

## 事例

### 試し出勤制度導入のポイント

休職中の従業員が復職をすることになりました。試し出勤制度という言葉は聞きますが、それはどういうものなのでしょうか？ また、試し出勤制度を行う場合、どのようなことに注意をすればよいか教えてください。

## 対応

### 復帰前に一定期間継続して出勤する制度

厚生労働省が公表している「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」（以下：「手引き」）では、試し出勤制度等として、次の3つを例に示しています。

- ①**模擬出勤**：職場復帰前に、通常の勤務時間と同様な時間帯において、短時間または通常の勤務時間で、デイケア等で模擬的な軽作業やグループミーティング等を行ったり、図書館などで時間を過ごす。
- ②**通勤訓練**：職場復帰前に、労働者の自宅から職場の近くまで通常の出勤経路で移動を行い、そのまままたは職場付近で一定時間を過ごした後に帰宅する。
- ③**試し出勤**：職場復帰前に、職場復帰の判断等を目的として、本来の職場などに試験的に一定期間継続して出勤する。

「手引き」では、正式な職場復帰の決定前に、上記の例に示すような試し出勤制度等を設けることで、より早い段階で職場復帰の試みを開始することができ、早期の復帰に結びつけることが期待できる

とされています。また、長期休業している労働者にとっては、就業に関する不安が緩和され、実際の職場において自分自身と職場の状況を確認しながら復帰の準備を行うことができるため、より高い職場復帰率も期待できるとされています。

ただし、試し出勤制度等を導入する場合には、通勤訓練中に事故が起きた時は労働災害に該当するのか、通勤手当の支給はどうするのか、職場で一定期間過ごす場合に業務は与えてよいか、賃金の支払いはどうするのかといった労務管理上の位置づけ等について、あらかじめ労使間で一定のルールを定めておく必要があります。会社内で作業を行う場合に使用者の指示があったり、また作業内容が職務に該当する場合は、労働基準法等が適用される場合があるなど、労働災害の適用や賃金の支払いが発生しますので、注意が必要です。

また、この制度の運用に当たっては、産業医等も含めてその必要性について検討されるとともに、主治医からも試し出勤を行うことが本人の療養を進めるうえで、支障とならないとの判断を受けることも必要です。