア）が適切かつ有効に実施されるよう、原則的な実施方法について定めたものです。事業者は、本指針に基づき、各事業場の実態に即した形でメンタルヘルスクエアの実施に積極的に取り組むことが重要です

休業期間中のケア…？

休業期間中のケアについては、休職中の社員やその家族と定期的に連絡を取ることを決めておいた方がよろしいでしょう。「本人に負担がかかる」「本人が不安にならないか」などの心配もあるようですが、逆にまったく連絡しないと「自分のことは忘れられている」「もう、会社に必要ないのかも…」などの不安を生じさせ、症状が改善に向かわないことがあるようです。

さまざまな企業の例をみてみますと、病状によっても異なりますが、1ヶ月に一度程度を目安として、連絡方法や頻度を本人と話し合っていることが多いようです。

ステップ1

休業する社員に対して、必要な事務手続と職場復帰支援の手順を説明

ステップ2

社員が休業期間中に安心して療養に専念できるような情報提供等の支援

- ・傷病手当金などの経済的な保障について
- ・不安や悩みの相談先の紹介
- ・公的または民間の職場復帰支援サービスの紹介

ステップ3

- ・総務担当者との定期連絡、近況報告
- ・社内報等の郵送・メール配信



休職期間満了！ 自然退職？ 解雇？

自然退職とは、企業意思表示、あるいは社員の意思表示がなくても、就業規則に規定された事由を満たせば、労働契約が終了するというものです。

「休職期間が満了しても復職できない場合は、自然退職とする」という規定は、まさにこのことをいいます。休職という一定期間の猶予をもらったが、労働を提供出来ないので、「自己都合退職」扱いとなります。

一方、就業規則の解雇条項に「休職期間満了日の翌日に復職できないとき」と規定している企業もあります。この考え方は、労働契約の原則である“労働を企業に提供する義務を履行できない”に則ったものです。解雇の規定となっている企業の場合は、30日以上前の予告が必要となることはもとより、「復帰させない」という理由によっては不当解雇の問題が発生する恐れがありますので、復職判断については、配置転換等の可能性を含めて十分に検討する必要があります。

なお、自然退職の場合も、トラブル発生未然防止のため、事前の通知と復職の可能性を検討することは同様と捉えた方がよろしいでしょう。



復職に際しての主治医の判断とは…！！

一般的に、主治医による診断書は、日常生活における病状の回復程度によって職場復帰の可能性を判断していることが多く、企業が知りたい業務遂行能力の回復程度までには及んでいません。復職の最終決定者は企業ですので、復職する職場に必要な業務遂行能力の回復程度については、産業医や企業側が依頼した医師に精査してもらうか、あらかじめ主治医に対し、その情報を提供して、就業可能かどうかの意見をもらうようにしましょう。



社員採用時の適性診断実施 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864

復職の判定の前に ！！

リハビリ勤務とは？

最終的に復職させるかどうかを決定する前に、また、復職時の処遇を決定するために、“試し出勤”を行うことも一考です。

【休職期間中に実施】

復職予定日の1ヶ月ほど前から、通勤や社内の雰囲気慣れをもらうため、休職中の社員に期間を定めた出勤訓練を行う、というものです。賃金は発生しません。

社員の身分は休職中ですので、出勤途中で帰宅してもよし、会社から何時に帰宅してもよし、という自由な環境の中で、リハビリ出勤を行わせます。

出勤しても業務に就かせることはできませんので、リハビリ勤務中は、自分の身の回りの整理や回覧文書のチェックなどを行わせることが多いようです。

この場合は、原則として業務に従事するわけではありませんので、通勤途中や社内の事故については、労災保険が適用されないことになります。

対象者の状況によっては、民間保険への加入を考える必要があるかもしれません。



【プレ復職として実施】

リハビリ勤務を仮復職とする方法もあります。

この場合は、所定労働日を少なくする、所定労働時間を短くする、従事させる業務をより軽易なものにする、などを組み合わせながら実施します。

プレ復職の期間は、労働日・労働時間により賃金を減額できます。（もちろん、満額でも可）

この期間の状況により、正式な復職、また、復職後の労働諸条件を決定します。

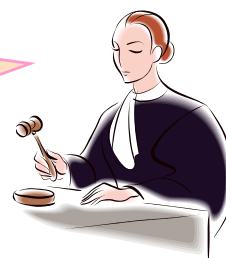
場合によっては、再度休職ということもありますので、決して無理をさせることなく、段階的に労働条件に変化をつけていくことが重要です。



復職後の労働条件変更について ！！

復職については、まず、元の職務に戻すかどうか、という問題がありますが、最高裁の判決に次のような判例があります。基本的には、配置転換の可能性を探ることが必要となります。

「疾病のため労働者が使用者に命じられた現場作業に従事することができないとしても、直ちに債務の本旨に従った履行がないとはいえないとし、**労働者の職種の限定がない限り**（職種限定を採用時に約束していること）、労働者の能力、経験、地位、使用者会社の規模、業種、使用者会社における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして、当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる業務が他にあったかどうかを検討すべき」



配置転換時の労働条件変更

職務内容が変更される以上、変更後の職務内容や難易度、業務負荷等に応じた賃金の減額は、不利益変更には該当しないものと考えられます。復職した社員への激変緩和措置を講じつつ、段階的に賃金を変更する方法もあります。また、定期的な評価を繰り返しながら、元の職務への完全復帰の目標を見失わせないようにすることも重要です。

心の健康問題により休業した社員への対策を考えると、日頃からのメンタルヘルス対策をしっかりと実施して、休職者を発生させない努力をしている企業が、さまざまなメリットを享受できるのではないのでしょうか。

労働基準監督署への是正報告対応 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864