



メンタル疾患からの復職に 際して、会社ができること

121

何カ月も休職していた社員が職場に戻るとき、それは本人だけでなく、会社にとっても大きな節目となります。特に、うつ病などのメンタル疾患が背景にある場合、再発のリスクを抱えていることから、慎重な対応が求められます。

復職者にとって、職場に戻ることでそのものが強いストレスです。長期間休んでいたことに負い目を感じたり「また迷惑をかけたかどうか」といった不安を抱えながら復職してくる社員も少なくありません。だからこそ、会社側には「いかにスムーズに復職できるか」を環境と時間、両面

から配慮する姿勢が必要です。

【環境面】

まず環境面では、原則として元の職場に復帰することが基本ですが、発病時の状況や人間関係などに配慮して、負荷の少ない配置転換も検討しましょう。パワハラがあった部署への復帰などは論外です。また「あの人はメンタルが弱い」といった腫れ物に触るような接し方も逆効果です。一方で、過剰な配慮が他の社員の不満を招くケースもあります。復職者に対する情報の共有や受け入れ部署への簡単な研修など、全体の理解を深める工夫も必要でしょう。

【時間的配慮】

時間的な配慮も欠かせません。復職の可否は主治医の診断が前提ですが、本人の「働きたい」という意思だけで判断するのは危険です。場合によっては、会社側から主治医に職務内容を伝え、無理のない復職かどうかを一



緒に検討するプロセスが重要になります。焦りから無理をして再発してしまいうケースは少なくありません。復職直後は「出社するだけで合格」と捉えるくらい心の構えが大切です。業務負荷は段階的に増やし、その都度体調を

確認すること。上司や人事担当者との定期面談も不可欠です。本人にも体調のセルフモニタリングを促し、特に睡眠状態の記録（睡眠時間や満足度など）を取ると、客観的な指標として役立ちます。

注意すべきは、復職から3〜6カ月後に再発が多いという点です。復職後も3者（本人・会社・主治医）で定期的に状態を確認し、必要に応じて支援内容を見直すべきでしょう。

【長期的視点】

復職する側は「背水の陣」で職場に戻ってきます。少々の不調は隠してでも続けたいという意志が強いため、会社は「見張る」ではなく「一緒に社会復帰を目指すパートナー」であるという信頼関係が不可欠です。そのうえで、長期的視点に立った雇用形態の見直しも検討材料となります。

す。精神疾患であっても障害者雇用が可能であり、障害年金と組み合わせることで、無理のない働き方を模索できます。たとえば障害厚生年金3級の場合、月額5万円前後の支給があり、短時間勤務や軽作業との両立が可能です。これはあくまで本人が同意した場合に限られます。「障害者」として働くということに納得するためには、それ相応の配慮と説明が必要です。

最後に、法的な観点も忘れてはなりません。復職の判断過程や対応内容、主治医とのやり取りなどはすべて記録に残しておくこと。差別的な取り扱いや就業規則の逸脱がないよう、慎重な運用を心がけましょう。

（社会保険労務士コンサルタント渡辺事務所所長、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員、特定社会保険労務士）

イラスト・伊藤香澄