

**職場復帰支援に際し  
労働法の観点を明確にし、  
より安全(健康)配慮義務に即した  
「モデル職場復帰支援プログラム」の作成**

**福岡産業保健推進センター**

**特別相談員 久野亜希子**

**所長 織田 進**

**基幹相談員 入江正洋**

**特別相談員 渡邊登美子、中尾由美**

**促進員 高田啓子、内田チグサ、山口智子、貫橋伸子**

## 調査研究の目的及び必要性

心の健康問題により休業している労働者が職場復帰をする際に、適切な支援を行うための手順及び関係者の役割等については、「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」にまとめてありますが、この手引きには、就業規則の運用・解釈や、当該労働者のもともとの労働契約内容、その他、労働法の見地に立った解説等について実務的な内容に触れられていないことなどから、各事業場において**誤解**や**混乱**が散見され、時として、事業場側が正しい法知識を持ってさえいれば起こらなかつたはずの労使紛争・トラブルまで発生しています。

## 調査研究の目的及び必要性

そもそも、民間の事業場においては、「私傷病による休業」について法律の規定はなく、規定を設ける・設けないのも事業場の自由であれば、規定を設ける場合の定義や運用等についても自由となっています。

しかし、労働法の正しい知識を持つ事業場内産業保健スタッフがいる事業場はごくまれで、多くの職場復帰支援の現場においては、労働法の知識が必要であることに気が付かないまま、自社の就業規則の意味合いすらも知らないままに運用しているのが現状です。

## 調査研究の目的及び必要性

さらに、経済社会情勢の変化及び概ね平成10年以降に相次いで下された企業の責任を追及した民事訴訟の影響等もあり、職場におけるメンタルヘルス対策には、安全(健康)配慮義務も求められるようになりました。

よって、職場復帰支援に際し労働法の観点を明確にし、より実効性のある総合的な「モデル職場復帰支援プログラム」作成の必要性は高く、これにより、心の健康問題により休業している労働者のより確実な職場復帰を支援することが可能になると考えました。

## 地域の現状 福岡の場合

いわゆる支店経済都市と言われる福岡市及び北九州市のある福岡県の支店・支社・営業所等の事業場においては、心の健康問題により休業している労働者の職場復帰の際、**遠方にある本社・本店等の指示に従い支援を行うケースが常態**となっています。

しかし、その本社・本店等も職場復帰支援の際、労働法の知識や意義を知らないまま、そして、**社内制度を支店等によく説明しないまま**、結果として現場任せにしてしまうケースが少なくありません。

## この調査研究から期待される社会的成果

よって、職場復帰支援に際し労働法の観点をも明確にし、より安全(健康)配慮義務に即した「モデル職場復帰支援プログラム」の作成により、支店等の多い福岡県において、職場復帰支援を行う各支店(事業場)が自ら意義を理解し、かつ、実行しやすくなる成果が期待できます。

この成果は、第1に、全国の支店経済都市の産業保健活動の活性化に寄与します。第2に、全国の中・小規模事業場等のモデルケースにもなり得ます。第3に、メンタルヘルス対策支援センター事業のツールの1つとなり、支援センター事業のさらなる活性化が期待できます。

## この調査研究の特徴

- 職場復帰支援の各場面で求められる**労働法の知識**を、各ステップごとに順を追って解説。
- 休業者に対しては、労働契約の内容の理解を促進させるため、そして、安全(健康)配慮義務の観点から、職場復帰支援の各場面で必要な**様式集の作成**。  
(具体的なイメージが湧くように、架空の事業場における日付順の支援の流れの記載例および解説付き)
- **第1ステップから主治医との連携を始めることを明確にした、「モデル職場復帰支援プログラム」の作成**。
- 主治医が職場復帰可能と診断した後の流れを**図式化**

# この調査研究の特徴(様式、図)

労働契約法の趣旨を反映させるのはもちろん、休業は、「労働契約を継続させたまま、就労の義務を免除する制度」という意識を、事業場にも本人にも確認させるため、書面の習慣を促しています。

## 休業申出書

このたび、下記の事由により休業させていただきたく、お願いいたします。

### 記

1. 事由： 病気療養のため（主治医の診断書添付）

就業規則等に「診断書提出」の規定がない場合でも、本人の病状を把握しないままでは適切な支援を行えないため、これら様式を利用し、診断書を提出させる仕組みとしています。

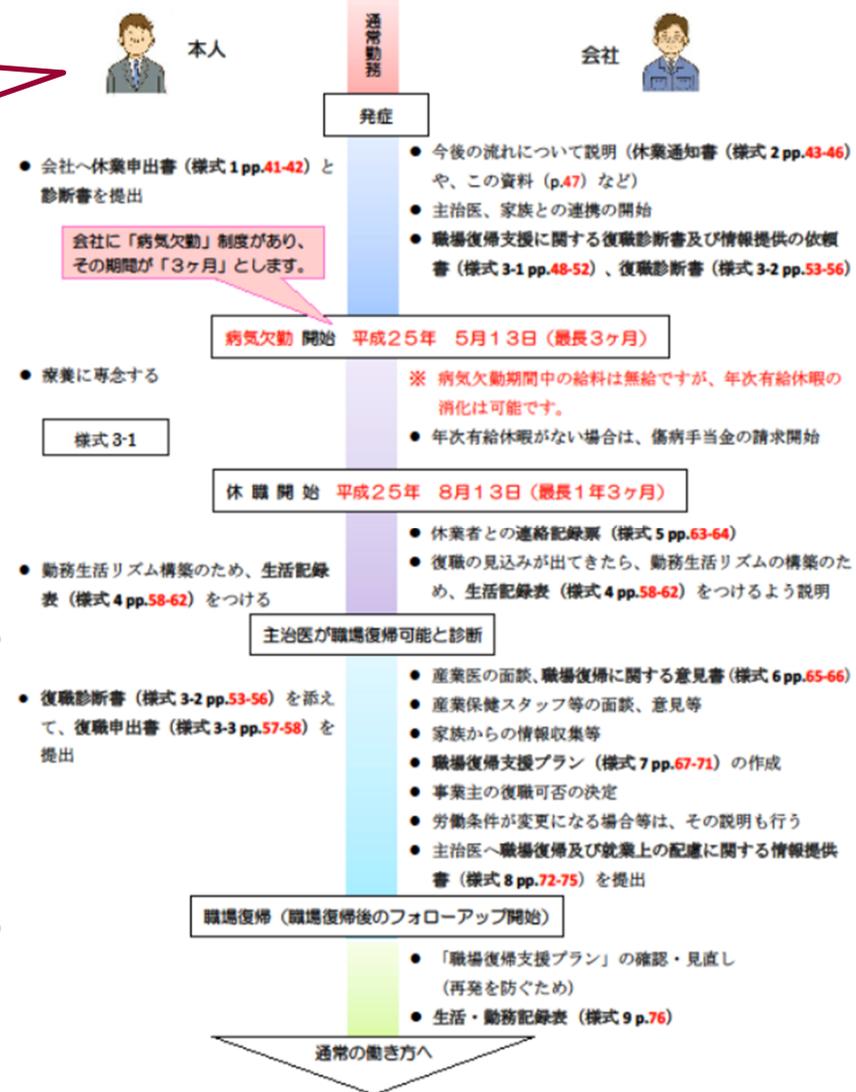
2. 期間： 平成25年5月13日（月）から平成25年6月30日（日）まで

# この調査研究の特徴(様式、図)

本人に休業制度の意義および職場復帰までの全体像を、休業開始と同時に示すことは、労働契約法の趣旨であると同時に、確実な職場復帰へ結びつくということを、事業場にも本人にも理解させる仕組みとしています。

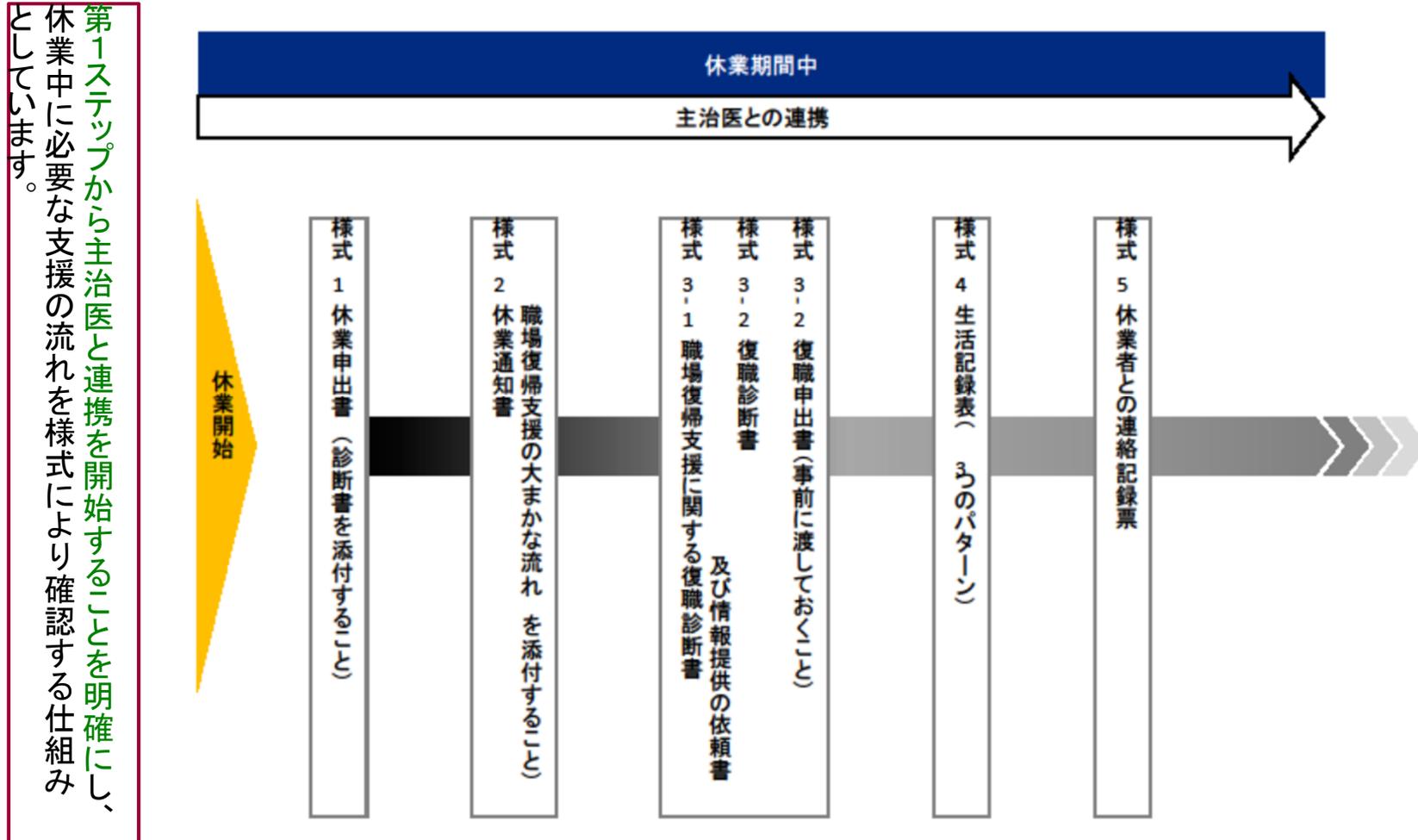
主治医が「職場復帰可能」と診断してから職場復帰までには、相当期間がかかることをあらかじめ示すとともに、本人には、療養に専念する意識を持たせる仕組みとしています。

職場復帰支援の大まかな流れ (様式2「休業通知書」の添付資料)



# この調査研究の特徴(様式、図)

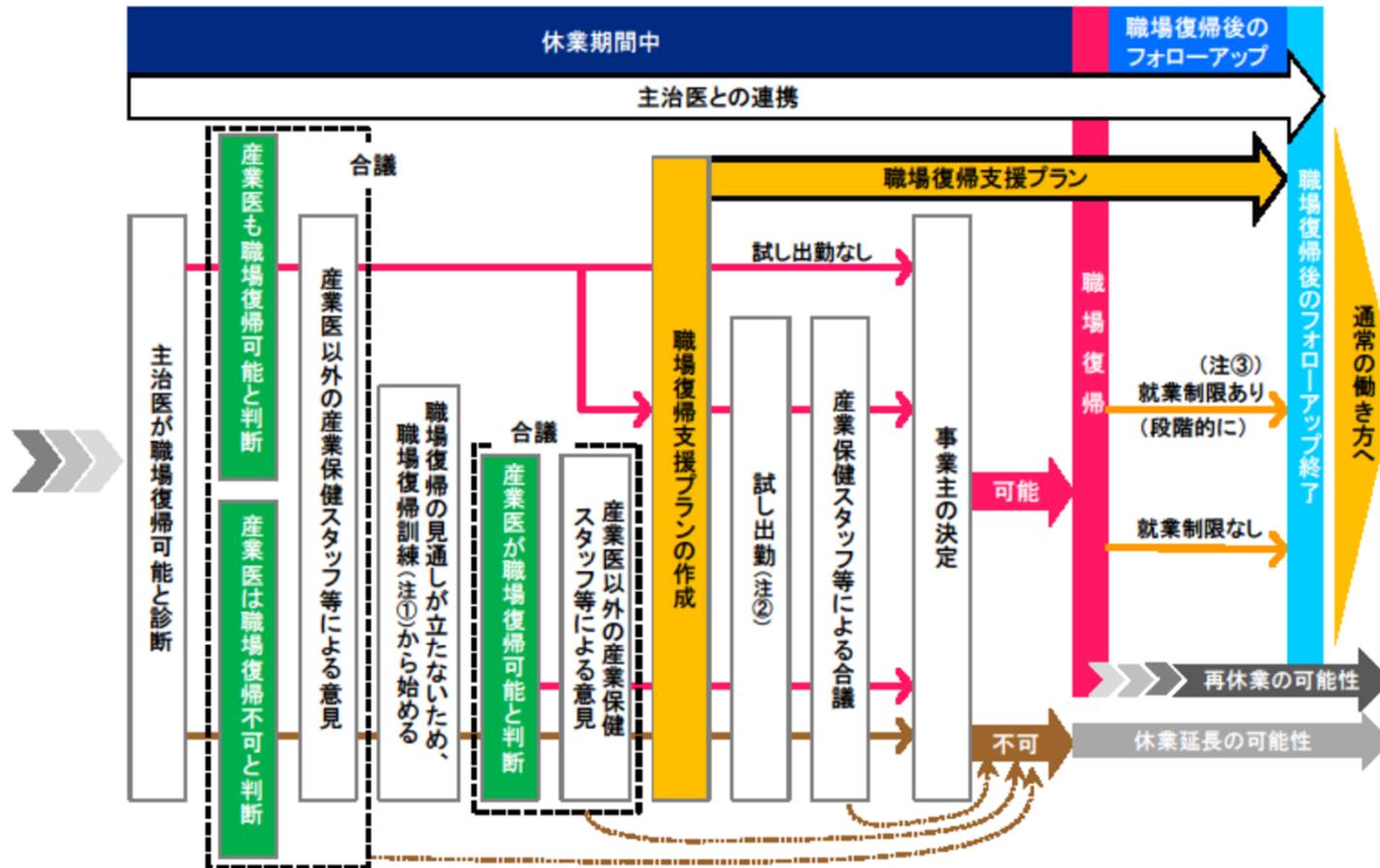
(図1) 休業の開始から主治医が職場復帰可能と診断するまでの準備



# この調査研究の特徴(様式、図)

(図2) 主治医が職場復帰可能と診断した後の流れ

主治医が職場復帰可能と診断した後の流れを、安全(健康)配慮義務の観点から明確にしました。



注① 職場復帰訓練(模擬出勤・通勤訓練)は、事業場外で行うことが望ましい

注② 試し出勤を行うときは、実施要領(様式・計画表)を確認すること

注③ 職場復帰後の就業制限の状態を指して「試し出勤」としている事業場もある

※まだ休業が必要な状態であっても、本人所定の休業期間満了日が来れば、退職となることもある

## おわりに

心の健康問題により休業している労働者の職場復帰支援については、**今後も、経済社会情勢など時代の変化に伴い、多様な対応を求められることが考えられます**から、医学的および労働法に基づいたバランスの良い人事労務管理上の施策＝安全（健康）配慮義務を意識することは、基本法則となるでしょう。

しかし、**職場復帰支援は実際のところ容易ではなく、多くの労力と時間を要します。**よって、そもそもメンタルヘルス不調の発生を予防し、より働きやすい職場環境を目指す1次予防への関心も、今後、各事業場において高まっていくものと思われます。

## 謝 辞

- 職場復帰支援プログラム作成支援を希望される事業場の開拓にご尽力いただいた福岡労働局の皆様、
- この調査研究の活動を常に後方で支えていただいた福岡産業保健推進センターの皆様、
- この調査研究による「モデル職場復帰支援プログラム」作成のため、積極的にご協力いただいた数多くの事業場の皆様、
- そして、この調査研究の機会を与えていただいた労働者健康福祉機構の皆様に、心より深謝いたします。ありがとうございました。