

## 職場復帰について

長い社会人生活の中で、病気やケガで会社を休職する可能性はだれにでもあります。そこで、休職するときの流れや休職した後に押さえておきたいポイントなどを解説します。

### ■休職とは？

休職とは、業務外でのケガや病気などにより従業員が長期的に会社を休みたいと申し出た場合、労働契約が継続されながらも業務につくことを免除される制度です。労働基準法では、休職についての明確な定義はなく、制度として導入するかどうかは企業の判断に委ねられています。



### ■休職前

#### ●診断書の提出

主治医が休職を必要と判断した場合は診断書を作成します。それを会社に提出し、受理されると休職が始まります。場合によっては休職前に産業医との面談が行われることがあります。交通事故など予期せぬ事情で休職を余儀なくされた場合は、診断書の提出なく休職に入ることもあります。詳しくは会社に確認しましょう。

#### ●職場の対応

休職する労働者が休職期間中に安心して療養に専念できるよう、次のような項目については情報提供等の支援を適宜行いましょう。

- 傷病手当金などの経済的な保障
- 休職の最長（保障）期間等



### 傷病手当とは？

休職期間中は、原則、給与は出ません。就業規則で、休職期間であっても一定額の給与を支給すると定めている会社もまれにありますが、ほとんどの会社では、就業規則で休職期間中の給与は支給しないと定めています。しかし、一定の条件を満たせば、自分が加入している健康保険に申し出をして、一定期間「傷病手当金」（給与の約3分の2の金額）を受け取ることができます。

ここでいう「一定の条件」は、下記の4つです。

- 業務外の病気やケガによる休業であること
- 療養のため仕事ができないこと
- 連続して3日仕事を休み、4日以上仕事ができなかったこと
- 給与の支払いがないこと（あっても、傷病手当金の額より少ないこと）

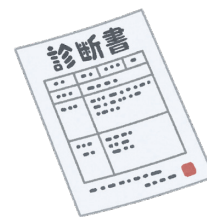


詳しい要件は個人によって変わりますので、加入している健康保険に確認してみてください。

## ■休職中～復職前まで

### ●復職に必要な書類の準備

職場復帰の際は、主治医による職場復帰が可能という診断書の提出が求められることがあります。診断書には就業上の配慮(例として軽作業の業務、出張の制限など)に関する主治医の具体的な意見を記入してもらうようにしましょう。その他、どんな書類が必要か、休職中に人事担当者に確認しておきましょう。



### ●産業医面談の実施

主治医による診断は、日常生活における病状の回復程度によって職場復帰の可能性を判断していることが多く、必ずしも職場で求められる業務遂行能力まで回復しているとの判断とは限りません。このため、主治医の判断と職場で必要とされる業務遂行能力の内容等について産業医面談を実施し、相違がないか確認したうえで復職の可否について判断をおこないます。この判断をもとに、会社が最終的な職場復帰の決定を行います。



### ●復職を意識した生活を送り、準備する

復職の目途が立ったら、下記のような復職後の生活を意識した過ごし方をしてみましょう。こうすることで、職場復帰後の生活リズムや環境の差を少なくすることができます。

- 就業時と同じ時間に起床・就寝する
- 職場の近くまで行ってみる
- 仕事を意識した作業を行ってみる(読書やパソコン作業など)



## ■復職後

### ●職場の理解やサポート

職場復帰後は、上司による継続的な観察と支援のほか、必要時は産業医面談を実施するなどフォローアップが必要です。また、復職に伴う勤務時間や業務内容の変更があった場合は、職場スタッフからの理解を得られる環境づくりが大切です。



【参考文献】 厚生労働省 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 [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000055195\\_00005.htm](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000055195_00005.htm)  
働く人のメンタルヘルス・ポータルサイトこころの耳 <https://kokoro.mhlw.go.jp>  
全国協会保険協会 病気やケガで会社を休んだとき <https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/cat310/sb3040/r139/>