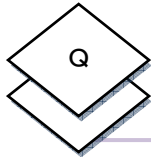




労働相談Q & Aで解決！

いじめ



同僚からいじめを受け、メンタル不調となり休職しています。復帰するに当たって、会社は何らかの措置を求めることができますか。

A まず、復帰する際に提出する主治医の診断書には、職場復帰を可能とする判断に加え、配置転換の必要性等を含む就業上の配慮に関する主治医の具体的な意見があれば記入してもらうようにしましょう。安全でスムーズに職場復帰するためにも、会社に具体的プラン（職場復帰支援プラン）を、事業場内産業保健スタッフ等を中心に、管理監督者、休職中の労働者の間でよく連携しながら作成してもらうことが重要です。

その際、必ずしも労働者の要望どおりとはなりませんが、配置転換や労働負荷の軽減等の要望を伝え、配慮してもらえるようにしましょう。

解説はこちら

- パワハラなどのハラスメントにより休職に至った場合、復帰する職場に行き者がいると、精神疾患を悪化させる危険性があります。会社はパワハラの事実が確認できた場合には、被害者の復帰にあたり、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講じなければならないこととなっています。（職場におけるパワーハラスメント防止のための指針）。
- また、メンタル不調により休業した労働者が円滑に職場復帰し、就業を継続できるようにするため、労働安全衛生法により、事業者は、その労働者に対する支援として、次に掲げる事項を適切に行うものとするとしてされています（労働者の心の健康の保持推進のための指針）。
 - ① 衛生委員会等において調査審議し、産業医等の助言を受けながら職場復帰支援プログラムを策定すること。職場復帰支援プログラムにおいては、休業の開始から通常業務への復帰に至るまでの一連の標準的な流れを明らかにするとともに、それに対応する職場復帰支援の手順、内容及び関係者の役割等について定めること。
 - ② 職場復帰支援プログラムの実施に関する体制や規程の整備を行い、労働者に周知を図ること。
 - ③ 職場復帰支援プログラムの実施について、組織的かつ計画的に取り組むこと。
 - ④ 労働者の個人情報の保護に十分留意しながら、事業場内産業保健スタッフ等を中心に労働者、管理監督者がお互いに十分な理解と協力を行うとともに、労働者の主治医との

連携を図りつつ取り組むこと。

どうすれば？

- 職場復帰の不安や要望を主治医とよく相談して、復帰する際に提出する主治医の診断書には、職場復帰を可能とする判断に加え、配置転換の必要性等を含む就業上の配慮に関する主治医の具体的な意見があれば記入してもらうようにしましょう。安全でスムーズに職場復帰するためにも、会社に具体的プラン（職場復帰支援プラン）を、事業場内産業保健スタッフ等を中心に、管理監督者、休職中の労働者の間でよく連携しながら作成してもらうことが重要です。
- 必ずしも労働者の要望どおりとはなりませんが、配置転換や労働負荷の軽減等の要望を伝え、配慮してもらえるようにしましょう。
- 具体的な改善策がないにもかかわらず、同じ職場へ復帰させるなど、再発防止策が不十分だと感じる場合は、会社と話し合しましょう。
- 自主的な解決が難しい場合は、労働委員会や労働局に相談しましょう。

お問い合わせ

- 山梨県労働委員会事務局
〒400-8501 甲府市丸の内1-6-1 山梨県庁北別館3階
電 話 055 (223) 1827
相談時間 8:30～17:00（土・日・祝日・年末年始を除く）
URL <https://www.yamanashi.lg.jp/roudou-iin/>
- 山梨労働局総合労働相談コーナー
山梨労働局雇用環境・均等室内
電 話 055 (225) 2851
甲府労働基準監督署内（管轄区域：都留及び鰍沢労働基準監督署管轄以外の地域）
電 話 055 (224) 5620
都留労働基準監督署内（管轄区域：都留市、大月市、上野原市、富士吉田市、南都留郡、北都留郡）
電 話 0554 (43) 2195
鰍沢労働基準監督署内（管轄区域：南巨摩郡、西八代郡）
電 話 0556 (22) 3181