

メンタルヘルス不調者の 職場復帰を支援する

「リハビリ出勤制度」 導入のポイント

メンタル不調により休職した社員を職場に復帰させるための支援策として、厚生労働省が企業に導入を要請している「リハビリ出勤制度」について、その概要と導入時に気をつけたい留意点をまとめます。

労働衛生コンサルタント
特定社会保険労務士・精神保健福祉士
大田 晶子



リハビリ出勤制度 とは

厚生労働省は、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（以下、「ガイドライン」といいます）において、企業に対し、休業

した社員の円滑な職場復帰と再発防止のために、「職場復帰支援プログラム」（以下、「復職支援制度」といいます）を策定することを求めています。

あくまでもガイドラインなので、企業に復職支援制度を策定する義務はありませんが、職場復帰

の流れのなかで、特に復職の可否を判断するタイミングは労務トラブルが起こりやすいところでもあります。

社内規程等において明文化された復職支援制度があることは、トラブルが生じた際に、企業が社員の安全配慮義務を怠っていないことを示す要素となります。

休職した社員が職場に復帰しやすいようにするための制度ですが、企業のリスク管理の面からも、復職支援制度を整え、休職から復職までの流れを明確にしておくことには意義があります。

図表1は、「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」（厚生労働省）に示された職場復帰支援の流れです。

第3ステップの職場復帰支援プログラムの作成に際して、厚生労働省が推奨しているのが試し出勤制度（以下、「リハビリ出勤制度」といいます）の利用です。リハビリ出勤制度は、正式に職場復帰を決定する前に、休業している社員に対してリハビリの機会を提供するものです。

具体的なリハビリ出勤の内容としては、

① **模擬出勤**：勤務時間と同様の

時間帯にデイケアやリワークプログラムなどで模擬的な軽作業を行なう

② **通勤訓練**：通勤時刻帯に自宅から職場の近くまで通勤経路を使つて移動し、職場近くで一定時間を過ごして帰宅する

③ **試し出勤**：試験的に一定期間、継続して職場に出勤するが挙げられています。

こうしたリハビリ出勤制度を利用することで、社員は自身のコンディションと職場の状況を確認しながら、職場復帰に向けた準備を行なうことができます。

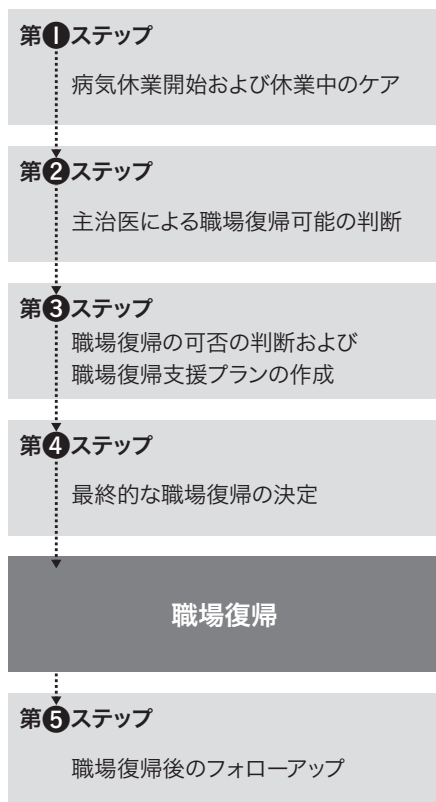
企業にとっての メリットとは

うつ病のような精神疾患の特徴として、人と人との関係に支障をきたす病気であることが挙げられます。そのため、医師の治療で治せるのは6割までで、残りの4割は対人関係のなかでしか回復できない、と述べる精神科の医師もいます。

これは、企業の人事労務担当者を押さえておくべき重要なポイントです。

職場復帰支援の第2ステップに

図表1 職場復帰支援の流れ



出所：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」

は、「主治医による職場復帰可能の判断」とありますが（図表1）、主治医によって職場復帰可能の判断が出たとしても、休職者が完全に治癒した状態で職場復帰してくるとは限りません。

企業としては、復帰直後の時期は完全治癒に必要なリハビリ期間であると捉えておくことが必要です。だからこそ、正式な職場復帰の可否を判断する前に、社員に「通勤訓練」や「試し出勤」をさせるリハビリ出勤制度の導入が意味を持ってくるのです。

病気が十分に治癒していない状態で安易に職場復帰させた結果、何らかの事故が発生すれば、企業は安全配慮義務違反を問われることになるかねません。あるいは、

仕事のパフォーマンスが上がらなかったり、ミスが生じて周囲の社員に負担がかかり、その結果、周囲の社員が不調をきたすことも起こり得ます。

主治医の職場復帰可能の判断を受けてすぐに職場復帰を認めるのではなく、リハビリ出勤で休職者の状態を見極めてから正式に職場復帰の可否を判断することは、企業にとってもリスク管理上、大いにメリットがあります。

リハビリ出勤制度を導入する際の留意点とは

一方で、リハビリ出勤制度の詳細や運用については企業側の裁量に任されている部分が多く、取扱

いに頭を悩ませる部分が多くあります。厚生労働省はリハビリ出勤制度を「正式な職場復帰決定の前に導入する制度」と位置付けていますが、現実には、復職後の一定期間をリハビリ期間とし、リハビリ出勤制度を設けている企業もあります。

復職前に行なうのか復職後に行なうのかによって、企業にとってのリハビリ出勤制度の目的は違ってきます。

復職前に実施するリハビリ出勤であれば、休職者が正式に職場復帰できる状態にまで病状が回復しているか、復職の可否を判断するための情報を収集するための制度という意味合いが強くなるでしょう。一方、復職後に実施するリハビリ出勤の場合は、再発防止のため、文字どおり「リハビリ期間を設ける制度」という意味合いが強くなります。

リハビリ出勤制度を導入する際は、その目的を明確にしたうえで、給与の支払い等の処遇や労働災害等が発生した場合の対応、人事労務管理上の位置付けなどについて労使間で十分に検討し、一定のルールを定めておく必要があります。

注意したいのは、復職前のリハビリ出勤であっても、作業について上司から指示を受けたり、作業内容が業務（職務）にあたる場合は、労働基準法等が適用される場合があることです。リハビリ出勤中に支払われる賃金等についても、合理的な処遇を行なう必要があります。

ここからは、リハビリ出勤制度を導入する際の留意点について見ていきましょう。

(1) 賃金の支払い

復職前にリハビリ出勤制度を導入する場合、傷病手当金との関係などから賃金は支払わず、通勤に要する交通費のみを支払うケースが多いようです。ただし、上司が指示して業務（職務）に該当する作業を行なわせたり、通常の就業時間に準じた出勤を求めたりすると、賃金の支払い義務が生じることもあります。

復職後にリハビリ出勤制度を設ける場合は、たとえ勤務時間が短く作業内容が軽度であっても、労働の対価としての賃金の支払いが必要になります。

(2) 労災の適用

復職前のリハビリ出勤は、就業することが義務ではないので、業

務上の労災の適用は受けません。
また、就業のための通勤ではないため、通勤災害にも該当しないこととなります。

一方、復職後のリハビリ出勤の場合、業務に係る部分や通勤途上で発生した事故に関しては労災の適用を受けます。

(3) リハビリ出勤の期間等

リハビリ出勤は、いたずらに長期間にわたることは避けるべきです。特に、復職前に職場復帰可否の判断を目的として導入する場合は、その目的を達成するために必要な期間に限るべきでしょう。

具体的には、3か月程度が1つの目安になると思われます。

(4) 運用上の留意点

リハビリ出勤の許可であれ、職場復帰の許可であれ、休職者の就労を許可した段階で、企業には安全配慮義務が生じることになります。曖昧な基準で職場復帰を許可し、何らかの事故等が発生すれば、安全配慮義務違反に問われる可能性があります。

復職に向けてリハビリ出勤を認める際には、主治医や産業医の意見をしっかりと聞き取り、本人の意思を確認したうえで判断することが大事です。

また、ガイドラインでは、職場復帰後は短時間勤務から始められるような制度を導入することを勧めています。社員の生活を考えると、短時間勤務にすることには問題もあります。

たとえば、働いた時間の分だけ給与を支給すると、正式に職場復帰をする前であっても、健康保険制度による傷病手当金の支給がなくなり、短時間勤務の場合、傷病手当金よりも支給される給与の割合が少なくなることとも考えられるでしょう。

また、リハビリ出勤期間中に労災事故などが起こった場合、補償額はその時点の賃金に基づいて算出されるので、当然、低い補償額となります。体調が万全でないときは集中力が低下しているので、事故の発生率は高くなります。

さらに、リハビリ出勤をした結果、症状が安定しなかったため職場復帰することができず退職に至った場合、雇用保険の受給額も短時間勤務だったときの給与額で計算されてしまいます。

労災補償や雇用保険の受給額は社員の生活に直結するので、中途半端な額の給与を支給するのはトラブルの元です。リハビリ出勤時

の勤務時間や支給する給与額を検討する際には、傷病手当金や労災が起きた際の補償額、職場復帰でなかった場合の雇用保険の受給額への影響にも留意する必要があります。

リハビリ出勤から復職への具体的な支援例

筆者が提案するのは、リハビリ出勤の内容を「試し出社」と「試し勤務」の2段階に分け、①試し出社の申請→②試し出社→③試し勤務→④職場復帰と、4つの段階を踏んで休業前と同様の勤務形態に戻していく制度です。

図表2は、①試し出社の申請にあたって社員に提出してもらう「心の健康問題により休業した社員の職場復帰支援制度利用希望申請書」の例です。申請書のなかには、②試し出社、③試し勤務、④職場復帰の概要と給与等の処遇についても明記していますので、参考にしてください。

休職者には、職場復帰に向けた各段階の目的と位置付けを理解してもらい、処遇等についても納得を得ておくことが大事です。同時に、受け入れる側の上司等も、制

度の概要を理解しておくことが欠かせません。

この制度のポイントは、試し出社を申請できる基準や、試し出社から試し勤務への移行条件を数値化して示しているところです。

試し出社申請の基準

- 就業時間の7割程度を自宅以外の場所まで過ごせている
- 自己による通勤訓練を1週間以上できている

試し勤務への移行基準

- 試し出社の最終週の会社滞在時間が、正規就業時間の8割以上ある

ただし、復職判定には数字による判断基準を設けていません。それは、ここで数値の基準を入れると、判定期間だけ社員が頑張つて無理をしてしまう危険があるからです。

最終的な職場復帰の可否については、本人の意思だけでなく、職場の上司、産業医や主治医といった関係者から必要な情報を収集し、様々な視点から評価を行なって総合的に判断します。

* * *

メンタルヘルス不調者の職場復帰支援を検討する際に注意したい

図表2 職場復帰支援制度利用希望申請書の例

心の健康問題により休業した社員の職場復帰支援制度利用希望申請書

申請日 年 月 日
申請者氏名 ㊞

私は、職場復帰にあたりこの支援制度の適用を受けることを申請します。

(1) 休職期間満了までの少なくとも〇か月前までには、復職の意思表示(試し出社申請書の提出)を行ないます。

上記によらない場合は、就業規則第〇条第〇項により休職期間満了日をもって退職するものとします。

(2) 何らかの模擬出勤を自己で試してみた結果、主治医とも相談し、制度利用を申請します。

(3) 会社への復職の意思表示は、始業時刻に合わせた通勤ができるか(通勤訓練)を自己で試したうえで行ないます。

(4) 制度の内容について説明を受け、よく理解しています。

(5) 制度利用にあたり、会社が主治医・家族等との連携を行なうことに協力します。

名称	心の健康問題により休業した社員の職場復帰支援制度の概要	給与等	限度期間	
復職前(※復帰前)	試し出社	<ul style="list-style-type: none"> ●治療の一助として会社に立ち入ることを許可するものです。 ●勤務期間ではありません。 ●申請にあたっては、主治医の許可が必要です。 ●事前に産業医面談を実施し、試し出社開始の意見を確認します。 ●申請にあたっては、就業時間の7割程度を自宅以外の場所(リワーク・図書館等)で過ごしていることを条件とします。客観的資料として、活動記録(1か月程度)と主治医の診断書を添付してください。 ●自己による通勤訓練を1週間以上できていることが条件です。 ●試し勤務への可否を会社・社員ともに判断をする期間です。 ●仕事の指示は行ないません(要 出社時刻・退社時刻の記録)。 ●元の職場での実施が難しい場合は、人事部において実施します。 	無給 交通費支給なし ※ ●年次有給休暇取得日の申請可能 ●休職に至るまでの欠勤中の申請も可能	1か月
	試し勤務	<ul style="list-style-type: none"> ●復職(復帰)許可を判断する期間です。 ●試し出社において体調悪化がなければ申請してください。 ●試し出社における最終週の会社滞在時間(リワーク等利用の場合はリワーク等滞在時間を含む)が、正規就業時間の8割以上あることを条件とします。 ●申請にあたっては、主治医の許可が必要です。 ●事前に産業医面談を実施し、試し勤務開始の意見を確認します。 ●仕事の指示を行ないます。 ●原則として、元の職場で実施します。 ●適応障害等の診断がある場合には、産業医の意見を参考に、職場を変更して実施することがあります。 	特別給与 賞与査定無 退職金計算無 ※ ●年次有給休暇取得日の申請可能 ●休職に至るまでの欠勤中の申請も可能	2か月
	復職判定	<ul style="list-style-type: none"> ●試し勤務の状況により復職(復帰)許可を決定します。 ①主治医の復職に関する意見書を提出してください。 ②産業医面談を実施し、復職にあたっての意見を確認します。 ③試し勤務実施場所における職場の意見を確認します。 ④提出された「活動記録シート」等で、本人の職場復帰意欲と復帰可能な体調であることが客観的に判断できることが必要です。 	—	—
	復職後	配慮期間	<ul style="list-style-type: none"> ●復職後の勤務について、主治医・産業医の意見を確認しながら、業務負担を徐々に増やし、通常社員に求める業務量・業務能力に戻るまで、再発防止に協力します。 ●所属上司が業務内容と体調の良否確認を行なえるよう、継続して「活動記録」を記入してください。日中活動の記載欄にその日の実施業務の内容等を記入し、上司と業務能力の回復状況を共有してください。 	給与 ●手当支給原因の業務ができない場合は手当の支給は停止(役職手当・特殊作業手当等)

のは、病気の特性です。特にうつ病などは、症状がよくなったり悪くなったりと波があります。そして、こうした波がありながらも徐々に回復に向かっていきます。

しかし同時に、再発を繰り返しやすい病気でもあります。休業と職場復帰を繰り返すと、本人が次第に自信をなくし、症状が悪化することもありますから、

リハビリ出勤制度を導入する場合は、慎重にリハビリ出勤開始の可否を判断し、安易に制度を繰り返して利用できないように設計することも大事です。

また、支援する上司や同僚側にも、それぞれにいろいろな状況があると思いますので、支援要請が過度な負担にならないように注意しましょう。