

メンタルヘルス不調者の職場復帰

1 メンタルヘルス不調者の増加

厚生労働省が公表している「労働安全衛生調査（令和5年）」によれば、職業生活等において強い不安、ストレス等を感じる労働者は約8割に上っています。また、過去1年間に、精神的な病気やストレスなどにより、日常の生活や仕事に支障をきたす状態（メンタルヘルス不調）となり、連続1か月以上休業した又は退職した労働者がいた事業所の割合は、令和2年調査（9.2%）以降増加傾向にあり、令和5年調査では13.5%となっています。メンタルヘルス不調を理由に休業する労働者が増えていく中で、職場復帰は事業主や労働者とその家族にとって、極めて重要な課題となっています。

2 職場復帰を認めなかったことが適切ではないと判断された事例

労働者の休業期間満了に際して、事業主は職場復帰の可否を判断することになりますが、定型的に判断することは困難であるため、個々の事案に応じて判断していく必要があります。職場復帰に当たっては、元の職場に復職させることが原則ですが、例えば、病状が一定程度回復しているものの、元の職場への復職が難しいといった場合はどうでしょうか。

これについて、休業前は現場監督の業務に従事していた労働者が復職に当たり、「重労働は控え、デスクワーク程度の労働が適切」等とする主治医の診断書を提出し、「現場監督はできないが、事務作業ならできる」と申し出ました。しかし、事業主は、診断書に休業前の業務に従事しうる旨の記載がないことから職場復帰を認めず、自宅治療を命じたため、その適否が争われた事案があります（片山組事件（最判平10.4.9））。

裁判所は、「労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合においては、現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして、当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供がある」と解すべきで、復職を認めなかったことは適切ではないとしました。

この事件は、メンタルヘルス不調の事案ではありませんが、メンタルヘルス不調の場合も同様に考えることができるとされています（日本ヒューレット・パッカード（休職期間満了）事件（東京高判平28.2.25））。

事業主としては、労働者が休業前の業務に復職することが困難だとしても、直ちに復職できないと判断するのではなく、労働者の申し出等を勘案し、その労働者の能力や経験等に照らし現実的な配置可能性のある業務があれば、当該業務に受け入れる余地があるか否かについて検討すべきであるということになります。

3 円滑な職場復帰に向けて

厚生労働省が作成した「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、復帰先の業務や配属について、管理監督者による就業上の配慮（業務サポートの内容や方法、業務内容や業務量の変更、段階的な就業上の配慮など）や、人事労務管理上の対応等（配置転換や異動の必要性など）、事業主として留意すべき事項がまとめられています。

このほかにも手引きには、休業していた労働者の不安を和らげることを目的とした「試し出勤制度」や、地域障害者職業センターが行う「リワーク支援事業」といった公的支援についても紹介されており、労働者が円滑に職場復帰できるよう、事業主が行う職場復帰支援の内容が総合的に示されています。

事業主は、この手引きなどを参考にしながら、労働者の適切な職場復帰支援を行うことが望まれています。

POINT

- 事業主は、メンタルヘルス不調等を理由に休業する労働者に対して、適切な職場復帰支援を行うことが望まれています。
- 職場復帰に当たっては、元の職場に復職させることが原則ですが、労働者が元の職場に復職できないとしても、他の業務への配置の可能性も踏まえて復職の可否を判断する必要があります。