

## 第6回「職場復帰の可否判断について」

心の健康問題により休職した労働者の職場復帰支援に関して、最も難しい問題の一つに職場復帰を認めるかどうかの可否判断がある。これまで場当たりに個別対応してきた企業も、社内対応のルール化・標準化の必要性を認識し、「職場復帰支援プログラム」の一部として可否判断をマニュアル化すべく取り組んでいる企業が最近多い。また民間 EAP 会社への支援要請・コンサルティング依頼も増えていることから、今回はそのポイントを概説する。

職場復帰の可否判断については、「1、本人の意思・意欲」「2、病状の回復状況」「3、業務遂行能力」「4、職場環境」という主に4つの観点から総合的に検討し、最終的には事業主が判断を下すべきである。以下それぞれを見ていくことにする。

## 1、本人の意思・意欲の確認

本人が「職場復帰したい」という意思表示をすることが全ての始まりではあるが、意欲の度合いや安定性をさらに確認することが大事である。一般的に心の健康問題からの回復期においては調子の波が上下することが多いことから、調子が良い時期ではなく調子下がった時期の事も考慮に入れる必要がある。就業意欲の有無及び程度は職場復帰を成功させるために最も重要な要件であり、これが不安定な間は職場復帰の判断は延長した方がよい。

## 2、病状の回復状況の確認

休業中の労働者から職場復帰の意思が確認されると、事業者は主治医による職場復帰可能の判断が記された復職診断書の提出を求めることになるが、一般的な診断書には抑うつ状態や自律神経失調症等といった便宜的に使われる診断名と復職開始日等についての記載があるくらいであり、また主治医による医学的な判断以外に本人や家族の希望や要求が含まれていることがあるため、注意が必要である。よって企業側としては職場復帰の可否判断を行う上で参考となる情報を主治医から得るために、会社指定の書式(復職診断書)を用意し、その提出を労働者に求める事を就業規則等の中でルール化することが望ましい。

## 3、業務遂行能力の確認

「病状が回復したかどうか」と「業務遂行能力が回復したかどうか」にはタイムラグがあることから、主治医による復職診断書のみで判断するのではなく、産業医を中心に業務遂行能力をきちんと確認することが重要である。具体的には、適切な睡眠覚醒リズムが整っていること、昼間の眠気がないこと、業務遂行に必要な注意力・集中力が回復していること、通勤時間帯に一人で安全に通勤出来ること、会社が設定している通勤時間の就労が可能であること、業務に必要な作業をこなすことができること、作業等による疲労が翌日までに十分回復している事等があげられる。業務遂行能力を測るために、本人同意のもとで復職前に連日図書館等に通って一定時間以上自習することが可能か否か等を判断基準としている事業場もある。

## 4、職場環境の確認

スムーズな復職及び再発を予防するためには、職場環境の調整が成功の鍵を握っている。職場復帰の可否判断においても、現場の管理監督者の意見を十分に聞きながら、業務の量や質、職場の人間関係、職場の同僚や上司の理解、業務上・人事労務管理上の配慮等を確認することが必要である。

以上まとめると、これまでは本人の意思・意欲があり、主治医からの復職診断書があればそのまま職場復帰を認めるケースが多かったが、様々な問題点があり、見直しが進んでいる。具体的にはより積極的に主治医から情報収集するために、会社指定の復職診断書を用意し、その提出を義務付けるよう就業規則等を変更する事、また病状の回復とは別に業務遂行能力の回復程度を確認すること、さらに本人が復帰する職場環境を評価することがポイントである。

最終的には以上の4つの観点から事業主及び人事責任者が総合的に判断することになるが、このような職場復帰の可否判断の基準をルール化することは、不要なトラブルを避けることにつながり、また関係者の実務面・心理面の負担を軽減できることから、すでに対象者が存在する事業所のみならず、全ての企業において事前に取り決めを行っておくことが役に立つであろう。

### 職場復帰の可否判断

