

(タイトルページ)

本稿は、英国安全衛生庁（Health and Safety Executive）が、公開している、

Managing sick leave and return to work（病気休暇と職場復帰の管理）

に関する解説記事について、「英語原文—日本語仮訳」の形式で紹介するものです。

この資料の作成年月：2026 年 8 月

この資料の作成者：中央労働災害防止協会技術支援部国際課

事項	英語原文	左欄の日本語仮訳
原典の名称	Managing sick leave and return to work	病気休暇と職場復帰の管理
原典の所在	<u>Managing sick leave and return to work - HSE</u>	—
著作権について	次により、出典を明記すれば、転載等は自由に認容されています。 Copyright Copyright relating to online resources : The information on this website is owned by the Crown and subject to Crown copyright protection unless otherwise indicated. You may re-use the Crown material featured on this website free of charge in any format or medium, under the terms of the Open	—

Managing sick leave and return to work Someone's ability to do their job can be affected by health conditions, whether or not they are caused by work. Several laws are relevant when managing sick leave and return to work. These include the Equality Act, the Employment Rights Act and the Health and Safety at Work etc Act. Employers should have policies and procedures on managing sick leave. You should develop these in consultation with workers and their representatives. You should also: • record and monitor sick leave to help you identify trends and manage risk • train your managers how to manage sick leave and return to work • keep in contact with workers who are off sick, ensuring the conversation remains focused on their health, safety and wellbeing and their return to work • consider making workplace adjustments to help workers return to work. This could include shorter hours, flexible or part-time working, or adapting work equipment • review your health and safety risk assessment where: • a worker's health condition makes them or others more vulnerable to workplace risks • the impact of the workplace adjustments could affect the work and health of others • get professional advice on issues such as fitness to work or workplace adjustments, for example from: • occupational health providers	病気休暇と職場復帰の管理 仕事の原因がどうかにかかわらず、健康状態によって仕事を遂行する能力が影響を受けることがあります。 病気休暇や職場復帰の管理には、いくつかの法令が関係しています。これには、平等法、雇用権利法、労働安全衛生法等が含まれます。 使用者は病気休暇の管理に関する方針や手続きを持つべきです。これらは労働者やその代表者と協議して作成すべきです。 また、以下のこともすべきです: • 病気休暇を記録し、監視することで、傾向を特定してリスク管理に役立てます • 管理者に病気休暇の管理方法や職場復帰の方法を教えてください • 病欠中の労働者と連絡を取り合い、会話が健康・安全・福祉と職場復帰に集中するようにしましょう • 職場環境の調整を検討し、労働者の復帰を支援しましょう。これには、勤務時間の短縮、柔軟な勤務やパートタイムの雇用、作業機器の適応等が含まれます • 健康・安全リスク評価の内容を確認し、以下を行ってください: • 労働者の健康状態は、その人達や他の人々が職場のリスクにさらされやすくなります • 職場の変化は、他者の仕事や健康に影響を与える可能性があります • 例えば、仕事の適性や職場の調整等、専門家のアドバイスを受けてください: • 職業衛生提供者
--	--

- nurses
- occupational therapists
- pharmacists
- physiotherapists
- doctors

- 看護師
- 作業療法士
- 薬剤師
- 理学療法士
- 医師