

事例

休職期間満了間近な従業員の復職のポイント

休職中の従業員が職場復帰を申し出てきた。就業規則では1ヵ月後に休職期間が満了する。主治医の復職可能の診断書はまだ出ていないが、主治医の復職可能の診断書が出た場合、会社としてどのように対応したらよいかという事例。産業医の選任義務はなく、職場復帰プログラムの策定等も何もしていない。

対応

1.休職中は定期的な連絡を 2.就業規則に復職規定の策定を

メンタルヘルス対策支援センターには、職場復帰に関する相談が多く寄せられている。その中でも事例のような相談は少なくない。休職をさせたものの、いざ復職になったらどうしたらよいかわからないという事例である。その問題点としては① 就業規則で休職の規定は定められているが、復職に関する規定は具体的に定められていない② 就業規則に基づき休職発令はするが、休職中の従業員と全く連絡を取っていないので様子がわからない。③ 産業医がない——などが挙げられる。

休職中の従業員に対して、会社としてどこまでかかわってよいのか、会社の安全配慮義務はどこまで及ぶのかなどの相談も多く寄せられるが、休職中の従業員であっても、会社に籍を置く以上は会社の安全配慮義務は及ぶと考えられる。休職中なので当然会社としてできることの限界もあるが、窓口となる担当者を決めて、本人の負担にならない範囲で定期的に連絡を取って様子を伺うことは職場復帰の判断の参考にもなる。また、病状

がどの程度回復しているかを確認するためにも、本人の同意を得て、人事労務担当者が同行受診することも重要である。普段から主治医と連携を取っておくことは、スムーズな職場復帰にもつながり、会社の安全配慮義務でもある。

そして、一番重要なのは就業規則の復職規定を作成することである。休職の発令をするためだけの規定ではなく、休職中のケアから職場復帰後のフォローまでを就業規則できちんと定める必要がある。従業員の中には焦りから、会社に復帰を迫ってくる人もいるが、きちんと規定を定めておけば、そうした場合でも対処することができる。

最近では、「新型うつ病」と言われ、会社には行けないが遊びには行けるといふ人も出てきた。休職は療養のために解雇を猶予して与えているものなので、従業員は治療に専念する義務がある。「休職中の過ごし方」などの文書を渡すなど、就業規則とは別に運用規程のようなものを作成して、復職支援を実施していくことも必要である。

「メンタルヘルス対策支援センター」は、メンタルヘルス不調の予防から職場復帰支援まで、職場におけるメンタルヘルス対策についての総合支援窓口として各都道府県産業保健推進センター内に設置しております。お問い合わせは各都道府県産業保健推進センターまでお願いします。