目次

[■家族向け枕詞 3](#_Toc29393847)

[復職プログラムの説明 3](#_Toc29393848)

[本人の体調不良への対応 3](#_Toc29393849)

[■現状の確認 3](#_Toc29393850)

[人事管理の問題 3](#_Toc29393851)

[復職準備期へ移行したタイミング 3](#_Toc29393852)

[■基準の通知 4](#_Toc29393853)

[メモを取ることを推奨 4](#_Toc29393854)

[地方公務員法に基づく根拠 4](#_Toc29393855)

[基準の簡単な説明 4](#_Toc29393856)

[基準の具体的な説明 4](#_Toc29393857)

[８割という表現への補足 5](#_Toc29393858)

[地安協パンフレット使用バージョン 5](#_Toc29393859)

[原職復帰の原則が維持できなかった場合 6](#_Toc29393860)

[■療養段階、手続きに関する説明 6](#_Toc29393861)

[療養段階の簡単な説明 6](#_Toc29393862)

[療養専念期 7](#_Toc29393863)

[復帰準備期 7](#_Toc29393864)

[(別バージョン) 8](#_Toc29393865)

[療養段階の確認(療養専念期か復帰準備期か)+その後の手続きの説明 8](#_Toc29393866)

[週一報告の重要性について 9](#_Toc29393867)

[復帰検討期 9](#_Toc29393868)

[ストップ要件 10](#_Toc29393869)

[復帰日について 10](#_Toc29393870)

[復帰支援期の説明 10](#_Toc29393871)

[復帰支援期における手続きについて 11](#_Toc29393872)

[復帰後の配慮について 11](#_Toc29393873)

[■予備面接／復帰判定面接 12](#_Toc29393874)

[復帰判定予備面接 12](#_Toc29393875)

[復帰判定面接 13](#_Toc29393876)

[■報告書等へのフィードバック 15](#_Toc29393877)

[療養段階確認シート 15](#_Toc29393878)

[復帰準備状況報告書 15](#_Toc29393879)

[(別バージョン)体調に関する報告があった場合 16](#_Toc29393880)

[療養中に虚偽報告があった場合 17](#_Toc29393881)

[療養期間中に介護をしていることが発覚した場合 17](#_Toc29393882)

[復帰準備完了確認シート 17](#_Toc29393883)

[療養前にできていなかったことの指摘 19](#_Toc29393884)

[(別バージョン) 19](#_Toc29393885)

[(別バージョン) 19](#_Toc29393886)

[■試し出勤、リハビリ出勤等の説明 19](#_Toc29393887)

[試し出勤を行う前提(注意的) 19](#_Toc29393888)

[趣旨および大まかな説明 20](#_Toc29393889)

[試し出勤のスケジュール 20](#_Toc29393890)

[試し出勤での確認事項 20](#_Toc29393891)

[試し出勤のストップ要件 20](#_Toc29393892)

[試し出勤までの手続き 21](#_Toc29393893)

[試し出勤中の評価について 21](#_Toc29393894)

[試し出勤を選択しない提案 21](#_Toc29393895)

[■オプション 22](#_Toc29393896)

[家族に関して 22](#_Toc29393897)

[一人暮らしをしている場合 22](#_Toc29393898)

[療養期間中の経済的補償について 22](#_Toc29393899)

[療養初期の退職意思に対して 23](#_Toc29393900)

[異動希望に対する説明 23](#_Toc29393901)

[職務無限定性の説明 24](#_Toc29393902)

[障害に関して 24](#_Toc29393903)

[主治医同席での説明 25](#_Toc29393904)

[休職中の産前産後休暇、育児休業の取り扱い 26](#_Toc29393905)

[家族から「職場が厳しい」と言われる場合の対応 27](#_Toc29393906)

[自殺をほのめかす言動があった場合 27](#_Toc29393907)

[ご家族が、同席は約束できないという場合 28](#_Toc29393908)

[■療養導入時 28](#_Toc29393909)

[欠勤している状況の場合（２ステップ受診に向けた最初の面接） 28](#_Toc29393910)

[欠勤が改善しない場合の療養を前提とした面接 29](#_Toc29393911)

# ■家族向け枕詞

## 復職プログラムの説明

人事課長の〇〇です。本日はお忙しいところ、ご家族の方にもご同席いただき、ありがとうございます。

市では、休職をしている職員に対し、体調が回復するまで十分な療養の機会を設け、また病気の再発の可能性が最小化された状態で復帰できるよう、新しい取り組みを進めています。具体的には、従前は曖昧であった復帰の基準を明確にし、また復職までの手順と手続きを可視化し、復職プログラムとして体系化しています。療養期間中はご家族にもご支援いただくことが、円滑な復職のためにも重要となることから、ご家族にもプログラムの趣旨をご理解いただくために、本日同席していただきました。従来の方法とは変更が生じる部分がありますが、このような事情があることをご理解ください。

## 本人の体調不良への対応

なお、後ほどご説明しますが、現段階はまだ療養の第一段階にあると考えており、本日のようなご説明がご本人にとって負担となる場合もあることが想定されます。もし面接を続けていくことが難しい状況になった場合には、ご本人からの申し出、あるいはこちらからの判断で、ご本人には別室で休んで頂き、ご家族に残りの説明をさせて頂きます。

(本人に対して)同席が辛くなった場合には、こちらが話している最中でも、ご遠慮無く申し出てください。

## 説明を遮って質問することが想定される場合

まずは、こちらから説明をします。質問は後ほど聞きますので、今はこちらの説明をしっかりと聞いてください。また、あらかじめ申し上げておかなくてはなりませんが、質問というのは、全体の奉仕者としての言動の範囲内に収まるものを指します。つまり、しかるべき根拠を伴わないような単なる希望や願望といった内容については、お聞きするだけになり、判断などが変わるものではありませんのでご理解ください。

# ■現状の確認

## 人事管理の問題

○○さんは、○年〇月〇日から私傷病により療養するため、病気休暇を申請され、以降現在まで引き続き療養しています。市の規程では、○年〇月〇日以降も引き続き療養が必要な場合は、分限休職になります。

**(別バージョン)**

○○さんは、○年〇月〇日から私傷病により病気休暇を経て、休職となり、以降療養を継続しています。なお、認識に相違がないかどうか確認しておきたいと思いますが、○年〇月〇日からの休職のため、○年〇月〇日が休職期間満了日となっています。

## 復職準備期へ移行したタイミング

まず現状について、療養・復帰準備状況報告書が４週連続で提出されたことから、第二段階の復帰準備期に進んだと判断しています。

　復帰準備期から第三段階の復帰検討期への移行については、復帰準備が完了し、求められる業務遂行に支障がないと双方の共通認識が構築できた段階で、書類の提出と予備面接を実施し、判断します。

# ■基準の通知

## メモを取ることを推奨

まず、当市の復帰判定の基準について説明します。重要なことなので、必要であればメモなどをしっかり取って、良く覚えておくようにしてください。

## 地方公務員法に基づく根拠

市では、私傷病による休職について、地方公務員法第28条第4項及び分限条例の規程に基づき、心身の故障のため職務の遂行に支障がある場合、又はこれに堪えない場合に、３年を超えない範囲内において個々の場合について任命権者が定めることになっています。したがって、職務の遂行に支障をきたすことがなくなり、かつ、心身の故障がなくなったと判断できた場合に復職を命じることになります。

## 基準の簡単な説明

職務の遂行に支障をきたすことがなくなり、かつ、心身の故障がなくなったと判断できた場合とは、具体的には、

①元職場・元職位・元職務への復帰、つまり原職への復帰ができること

②復帰後の業務効率・質・量等が、職位相当、最低８割以上であり、２ヶ月以内に職位相当10割に回復すること。

③復帰後は業務内容を職位相当以下とする質的軽減を行わない

④服務規程を守って勤務できること

⑤通常の業務を行っても健康上の問題が生じないこと

⑥全体の奉仕者として、住民へのサービスが適切に行えること

⑦①～⑥の前提で、週５日の定時勤務で、遅刻・早退・欠勤等勤怠上の問題がなく、６か月以上安定　　継続的な勤務が見込まれること。

なお、当日連絡で業務に従事できないことは、有給休暇の事後的付与の問題とは別に、「勤怠上の問題」とみなし、再度療養に専念する要件に含まれることになりますので、注意してください。簡単に言うと、「職場は働く場所」なので、通常通り勤務してもらわないといけません。

## 基準の具体的な説明

復帰基準ですが、職務の遂行に支障をきたすことがなくなり、かつ、心身の故障がなくなったと判断できた場合としています。

　具体的には、業務基準、労務基準、健康基準の三つの観点から基準を定めており、まず業務基準として、元の職場で以前と同じ仕事ができるまで回復しているかで判断します。2ヶ月程度は時間外勤務についての配慮は行いますが、特定の業務免除や短時間勤務など他の職員とは異なる業務軽減は行いません。業務効率、質、量等が職位相当であるためには、少なくとも８割以上からスタートし、２ヶ月程度で職位相当に達成することを求めます。

なお、「８割以上」という表現が出てきましたが、「とりあえず８割程度できそうなら復職してもよい」という意味ではありません。あくまでも、復帰基準としては、職位相当１０割の業務遂行が可能であり、全体の奉仕者としての職務遂行にあきらかな懸念がないことである点には、注意をしてください。

次に労務基準として、服務規程どおりに働けるまでに回復しているどうかで判断します。本疾患以外の特別な事情の時は別ですが、時間どおり出勤し、決められた仕事ができるかどうか、遅刻や早退、当日の急な休暇の申請などがなくしっかりと勤務できるかどうか、という基準で判断します。

最後に健康基準です。仕事を続けても健康な状態を安定継続的に保っていられるかどうかで判断します。健康上の問題による業務への支障、及び業務による健康上の問題が発生するリスクがない、ないしは最小化されていることを求めます。

　これら３つの基準を満たしている状態で、６か月以上安定継続的な勤務が見込まれることが復帰基準です。なお、当日連絡で業務に従事できないことは、有給休暇の事後的付与の問題とは別に、「勤怠上の問題」とみなし、再度療養に専念する要件に含まれることになりますので、注意してください。

　簡単に言うと、「職場は働く場所」なので、通常通り勤務してもらわないといけません。

## ８割という表現への補足

業務水準が復帰時点で職位相当最低8割という表現を用いましたが、これは「最低8割できれば復職を検討できる」という意味ではありません。復帰基準そのものは、職位相当10割の業務の遂行には問題ないことを求めます。

ここの、「8割」という表現が意図するところは、そうはいっても復職して実際に業務に従事してみなければ、どの程度遂行可能かはわからない面もありますので、実際に業務を開始してみた場合に、8割以上を維持していれば、直ちに再療養の要否を検討することはしない、ということですので、正しく理解するようにしてください。しかしながら、復帰後3ヶ月目以降は、職位相当10割の業務の遂行を求め、それができない場合には、再療養の要否を検討することになります。

## 地安協パンフレット使用バージョン

それでは、職場復帰の基準について具体的に説明します。

まず当然のことですが、職場は「働く場所」です。そのため、職場で「通常業務」ができるかどうか、ということが判断基準の大きな考え方になります。

ここで言う「通常業務」というのは、ここに書いてあるような状態を言います。（地安協のパンフレット7ページを提示）

① 特別な扱いなしに求められる業務ができること。

特別な扱いとは、残業はしなくていいとか、特定の業務を免除するとか、担当業務の負担を軽くする、といった他の職員とは異なる業務軽減対応のことです。

② 服務規程を守って勤務ができること。

当然のことですが、職員として、市のルールを守って勤務ができることです。例えば、８時３０分から１７時１５分までの７時間４５分を週５日間勤務すること、休暇を取得する場合や、時間外勤務をする場合は、定められた手続きを踏んで、所属長の承認をもらう、といった基本的なことがきちんとできるということです。

③ 通常の業務を行っても、健康上の問題が生じないこと。

復帰しても、すぐに体調を崩し休みがちになるようでは、本当の意味で「回復」したとは言えません。通常業務を行っても体調を崩さない程度になるまで回復をしてから復帰をすることが、再発防止にも繋がります。

④ 全体の奉仕者たる公務員として、住民へのサービスが適切に行えること。

全体の奉仕者として、住民サービスを提供していくためには、自分の感情や体調に左右されず、的確な判断と業務遂行能力が求められます。

このような状態であれば、「通常業務」ができていると言えますので、この前提で、週５日の定時勤務で、遅刻・早退・欠勤等勤怠上の問題がなく、６か月以上安定継続的な勤務が見込まれることが必要です。

なお、当日連絡で業務に従事できないことは、有給休暇の事後的付与の問題とは別に、「勤怠上の問題」とみなし、再度療養に専念する要件に含まれることになりますので、注意してください。

## 基準が一律に決まっていることの説明

今、係長から説明のあった復帰基準については、再発防止や、他の同部署職員の負担軽減、組織全体としての生産性、および市民の皆様への説明責任を果たすという観点から、法令や条例、規則に沿う形で合理的に決めたものです。そのため、この基準はむしろ人事課としても守らないといけない基準であり、人事課の裁量で各個人の事情により勝手に基準を変更、特に緩和をすることはできません。

## 原職復帰の原則が維持できなかった場合

先ほど業務基準として「元職場・元職位・元職務」への復職を原則としているとお伝えしましたが、今回は○○さんのポストを空白にしてしまうと、事業運営に大きな支障が生じることから、業務上の都合により、人事部付けとする対応をしました。復帰時の職場については未定ですが、決まり次第連絡します。業務の都合によっては元の部署へ配置されることも当然ありますので、その点は留意しておいてください。

# ■療養段階、手続きに関する説明

## 療養段階の簡単な説明

復職プログラムには、「療養専念期」「復帰準備期」「復帰検討期」といった段階があります。第一段階である療養専念期は、体調の回復を最優先する期間です。第二段階である復帰準備期は、後ほどご説明する復帰基準を満たすために、復職に向けての準備を行っていただく期間です。第三段階である復帰検討期は、復職に向けて主治医の先生の意見を聴取するなど、慎重に判断を行う期間です。

各段階をステップアップしていくところでも、それぞれの段階に応じた判断基準があり、基準をクリアしなければ、次の段階へ進むことはできません。基準をクリアできなければ復帰までに時間がかかる場合もありますが、それは、病気を再発させないよう、十分な療養と、復帰に向けた準備期間を設けるためのものだということを、ご理解ください。

なお、本日説明した手続きを適切に進めることなく、一足飛びにただ復職可能という診断書を提出されたとしても、手続き上の不備として、復帰可能とは判断できませんので注意をしてください。主治医意見については、復帰検討期に入ってから、所定の様式を用いて提出してもらいますので、療養専念期、復帰準備期においては必要ありません。

## 療養専念期

現在は第一段階の療養専念期にあると判断しています。十分な療養を取り、気持ちを落ち着ける生活をしながら、徐々に生活のリズムを整えていってください。

　療養・復帰準備状況報告書は、これまでと同様に毎週提出をしてください。月曜日から金曜日の状況を記入し、翌月曜日までに到達するように、土日に投函する、という流れになります。負担に感じる場合や主治医から、こうした記述を伴う報告はまだ早いといった判断がある場合には、ご家族にご協力いただき、この箇所にチェックをして報告をしてください。なお、報告書は復職プログラムの一環としてだけでなく、○○さんの復職意思の表明として、大変重要な書類として考えています。今後も引き続き、週1回の報告書の提出について、ご協力をお願いいたします。

　ご本人で毎週、期日を守って内容を伴った報告が4回連続できるようになれば、次の段階に進みます。その際には次の段階以降について、再度説明をいたします。（面接終了後、家族に療養説明書を渡す。）

## 復帰準備期

現在は第二段階の復帰準備期にあると判断しています。復帰準備期は、先ほど説明した復帰基準を満たすために、復帰に向けて準備を行うための期間です。復帰基準を満たしているかどうかを判断するために、週1回の「療養・復帰準備状況報告書」の提出を求めており、さらに復帰準備が進み、基本的には求められる業務遂行が可能であろうと、双方の共通認識が構築できた段階で、「復帰準備完了確認シート」の提出と復帰に向けた予備面接を実施します。要するに、これらの提出書類や予備面接での〇〇さんの説明を基に、復帰基準を満たして働くことができるかどうかをこちらで判断します。

なお、その後の手続きについて少し補足しておきますと、主治医の先生のご意見は、予備面接を実施後に、所定の様式でもって提出していただくことに、手順上なっていますので、こちらから指示があるまで提出の必要はありません。また、自由記述の診断書を用いた場合、復帰の判断に必要な状況が的確に含まれていない場合があり、結果として書類不備として、再度の意見聴取となることも、少なくないと聞いていますので、指示どおり所定の様式を用いて意見をもらってくることを覚えておいてください。

　ただし、復帰準備をすすめるにあたって、病状が再び悪くなったと判断せざるを得ない場合には、療養専念期に戻ることもあります。具体的には、定期的な報告を欠くようになるようなことがあれば、療養専念期へ戻ったと判断します。スケジュールから遅れる、あるいは療養専念期へと戻った場合、場合によっては休職期間満了日までの復職が困難となることがありますが、一方でもっと長いスパンで考えると、ここで無理して復帰準備を進めて、病状が再び悪くなることが、必ずしも良いとは思いません。このあたりのことは、主治医ともよく相談しながら進めるようにしてください。

## (別バージョン)

まず、現状については、療養・復帰準備状況報告書が４週連続で提出されました。また、事前に提出してもらった療養段階確認シートからすると最上位に○がついていない箇所も複数あるものの、それを理由に、復帰準備期に移行していないとまでは言えない内容だったことから、第2段階の復帰準備期に進んだと判断しています。ただし、療養段階確認シートで最上位に○がつかなかった項目については、復帰準備期の早い段階で解消することが必要です。

　復帰準備期から第三段階の復帰検討期へ移行する際には、復帰準備が完了し、求められる業務遂行に支障がないと双方の共通認識が構築できた段階で、書類の提出と予備面接を実施し、判断します。復帰準備が完了した段階とは、1日7時間45分×週5日、勤務時と同等負荷の勤務訓練に取り組んでも、健康上の問題が生じないことや、再発予防や再発発見方法を主治医と相談して身につけたことなどが求められます。

　次にこの期間の事務の手続きですが、今までと同じように療養・復帰準備報告書は週1回提出してください。復帰準備が完了したと判断した場合には、「復帰準備完了確認シート」を提出してもらいます。どのような復帰準備が必要なのかご自身で考える良い材料になると思いますので、先に渡しておきます。参考にしてみてください。ただし、繰り返しになりますが、復帰準備完了確認シートの提出は、復帰準備が完了したと判断できてからとなります。

## 療養段階の確認(療養専念期か復帰準備期か)+その後の手続きの説明

現在の状況をあらためて客観的にも確認したいと思いますので、この「療養段階確認シート」の記入をしてください。

→ (記入後、結果を本人・家族と共有)

●療養専念期（第一段階）であれば・・・

今はまだ、第一段階の療養専念期のようです。十分な療養を取り、気持ちを落ち着ける生活をしながら、徐々に生活のリズムを整えていってください。

　療養・復帰準備状況報告書は、これまでと同様に毎週提出をしてください。月曜日から金曜日の状況を記入し、翌月曜日までに到達するように、土日に投函する、という流れになります。負担に感じる場合や主治医から、こうした記述を伴う報告はまだ早いといった判断がある場合には、ご家族にご協力いただき、この箇所にチェックをして報告をしてください。

　自身で毎週、期日を守って内容を伴った報告が4回連続できるようになれば、次の段階に進みます。その際には次の段階以降について、再度説明をいたします。

（面接終了後、家族に療養説明書を渡す。）

●復帰準備期（第二段階）であれば・・・

現在の状態は、第二段階の復帰準備期に入ってよいと考えられます。

（復帰準備説明書を見ながら説明）

　これまでと同様に療養・復帰準備状況報告書を毎週提出してください。月曜日から金曜日の状況を記入し、翌月曜日までに到達するように　土日に投函する、という流れになります。記載に内容については、先ほどお伝えした復帰基準を満たすことができるように、主治医にも相談した上で、ご自身でどのような復帰準備が必要か考え、実施した復帰準備を具体的に報告してください。

　これらの復帰準備が完了したと判断できた段階で、復帰準備完了確認シートの提出を求めます。復帰準備完了確認シートの提出後、今回と同じように面接を実施した後、最終的に復帰可能かどうか、所定の様式で主治医の先生にご意見をいただく流れとなっています。そのため、これらの手順を踏まずに主治医の先生の「復帰可能」という診断書を提出されたとしても、こちらとしては復帰可能とは判断できかねますので、こちらの指示に従って対応するようにしてください。

　なお、先ほどもお伝えしましたが、病気休暇や休職は、復帰しようという意思がある方に対して承認されるものです。療養・復帰準備状況報告書は、その復帰しようと取り組んでいる意思表示を表わす書類になります。報告が滞る場合は休職の承認の継続に関して検討せざるを得ない場合もありますので、週１回の報告を必ず欠かさないようにしてください。

## 週一報告の重要性について

○月からは週に1回報告書を提出してもらっています。報告書は復職プログラムの一環としてだけでなく、そもそも休職発令維持の根拠ともいうべき、○○さんの復職意思の表明として、大変重要な書類として考えています。今後も引き続き、週1回の報告書の提出をしてください。(家族同席の場合) また、ご本人の提出が難しい場合は、ご家族の代理提出も許容しておりますので、ご支援いただければと思います。

## 復帰検討期

第三段階である復帰検討期は、実際に復帰可能な程度にまで回復しているかどうか、慎重に判断する時期です。引き続き、より業務を意識した復帰準備を継続しながら、復帰のための具体的な手続きを進めていきます。

　主治医が復帰可能と判断しても、産業医から見て「通常勤務可能」と判定されない事もあります。その場合、職場としては○○さんの健康を重視した判定を優先することになります。また、職場での配慮は一定期間の一定水準の配慮のみとなりますので、焦って無理をせず着実な復帰を目指してください。

　手順として、主治医意見書の様式に、まず自己記入欄を記入の上、依頼文を添えて主治医の意見をもらってください。記入済み意見書を復帰申請書に添付して人事課に提出してください。次に、産業医との面接により復帰基準を満たす健康状態と考えて差し支えないかどうかについて意見をもらいます。面接日は人事課で調整をし、日時を連絡します。その後、復帰職場の受入体制や方法について、人事課および所属長等がヒアリングを行い、主治医・産業医意見も参考に、最終的な復帰可否を検討します。

　また、復帰可能の場合にも、念のため健康状態の再増悪に対して早期の対処をするためのストップ要件を設定します。ストップ要件については、あらかじめお伝えしておきますので、確認しておいてください。

【ストップ要件】

復職後の任意の1ヶ月間に、原疾患に起因することが否定できない遅刻・早退・欠勤、および当日連絡による休暇取得の申し出や、あるいは、上司の通常の労務管理での指揮命令が困難であると判断されるケースが、合わせて３回以上あった場合は、速やかに再療養を命じます。

　復帰判定面接では、復帰判定に関する決定事項を説明しますので、ご家族にも同席をお願いします。　復帰申請書の提出が遅くなった場合や、産業医面接日程によっては、翌月以降の対応となることもありますので、注意してください。

　なお、復帰検討期も引き続き療養・復帰準備状況報告書を提出してください。

## ストップ要件

復帰後に病状の再増悪が否定できない状態になった場合は、こちらから速やかに再療養を命じることになります。そして、再療養の必要性を判断する要件は

①当日の急な休み（有給休暇の事後的付与の有無に関わらず）や遅刻・早退が、復帰後の任意の1か月の間で3回あった場合

②職務遂行に支障があった場合

③復帰から２か月間経過した時点でも、なお職位相当の業務が困難な場合

とします。

(産業医からの援護射撃)

療養期間が○ヶ月程度と比較的短く、また判断材料に乏しいため、私の立場から積極的に復職可能とまでは言い難いところですが、今までの面接の経過等においても、少なくとも復帰を延期すべき特段の懸念事項もないため、復帰については、関係者全員の「復帰に支障なし」との意見を支持します。

　ただし、病状の再増悪が否定できない状況になった場合には、速やかな再療養が望ましく、先ほど、人事から説明した「再療養の必要性を判断する要件」に関しては、しっかりと定めたほうが良いと考えます。

## 復帰日について

復帰日についてお伝えします。復帰後、当初より５日連続の勤務にならないように、祝日を考慮しつつ、○月○日にすることを提案します。

## 復帰支援期の説明

正式な復職になれば第四段階である、復帰支援期になります。復帰支援期は業務評価、労務評価、健康評価の三評価を行い、前二者については所属長等による確認のための面接を実施します。

　業務評価、労務評価は、それぞれ業務評価票と労務評価票を用いて所属長等が行い、それらを基に健康評価は産業医が書面判定で行います。適正負荷の下での健康状態の維持、逆からいえば、ドクターストップをする必要がないことを判定してもらった上で、評価の結果により人事課が勤務継続判定を行います。評価期間中に復帰基準を下回った場合は、安全配慮の観点から再療養を検討し体調回復を優先します。

　なお、産業医や保健師による、機械的なフォローアップ面接は行いません。なぜなら、せっかく設定した就業基準を達成するうえで、所属長のみならず、特に同僚が業務分担に関する○○さんへの対応ついて躊躇する最大の要因が、「医療的な対応が完全には終了していない」と周囲からみなされることにあると考えるからです。言い換えれば、通常勤務ができることを前提として復職を発令するわけですから、復帰後において「医療の直接的支援」を要することはないと考えているわけです。一方で、再療養が必要であるとの判断になった場合に、速やかに療養にご協力いただけない場合については、ご家族同席のうえ、産業医からも療養の必要性について説明をしてもらう場合があります。

　しかしながら、○○さん、ご自身が、自らの主体的希望を明確にしたうえで、そのほか、健康管理部門における健康相談と同様の形で、いかに、うまく自分の健康状態を維持しながら求められる就業を行っていくかについて、医学的アドバイスを産業医や保健師に求めることは、むしろ推奨してもいいくらいです。ただし、当該相談時間中の職務専念義務を免除するかどうかについては、所属長に適切に許可を求めるなど、全体の奉仕者としてしかるべき行動を前提とすることは、これまでにも繰り返し申し上げてきたとおりです。

　復帰支援期が無事終了した後、就業上の配慮、制限のない完全な通常勤務状態に移行することになります。復帰支援期の具体的な詳細については復帰決定後の説明時にお伝えします。本日は、以上の通り、簡単に概要だけ説明しておきます。

## 復帰支援期における手続きについて

復帰後２ヶ月間は、業務記録をつけていただきます。

１週間分の業務予定を立て、実施事項を毎日記録するものになります。業務予定については、２ヵ月経過時点までに、業務効率・質・量等が10割以上になるように計画的に設定してください。

上司には、復帰後１か月、２ヶ月目に労務評価票を記入していただきますが、評価の項目を念頭に日々の勤務態度等を見ていただき、問題があった場合は、その都度人事へと報告するとともに、本人に注意・指示をお願いします。○○さんは、その指示に従うようにし、改善方法については、ご自身でよく考えて、早期に改善できるよう努力してください。また、勤怠の確認については、例えば「遅刻と言っても数分だから」といって、大目にみたりすることのないようにしてください。これは、むやみにただ厳しいことを言っているのではなく、本来は再療養すべき状態であるにも関わらず、その検知が遅れるといったデメリットも考慮しての指示となりますので、真意をご理解いただくようにお願いいたします。

## 復帰後の配慮について

復帰後の配慮については、２か月を上限として、当初１ヶ月間は時間外勤務なし、２ヶ月目は、上司による労務管理のもとで、36協定の水準内で時間外勤務を徐々に負荷するよう配慮を行います。３ヶ月目以降は、時間外勤務に関する配慮は終了し、他の同部署の同僚と同様に時間外勤務についても命じられることになります。また、質的軽減や業務効率上の軽減は一切行わないことを、再度お伝えいたします。

# ■予備面接／復帰判定面接

## 復帰判定予備面接

前回最上位にチェックがなかった項目についても最上位にチェックがされています。いくつかの項目について、今回最上位にチェックできた理由および、前回の面接以降どのような復帰準備を行ってきたことによって、チェックをアップグレードできたのか、確認します。

　まずは、業務への準備の項目について、最上位に○がついています。どのような復帰準備を進めたか教えてください。

　続いて、業務遂行能力について、前回は求められる水準の８割程度遂行できるという項目に○をつけていましたが、今回は求められる水準が達成できるという項目に○をつけています。前回は「職場にいってみないとわからない」ということで不安もあったとのことでしたが、今はどのような理由で最上位に○をつけましたか。

（答えに納得できない場合）

今の回答からは復帰準備が完了したとは、こちらとしては判断できませんでした。復帰準備が完了したことを客観的に判断するために、もう少し復帰準備を継続し、準備の具体的な内容について毎週の報告の中で記述するようにしてください。なお、大事な点は、単に人事課を納得、説得すればいいというようなものではなく、最終的に復職を受け入れる職場の上司や同僚が、その内容ならば、復帰を延期する理由はないと理解、納得ができるという点を意識するようにしてください。

（答えに納得できた場合）

では本日同席いただいている上司の○○課長から見て、復帰準備状況はどのように判断しますか？

上司）特に問題ありません。復帰準備は完了したと判断します。

人事課担当者）それはつまり、この復帰基準のもとでの復職について、所属としても、特に異論や付け加えることないということで齟齬ありませんね？念の為、確認しておきますが、齟齬がないということは、復帰を発令した当日から、就業時間内はフルタイムで勤務してもらうことになります。受け入れ側としては戸惑うことも、また負担もありましょうが、そのことも含めて、理解したうえで、復帰に支障なしという意見という理解で間違いないでしょうか。

　本面接終了後に、人事課にやってきて、「やっぱり、心配なので、半日勤務を２，3日やってはどうでしょうか」といったことは、認められませんよ。

上司）はい、わかりました。

わかりました。では人事課も上司も復帰準備が完了したという共通認識を持つことができましたので、復帰検討期へ移行したものと判断します。

## 復帰判定面接

まずは前提となる復帰基準について、再度確認します。具体的には、業務基準、労務基準、健康基準の三つの観点から基準を定めており、まず業務基準として、元の職場で以前と同じ仕事ができるまで回復しているかで判断します。2ヶ月程度は時間外勤務についての配慮は行いますが、特定の業務免除や短時間勤務など他の職員とは異なる業務軽減は行いません。業務効率、質、量等が職位相当であるためには、少なくとも８割以上からスタートし、２ヶ月程度で職位相当に達成することを求めます。

　なお、「８割以上」という表現が出てきましたが、「とりあえず８割程度できそうなら復職してもよい」という意味ではありません。あくまでも、復帰基準としては、職位相当１０割の業務遂行が可能であり、全体の奉仕者としての職務遂行にあきらかな懸念がないことである点には、注意をしてください。

　次に労務基準として、服務規程どおりに働けるまでに回復しているどうかで判断します。本疾患以外の特別な事情の時は別ですが、時間どおり出勤し、決められた仕事ができるかどうか、遅刻や早退、当日の急な休暇の申請などがなくしっかりと勤務できるかどうか、という基準で判断します。

　最後に健康基準です。仕事を続けても健康な状態を安定継続的に保っていられるかどうかで判断します。健康上の問題による業務への支障、及び業務による健康上の問題が発生するリスクがない、ないしは最小化されていることを求めます。

　これら３つの基準を満たしている状態で、６か月以上安定継続的な勤務が見込まれることが復帰基準です。なお、当日連絡で業務に従事できないことは、有給休暇の事後的付与の問題とは別に、「勤怠上の問題」とみなし、再度療養に専念する要件に含まれることになりますので、注意してください。

　以上が復帰基準ですが、○○さんご自身として、この基準を満たして就業継続することが可能だと考えていますか？

→本人回答

分かりました。この点について、○○さんはこのように主張していますが、上司の✕✕さんはこの意見を受け入れて差し支えないでしょうか。

→上司回答

分かりました。それでは、上司の側も、自己判断で、業務をいたずらに軽減したり、悪くいえば、職位に相当する業務を与え、期待水準に達しているかどうかについて適切にフィードバックをしていただくことになりますが、これに対して、特段の懸念はない、という理解で齟齬はないでしょうか？

上司）はい、ありません。

では、業務基準および労務基準は満たしていると判断します。なお、これもすでにお伝えしている通り、復帰後の配慮として、通院への配慮、つまり通院する予定となっている日時に対する有給休暇の取得をあらかじめ申請してもらい、その際の業務面での引き継ぎを免除します。また時間外労働についての免除も実施します。ただしこれら配慮は復帰後1ヶ月間だけ実施します。具体的には、1カ月目は時間外労働無し、2カ月目から産業医学的配慮は解除するものの、36協定の水準内で段階的に負荷をかけていきます。3カ月目からは配慮は行わず、他の職員と同じように働いていただきます。この時間外労働への配慮は、当日の業務に伴う疲労等を確実に回復し、翌日の業務に支障を来さないようにしてもらうために行うものです。配慮によって得られた時間の使い方は目的に沿うものになるようにすることが職員としての責務です。

　なお、これらの配慮が解除できない状態であれば、後ほど説明する再療養の要件に抵触すると判断しますので、ご注意ください。

（災害の場合は、例外処理もあり得る）

　ご家族の方にも確認します。職場でできる配慮は、さきほど説明したとおり、限定的なものです。この配慮の範囲内において、復帰後に再発等の可能性については関係者の役割遂行により、最小化はされていると考えてはおります。しかしながら、その可能性はゼロにはなりません。そのことをご理解いただいてますでしょうか。言い換えると、誰のせいでもなく、再発することは、口に出したくはありませんが、ありえる、ということを確認ください。

ご家族）はい、異論ありません。

　続いて、健康基準について確認します。すでに先日の産業医面談にて、産業医の先生からは復職を延期する合理的な懸念材料はないという意見を頂いています。ただし、後ほど説明する再療養の要件を設定することについて、ご意見を頂いています。

　また、すでに提出いただいている主治医の復職に関する意見書においても、定められた条件下、決められた配慮のもとで、復職させても問題ないというご意見でした。

　では○○さんにも確認ですが、これまで説明してきた配慮内容のもとで、会社から求められる業務を遂行した場合に、短期間のうちに勤怠が乱れるなど、原疾患の増悪が否定できない状況になる、あるいは健康上の理由で通常勤務に支障があることはないと、自信を持って宣言できますか？

→不安は表明するかもしれないが、そこは本人しか自信を持って表明できないので、頑張って宣言してもらう。

　それでは、業務基準・労務基準・健康基準の全てを満たしていることを確認しましたので、復職可能と判断します。復帰日については、復帰後、当初より５日連続の勤務にならないように、祝日を考慮しつつ、○月○日にすることを提案します。

# ■報告書等へのフィードバック

## 療養段階確認シート

療養段階確認シートの記載内容については、正直に言えば、すべての項目に最上位についておらず、不十分な点を指摘したところですが、だからといって「復帰準備期」へ移行しているという認識（あるいは、「復帰準備期であるという〇〇さんの考え」）を許容できないほどではないと判断しています。したがって、この書類の再提出までは求めませんが、復帰準備期の早い段階で、すべての項目に問題がない状態になっていることを求めます。

## 復帰準備状況報告書

復帰準備報告書について、フィードバックを行います。現在は、生活リズムを整えることや、適度な運動、家事などに関する内容が中心となっています。これらの準備が重要であることは承知していますが、一方で、これらを完ぺきにできるようになったからと言って、復帰基準を満たしているかどうかの判断材料として考えると、いささか不足していると言わざるを得ません。復帰基準に照らし合わせて、具体的にどんな療養・復職準備をしたのか、自身の復職においてどのような準備が必要と考えているのかなど、具体的に記載してください。

　業務に近い負荷がかかった状態でも、生活リズムはもとより、職務遂行に支障がないかという点が重要です。また、この点は、ごく短期の評価ではなく、一定期間について問題ないということが確認できることが求められます。そのため、例えばご自分で職務を模した勤務訓練をするなど、業務を意識した復帰準備を進めてみてはいかがでしょうか。

**(別バージョン)**

復帰準備報告書について、業務文書として未記入欄があることは問題です。言うまでもないことかも知れませんが、人事に提出する書類であることをきちんと認識して、記載漏れ等が無いかどうか確認してから提出するようにしてください。また、訂正の方法が業務文書として適切とはいえない部分もありますので、今後は適切な訂正方法を心がけてください。

さらに、「リワークプログラムの他にどんな復帰準備をしたのか」という点や「このリワークプログラムが、自身の復帰準備においてどのような役に立つと考えているのか」なども、具体的に考えて記載してください。

**(別バージョン)**

受領書にも記載しておりますが、〇〇さんの報告書は復帰基準に照らし合わせた復帰準備としては、具体的にどのような準備をしているか、こちらが判断するのに十分な記載ではないと言わざるを得ません。具体的には、生活リズムを整えることや、新聞やインターネットの記事を閲覧することは、たしかに復帰時点ではできていないといけない水準の内容ですが、一方で、これらができるからと言って、復帰基準を満たしているとは判断できません。言い換えると、生活リズムの確立などは、復帰の最低必要要件ではありますが、十分条件ではない、ということです。復帰基準の達成に具体的にどう寄与するのかを判断できるような準備内容を報告書へ記載するよう心掛けてください。

例えば、事務処理を滞りなく行うための訓練（PCの入力等）や、フルタイム勤務を意識して勤務を模した訓練を図書館で行うなど、正規職員として求められる業務遂行に支障がないことが判断できるような準備を進めてください。

## (別バージョン)体調に関する報告があった場合

先日の報告書では、生理痛やアレルギー症状について言及がありました。服薬により日常生活に支障がなかったということですが、業務遂行にまで支障がないとは判断できません。むしろ医療的な素人である私からすれば、復職後の業務遂行においては、支障が出るのではと若干不安を感じます。

　なお基本的には、復帰準備期に移行していますので、体調に関しては問題ないことが前提となっています。そのため、体調に問題がない、精神状況が安定しているといったことは、報告いただいたとしても、当然の内容で復帰準備の報告としてはあまり意味がありませんので、よほどの事情がなければ、体調に関する報告は今後不要です。

**(別バージョン)**

毎週、復帰準備の報告ができていることは確認しています。しかしながら、○○さんは復帰を検討したいとのことですが、受け入れ側としては、現段階では、復帰準備として、記述内容から判断できる内容は十分なものとはいえず、したがって復帰について判断できる段階にはまだないと考えています。言い換えると、復帰検討期ではなく、復帰準備期にあるものと考えています。これらのことをふまえ、記載内容についていくつか質問します。

①自己研修と計画されているところに読書・小説を書いてありますが、これが復帰準備として、本来の業務とどのような関係があるのか説明してください。

②週２回ほど図書館で、自己研修を行っている旨の記載がありましたが、具体的にどのような研修をしているのか、またその内容が復帰後の業務遂行にどのように役立つと考えているのか説明してください。（復職へのイメージができているのか確認）

③療養開始前には、他のことに気を取られていて、業務に集中することや、周囲に十分な注意を払うことができていないなどの問題が認められていました。これらは極めて重大な問題であると考えていますが、復帰準備としてこれらの再発が無いようにどのような準備をしていますか。

④仕事には期限が伴ってきます。突発的な事象で計画通りにいかないこともしばしばあります。その時には期限から逆算して軌道修正が必要になり、同僚や上司など周囲の支援を依頼しなくてはいけないことも出てくると思います。療養開始前には、一人で抱え込み、周囲からの援助を適切に得ることができず、部署の運営に支障があるということもありました。これらの点に対してどのような準備をしていますか。

⇒（この時点で説明に詰まる、あるいは本人に少しでも不安があるのであれば）

やはり、まだ復帰可能かどうか判断できる段階ではなく、復帰準備を継続する段階にあると考えます。今回準備不足だと思った点や、今感じている不安について、解消できるような項目をご自身の自己研修に取り込むなどして、引き続き復帰準備を進めてください。

⇒（合理的な回答をもって復帰を希望する、復帰準備を続けると明確に意思表示ができるのであれば、）次に進む。

## 療養中に虚偽報告があった場合

さらに、報告書の内容と他の職員の目撃情報が合致していない点が散見され、翻って報告書の内容についても担当者としても全面的に信頼してもいいものかどうかについて懸念すべきことをお伝えせざるをえません。また、何度も記載方法についてお伝えしたにもかかわらず、改善しないということは、全体の奉仕者として上司の指示に従って適切に業務を遂行することができるかどうかについての、憂慮すべき疑義と言えます。

## 療養期間中に介護をしていることが発覚した場合

また、先日報告書に記載のあった、親の介護についてですが、本来は、私傷病において療養しているのであり、療養や復帰準備の妨げになる可能性がないとはいえず、人事課としては、「はい、そうですか」とは言えません。しかしながら、逆にいえば、いったん耳にしてしまった以上、介護の状況が思わしくないために、職場として復職後にしかるべき対応をしているにもかかわらず、トータルとしての負荷が多かったために、復職後間もなく再療養といったことになっては、所属長や所属の同僚のみならず、市民に対しても説明ができかねます。したがって、復帰準備の完了を確認する際には、介護の状況が復職後の就業に支障にならない程度に整理できているかどうかの確認も行うことになります（あくまでも、療養・復帰準備報告とは切り分ける）。

## 療養期間中に「復帰可能」「通院不要」の診断書が提出され、直ちに復職することを求めてきた場合

○○さんは、現在、病気休職の状態にあります。以前にも確認したとおり、本休職処分を維持するためには、適切な療養または復帰準備を伴う、「明確な復帰意思」の存在が前提となります。特に精神疾患の療養中において、「主治医が治療や通院は必要ない」と判断したとして、服薬や通院を中断されるケースがあります。しかしながら、療養中の職員が適切に療養に専念しているかどうかの判断には、公務員の場合には市民の観点からの一般的な考え方も考慮する必要があります。つまり、市民の目からみて、療養に専念していないのではないかと誤解を招くような言動は慎むべきであり、よく考えて療養を継続するようにしてください。

　また、主治医との○○さんの関係は、あくまでも暗黙であれ、医療契約に基づくものです。つまり、主治医は○○さんに治療を強制することができるわけではありません。翻って、現実的に主治医の治療方針としても、本人が服薬したがらないなら、なんとか投薬せずに治療をする、ということもありえますし、同様に、本人が通院を望まないなら、無理して通院をさせることもできない立場にあります。したがって、当該意見を「主治医が許可」したかのような状況は考えにくく、つまるところ、それは○○さん自身の意思にもとづくものであることを否定しえません。

加えて、現実的な補足もします。病気休職期間中には、一般的には共済組合からの傷病手当金の受給をもって経済的基盤を構成することになります。当然のことなら、傷病手当金の申請には、医師による労務不能の証明が必要であり、申請該当期間中に一度も受診がない場合には、主治医が証明を躊躇する場合もありますし、未受診期間が空いた場合にも同様の状況が想定されえます。精神疾患の治療は、単に服薬だけで行なわれるものではないと理解しています。これらの理由から、病気休職の状態における適切な療養専念、または通院治療を継続しての復帰準備を行うことを強く要請します。

## 復帰準備完了確認シート

Ⅱ－(1)心身の症状による日常生活への支障ですが、最上位に○がつかない理由は何ですか？最上位に○がつくためには何が必要と思いますか？

（基本的には体調が万全でないことを理由として上げると思われるので、業務に支障がない範囲まで改善することを求める。「業務に支障があるかもしれないが、それを認めてほしい」というような要望がもしあれば応えないように注意する）

　次にⅢ－(2)ですが、情報収集や作業能力向上の取り組みに関して、報告書には具体的な記載がないため、こちらでは分かりかねます。具体的にはどのようなことをしていますか？これの最上位に○がつかない理由は何ですか？最上位に○がつくためには何が必要と思いますか？

(もし報告書にない具体的な準備を説明した場合)

そのような内容は報告書には記載がなかったため、こちらとしては把握しておりませんでした。このように提出書類と面接内容を基に、復帰準備が完了したかどうか判断しますが、報告がなければ、復帰準備はすすめていないと考えざるを得ませんので、そのようなことがないように、今後は具体的な準備状況を報告書へ記載するようにしてください。

(具体的な業務への準備が不足していると思われた場合)

先ほど確認したとおり、復帰基準は、職位相当１０割の業務遂行が可能であり、全体の奉仕者としての職務遂行にあきらかな懸念がないこととしております。また復帰時には、軽減勤務等は行いませんので、当初からフルタイムで勤務していただきます。そのため、それに向けた具体的な業務への準備を進めるようにしてください。

　同じくⅢ－(10)業務遂行力ですが、最上位に○がつかない原因、理由は何ですか？最上位に○がつくためには何が必要と思いますか？

（やってみないと分からないというような回答だった場合)

確かに、実際に業務を遂行してみないと分からないこともあるかもしれませんが、しかしながら、こちらとしては、10割の業務遂行に自信がないというような状況では、復帰準備が完了したとは認められません。自信を持てる状況になるまで、しっかりと復帰準備を進めてください。

　最後にⅣ－(1) 職場への感情のコントロールですが、最上位に○がつくためには何が必要と思いますか？

（職場に全く原因がないとは思えないという場合）

職場への感情のコントロールという部分について、この部分は誤解が生じていると思われますので、補足します。この項目では、「職場や仕事が原因であったかどうか」という「事実」の有無ではなく、例え「職場にも原因があった」と考えていたとしても、その感情が就業に支障をきたすことがない程度にまで治療上コントロールできているかどうかということを確認する趣旨のものです。要するに、復帰後は元の職場に戻ることになりますが、元の同僚や上司部下と一緒に仕事をする上で、そのような感情により、業務に支障がない状態まで、心の整理がつき感情のコントロールができるかどうかということです。具体的には、当該感情について、業務遂行上の必要性から逸脱して、周囲に吐露するなどのことがない状態であることも求められます。そうした観点からはいかがですか。

　また、再発防止への心構えの部分について、この点も同じく、例え「職場にも原因があった」と考えていたとしても、自身でできる範囲の再発防止に関する準備をしっかりと行っていただくことを求めています。上司との人間関係や部下との折り合いが悪いことはあったとしても、通常業務の範囲から逸脱しない限りは、一定程度は自身で対応してもらわないといけません。そのため、その際の対応について、自ら具体的に準備をするよう心がけてください。

(課題が明確な場合)

課題の解消に向けて取り組みを行い最上位に○がつくようにしましょう。

(課題が不明確な場合)

今日の面接をしっかりと振り返り、自分なりに課題を明確にし、解消に向けて取り組んでください。また、その内容を具体的に報告するようにしてください。

## 療養前にできていなかったことの指摘

○○さんの従前の業務遂行状況を検討すると、正直に申し上げると、厳しい言い方になりますが、求められる水準の職務を遂行できていたとは言えません。市役所における通常の業務とも言える、会議資料の作成や、会議の日程調整もできていませんでしたし、職位として当然求められる「部署の課題を見つけ出し、自ら解決に向けて対応する」といったことも、できていませんでした。

　これらについても、問題なく遂行できることが復帰基準ですし、仮にこれらが遂行できないという状態で復帰したとしても、職場においてはできるようになるまで、繰り返し、指導せざるを得ません。その点はよく考えて準備を進めてください。

## (別バージョン)

これまで繰り返しお伝えしてきたとおり、復帰基準の一つである業務基準として、復帰後は、「業務効率・質・量等が職位相当であること」および「業務内容を職位相当以下とする質的軽減を行わない」としています。その一方で、療養前に○○さんは例えば「○○○○」のような、本来○○さんの職位において自身で遂行しないといけない業務を、部下に不適切に任せるなど、職位相当の業務を遂行していたとは言い難い状況が認められています。それらも含めて、復帰後は、○○さんの職位において、求められる水準の業務を、求められる通りに遂行することが必要です。

## (別バージョン)

前回の試し出勤実施時に、試し出勤の時間がフルタイム相当になった後、15時以降の勤務が継続できなくなり、結果的に試し出勤を中止することとなりました。これまで説明してきたとおり、復帰基準は週5日定時勤務できることとしており、試し出勤を実施する場合の判断基準としても、この基準を満たしていることが前提となります。週5日定時勤務できるように、どのような準備をしてきましたか？

　(本人がリワークに言及する場合)業務ではリワーク以上の負荷がかかります。リワーク以上の業務相当の負荷がかかった場合でも、定時勤務に支障は無いでしょうか。どのような準備をしてきたかについても説明してください。

# ■試し出勤、リハビリ出勤等の説明

**※基本的には試し出勤やリハビリ出勤はオススメしておりません**

## 試し出勤を行う前提(注意的)

試し出勤を行う前提についてですが、これは「復帰基準は満たせないが、とりあえず出勤くらいはできるので、ぼちぼちやってみよう」という制度ではありません。基本的には「復帰基準が満たせているが、念のために行う」、あるいは「試し出期間中に当該基準を満たせるに足るだけの十分な見通しがある」場合に実施しますので、まずは復帰準備を進めてください。

## 趣旨および大まかな説明

試し出勤制度は、休職処分のまま、賃金を支払わずに行うことから、本来の就業が可能であるかどうかについて、「一定の評価」を行うために実施する制度です。いくつかの段階に分けて評価を行い、「全体の奉仕者としての職務遂行に支障がないこと」を確認してから、順々に進んでいくことになります。

そのため、職場側の負担も考えると長期間に渡る試し出勤制度の利用は望ましくないことを言うまでもありませんし、一方で〇〇さん自身に対しても、期間が長くなれば、本当に次の段階に進めるのだろうかという不安を感じさせるという側面もあるかもしれず、やはり望ましくない面があることも認識しています。

そこで今回は、十分な復帰準備を前提に、本来の復帰に関しても問題ないと人事側も自身としても、自信を持って判断できる様になってから、およそ１ヶ月間の短期間の試し出勤を実施する予定です。

## 試し出勤のスケジュール

復帰訓練ですが、基本的には4週間の計画をしています。１週間目は徐々に時間数を伸ばしていき、２週間目からはフルタイムの勤務訓練となります。3週目以降は業務に近い負荷のもとで、通常勤務に支障がないかどうかを確認します。

また、訓練の計画書は所属長が作りますが、勤務訓練中は毎日、実施内容と、改善に向けた取り組み内容、体調等を自身で記入し、その内容を確認する面接をします。

## 試し出勤での確認事項

試し出勤中は次のような確認事項があります。

１）決められた時間に出社できるかどうか

２）定時内の勤務に対して、不急不要の離席などなく、業務遂行可能な状態にあるかどうか

３）一定程度軽減された業務であれば、定時の業務量を遂行できるかどうか

４）全体の奉仕者として遜色がないか、あるいは多少劣るとしても80%程度の職務遂行に支障がないかどうか

です。これらを１ヶ月間の中で、確認をしていきます。

## 試し出勤のストップ要件

「こうなった場合は復帰訓練を中止します」という基準も決めています。（資料を渡す）

これらの要件に該当した場合は中止することを、○○さんが理解して合意できることが、勤務訓練を実施する要件の一つです。

(1)原疾患の増悪に起因することが否定できない健康上の問題が認められた場合

メンタル系の病気全般や、メンタル不調と関連が強いと言われる、発熱、腹痛、喘息などは、この「否定できない」に入ると判断せざるを得ません。

(2)事前の申し出がない当日の連絡で勤務訓練が実施できない（１回でもあれば）

当日になって、体調不良で遅刻する・休む・早退するといった場合です。

(3)業務に携わることで、不安感、疲労感等が出て訓練の実施に支障がでている場合

勤務訓練を休むことはなくても、このような心身の症状が出て訓練の実施に支障がでている場合は、「健康上の問題の増悪が否定できない兆候がある」と判断します。

これらが試し出勤期間中に一度でもあった場合は、試し出勤の中断・中止について検討する面接を実施することになります。また、この面接に際しては、ご家族に同席いただくことを求めます。もし、ご家族の同席が得られないために、速やかに面接を実施できない場合は、その間は、いったん試し出勤は中断せざるを得ませんので、ご家族には試し出勤期間中に遠方への旅行などに行かないよう、お伝えしておいてください。なお試し出勤を中止することになった場合は、一度復帰準備期に戻って、しばらく復帰準備を継続することになります。

　受診等でどうしても、休まなければならない日がある場合は、今この場で申し出ておいてください。

【発言者：保健師】

先ほど説明したとおり、通常勤務が可能なレベルを前提とした復帰訓練を実施するのであって、復帰訓練レベルの負荷で不安定さが見られるようでは、まだまだ復職は時期尚早であることは明らかと言わざるを得ないことになります。こうした懸念点に目をつぶって勤務訓練を続けることで、○○さんがここまで回復してきた状態が再び不安定になるようなことは、双方協力のうえで避けなければなりません。つまり、○○さんの健康も大事なものであるということ、また職場側にも健康に配慮する役割があることからも、速やかな中止の判断が必要なので、こうした要件を設定しています。

ただし、中止するのが嫌だからといって、体調が悪いことを隠すことは、絶対にしないと約束してください。もし、体調が悪いことを隠していた事実が判明した場合は、復帰訓練の再開や復帰検討はかなり先になってしまうことを、認識してください。

## 試し出勤までの手続き

復帰に向けた「予備面接」を実施後に、職務遂行について問題ないと双方の共通認識が確認できてから、試し出勤制度の利用を認めることとします。予備面接では、復職に向けてどのような内容を準備してきたのか、〇〇さん自身からの報告をもって、職務遂行について問題ないか判断します。その結果により試し出勤の実施可否が決まりますので、まずは復帰準備をしっかり進めて報告するようにしてください。

## 試し出勤中の評価について

ステップごとの評価について（訓練遂行状況確認表を見ながら）ステップごとに評価を集計し、「評価１」が全体の8割以上であることが、次のステップへ移行し、試し出勤を継続し、最終的に正式復職を達成できる条件となります。

## 試し出勤を選択しない提案

これまで試し出勤の制度について説明してきましたが、試し出勤はあくまでご本人からの希望に基づき実施する制度です。そのため、試し出勤は希望せずに、復帰判定を経た上で復帰することも差し支えありません。なお、その場合は復帰初日からフルタイム勤務となりますが、週の中日からの復職になるよう配慮をしています。

　また、復職当初より職位相当の業務遂行を求めることになります。その一方で、再療養要件は遅刻・早退・休み（当日連絡の有給休暇申請を含む）、長時間の離席、居眠り、その他、評価上問題があったと人事課が判断したことが、任意の1ヶ月間で3回以上認められた場合となります。

　誤解の無いように補足すると、決して2回までこのような勤怠の乱れや問題行動を許容するということではありませんが、試し出勤よりも中止基準そのものは、緩やかな設定になっていることは理解できたと思います。

　繰り返しますが、試し出勤はあくまでご本人からの希望に基づいて実施する制度なので、復帰検討期に試し出勤をするのか、あるいは復帰判定のみを実施し復職するのかは、これらのそれぞれの制度適用における、長所・短所を十分に加味したうえで、ご自身の判断に委ねています。

# ■オプション

## 家族に関して

我々としては、家族の方にも円滑な職場復帰を支える関係者として参加してもらうことが望ましいと考えています。後日より具体的な復帰に向けた手順の説明をしたいと考えており、その際にはご家族にもご出席いただきたいと思うのですが、現在、ご家族の方には療養している旨を伝えていますか。

⇒伝えていない場合

家族にも職場復帰を支える一員として復帰に向けた様々なフォローが期待できます。こちらから復帰に向けた手順の説明に関してご家族の方に連絡を取りますので、よろしくお伝えください。

⇒伝えている場合

後日、復帰に向けた手順の説明に関してご家族の方に連絡を取りますので、よろしくお伝えください。

## 一人暮らしをしている場合

なお、○○さんは療養開始時には一人暮らしをしていたと把握しております。市としては基本的には一人暮らしでの療養は勧めていません。特に療養の初期にあっては、日常生活の支援も望ましいという理由もありますが、市としては療養期間中の安否確認を業務として実施することができかねる点もあります。それゆえ、ご家族の判断において（主治医の先生にご相談されることをお勧めします）、一人暮らしでの療養を許容する場合には、上記の点について十分ご検討をお願いします。

## 療養期間中の経済的補償について

病気による休みについては、まず特別休暇として90日間の病気休暇が取得できます。この期間は本来の給与が支払われます。91日目以降は休暇ではなく分限処分による休職となります。休職できる最大期間は３年間になります。休職期間の最初の1年は本来支給額の約80%が給与として支給されます。その後1年6ヶ月は月額の約3分の2の額が市町村共済組合から傷病手当として支給されます。

このように市では十分な療養期間と経済的補償を準備していますので、再発の可能性を可能な限り最小化できた状態で復職できるよう焦らずにしっかり療養してください。

## 療養初期の退職意思に対して

少し踏み込んだ話となりますが、こちらに○○さんの復職意思に確たるものがあるとはいえないという趣旨の発言があったと聞いています。そのため、この場で○○さんの今後の意思を確認させていただきます。

　今日の話を踏まえて、復職意思を明確に表示し、かつその現れとして療養に専念している、また復帰準備をしているということを、さきほど説明した書類を用いて報告していただくことになりますが、そのような理解は共通理解として判断させていただいてよろしいでしょうか？

（想定１）

復職意思はあり、また療養状況または復帰準備状況を適切に報告したいと考えています。

→では、本日説明した通り、復職に向けた手続きを進めていきましょう。

（想定２）

復帰意思があるかどうかについて、はっきりといまこの場で言及できません。もしくはわかりません。

→療養中に迷いが生じることは、珍しくないことですので、本日この場で明確におっしゃっていただくまでの必要はありません。しかしながら、曖昧なままでは困りますので、今日の内容を踏まえて、ご家族内でよく話し合って、またご回答をください。期限を明確に設けるまでのことはしませんが、報告書の提出を毎週でお願いしましたことからも、１週間以内を目安にしてください。

　なお、この結論のいかんに関わらず、先ほども説明したとおり、療養・復帰準備状況報告書は、そもそもの休職発令維持のために必要です。こちらから指示があるまで、毎週提出するようにしてください。

## 異動希望に対する説明

以前から、配置異動を希望されていますが、○○さんは市役所の正規職員として任用されています。前回の異動を思い出していただければ分かる通り、市には様々な部署や業務内容があり、異動によりどの部署に配属されるかわかりませんが、全体の奉仕者として、配属された部署で求められる業務を求められる水準で行うことが必要です。

そのため、「異動をしないと病気が悪くなる」「元の職場では復帰できない」といったご意見は、正規職員としての業務遂行が難しいと受け止めざるを得ないので、現状の任用形態では到底受け入れられません。一方で、もちろん、求められる業務を遂行するために、定められた範囲で療養ないしは復帰準備を行うことは差し支えありません。

復帰基準はこれまでもお伝えしてきたように、あくまでも「原職復帰」が原則となります。今、ご説明させていただいた復職基準を満たすことができるよう、療養と復帰準備に努めていただきたいと思います。

## 職務無限定性の説明

「原職への復帰」が意味するところは、そもそも正規職員には職務内容の限定がありません。平たく言えば、様々な部署への配属や様々な業務への従事が求められますし、部署内においても明確に線引きできる自分の業務だけでなく、同じ部署などの他の職員の業務を手伝うことなども、求められるといってよいでしょう。すなわち、もし原職復帰できないという状態において、「ほかの業務ができるからそれをすれば良いではないか」という解釈にはなりえず、いま申し上げた職務無限定性の否定に他なりませんので、まだ復帰基準は満たしていないと判断せざるを得ません。

　今回休職されるにあたって、上司との折り合いの悪さがあったと伺っていますが、正規職員は様々な異動のパターンがあるため、職場ではどの職員が上司や同僚になるかについても同様に様々な組み合わせが考えられ、したがって業務上適正な範囲においては、誰とでも業務を遂行できることが必要となります。

## 障害に関して

また、〇〇さんは障害者認定を申請されているという報告を受けています。障害者認定そのものは私的なことのため、市としては関知しませんが、障害者認定を受けたからと言って、先ほどの復帰基準が変更されることはありませんので、そのことは先にお伝えしておきます。

詳しく説明すると、まず〇〇さんは「正規の一般行政職員」として任用されています。これまでも経験されたとおり、正規の一般行政職員は、市の様々な部署へ異動することや、市が行っている様々な業務を遂行すること、つまり職務内容に関する無限定性が求められます。言い換えると、障害の有無には関係なく、十分な職務遂行能力と適性があることを前提として、正規職員として任用しているのです。ちなみに、市には障害があっても、正規の一般行政職員として勤務している職員もいます。一方で、もちろん、障害があることによって、明確にできない業務が生じる場合もありますが、この場合は、職務内容を限定した「正規の一般行政職員」とは異なる形態で雇用されていますので、〇〇さんの場合にはあてはまりません。

また、障害者雇用促進法に規定されている、障害者に対する合理的配慮とは、「障害によって困難になっている業務に対して、その業務を可能とするために必要な配慮」とされています。つまり、決して「特定の業務を免除する配慮」ではありません。〇〇さんの場合で言えば、「事務作業を免除する」ということは合理的配慮にあたりません。このことは雇用の場面に限らず、社会一般においても同様です。そのため、障害者認定を受けたからといって、市からは特定の業務を免除するという配慮は行うことはできないのです。現在の任用形態では、正規職員として求められる業務を遂行してもらう必要があり、先ほどの復帰基準を満たすことを復帰判定にて求めます。

〔合理的配慮の例〕（配慮に固執する場合）

合理的配慮の例は、現在厚生労働省で事例集という形で「例示」がなされていますが、視覚障害に関しては、視力が著しく低下していないケースについては、PCの基本機能（文字のポイントを上げる、拡大鏡機能、画面の白黒反転機能等）で対応しているという例が、企業の規模・業種、障害者が従事する職種に寄らず、多くの事例があったとのことです。復帰準備の参考にしてみてはいかがでしょうか。

　また、照度が高ければ、ずいぶんと見えやすくもなるようですので、「節電のために消灯していた電灯を常時点灯するようにしたり、個別照明を追加した」といった例もあるようです。対応内容によっては、組織側の過大な負担にならない範囲での対応となりますので、一概に本日時点で、具体的な配慮の可否についてまでは言及できませんが、「こうした配慮があれば、本来求められる業務をきちんと遂行できる」という内容があれば、ぜひ〇〇さんの側からご提案いただければ、適切に検討させていただくようにします。

（本人・家族が障害者雇用について言及する場合）

障害者雇用は、正確に言えば、正規職員としての任用と臨時の限定職員としての任用があります。先ほど正規職員と障害の関係について説明したので、そのご発言は臨時職員としての任用を想定されていると思いますが、確かに、事務作業を免除する限定的な業務を命じる職員としての任用も可能性としては考えられますが、今の正規職員としての任用は一旦終了して、新たに限定職員として任用することになるため、処遇はかなり下がることは認識しておいてください。また、定員の関係で、そのような臨時職員の任用が行われるのかは、確約できないことですので、現時点では臨時職員としての再任用はこちらとしては考えていませんが、〇〇さんが強く希望される場合には、臨時職員の募集がある際に、優先的に案内をするということについては検討できる可能性があります。

　しかしながら、本日の面接では復帰基準をお伝えすることが主目的であり、私の立場において、この優先案内についてもお約束まですることはできません。

（待遇は下げず、免除だけ求めるような場合）

これまで説明したとおり、障害の有無に関わらず、正規職員として求められる職務を遂行するのか、臨時職員として限定的な職務を遂行するのか、この二つの選択肢しか市としては提示できません。また繰り返しになりますが、臨時職員としての再任用は定員の都合で判断しますので、現時点では正規職員として求められる業務を遂行するための療養・復帰準備を続けられる明確な意思があるのか、そうではないのか、その点に絞って確認をさせてください。

## 主治医同席での説明

本日は、お忙しいところお時間を頂戴し、ありがとうございます。私は人事課長の○○です。今日は、本市の職場復帰支援の資料をお持ちいたしました。

　本日、説明のためのお時間はどれくらいいただけましょうか。できる限り、簡略に要点のみ、述べますので、3分もあれば、説明可能と考えておりますが、お忙しいようでしたら、書面にもまとめてきておりますし、ご本人さんに詳しく説明してありますので、あとでご確認いただくこということでも結構です。

→時間がないという場合、診断書受領のご報告改をおいて帰る。

→時間があるという場合、以下の説明を行う。

　主治医が先に喋り始めるなどして、なんらかの要求をされそうな状況になった場合には、おっしゃりたいことはよくわかりました。（○○ということですね、という確認）当市に持ち帰りまして、人事課長とも相談の上、あらためて本人さん経由で、基本的には書面で回答差し上げます。（として、一切、その場では回答しないこと。「主治医面会のコツ」を参照のこと。）

書類にも詳しく記載されておりますが、本市では復帰基準を業務基準、労務基準、健康基準と３つから考えています。具体的には、

①元職場・元職位・元職務への復帰、つまり原職への復帰ができること

②復帰後の業務効率・質・量等が職位相当、最低８割以上であり、２か月以内に職位相当10割を達成すること。

③復帰後は業務内容を職位相当以下とする質的軽減を行わない

この前提で、週５日の定時勤務で、遅刻・早退・欠勤等勤怠上の問題がなく、６か月以上安定継続的な勤務が見込まれることとしています。

本市としましても、本人さんの復職意識の前提のもと引き続き円滑な復帰に向け支援をしてまいりますので、今後ともよろしくお願いいたします。なお、落ち着いて療養および復帰準備を行うために、引き続き、療養が必要という診断書が必要になります。しかしながら、診断書は、医療契約にもとづき、本人さんが、先生にお願いするものですから、直接的に私どもがお願いすべきものでないことは、十分理解しております。

○○さん、あなたの意思はどうですか。引き続き、誠実に療養および復帰準備を続けるという意思はありますか。

(本人）病気休職の対応のために、一定期間の療養が必要という診断書が必要なのですが、作成いただけないでしょうか。また、もしよろしければ、長めの療養期間をご記載いただけると、私も大変助かるのですが、お願いできないでしょうか。

それでは私どもは先に失礼いたします。本日は、お忙しいところありがとうございました。

（引き続き話ができる、もしくは向こうから話があるのであれば、残っていても良いが、基本的には伝えるべきことを伝えて、帰ったほうがよい）

## 休職中の産前産後休暇、育児休業の取り扱い

　産前休暇についてですが、通常であれば出産予定日が○月○日ですので、○月○日から取得可能となりますが、病気休職中は産前産後休暇の取得はできません。

　そもそも産前産後休暇の制度は、職務に従事していることを前提として、母性保護のため就労を制限することを目的としています。そのため病気休職によりそもそも職務に従事していないということであれば、当初の目的が達成されているため、産前産後休暇は取得する必要がないと言えましょう。

　なお、育児休業に関しても同様です。病気休職は分限処分としての取り扱いとなるため、育児休業よりも優先されます。また、病気休職の制度上も、基本的には私傷病により職務に専念することができないために分限休職処分となっているのであって、そのような状況では当然育児も困難であると考えています。そのため、療養期間中に堂々と「育児をしている」という報告がなされた場合、こちらの立場からはそれを良いとは言えません。療養期間中は、復帰に向けて療養や復帰準備に専念してください。

　また、現実的には保育園が決まってからの復職を想定しているかも知れませんが、そもそも現在は病気により休職している状態ですので、例え保育園が決まったとしても、病気休職からの復帰基準を満たしていなければ、復帰は認められません。もちろん、復職に向けて、保育園の手続きと並行して復職手続きを進めることは可能ですが、この件と保育園の入所等は互いに独立した問題として検討しますのでその点は誤解しないようにしてください。

## 家族から「職場が厳しい」と言われる場合の対応

療養開始したばかりのご本人には、少し負担になるかと考えて、具体的な内容については言及を控えておりましたが、お伝えさせていただいてよろしいですか。

　○○さんは就業中に「　　　　　」というような問題が度々発生しており、それに対して上司や先輩から繰り返し指導を受けていました。その指導の中で多少厳しい口調となる場面もあったかもしれませんが、こちらとしては「　　　　　」という問題が繰り返し指導したにも関わらず、改善しないという事情もありましたので、現時点では、業務上の指導の範囲を逸脱しているような事態があったとは考えていません。

　ただ、現在は病気休職中ですので、まずは療養に専念して頂き、十分に回復させてから復職して頂きたいと考えています。

## 自殺をほのめかす言動があった場合

○○さんが以前から自殺をほのめかしていると受取ることもできる発言があったことを、上司から初めて報告を受けました。自殺を考えていることを事業者として関知した場合には、就業継続を認めることは当然できません。

　もし本当に○○さんが自殺を考えているなら、もっと言えば、自殺についてはまったく考えていない、ということでなければ、本日は療養についての説明をする他ないと考えています。本来予定している正規職員として求められる業務を遂行する必要があること、本来求められるものとは言えない労務提供を受領し続けることはできないことを、○○さんに伝えてよいかは○○さんの状況によりますので、正直に答えてください。○○さんは自殺について考えていますか、それともまったく考えていませんか？

→（考えている）

先程もお伝えしたとおり、自殺を考えていることを事業者として関知した以上、これ以上の就業継続を認めることはできません。自殺をすることがないかどうか、職場で様子をみることは組織として現場に対応依頼をできませんし、組織として責任を負う事もできません。医療的な介入しか対応方法はありませんので、この後すぐに病院を受診して頂き、まず奥様から主治医に自殺したい気持ちについてよく相談していただきたく思います。また、十分に療養した後、自殺したいなどとまったく考えない状態になってから業務にあたっていただくことになります。本日は療養中の説明をします。

以下、導入面接の説明をする。

→（考えていない）

本心でなくとも、業務上の必要性がありませんので、職場の人間に対して、自殺をほのめかすような発言は今後慎むようにしてください。万が一今後もかかる発言が認められた場合には、○○さんの真意に関わらず、自殺願望がないとはいえないものと考えて対応せざるをえないことをお伝えしておきます。

　それでは、本日はこちらからの説明を冷静に聞くことができ、この面接で病状が悪化するようなことはない状況だと判断してよろしいですね？

## ご家族が、同席は約束できないという場合

「それは、すぐに同じような問題を起こす可能性があるということを想定しているということですか？そのような懸念があるのであれば、就業継続を認めるわけにはいけませんね。そもそも、『もし起きた場合』の話をしているわけですから、本人のさきほど表明されたことをご家族として支持できますかという質問とおよそ同義なわけです。この点を踏まえて、あらためてお尋ねします。」などとして、約束をこぎつける。

## 復職できることの主張立証責任は本人側にあることの確認

健康を損ねることなく就業可能であること、言い換えると、療養開始前に問題となっていた症状等が就業の支障にならないことの説明責任が、○○さんの側にあることは、ここで確認しておかなくてはなりません。会社側は○○さんからの説明をもとに、復職可否を判断することになります。

# ■療養導入時

## 欠勤している状況の場合（２ステップ受診に向けた最初の面接）

○○さんは、市役所の職員として任用されています。条例に「（欠勤何日間で懲戒処分、という規程）」という定めがあることから分かる通り、市の職員にとって、欠勤とは懲戒処分事由に該当する由々しき事態であり、欠勤状態を許容するわけにはいけません。

　そもそもたとえ病気を理由としたものであっても、欠勤は許されないものであり、その点の認識を改めなさい。誤解しているようですが、一般的な運用のなかで行われているのは、事前に予測不能な体調不良、つまり、たとえば前日まではまったく問題なく、兆候もなかったが、当日朝になって、腹痛がひどく、とても勤務に従事できないといった場合に、事前申請ではなく、事後的に有給休暇を付与するという「救済策」です。別の言い方をすれば、そもそも、○○さんのように、休職の事由となった傷病が十分に回復しているかどうかに懸念が残り、結果、つまり、一定程度予測可能な形で生じる、こうした「欠勤」は、そもそも有給休暇事後付与の対象にもなりえません。この点は、次回復職して以降については、制度の趣旨にそった適正な運用を求めることになるので、注意してください。

　加えて、有給休暇の事後付与等のよる救済どころか、欠勤に対しても病気があるということは、許容される理由にはなりません。これまで説明してきたとおり、私傷病によって勤務に支障があるのであれば、断続的な出勤と欠勤を繰り返すなどせず、速やかに療養に専念し、かかる状態を改善するよう最善を尽くすのが、全体の奉仕者としての公務員の努めです。この点についても、十分な理解に至れていないようなので、改めてこの場で注意を行います。よく確認するようにしてください。なお、これまでの欠勤については、度々通知しているにも関わらず、改善がなされなかったため、処分対象として対応することは避けられません。また、今後ここまで警告した上で、なお欠勤を生じせしめるのであれば、誠実な就業態度とは到底認める余地はなく、改善の見込みがないものとして、さらに重い処分も検討せざるを得ないことを先に通知しておきます。

　なお、体調不良により職務遂行に耐えない場合、市の制度としては病気休暇および病気休職制度があるのみです。先ほども申し上げたとおり、市においては病気を理由とした欠勤、いわゆる病気欠勤という制度はそもそも存在しません。また病気休暇はすでにこれまでの経緯からすべて使用してしまっているため、体調不良により職務遂行に耐えないのであれば、○○さんに残された選択肢は病気休職処分しかありません。

　今後、体調不良により業務遂行に支障があると考え、ただちに病気休職に関する手続きを進めるのであれば、これまでの非違行為に関する処分は一旦保留したうえで、療養に専念する機会を与えることを優先することを認めましょう。しかし、速やかに対応頂けず、これまでのように不誠実な対応を続けるのであれば、先日の面接時においても、体調不良を理由としたフレックスの誤用または濫用・欠勤記録が確認できていることから、就業継続により体調が悪化する可能性について懸念せざるを得ないため、受診命令を出さざるを得ません。なお、当該命令に従わないことは、それ自体が処分の対象となりうるので、万が一受診命令を出すことになった場合は、厳正に受け止めて、すみやかに全体の奉仕者としてあるべき行動をして頂くことを強く要望します。

　一方で、あくまで通常勤務可能であるとの考えなのであれば、当然現時点では、職務専念義務を課された状態にあるので、全体の奉仕者として職位相当の業務を、通常通り遂行して貰う必要があります。その中で通常勤務とは言い難い行為については、逐一上司による指導を受けてもらうことになりますし、また任意の１ヶ月間において、１回でも勤怠の乱れ（遅刻・早退、当日になって業務に従事できないこと、など）が、認められた場合は、やはり就業継続により体調が悪化する可能性について懸念せざるを得ないため、療養に専念することを前提として、速やかに同様の面接を実施します。その際には、ご家族同席のうえで、療養に専念する必要があるかどうか検討するので、同席をお願いします。

　以上を踏まえた上で、体調不良を理由として業務遂行に支障があるため療養に専念するのか、通常勤務可能であるから職位相当の業務遂行を行うのか、どちらを選択しますか？

## 欠勤が改善しない場合の療養を前提とした面接

この度の面接は、先日○月○日に、体調不良により欠勤したことから、「任意の１ヶ月間において、１回でも勤怠の乱れ（遅刻・早退、当日になって業務に従事できないこと、など）が、認められた場合」に該当したため、療養に専念することを前提として行うものです。

　先日面接でお伝えしていたとおり、現状は、就業継続により体調が悪化する可能性について懸念すべき状態です。そのため、自己判断で就業を継続するという意思なのであれば、市としては就業継続させても差し支えない健康状態であるのか、それとも療養を命じてでも行わせるべき状態なのかどうかを確認するために、指定医への受診命令を出すことになります。また、欠勤は非違行為に該当しますので、懲戒処分についても検討せざるを得ません。一方で、分限休職を命ずる前に、市からの受診勧奨に応じて、自ら病気休暇を申請するのであれば、非違行為に関する処分は一旦保留したうえで、療養に専念することを許容することはできます。

　どちらにしても、体調不良により職務遂行に耐えない場合、市の制度としては病気休暇あるいは病気休職制度があるのみです。先日も申し上げたとおり、当市においては病気を理由とした懲戒処分の対象外とする欠勤、いわゆる病気欠勤ないしは事故欠勤という制度はそもそも存在しません。

これまでの説明を踏まえて、何か質問はありますか？

それでは、就業継続を希望するのか、病気休暇を申請するのか意思を明確に表示いただけますか？なお、先ほどお伝えしたとおり、就業継続を希望した場合には、引き続き受診命令を出すことになります。

→回答保留となった場合は、すぐに本日中が望ましいが、遅くとも翌日には書面で回答するよう通知する。翌日、就業継続という回答だった場合には、すぐに受診命令を出し、就業継続させても差し支えないという意見書が出るまで、就業させないこと。

なお、本日の内容については、関係者間で齟齬を生じることの無い様に、書面で追って通知します。

## これまでの受診勧奨のキャンセルアウト

では、まずこれまでの対応の中で、複雑になってしまった点を整理します。すでに認識してしまったこととして、○○さんには発熱を伴う体調不良があり、就業に支障をきたしている、ということがあげられます。この状況に対して、会社側から総合病院での受診をお勧めしたりしたことがありました。もちろん、最終的には○○さん自身の意思で受診していただいたものとは思います。しかし、本来は主治医の先生がおられ、必要に応じて専門病院への紹介も、その職務の中で当然にご検討いただけるはずであるにも関わらず、場合によっては総合病院への受診を会社が指示したかのように誤解されかねない対応があった点については、今後は控えるようにします。