

休職からの職場復帰にあたって検討しておくべき事項

1. 復職の可否の判断（判断はどのように行うか）

- 主治医の診断書のみでよいか、産業医等のセカンド・オピニオンをとるか
- （主治医の診断書には、本人の同意を得て、予め具体的な業務内容等を主治医に伝え「就業上、配慮すべき事項に関する意見」を書いてもらう）
- 本人と面談をして、病状の把握、意向の確認（復職の意志や時期、復職先、希望する事項、ならし勤務の希望の有無 等）を行う
- 本人の復職の希望のみを優先し、完治していないと思われる状況で復職させて再発、悪化した場合には事業主の安全配慮義務違反を問われる可能性もある

2. 復職後の勤務（部署や担当業務、責任の程度）や処遇（勤務時間や給与 等）

- 原職復帰が原則であるが、メンタル不調に陥った原因に因っては、別の部署（業務）に配属することも検討
- 診断書の「就業上配慮すべき事項」にも配慮し、責任の程度や勤務時間（当面の残業禁止 等）を決定する
- 給与等の待遇に関しては従前と同様にするのが望ましいが、一定の合理的な理由（役職を解く為に役職手当が無くなる、短時間勤務をすることに伴いその分の給与額が減額になる 等）がある場合には変更も可能。また賞与に関しては、休職期間は支給対象外として差支えない

3. 職場復帰までの対応（ならし勤務 等）

- どの程度の期間、ステップを踏むか
（通常は「通勤訓練」→「試し勤務」→「簡易な勤務」→「本勤務」のステップ）
（1～2 週間） （1～2 週間） （2 ヶ月程度）
- 職場の状況にもよるが、2～3 ヶ月かけて本勤務に戻す場合が多い
- どこからを「勤務」とみなすか（賃金の発生や労災保険の適用にも関連）

4. 復職後の管理体制と再発の防止策

- 担当者を決め、勤務状況の管理や定期的な面談を行う
- 主治医への受診、経過報告を促し、状況を報告してもらう
- 職場の他の社員の方達へ対応策の周知、及び配慮

5. 職場復帰支援プログラムの創設（規定の整備）

- 上記で検討した内容を書面にし、場合によっては管理者や社員へ周知する