

① 心の健康問題で休業している労働者の職場復帰

② 私病で長期間休業した者の平均賃金

問一 当社には、心の健康問題で休業している労働者

に職場復帰するため、厚生労働省では、『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』を作成しています

が、その手引きに示された職場復帰支援の流れの概要は、次のとおりです。

① 病気休業開始及び休業中のケア

労働者が休業期間中に安心して療養に専念できるように、傷病手当金などの経済的な保障、相談先、休職期間などの情報を提供します。

② 主治医による職場復帰可能の判断

主治医から職場復帰が可能という判断が示されたら、職場で必要とされる業務遂行能力の内容などについて、産業医などが精査した上で取るべき対応を判断します。

③ 職場復帰の可否の判断

及び職場復帰支援プランの作成

必要な情報の収集と評価を行った上で職場復帰ができるかを適切に判断し、職場復帰を支援するための具体的プランを作成します。

④ 最終的な職場復帰の決定

③を踏まえて、事業者による最終的な職場復帰の決定を行います。

⑤ 職場復帰後のフォローアップ

職場復帰後は、管理者による観察と支援のほか、産業保健スタッフなどによるフォローアップを行い、適宜、職場復帰支援プランの評価や見直しを行います。

この手引きの詳細をはじめメンタルヘルス対策などの情報については、厚生労働省のホームページ

にある『こころの耳』(<http://kokoro.mhlw.go.jp/>)をご覧ください。

また、メンタルヘルス対策全般に関する相談などは、メンタルヘルス対策支援センター(<http://www.rofuku.go.jp/sangyohoken/mental/tabid/111/Default.aspx>)で行っていますので、ご利用ください。

問二 私病で1年間休業した労働者について、職場に復帰した後すぐに平均賃金を算定する必要がある

生じましたが、過去3か月間は休業中で賃金が全く支払われていません。どのように計算したら良いのでしょうか。

答二 平均賃金とは、労働基準法(以下「法」と略します)12条で「算定すべき事由の発生した日以前3か月間に支払われた賃金総額をその期間の総日数で除した金額をいう。その算定期間は、賃金締切日がある場合には、

直前の賃金締切日から起算する」と規定されていますが、ご質問のように、私病など使用者の責に帰さない事由により休業した期間が3か月以上にわたる場合の平均賃金は、都道府県労働局長が決定すること(昭24・4・11労働省告示5号1条)とされ、その運用については「昭和22年9月13日付け発基17号の法12条関係の『施行規則4条の基準』を準用すること」(昭24・4・11基発421号)とされています。

ここで、『施行規則4条の基準』は「法12条3項1号ないし4号の期間の最初の日をもって、平均賃金を算定すべき事由の発生した日とみなすこと」となっていますので、ご質問の場合、この基準を準用し、私病による休業期間の初日を算定事由発生日として、その日(直前の賃金締切日)以前3か月間の賃金を基礎として平均賃金を算定すれば良いこととなります。



働者がいますが、症状が軽快した後、スムーズに職場復帰してもらうためにはどのような対応したら良いのでしょうか。

答一 心の健康問題で休業している労働者が円滑