平成27年12月
神奈川産業保健総合支援センター

「職場復帰支援プログラム」構築のためのガイドライン

本ガイドラインの目的と目標について

「職場復帰支援プログラム」とは、本来、労働者の休業(=休職。事業場の被雇用者としての身分を一定期間保障しつつ、同期間の中の実際の労務の提供を免除するしくみのこと)から職場復帰、さらに職場復帰後までもカバーした手順や関係者の責務・役割に関する事業場の″しくみ″を指す言葉であり、その″しくみ″を関係労働者にあまねく適用することを企図して″しくみ″を「有文」化したものは、即ち「就業規則」である。

但し、休業の原因が業務上の傷病である場合には労働基準法第19条の制限も念頭に置く必要があり、私傷病による休業との扱いは明確に分けるべきなので、″しくみ″=「職場復帰支援プログラム」におけるルールを具体化した就業規則=「休業～職場復帰と職場復帰後の対応方に関する規程」は、この場合、私傷病による休業だけを対象に検討することが適当である。

また、私傷病による休業と復職を制度化するか・否かは事業場の任意であり、休業～復職に関する定めが法的に強制されていない以上、″しくみ″と有文の定めは、事業場の実状に即したオプショナルなものであるべきで、またオプショナルな定めであるが故に、″しくみ″を定め、その定めを選択しようとする労使双方には、公平性を担保するための一定の責務が発生し、その責務の誠実かつ確実な履行が求められる。

つまり、事業場側においては、″しくみ″を定めたが故に、定めに基づいて労働者の権利を保障しつつ、公平に運用する責務が発生し、他方、労働者においては、定めが公平に運用され、制度自体を安定的に維持していくために、定めに基づく自らの責務を誠実に履行する責務が発生する(つまり、″しくみ″によって、労働者にとっては、事業場の諸規定の適用を受けて身分保障ほかの″権利″が発生すると同時に、私傷病によって労務提供が不能になったことを理由とした解雇を免除されることに伴う″義務″が発生し、事業場側にとっては、解雇権という″権利″行使の留保と同時に、労働者の身分を保障し、その労働者の復職に向けた様々なフォローという″義務″が発生する)。

また、(例：メンタルヘルス不調だけを適用対象として想定するような)一部の特殊な個人のケースだけに適用される″しくみ″と定めは就業規則としての体をなさず、″原則″によらない例外的運用が頻繁化することもまた制度の安定的運用を阻害するものといえる。

そして、「職場復帰支援プログラム」=事業場の″しくみ″の構築には、以下の前提がいずれの事業場にも必要である。

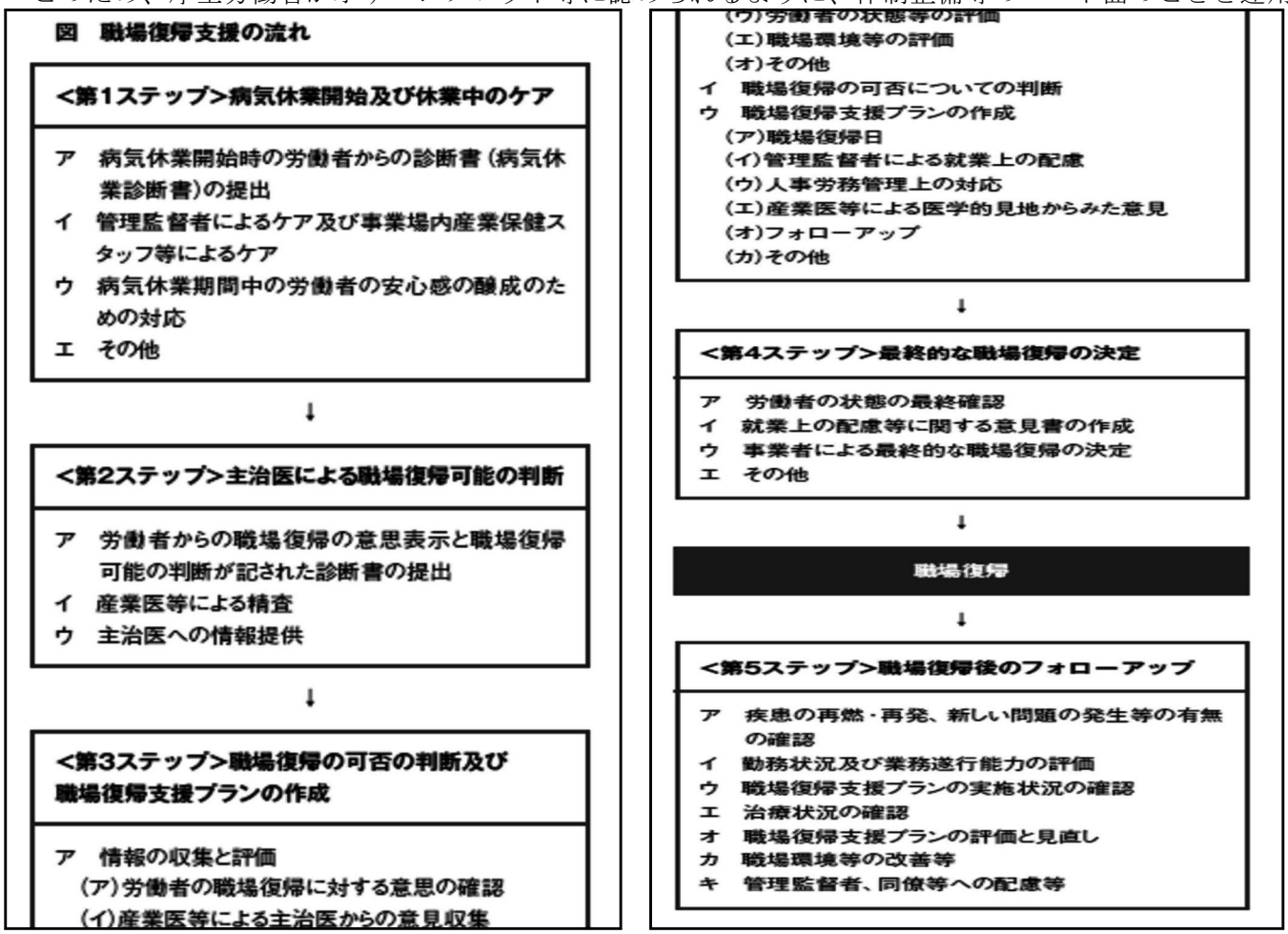
1．私傷病を有する労働者に対し、事業場の労働者としての身分を一定期間保障し、同期間中の休業を認める(命じる)しくみがあること
2．休業明け(期間終了)後の職場復帰を認める(命じる)しくみがあること
3．メンタルヘルス不調者だけでなく、全ての私傷病・休業者に″しくみ″を公平に適用するという考え方が基本にあること

以上のことを前提に、「職場復帰支援プログラム」：就業規則=「休業と職場復帰、職場復帰後の対応方に関する規程」では、私傷病を抱えて休業を要する労働者に対する休業の命令から休業期間終了後の職場への復帰、そしてその復帰後までをカバーする手順と関係者の責務・役割が、明確にされなければならない。

しかしながら、厚生労働省の「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」(平16・10策定、平21・3改訂)では、以下のようなフロー・チャートが示されるが、そもそも(私傷病であろうと)休業の開始には労使双方が極めて困難な意思決定を迫られる場面があるし、一体的に遂行されるべき職場復帰の可否判断(いわゆる第3ステップ)と最終的な職場復帰の決定(第4ステップ)を異なる段階に分けている一方、休業期間中の試し出勤等による前置段階の取組みが第3ステップと混同して記載されているなど、事業場と

労働者の現実に即した親切･丁寧な解説には程遠い。

このため、厚生労働省が示すパンフレット等に認められるように、体制整備等のハード面のことと運用



の仕方等のソフト面のこと、「ツール」と「手法」、手法である「ケア」の詳説と事業場が実際にクリアしていくべきルールの併記等、異質で別次元のことを混在させて記載する形式や、明文化した「職場復帰支援プログラム」上のルールを就業規則であるか･否かが判別しにくいような提起は、この間、事業場の担当者を困惑に陥らせるばかりであったから、このような形式･提起は避けなければならない。

故に、各場面でのルールをシンプルで分かり易く表記することを第一義的な目標とし、重要でないこと･不要なこと･記載が混乱を招くこと（心構えや精神論の類）の記載は避け、しかし「解説部分」では、ルール化の作業の中で発生が予想される疑問（法令面を重視）等への解説を可能な限り準備することとした。

但し、私傷病による休業の制度は定めること自体が事業場の任意であり、現実的には、既に同様な制度を有する事業場における定めの内容は様々なものがあるので、当センターが提起し、就業規則=「休業と職場復帰、職場復帰後の対応方に関する規程」化の副産物として文章化したもの、「職場復帰支援プログラム」と呼称されている有文の産物は、あくまでも就業規則に基づく〝しくみ〟の「解説」、即ち就業規則の一部として位置付け、当センターが今後普及させていく標準例=モデルに過ぎない。

任意の休業制度を有する事業場と当該休業制度の適用を希望する労働者の現実にてらせば（なお、本ガイドラインでは、職場復帰の可否判断は後述の「休職･職場復帰に関する判定委員会」が行うこと、職場復帰の正式決定に先立ち、〝試し出勤〟･〝リハビリ勤務〟期間を前置することを前提にしている）、以下のような現実的な段階分けをすることができる。

″手引き″による ステップ	現 実 的 な 段 階
″第1ステップ″ 病気休業の開始及び 休業中のケア	第１段階 １．労働者からの休職の申し出や休職を要すると思われる者への事業場から働きかけ、検診等の勧奨 ２．休職を命じるうえでの事業場段階での調査(医学的根拠の収集)-健診・検診、精密検査等の受診命令を含む ３．事業場としての意思決定(休職の要否の判断) ４．休職規程の適用、休職の発令 第２段階 休職開始～休職(期間中の労働者・本人と事業場それぞれの責務履行)[休職Ａステージ] 第３段階 休職期間の終了(満了)前段階での休職期間の中止・短縮・延長の要否判断
″第2ステップ″ 主治医による職場 復帰可能の判断	第４段階 労働者からの職場復帰の申し出と主治医の診断書/意見書等の精査
″第3ステップ″ 職場復帰の可否判断 及び職場復帰支援 プランの作成	第５段階 必要な情報収集と労働者の状態への評価、″試し出勤″・″リハビリ勤務″に関する事業場段階での意思決定(可否判断) 第６段階 (″試し出勤″・″リハビリ勤務″期間中の)職場復帰支援(a)プランの作成 第７段階 正式な職場復帰前の″試し出勤″・″リハビリ勤務″の実施－期間中の本人・事業場の責務履行[休職Ｂステージ]
″第4ステップ″ 最終的な職場復帰の 決定	第８段階 最終的な職場復帰に関する事業者の意思決定(可否判断) 第９段階 職場復帰支援(b)プラン作成 → 職場復帰の命令
－ 《職場復帰》 －	
″第5ステップ″ 職場復帰後の フォローアップ	第10段階 職場復帰後のフォローアップ(本人・事業場の責務履行) 職場復帰支援(b)プランの評価と見直し

「職場復帰支援プログラム」とは本来、以上のような流れの中で、一面で労働者を支え、労働者・事業場側それぞれに適用される″しくみ″、労働者・事業場側それぞれが履行すべきルールを明確に定めた就業規則=「休業と職場復帰、職場復帰後の対応方に関する規程」に基づいて運用される事業場の″しくみ″のことに他ならない。

したがって、屡々、他の「職場復帰支援プログラム」の中で強調されがちな各段階での労働者・事業場側が有しておくべき認識や心構えの記載は、それがあたかも「職場復帰支援プログラム」の一部であるかのような誤解の原因となることから、最終的に目指すべき「職場復帰支援プログラム」の具体化においては、排除することとした。

「職場復帰支援プログラム」について

上記のような各段階（第1～第10）ごとに労使それぞれの考え方や責務を整理しつつ、これらの段階ごとに誰が何をするのか、何が必要なのかを解説するのが、一般的に「職場復帰支援プログラム」と呼称されているものである。これを文章化すること自体が「職場復帰支援プログラム」の具体化物と受け取られかねないが、休業から職場復帰、復帰後の段階までに至る各段階が、いかなる考え方で設計されるべきなのか、各段階で求められる労使双方の責務はいかにあるべきかを定めたものは就業規則に他ならず、そもそも具体化物ではない"しくみ"を言い表すのが「職場復帰支援プログラム」という言葉であるということを正確な理解としておさえつつも、現段階では便宜的に、就業規則の解説版ともいえる文書を「職場復帰支援プログラム」と呼称し、"しくみ"におけるルールを具体化した「就業規則」の策定に向けた考え方の提起を本ガイドラインの目標にすることとしたい。