

## Q&A

### メンタルヘルスの不調で休職していた職員の職場復帰について

Q. メンタルヘルスの不調により数カ月の間休職していた当院の看護師<sup>1)</sup>が、職場復帰を希望しているようです。ただ、この職員が休職する直前は頻繁な遅刻や欠席があり、また同僚や患者に対して意味不明な言動を行うなど見られたので、本当に職場復帰できるのか不安があります。どのように職場復帰の可否を判断すればいいのでしょうか。

A. まずは当該看護師に対し、主治医による「職場復帰が可能」という判断が記された診断書の提出を求めましょう。そして、その内容をふまえ、必要な情報を収集、確認するなどしたうえで、産業医や職場の上司等と相談し、雇用主として職場復帰の可否を判断することになります。

まず、休職（私病休職）とは、労働者が私的な事由により傷病にかかり、その療養のため長期間にわたって就労ができず欠勤せざるを得ない場合、使用者が一定期間就労を免除し、職場復帰可能か否かを見極めることを目的とするものです。この間、労働者は就労しないため給与は発生しないのが原則です。また休職期間については法律の定めがなく、その上限を就業規則や雇用契約により定めることができます。休職期間中に労働者が傷病から回復し就労可能となれば職場復帰となりますが、休職期間の上限を迎えあるいは一定の期間休職しても回復せず職場復帰できない場合には、労働者側の労働契約の債務の本旨に従った債務（労務の提供）不履行となり、就業規則や雇用契約に休職期間満了に伴う退職の定めがあれば退職、そのような定めがなければ解雇となるのが通常です。

では、職場復帰の可否はどのように判断すべきでしょうか。厚生労働省が公開している「改定 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」では、メンタルヘルスの不調により休職した労働者が職場復帰するまでのプロセスを次の4つに分けています<sup>2)</sup>。

第1ステップ…病気による休職開始および休職中のケア

第2ステップ…主治医による職場復帰可能の判断

第3ステップ…職場復帰の可否の判断および職場復帰支援プランの作成

第4ステップ…最終的な職場復帰の決定

第1ステップは、休職する労働者に対し、傷病手当などの経済的な保障について案内したり、就業規則上の休職期間の上限を案内したりすることによって、労働者が休職期間中の療養に専念できる手助けをする、というものです。

第2ステップは、現に休職中の労働者から職場復帰希望が伝えられた場合に、休職の原因となった疾病の主治医が作成した「職場復帰が可能である」という診断書の提出を受けるといったものです。もっとも、主治医が当該労働者の職務内容や職場環境を十分理解していないこともありますので、主治医が「職場復帰が可能である」という診断書を作成したからといって、必ずしも現実に職場復帰可能とは限りません。そこで第3ステップが重要になります。なお、最終的な職場復帰可否の判断が主治医の意見に拘束されないのはいま述べたとおりですが、主治医の診断書の提出を受けずにあるいは不当に軽視して復職を認めず解雇したような場合には、解雇無効と認められる可能性もあるためご注意ください（東京地裁平成17年2月18日判決：カンドー事件<sup>3)</sup>）。

第3ステップは、最終的な職場復帰可否の判断の前段階として、必要な情報の収集と評価を行ったうえで職場復帰ができるかを適切に判断し、職場復帰を支援するための具体的プランを作成するというものです。必要な情報の収集と評価とは、労働者の職場復帰に対する意欲が十分かの確認、主治医からの意見聴取、安全に通勤可能か、決まった日時の就労が継続的に可能か、また就労後の業務を十分にこなすことができるかといった労働者の状態や職場環境の評価等を行うことをいいます。なお、主治医から意見を聴く際には、個人情報やプライバシー権保護の観点から、事前に労働者本人の同意を得ておく必要があります。

これらによって必要な情報の収集と評価ができれば、産業医や上司などによって職場復帰が可能かどうかの判断をすることになります。

また、職場復帰可能と判断された場合、いつどのような形で職場復帰させるか（例えば業務量はどうするか、勤務地をどうするか、異動は必要か）など、職場復帰を支援するための具体的なプランを作成します。

なお、休職期間が長期であればあるほど、労働者、使用者ともに職場復帰に不安があるでしょう。このような不安を和らげるため、企業によっては、模擬的な出勤などの試し出勤制度を利用し、その結果を踏まえて職場復帰の可否を判断することも行われていますので、参考にしてみてください。

第4ステップは、最終的な職場復帰の決定です。ここでは、第3ステップの内容を再度確認し、労働者の状態や職場復帰後の職務内容・職場環境などを総合的に検討し、使用者とし

て最終的な職場復帰可否の決定を行うこととなります。職場変更や勤務時間・シフトなどを工夫することによって職場復帰ができるケースもあれば、残念ながら職場復帰を認めることができないという結論に至ることも十分考えられますが、客観的に労働者が傷病から回復していないのに十分な検討をせずに職場復帰させ症状を悪化させたような場合には、使用者に安全配慮義務違反があったとして損害賠償責任が問われることもありえるため、どのような結論になるにせよ十分な検討が必要です。

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をする義務を負っています（労働契約法5条）。メンタルヘルスの不調は再発しやすい疾患であることからしても、使用者は、職員が職場復帰した後も症状が再燃・再発していないか、職場復帰支援プランが実施されているか等について随時確認をするなど職場復帰後のフォローアップも行うことも重要です。

#### 【参考文献等】

- 1) [メディカルオンライン医療裁判研究会「メンタルヘルスに不調を来していると疑われる職員に対する対応」](#)
- 2) [「改定 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」（令和2年7月9日改定 厚生労働省）](#)
- 3) 労働判例 892 号 80 頁（東京地裁平成 17 年 2 月 18 日判決：カンドー事件）

#### 【メディカルオンラインの関連文献】

- ・ [\(8\) スタッフがメンタルヘルス不調になった際の対応 \(5\) 退職後、職場復帰が難しい場合の対応法\\*\\*\\*](#)
- ・ [「事業場内メンタルヘルス専門分科会と進める産業ストレス対策」～働き方改革と快適職場づくり～\\*\\*\\*](#)
- ・ [うつ病による退職者の退職前に生じた徴候因子の探索と徴候自覚に影響を与える要因の検討\\*\\*](#)

「\*」は判例に対する各文献の関連度を示す。