内容

[case.１　復帰後の配慮が長期間解除できないまま、あらたに身体疾患を理由に勤怠が乱れ始めた 1](#_Toc49242283)

[面接① 1](#_Toc49242284)

[面接② 4](#_Toc49242285)

[case.２　「復帰可能。ただし異動が望ましい」という診断書が出た 7](#_Toc49242286)

[面接① 7](#_Toc49242287)

[面接② 10](#_Toc49242288)

[case.３　体調不良を理由とした勤務態度不良が問題となっていて、さらに上司が適切 14](#_Toc49242289)

[面接① 14](#_Toc49242290)

[面接② 16](#_Toc49242291)

[case.４　パワハラを引き合いに、復帰時の部署を指定 18](#_Toc49242292)

[面接① 18](#_Toc49242293)

[面接② 22](#_Toc49242294)

[case.５　職場で自傷行為をする従業員　寮にて一人暮らし 26](#_Toc49242295)

[面接① 26](#_Toc49242296)

[面接② 27](#_Toc49242297)

[面接③ 31](#_Toc49242298)

[case.６　合理的配慮として職務「大幅」免除を求められた 34](#_Toc49242299)

[面接① 34](#_Toc49242300)

# case.１　復帰後の配慮が長期間解除できないまま、あらたに身体疾患を理由に勤怠が乱れ始めた

## 面接①

１．導入

人事課長　Ａさんは○月○日に病気休職から復職し、半年が経過しました。しかし最近は、安定継続的な業務遂行どころか、頭痛を理由とした遅刻や欠勤が発生しており、会社としては現状を問題だと考えています。そこで本日は、会社の考えを伝えるために面接を実施いたします。なお、面接時間は○時○分までを予定しています。

まずは、こちらから説明をします。質問は後ほど確認しますので、説明内容をしっかりと聞いてください。

２．会社から伝えたいこと

人事係長　先ほど課長が確認したとおり、Ａさんは○月○日に復職し、復職時から時短勤務の措置を実施しています。当初、人事課の想定では復帰時の不安を解消するための措置として１カ月程度の期間を想定していましたが、半年経った今でも措置は解除できていません。この状況は、Ａさんとの労働契約に照らして考えると完全な労務提供ができているとはいえず、人事としては良いとはいえません。

また最近では、頭痛を理由とした遅刻や欠勤が散見されています。直近では、○月○日と○月○日にはそれぞれ１時間程度の遅刻が、そして○月○日および○月○日に欠勤が発生しています。

人事課長　このような状況について、今回は頭痛を理由とした勤怠の乱れではあるものの、期待水準での業務遂行ができていないことに加えて、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、人事課としては一定程度懸念せざるをえず、場合によっては再度療養に専念したほうが良いのではと考えています。

ではＡさんに確認しますが、今後勤怠の乱れなく通常勤務することはできますか。あるいは、体調不良のために療養が必要だと考えますか。なお、この判断において「通常勤務」ということの内容について、どのように考えているかは非常に重要です。これは、職位相当の業務について、就業規則を遵守して安定継続的に従事し、また上司から指示されたとおりに遂行するという意味ですが、いかがでしょうか。

|  |
| --- |
| 産業医　私は精神科が専門ではないので、分からないところもありますが、主治医の先生が、「時短勤務が望ましい」とおっしゃっているなら、もうしばらく様子を見るということはできないのでしょうか。  人事課長　今回の時短勤務の対応については、復職時において先生からも「主治医の先生がおっしゃるのだから」というご意見をいただきましたので、特に制度上は規定されていないものの実施してしまいました。はっきり確認しなかった私も悪いのですが、せいぜい１カ月くらいのことならと思って許容したため、勤務時間は短縮していますが実は賃金は満額支給しています。このこともいくらか周囲の同僚の知るところとなり、従業員間の公平性の観点からも、会社としては制度にない時短勤務は実施すべきでなかったと考えております。このような事情であることをご理解いただけますか。  産業医　確かに、給与も含めた待遇面のこととなると、私が口を挟むようなことではありませんね。分かりました。今後は、制度上は時短勤務はしない方向であるということですね。  ところで、疾病があることが分かっているのに、がんばって出社しているＡさんに対して、遅刻せずに出社せよという指示は、安全配慮義務に違反しているということにはならないのでしょうか。  人事課長　先生、それは安全配慮義務に対する誤解ですね。もちろん、おっしゃるとおり、疾病があるために本来の労務提供ができないことを会社として認識しているのに、遅刻せずに出社せよと命じることには問題があります。しかしながら、ここで会社が伝えたいのは「疾病があっても出社せよ」ということではなく、「私傷病は通常どおりの勤務ができないことの免罪符になるわけではなく、疾病によって勤務に支障があるなら療養してください」ということです。  そもそも遅刻するという事象については、先生方のおっしゃられる、いわゆる「事例性」の問題といえます。この点は、就業規則に照らす限り、私傷病が背景にあったとしても、懲戒等の処分を免責する正当な事由にはならないのです。ですから、私が申し上げたいのは、出社するなら会社のルールは守ってもらわなくてはならないし、あるいは病気のためにルールを守れない不安の自覚があるのであれば、療養してもらうほかない、ということなのです。要するに、出社はするけど、遅刻は許容してほしいということは、まさに安全配慮義務の観点からも容認できないということです。  産業医　そうなのですね。少し思い違いをしていたようです。私としては、もし遅刻をしないことなども含め、ルールに沿った就業をＡさんに求めるのだとすると、病状が悪化しないとは保証しようがないので、再度療養に専念するのがいいのではと考えます。  人事課長　ではあらためてＡさんにお尋ねします。今後は勤怠の乱れなく遅刻等は解消して、適切に通常と変わらない勤務ができますか。それとも、療養に専念しますか。 |

※プランＡ、Ｂに分岐

|  |
| --- |
| プランＡ．本人が通常勤務を選択する場合  本人　通常と変わりなく勤務できます。  人事係長　分かりました。しかしながら、これまでのＡさんの勤務状況から、会社としては体調不良状態ではないとの確信を持つまでには至りません。そのような中で、Ａさんの回答だけを根拠に「はいそうですか」と就業継続を簡単に認めてしまうことは、安全配慮義務の観点からも行えないことはご理解ください。  そのため、主治医の先生の「通常勤務に支障がない」という旨の意見書を所定の様式で取得して、提出してください。万が一主治医の先生が「通常勤務には支障がある」あるいは、「支障がないとはいえない」と判断された場合には、通常勤務を認める前提とは齟齬が生じるため、療養に専念していただきます。  また、先ほど産業医の先生からも「病状が悪化しないとは保証しようがないので、再度療養に専念するのがいいのでは」というご意見がありました。会社としては、就業継続により体調が悪化する可能性についても、注意深く観察をしなければなりません。そこで、万が一病状が悪化した際に速やかに療養していただくために、就業継続に関する条件を設定します。今後、１回でも勤怠の乱れ（遅刻・早退、当日の休暇申請など）が認められた場合は、療養に専念することを前提として、再度面接を行います。なおその際は、ご家族に同席していただき、療養に専念する必要があるか一緒に検討させていただきます。念のためご家族にもこの内容をお伝えしておいてください。  本人　家族に心配をかけたくないので、家族には連絡しないでください。  人事課長　ちょっと待ってください。再面接は万が一勤怠の乱れがある場合、あるいは業務上の問題が改善しない場合に実施するとお伝えしました。家族への連絡をしないでほしいということは、勤怠が乱れる、あるいは業務上の問題を改善しないだろうことを、今の時点から想定しているものと捉えざるをえません。  そのような状況は、人事としては当然良いとはいえず、そもそも就業継続についてより厳格に検討しなければなりません。繰り返しますが、１回でも勤怠の乱れ、あるいは業務遂行上の問題が認められた場合、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、検討するものとします。そのため、念のためご家族にもこの内容をお伝えしておいてください。 |

|  |
| --- |
| プランＢ．本人が療養を選択する場合  本人　療養が必要だと考えます。  人事係長　分かりました。それでは、期間の明示は不要ですので、一定期間の療養が必要である旨の主治医の診断書を添付のうえで、速やかに療養の申請をしてください。  また、療養期間中は週１回の療養報告をしていただきます。詳しい説明はあらためて実施しますが、まずは今週分の報告から開始してください。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、該当する箇所にチェックをして報告をしてください。（療養・復帰準備状況報告書と返信用封筒を４通ほど渡す） |

## 面接②

１．導入

人事課長　人事課長の○○です。本日はお忙しいところ、ご家族の方にも同席いただきありがとうございます。今回はご家族にもＡさんの現状を共有したほうが良いと考え、同席いただきました。よろしくお願いいたします。

２．現状の確認

人事係長　人事係長の○○です。すでにＡさんからお聞きになっていると思いますが、Ａさんの現状について説明させていただきます。Ａさんは○月○日に時短勤務の配慮のもと復職しました。その後、頭痛を理由とした遅刻や欠勤が認められ、直近では、○月○日と○月○日にはそれぞれ１時間程度の遅刻が、○月○日および○月○日に欠勤が発生しています。また半年経った時点でも時短勤務の配慮は解除できていませんでした。

これらの事情に対して、人事課から現状を良いとはいえないということで、○月○日に面接を実施し改善を求めました。その場で、Ａさんご本人が「改善して通常勤務できる」という意志を表明したことから就業継続を許容していたところですが、○月○日に再度遅刻が発生することとなりました。前回の面接で指摘していた事項が改善しておらず、会社としてはいよいよ病状の再増悪を否定できない状況にあるといえます。

３．会社として伝えたいこと

人事課長　以下の点について、Ａさんと会社との認識の相違が解消されていないようですので、あらためて確認いたします。そもそも、たとえ病気を理由としたものであっても、遅刻や欠勤は許されるものではありません。特に誤解がみられがちですが、後で有給休暇を申請すればそれでよいわけではありません。一般的な運用のなかで有給休暇の事後振替が行われているのは、事前に予測不能な体調不良、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う遅刻や欠勤の場合であり、事後振替は「例外的な救済措置」です。そのため、Ａさんのように体調不良が長く続いており、一定程度予測可能な形で生じる「遅刻」や「欠勤」は、そもそも「例外」と言い難く、有給休暇の事後申請を認めるかどうかも検討しなくてはならない事象です。

また、係長が言及したとおり、勤怠が乱れている現状では休職事由となった傷病が十分に回復しているかどうか一定程度懸念せざるをえず、病状の悪化が背景にあるのであれば、場合によっては再度療養に専念したほうが良いのではと考えざるをえません。

一方で、病状の悪化が背景にないということであれば、正当な理由のない遅刻や欠勤が発生しているということであり、これは懲戒処分事由に該当しうるため、処分するかどうかについても検討せざるをえません。

このような状況ですがご家族としてはいかがでしょうか。療養に専念したほうが良いか、あるいはこのまま通常勤務をさせたほうが良いか、どのようにお考えになりますか。

※プランＡ、Ｂに分岐

|  |
| --- |
| プランＡ．家族が療養に専念することを選択する場合  家族　就業継続できるとは思えないので、療養させます。  人事係長　分かりました。それでは、一定期間の療養が必要という主治医の診断書を添付のうえで、所定の様式を用いて療養の申請をしてください。  また、療養期間中は週１回の療養報告をしていただきます。詳しい説明はあらためて実施しますが、まずは今週分の報告から開始してください。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、土曜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、こうした記述を伴う報告はまだ早いといった主治医判断がある場合には、ご家族にご協力いただき該当する箇所にチェックをして報告をしてください。（療養・復帰準備状況報告書と返信用封筒を４通ほど渡す）  後日、あらためて療養に関する説明をさせていただきますので、お手数ですが再度来社いただきますようよろしくお願いいたします。なお、ご家族の方に来ていただけるのであれば必ずしもご本人が同席する必要はありませんので、ご判断はお任せいたします。 |

|  |
| --- |
| プランＢ．家族も就業継続を希望する場合  家族　もう一回だけチャンスをいただけませんか。  人事課長　ご希望があることは承知しました。しかしながら、これまでのＡさんの勤務状況から、会社としては体調不良状態であることを依然として懸念せざるをえず、そのような中でいつまでも就業を認めることは、安全配慮義務の観点から認められません。  したがって、次に勤怠の乱れ（遅刻・早退、当日休など）が認められた場合は、療養に専念することを前提として、再度ご家族同席の面接を速やかに開催いたしますので、ご協力をお願いいたします。 |

# case.２　「復帰可能。ただし異動が望ましい」という診断書が出た

## 面接①

１．導入

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

当社では、休職をしている従業員に対し、体調が回復するまで十分な療養の機会を設け、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基準や復帰手順を復職プログラムとして体系化しています。

ご家族にもプログラムの趣旨をご理解いただき、療養や復帰準備のご支援をいただくことが円滑な復職のために重要となることから、本日は同席していただきました。

２．現状の確認

人事係長　それではまず現状の確認です。Ｂさんは○月○日から、２カ月間療養が必要である旨の診断書を提出され、療養を開始しました。その後は、こちらからはなかなか連絡が付かない状況が続いていましたが、先日「４月に行われた適性のよくない部署への異動に伴うストレス増加に起因した不調であり、復職に際して他部署に異動をすることで今すぐにでも復帰可能」という診断書が本人から提出され、職場復帰を希望されている状況です。

３．会社から伝えたいこと

人事課長　主治医の先生から異動が望ましいという旨の診断書が提出されているとのことですが、以下の点について、認識の相違があるようですので、あらためて確認いたします。

Ｂさんは当社の総合職として採用されています。今年の異動も思い出していただければ分かるとおり、当社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分かりませんが、異動は会社の業務都合により行われるものです。そして総合職としては、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。

これに対して「異動が望ましい」といったご意見は、「元の部署に復帰させると、病状が悪くなることが懸念される」ことを考えないわけにはいかず、これはあらゆる部署への異動の可能性がある総合職としての業務遂行が難しいと受け止めざるをえません。そのため、現時点ではしかるべき労務提供が可能とは認められないため、復帰可能とは判断できません。

係長から説明するとおり、当社では原職復帰を原則としています。元の部署へ復帰しても問題ないという状態まで、就業規則に定められた範囲で療養と復帰準備を行っていただきたいと考えます。

※復帰基準を伝えるパーツ

|  |
| --- |
| 人事係長　当社の復職プログラムについて補足説明いたします。プログラムでは復帰基準を、業務基準、労務基準、健康基準の三つの項目から設定しています。  まず、業務基準として、元の職場で以前と同じ仕事を職位相当の業務効率、質、量において遂行できるまで回復しているかを判断します。２カ月程度は時間外勤務についての配慮は行いますが、特定の業務の免除や短時間勤務など、他の従業員とは異なる業務軽減対応は行いません。また、復帰時は元の職場への復帰を原則とします。  次に労務基準として、就業規則どおりに働けるまでに回復しているどうかを判断します。本疾患以外の特別な事情は別ですが、所定時間どおりに出勤し、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を判断します。健康上の問題による業務への支障、およ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。  これら三つの基準を満たしている状態で、６カ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。  今説明したとおり、元の職場・元の職位・元の職務である「原職復帰」が原則となります。この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。 |

４．質疑応答

母親　Ｂは４月に今の部署に異動したと思うのですが、どうも新しい仕事に慣れなかったみたいで…。その前の部署ではちゃんと働けていたのですから、復帰する時に前の部署に戻してもらうような配慮をしていただけないのでしょうか。

人事係長　先ほど説明したとおり、当社の復帰基準においては原職復帰が原則になります。それに向けてまずは療養に専念してください。

|  |
| --- |
| 産業医　確認したいのですが、復帰時の異動に関する主治医意見を採用できない、会社としての理由は私も理解しているつもりです。ですが、異動後ごく短期間のうちに病状が悪化したことを考えると、この場合、原職といってもそれは前職場を指すということを主治医の先生もおっしゃりたいのではないかと考えます。実際にそういった対応は可能なのでしょうか。  人事課長　先生がおっしゃりたいことはよく分かります。しかし、Ｂさんの状況でいえば、いったん異動を発令した以上、所属はあくまで今の部署になります。  各部署も定員管理がなされていますので、こうした例外を認めると、玉突き人事で誰かを会社の人員計画で想定していない異動の対象とせざるをえないことになります。それは会社にとっても、玉突きの対象となる従業員にとっても大きな問題であり、業務上必要な会社裁量として適正な異動の範囲をやや逸脱しているといわざるをえません。  もっとも、すでに説明した職務無限定性から考えると、従事させると健康状態が悪化する部署や業務があるということは、要するに復帰基準における業務基準を満たさないと、理解するほかありません。また配置場所については会社の裁量であり、会社とＢさんの二者間の労働契約に基づくものです。その労働条件部分に立ち入られると、人事課長としては困りますと回答せざるをえません。 |

母親　学生時代は本当に明るい子だったのに、働くようになって様子を少し心配していたところでした。２年目になってすぐ、こんなに状態が悪くなるなんて…仕事が原因なんだから…会社のせいなんだから…、もっとこの子のことも考えてくれていいんじゃないでしょうか。

|  |
| --- |
| 産業医　お母様もおっしゃるように、会社としては、それでも配慮する余地は無いのでしょうか。  人事課長　少し本題から逸れる部分がありますので、簡単に回答しますが、業務が原因であるかどうかと会社に落ち度があるかどうかについては、別々に考える必要があります。 |

人事課長　確かに業務が一つの要因となっている可能性について否定しませんが、あくまでも総合職として求められる範囲の異動であり、また異動後の業務内容も同期の方々と特に変わりありません。つまり「通常の業務に付随する範囲の要因」です。したがって、「会社のせい」といわれて、「分かりました。部署を戻します」と簡単に承ってしまうわけにもいかない私の立場もご理解いただければ幸いです。

父親　（納得のいかない母親を制止して）

|  |
| --- |
| 産業医の先生も、ここまでおっしゃってくれたのにダメなんだから、 |

これは会社組織として、できないということですよね。分かりました。

人事課長　ご理解いただき、ありがとうございます。

５．今後の手続きについて

人事係長　今後は復職プログラムに従って、療養および復帰準備を進めていただき、復帰可否について判断していきたいと思います。

なお、詳細は後日の面接で説明しますが、まずは、療養期間中は週１回の療養報告を実施していただきます。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です。報告について、負担に感じる場合や主治医から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くなどして該当する箇所にチェックをして報告をしてください。（療養・復帰準備状況報告書と返信用封筒を４通ほど渡す）

４回連続して期日を守り、かつ内容を伴った提出ができましたら、次の段階の説明をいたします。

## 面接②

１．導入

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

先日、Ｂさんから復帰準備完了確認シートの提出とともに、次の段階である復帰検討期への移行に関する希望がありました。今回の面接では復帰準備の状況について確認したいと思います。

２．現状の確認

人事係長　それではまず、現状の確認です。Ｂさんは○月○日から療養を開始しました。○月○日には復帰準備期に移行したと判断し、それ以降は復帰準備を継続して進めています。

最近の復帰準備状況報告書では、順調に復帰準備を進めている状況について把握できました。一方で、この度提出された復帰準備完了確認シートについては、結論から申し上げると、まだ復帰準備が完了したとまではいえない内容でした。その点に関して後ほど確認したいと思います。

３．会社から伝えたいこと

人事係長　まずは、復職プログラムでの復帰基準について、重要ですので、再度説明します。

※復帰基準を伝えるパーツ

|  |
| --- |
| この復職プログラムでは復帰基準を、業務基準、労務基準、健康基準の三つの項目から設定します。  まず、業務基準として、元の職場で以前と同じ仕事を職位相当の業務効率、質、量を遂行できるまで回復しているか判断します。２カ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、他の従業員とは異なる業務軽減は行いません。また、復帰時は元の職場への復帰を原則とします。  次に労務基準として、就業規則どおりに働けるまでに回復しているどうか判断します。本疾患以外の特別な事情は別ですが、所定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判断します。健康上の問題による業務への支障、およ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。  これら三つの基準を満たしている状態で、６カ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。 |

続いて、○月○日付で提出された復帰準備完了確認シートをもとに、復帰準備の状況について確認したいと思います。大半の項目において、最上位に○がついているものの、一部項目で最上位に○がついていません。それらの項目について一つずつ確認します。

まず、Ⅱ－⑴心身の症状による日常生活への支障ですが、最上位に○がつかないのはどのような理由からでしょうか？最上位に○がつけられるようにするためには何が必要と考えていますか？

|  |
| --- |
| 体調がまだ万全ではない日があるというような回答に対するシナリオ例  人事係長　会社としては、復帰準備期において体調に波があることは特に問題はないと考えます。しかし一方で、復帰後において体調が優れないために、業務に支障がある状況は認めてあげられません。そのため、あくまでも復帰する前の段階において、できるだけ就業時を想定した負荷をかけた状態で体調を理由とした支障が生じないことを目標に、復帰準備を継続していただきたいと思います。 |

次にⅢ－⑵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？最上位の選択肢に○がつかない理由は何でしょうか？最上位に○がつくためには何が必要と考えていますか？

|  |
| --- |
| 具体的な準備についてある程度は説明できたが、報告書には記載されていない内容が主体の回答に対するシナリオ例  人事係長　そのような内容であれば、最上位に○ができなくもないといえるかもしれません。一方で、復帰準備が完了したかどうかは、提出書類だけでなく面接内容からも判断しますが、書類に記述されていなかった内容を、面接内容をもとに大幅に都合よく解釈してあげるわけにもいきません。業務を遂行する場合でも、重要な事項を報告書に記載せず、尋ねられてから口頭で補足するという方法が望ましくないことは理解できますよね。そのようなことがないよう、今後は具体的な準備状況は都度、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る回答に対するシナリオ例  人事係長　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ることとしております。また、全体として復帰準備の量的側面においても、物足りない印象を払拭しえません。復帰時には短時間勤務等の軽減勤務は行いませんので、しっかりと準備をしてください。したがって、現在の復帰準備状況では、10割の業務遂行が可能とは判断できませんので、より具体的な業務への準備を意識して復帰準備を継続してください。 |

続いて、Ⅲ－⑽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考えますか？

|  |
| --- |
| やってみないと分からないというような回答に対するシナリオ例  人事係長　確かに、実際に業務に従事してみないと分からないこともあるかもしれません。しかし会社としては、本人自らが10割の業務遂行に自信がないという状況では、復帰基準に達したとは認められません。まずは自分自身がしっかりと自信を持てる状況になるまで、復帰準備を続けてください。 |

人事課長　いまの回答を聞いていると、いくつか課題は明確な点と、一方で課題の不明確な点が混在しているようですね。まず、前者については課題の解消に取り組み、最上位に◯がつくようにしましょう。そして、後者については、本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、その内容を療養・復帰準備状況報告書において具体的に報告するようにしてください。

４．質疑応答

人事課長　ところで、お母様にも確認いたしますが、療養当初は復帰時の異動を希望されていました。現在は、原職復帰ということで話を進めておりますが、特に理解に相違はないでしょうか。

本人　これは私から回答させていただきます。（母親もうなずきながら）原職への復帰については、前回の面接以降、父も含めて家族でもよく話し合い、総合職の正社員なのだから、会社から求められる部署で求められる業務をする必要があることを十分に理解しましたので心配ありません。少し期待される発言を意識しすぎと言われるかもしれませんが、やはりせっかく総合職として入社したことを考えると、いろいろな業務にトライしてみることは、特に最初の数年間は有用だと思うようになりました。少し落ち着いて療養させていただけたおかげかもしれません。

５．今後の手続きについて

人事係長　それではしばらくの間は、復帰準備を継続してください。その後、復帰準備が完了したとご自身で判断できたタイミングで、再度復帰準備完了確認シートを提出してください。今回と同様に、面接にて復帰準備の状況について確認します。

# case.３　体調不良を理由とした勤務態度不良が問題となっていて、さらに上司が適切

に労務管理できていない

## 面接①

１．導入

人事課長　Ｃさんは、これまで何度か勤怠の乱れや勤務態度不良について、上司から注意指導をされています。それにも関わらず改善しないどころか、改善しようという意欲も認められるとはいえません。現状を人事課としては容認できないことから、今回の面接を実施いたします。

２．会社から伝えたいこと

（本ケースでは「現状の確認」と併せて説明する）

人事係長　Ｃさんは、○月○日に上司から●●業務を命じられたところ、「私に苦手な業務を命じるとは、嫌がらせか！」と、上司に対して反抗的な態度を取ったことが認められています。また、○月○日には業務の補助を求めた同僚に対して、「そんな手伝いをするほど暇じゃない！」と大声で怒鳴り、その態度を上司に注意されたところ、自席の椅子を蹴飛ばすなどの行為が認められております。

これらの行為は職場での風紀秩序を乱す行為であることから、懲戒処分の対象として検討しなければならないものと考えています。

なお、このような状況に対して、上司から精神疾患を疑っているのではないかと誤解されかねないような言動があったことについては、今後は控えるように指導したことを申し添えておきます。

人事課長　補足しておきますと、要するに、身体・精神を問わず背景に私傷病があるとしても、現在問題となっている就業態度が懲戒事由に該当する可能性があることそのものには何ら影響しません。しかしながら、本当に体調が悪いがゆえに、誠実に業務に従事しようとしてもできないということなのであれば、いったん療養に専念することは就業規則にそった対応として認めることはできます。ただし、この場合であっても、現在問題となっている言動が単純に免責になるというわけではなく、対応保留になるとお考えください。

|  |
| --- |
| 人事課長　ところで保健師のＺさん、産業医の先生はなんとおっしゃっていたでしょうか。  保健師　産業医の先生の訪問日までに、まだ期間があることから、メールで連絡してお尋ねしました。  先生によると、これまでの状況は、「疾病性」と「事例性」を一緒にしているのではないか、つまり、体調が悪いという病気の問題と、勤務態度不良という労務管理上の問題を一緒にしているので、それらを分けて考えるべきではとのことでした。いうまでもありませんが、産業医の先生も保健師である私も労務管理上の問題には直接、言及はできません。一方で、体調の問題に関しては、現状ではっきりと指摘できる点として、少なくとも勤怠上の問題が続いていることは事実ですので、療養が望ましいと思います。しかし、産業医に療養を命じる権限はありませんので、本人が療養することに同意するならという前提です。  なお、就業継続する場合には、もし今後、任意の１カ月間の間に２回以上、遅刻・早退、あるいは当日になって勤務に従事できないとして連絡があった場合には、体調の悪化を否定しえない事象であることから産業医としては療養に専念することをより強く勧める、とのことでした。 |

人事課長　Ｃさん、自ら療養する意志はありますか。

本人　なんで私が休まなきゃいけないんですか。悪いのは周囲ですよ!!

|  |
| --- |
| 人事課長　分かりました。では、いったん就業継続を前提に考えますが、産業医の先生のおっしゃる条件に該当する場合であって、かつＣさんから療養申請がなされない場合には、会社としてもＣさんの健康に配慮するためにも、仮にＣさんの意向と異なるとしても療養を命じることを想定していることはお伝えしておきます。  保健師のＺさんに追加で確認ですが、産業医の先生のおっしゃる療養判断要件について、Ｃさんの場合には今年度付与分の有給休暇をすべて取得していますので、当日になって勤務に従事できない場合は欠勤扱いとなります。この場合、当社の就業規則上では懲戒事由に該当しますが、懲戒処分の判断については、どのように考えたらよいのでしょうか。  保健師　先ほど確認したように、医療・医学の問題とごっちゃにされがちですが「事例性」の問題、つまり労務管理上の問題として会社と従業員の間で判断すべき事象であると産業医の先生からも念押ししておくようにいわれております。  人事課長　では、この点は整理できましたので、話題を戻して人事課として通知します。 |

人事課長　今後は、業務上必要以上に大きな声を出さない、また同僚に対して協力的に接するといったことを含めて、通常勤務をしてください。なお、「通常勤務」の内容について、どのように考えているかは非常に重要です。これは、職位相当の業務について、就業規則を遵守して安定継続的に従事し、また上司から指示されたとおりに遂行するという意味です。

もし今後、通常勤務とはいえないような勤務態度や勤怠の乱れが発生した場合には、次は家族同席での面接を実施いたします。そのため、念のためご家族にも本日の面接内容をお伝えください。また、勤怠の乱れに関して、就業規則に定める懲戒処分事由に該当する場合、処分を検討せざるをえない点については、先に申し伝えておきます。

## 面接②

１．導入

人事課長　人事課長の○○です。本日はお忙しいところ、ご家族の方にも同席いただき、ありがとうございます。今回はご家族にもＣさんの現状を共有させていただいたほうが良いと考えて、同席していただきました。よろしくお願いいたします。

２．現状の確認

人事係長　人事係長の○○です。それではまず、Ｃさんの現状について説明させていただきます。○月○日に人事面接を実施し、その場にて上司に大声で反抗的な態度をとる、あるいは同僚に対して協力的に接しないといった事項について、注意指導を行い改善を求めました。しかしながら、その後○月○日に再度上司に対して●●と暴言を吐き、さらには翌日無断欠勤するという事象が発生しました。

これらの行動は、すべて懲戒処分の事由にも該当することから、人事課としては現状を決して容認できず、処分についても検討せざるをえません。一方で、もしこれらの行動の背景に私傷病があるなら、処分をいったん保留にしたうえで、一定期間療養に専念していただくことは可能です。

現在はこのような状況ですが、ご家族としてはいかがでしょうか。療養に専念したほうが良いか、あるいは本人の希望どおりにこのまま通常勤務を継続させたほうが良いか、どのようにお考えになりますか。

※プランＡ、Ｂに分岐

|  |
| --- |
| プランＡ．家族が療養に専念させるという場合  家族　（「自分は病気じゃない。ちゃんと働いている」という本人を制して）家でも同じような状況です。このような状況では就業継続できるとは思えないので、療養させます。  人事係長　分かりました。それでは、一定期間の療養が必要という主治医の診断書を添付のうえで、所定の様式を用いて療養の申請をしてください。  また、療養期間中は週１回の療養報告をしていただきます。詳しい説明はあらためて実施しますが、まずは今週分の報告から開始してください。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曜日に投函する、という流れになります。負担に感じる場合や、こうした記述を伴う報告はまだ早いといった主治医判断がある場合には、ご家族にご協力いただき、該当する箇所にチェックをして報告をしてください。（療養・復帰準備状況報告書と返信用封筒を４通ほど渡す）  後日あらためて、療養に関する説明をさせていただきますので、お手数ですが、再度来社いただきますよう、よろしくお願いいたします。なお、ご家族の方に来ていただけるのであれば、必ずしもご本人が同席する必要はありませんので、ご判断はお任せいたします。 |

|  |
| --- |
| プランＢ．家族も就業継続を希望する場合  家族　本人が病気は関係ないといっている以上、私たちとしてもその立場を尊重するほかありません。  人事課長　ご意向は承知しました。ですがその場合は、これまでの問題に対してお咎めなしとするわけにはいかず、なんらかの処分は避けられません。加えて、今後発生する問題についても厳しく対応しなければならないことは、あらかじめ申し伝えておきます。  今後、問題行動があった場合には、再度ご家族同席の面接を速やかに実施いたしますので、ご協力をお願いいたします。 |

# case.４　パワハラを引き合いに、復帰時の部署を指定

## 面接①

１．導入

人事課長　本日は、Ｄさんからの復帰に関する希望、具体的には異動希望に対して、当社の復職プログラムに基づいて説明することを目的として面接を行います。なお、面接時間は○時○分（30分程度）までを予定しています。まずは、こちらから説明をします。質問は後ほど確認しますので、説明をしっかりと聞いてください。

２．現状の確認

人事係長　現状について確認します。Ｄさんは○月○日より、私傷病により欠勤を開始し現在に至ります。なお、先日から「他の部署へ異動できるなら復帰したい」という連絡が保健師にあったことは確認しております。

３．会社から伝えたいこと

人事係長　続いて、当社の復職プログラムにおける復帰基準を説明します。重要なことなので、自分でもメモをしっかり取るなどして良く理解しておくようにしてください。

※復帰基準を伝えるパーツ

|  |
| --- |
| 復職プログラムでは復帰基準を、業務基準、労務基準、健康基準の三つの項目から設定しています。  まず、業務基準として、元の職場で以前と同じ仕事を、職位相当の業務効率、質、量において遂行できるまで回復しているかを判断します。２カ月程度は時間外勤務についての配慮は行いますが、特定の業務の免除や短時間勤務など、他の従業員とは異なる業務軽減対応は行いません。また、復帰時は元の職場への復帰を原則とします。  次に労務基準として、就業規則どおりに働けるまでに回復しているどうかを判断します。本疾患以外の特別な事情は別ですが、所定時間どおりに出勤し、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を判断します。健康上の問題による業務への支障、およ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。  これら三つの基準を満たしている状態で、６カ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。 |

|  |
| --- |
| 産業医　一ついいでしょうか。産業医としても原職復帰の原則が重要であることは理解しています。しかしながら、上司のパワハラが疑われる場合というのは例外に該当するのではないでしょうか。自分のこととして考えてみても、そうした相手と一緒に仕事をすると思うと、少々しんどいなと思う面もあります。  人事課長　この後、詳細に説明するところですが、二つ重要なポイントがあり先生のご意見を承ることはできません。  まず、この面接は、本人の復職手続の一環としての面接です。パワハラの有無については、パワハラ窓口の方で正式に相談を受理した後、パワハラ窓口が主体となり、本人や当該上司、あるいはその同僚など関係者からのヒアリングを行い、情報を収集したうえで、結論を出すことになります。そのため、ここでパワハラの件を扱うこともできませんし、現時点でパワハラがあることを前提に復帰手順を進めることもできないため、原職復帰の原則は変わりません。  もう一つは、仮にですが後日パワハラがあったと判断された場合は、会社としては当該上司の側に懲罰的な異動を命じ、当該上司をＤさんから引き離すことになりますが、Ｄさんにはそのまま原職復帰していただくことになります。  もちろん、一緒に仕事をするのはつらいという本人の気持ちは理解できないわけではありません。しかし、それを言い出せば、仕事を遂行する中でつらい、できるものなら逃げ出したいというような場面がほかにないわけでもありません。その意味からも、やはり人事としては、異動を前提として復帰準備をしましょうといってあげることはできないのです。  産業医　なるほど、確かによく考えてみると、パワハラが疑われているという件と復職の件を混同していましたが、分けて考えないといけませんね。 |

人事係長　では、引き続きＤさんからの「他の部署へ異動できるのであれば復帰したい」という復帰希望について、人事としての考えを詳細に説明します。

Ｄさんは当社の総合職として採用されています。これまでの異動を思い出していただければ分かるとおり、当社には様々な部署や業務内容があり、業務都合の異動によりどの部署に配属されるかは分かりません。しかし、総合職としては、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必要があります。

そのため、「異動できるのであれば復帰したい」という要望は、「元の部署に復帰させると、病状が再度悪くなることが懸念されうる」という側面を看過することができず、したがって総合職としての業務遂行が難しいと受け止めざるをえません。

一方で、求められる業務を遂行するために、定められた範囲で、療養や復帰準備を行うことは差し支えありません。

人事課長　また、Ｄさんから上司によるパワハラがあったという趣旨の言動があったことを人事として把握しています。この件について、（先ほど産業医の先生にも説明しましたが、）パワハラの件と復帰の件は分けて考えます。また人事の中でも別々の担当が対応することは先にお伝えしておきます。

それではＤさん自身としては「パワハラがあった」ということで正式に相談されますか。

※プランＡ、Ｂに分岐

|  |  |
| --- | --- |
| プランＡ．パワハラがあったとの回答の場合  人事課長　分かりました。パワハラの相談に関して正式に承りました。今後の対応については担当窓口に引き継ぎますが、会社として、手順に従って、パワハラに関する調査を開始し事実確認をいたします。ただしＤさん自身へのヒアリングは、療養期間中には行わないことは、こちらからもお伝えしておきます。なぜかというと、療養期間中に長時間におよぶような詳細なヒアリング等を行うことは、Ｄさんの病状悪化の可能性が否定できないからです。   |  | | --- | | 産業医の先生、Ｄさんへのヒアリングについて、先生のご意見はございますか。  産業医　パワハラに関するヒアリングでは、対象人物やエピソードに関する記憶を喚起する側面が避けられないと思います。心身に望ましくない影響を与える可能性を否定できず、少なくとも療養に対してプラスになるとはいえません。 |   人事課長　私たちのほうでは、ヒアリング後に正式に判断するまでの間は特別な措置を行うわけではなく、復帰手続として一般的な対応を行います。そのため、まずは復帰基準どおり、原職復帰を目指していただくことをお願いします。なお、復帰後に原職場で業務を再開する前に、パワハラに関するヒアリング等を当該窓口の方が対応します。 |

|  |
| --- |
| プランＢ．パワハラはなかったとの回答の場合  人事課長　では、基本的には今後はパワハラについては取り上げず、一般的な休職者と同じような対応を取らせていただきます。復帰基準どおり原職復帰を目指していただくことをお願いします。なお、後日やはり正式に相談したいというのであれば、窓口の方へお問い合わせください。いずれにせよ、Ｄさん自身へのヒアリングについては、精神的な負担になる可能性がないとはいえないため、復帰後に実施する手順になることは、こちらからも申し上げておきます。  一方で、パワハラがあったかもしれないという、曖昧な内容の言動では、会社としては対応できません。また周囲の同僚に「不確定な内容」を繰り返し伝えるようなことは、職場環境を害する行為に含まれないとまではいえず、看過できませんのでご理解ください。 |

人事係長　では最後に、今後の手続きについて説明します。まずは療養開始から結果的に１カ月経過していることから、現在の状況をあらためて客観的に確認します。こちらの「療養段階確認シート」に記入ください。

療養段階確認シートの記載内容から「療養専念期」か「復帰準備期」かを判断する。

|  |
| --- |
| ●療養専念期（第一段階）と判断したとき  人事係長　今はまだ第一段階の療養専念期のようです。引き続き十分な療養を取り、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。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、該当する箇所にチェックをして報告をしてください（療養・復帰準備状況報告書と返信用封筒を４通ほど渡す）。  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あらためて説明します。  なお、病気欠勤や休職は、復帰しようという意志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志を表わす書類になります。報告が滞る場合は欠勤や休職の承認の継続に関して検討せざるをえ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。 |

|  |
| --- |
| ●復帰準備期（第二段階）と判断したとき  人事係長　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。  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（療養・復帰準備状況報告書と返信用封筒を４通ほど渡す）。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、主治医にも相談しながらご自身でどのような復帰準備が必要・有用かを考え、実施した復帰準備内容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つつあると相互に確認できた段階で、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も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「復帰可能」という診断書だけを提出されたとしても、会社として復帰可能とは判断できかねますので、指示に従って対応するようにしてください。  なお、病気欠勤や休職は、復帰しようという意志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志を表わす書類になります。報告が滞る場合は欠勤や休職の承認の継続に関して検討せざるをえ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。 |

## 面接②

１．導入

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

今回はＤさんの復帰準備の状況を確認するために、面接を実施いたします。よろしくお願いいたします。

２．現状の確認

人事係長　まずは現状から確認します。Ｄさんは○月○日より、私傷病により療養を開始しました。○月○日に人事面接を実施し、それ以降当社の復職プログラムに基づいて、療養および復帰準備を継続してきたところです。なお、先日提出いただいた「復帰準備完了確認シート」ではほぼすべての項目について、最上位に○がついていたことから、復帰準備は順調に進んでいると判断しています。

３．会社から伝えたいこと

人事係長　続いて、復職プログラムにおける復帰基準について、重要なことなので、再度説明します。

※復帰基準を伝えるパーツ

|  |
| --- |
| 復職プログラムでは復帰基準を、業務基準、労務基準、健康基準の三つの項目から設定しています。  まず、業務基準として、元の職場で、以前と同じ仕事を職位相当の業務効率、質、量において遂行できるまで回復しているかを判断します。２カ月程度は時間外勤務についての配慮は行いますが、特定の業務の免除や短時間勤務など、他の従業員とは異なる業務軽減対応は行いません。また、復帰時は元の職場への復帰を原則とします。  次に労務基準として、就業規則どおりに働けるまでに回復しているどうかを判断します。本疾患以外の特別な事情は別ですが、所定時間どおりに出勤し、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を判断します。健康上の問題による業務への支障、およ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。  これら三つの基準を満たしている状態で、６カ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。 |

人事課長　では、○月○日付で提出された「復帰準備完了確認シート」をもとに、復帰準備の状況について確認したいと思います。

全体としては、先ほど係長からもお伝えしたとおり、最上位に○がついている項目が多く、復帰準備は順調に進んでいると判断しています。一方で、一部の項目については最上位に○がついていないため、主としてそれらの項目について確認します。

現状では、Ⅱ－⑸再発防止への心構え、およびⅣ－⑴職場への感情のコントロールの２項目について、最上位に○がついていません。ご自身ではこの項目についてどのようにお考えですか。

本人　自分の仕事のやり方に問題があったとは思えないため、再発防止については最上位に○をつけていません。また、職場に原因が全くないとは思えないので、職場への感情のコントロールについても最上位に○をつけられません。

人事課長　なるほど。おそらく、「職場への感情のコントロール」という部分について、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、たとえ「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来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を確認するものです。復帰後はこれまで繰り返し説明してきたとおり、元の職場で就業することになります。要するにＤさんにお尋ねしたいのは、パワハラがあったかどうかではなく、元の職場の上司や同僚と一緒に仕事をする上で、Ｄさんの気持ちとして、業務に支障がない程度まで心の整理がつき感情のコントロールができてい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むやみ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。

本人　そういったニュアンスであれば、自分の感情については復帰準備の中で何度となく振り返り、就業に支障がない状態まで心の整理がついていると考えているので最上位に○をつけることができます。

人事課長　分かりました。また、再発防止への心構えの部分についても、おそらく似たような食い違いがあったのだと思いますが、たとえ「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同僚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、人事課としてもむやみと介入するわけにもいかず、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ほしいのですがいかがでしょうか。

本人　なるほど、分かりました。この部分はもう少し復帰までに準備を進めたほうが良いと思いますので、時間をいただければと思います。

人事課長　分かりました。では、本日の面接で確認された残った課題の解消に向けて取り組みをもうしばらく行い、無理なく最上位に○がつけられる状態になることを相互に確認するようにしましょう。

４．今後の手続きについて

（事前に受領している週１回の療養・復帰準備状況報告書の記載内容や本日の面接におけるやりとりの内容から、会社が復帰検討期への移行の可否について判断する）

|  |
| --- |
| プランＡ．会社が、復帰準備はまだ完了していないと判断したとき  人事係長　では、復帰準備の仕上げとしてもうしばらく継続してください。また、復帰準備が完了したと判断した時点で、復帰準備完了確認シートを再度提出してください。 |

|  |  |
| --- | --- |
| プランＢ．会社が復帰準備は完了したと判断したとき  人事係長　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の意見であっても、前提としている就業条件や配慮の内容に認識の相違がないとはいえない場合には、「通常勤務可能」と判定されないこともあります。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カ月間に、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下での指揮命令が困難であると判断される事象が、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には、産業医面接の日程調整にも影響し、結果的に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。 |

# case.５　職場で自傷行為をする従業員　寮にて一人暮らし

## 面接①

１．導入

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

お電話でもお伝えしたとおり、Ｅさんの様子が切羽詰まっていると判断したために、急遽面接を実施させていただきました。

なお、これから本人にとって少し耳の痛い話をしなくてはなりません。本人の負担を考えて、途中であっても止めた方が良い場合は、産業医のＹ先生にドクターストップをかけてもらいます。その場合は基本的には通常勤務できるとは言い難いことから、療養に専念していただくことを前提に進めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

２．現状の確認

人事係長　人事係長の○○です。まず、現状の共有をさせていただきます。Ｅさんは、直近では○月○日に私傷病休職から復職しています。その後、１カ月ほど経過した○月○日の就業時間中に、上司から仕事上のミスを指摘された後に、自席においてカッターナイフで手首を少々傷つけ、それからその様子を同僚に見せるという行為が認められています。その後は、上司が業務上の指導をしようとしても泣いてしまい、話が進められないことが何度か起きています。○月○日には、上司からの指導後「もう死んでしまいたい…」とつぶやきながら、カッターナイフを持ち出して長時間無断離席することがありました。同僚による捜索が行われ、別フロアのトイレの個室にいるところを発見されましたが、このような状況は、上司による業務上の指示や指導ができない状況であることは明らかです。

自傷の恐れがあることを会社として認識した以上、これ以上の就業継続を認めることはできません。自傷をするような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対応できませんし、責任を負うこともできません。医療的な介入しか対応方法はないと思いますので、この後すぐに病院を受診していただき、まずご家族から主治医に自傷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。その後、十分に療養して自傷したいなどとまったく考えない状態まで改善してから、あらためて業務にあたっていただくことになります。

３．会社から伝えたいこと

人事課長　なお、Ｅさんは現在当社の○○寮に入寮していますが、寮は就業中の従業員に対する福利厚生の一環として準備しているものです。寮規則○条にあるとおり、「寮生は、休職（ただし１カ月以上の長期欠勤の見込みを含む）した場合には、直ちに退寮すること」と定めており、当社としては基本的には寮での療養は認めることはできません。

寮とはいっても、当社の場合は借り上げマンションですが、家賃は自分で払うからそのまま住み続けたいということも認められません。理由は、当社の復職プログラムの方針として、一人暮らしでの療養をお勧めしていないからです。復帰に関する対応はこちらで行いますが、一方で例えば安否確認を含む療養そのものの対応は会社としてはできかねます。

ご家族の判断において、一人暮らしでの療養を許容する場合には、これらの点について主治医の先生にご相談されたうえで、十分ご検討をお願いします。

父親　分かりました。本人を説得して、実家に一旦帰らせるようにします。

人事課長　ご理解いただきありがとうございます。

４．今後の手続き

人事係長　最後に、今後の手続きについて簡単にご説明いたします。

まず、期間の明示は不要ですので一定期間の療養が必要である旨の主治医の診断書を添付のうえで、速やかに療養の申請をしてください。

また、療養期間中は週１回の療養報告をしていただきます。詳しい説明はあらためて実施しますが、まずは今週分の報告から開始してください。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、該当する箇所にチェックをして報告をしてください。（療養・復帰準備状況報告書と返信用封筒を４通ほど渡す）

後日あらためて、療養に関する説明をさせていただきますので、お手数ですが、再度来社いただきますよう、よろしくお願いいたします。なお、ご家族の方に来ていただけるのであれば、必ずしもご本人が出席する必要はありませんので、ご判断はお任せいたします。

## 面接②

１．導入

人事課長　本日はお忙しいところ、家族にも同席いただきありがとうございます。本日の面接ではＥさんの最終的な復帰判定を実施いたします。

２．復帰判定

人事係長　はじめに、本日の復帰判定の基準となる、復職プログラムでの復帰基準について、これまでも説明してきましたが、あらためて説明します。

※復帰基準を伝えるパーツ

|  |
| --- |
| この復職プログラムでは復帰基準を、業務基準、労務基準、健康基準の三つの項目から設定しています。  まず、業務基準として、元の職場で、以前と同じ仕事を職位相当の業務効率、質、量において遂行できるまで回復しているかを判断します。２カ月程度は時間外勤務についての配慮は行いますが、特定の業務の免除や短時間勤務など、他の従業員とは異なる業務軽減対応は行いません。また、復帰時は元の職場への復帰を原則とします。  次に労務基準として、就業規則どおりに働けるまでに回復しているどうかを判断します。本疾患以外の特別な事情は別ですが、所定時間どおりに出勤し、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を判断します。健康上の問題による業務への支障、およ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。  これら三つの基準を満たしている状態で、６カ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。 |

人事係長　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、再療養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、Ｅ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ですか？

本人　これまでの療養期間で、しっかりと復帰準備を実施し再発防止についても準備してきました。基準を満たして就業継続できます。

人事課長　分かりました。Ｅさんはこのようにおっしゃっていますが、上司の○○課長はこの意見を受け入れて差し支えないでしょうか。

上司　これまでの復帰準備の状況や本人の発言から、業務基準および労務基準は満たしていると考えて整合しないような点はありません。

人事課長　念のため確認しますが、上司の側も自己判断で業務をいたずらに軽減せず、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。これに対して特段の懸念はなく、適切に対応できるという理解で間違いはないでしょうか？

上司　はい、ありません。

人事課長　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。

人事係長　なお、すでにお伝えしているとおり、復帰後の配慮ですが、まず通院への配慮、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。この配慮は復帰後１カ月間について実施します。

また時間外労働についての免除を実施します。具体的には、１カ月目は時間外労働は無しとし、２カ月目から産業医学的配慮は解除するものの、36協定の水準内で上司の判断により段階的に負荷をかけていきます。３カ月目からは配慮は解除し、他の従業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。配慮によってえ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従業員の責務です。

なお、これらの配慮が解除できない場合、後ほど説明する再療養の要件に該当するものと判断することになりますので、ご注意ください。

人事課長　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ける関係者の役割遂行により、復帰後に再発する可能性について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いますか。言い換えると、誰のせいでもない、再発ということについて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。

家族　はい、異論ありません。

人事係長　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接にて、産業医の先生からは復帰を延期する明確な懸念材料まではないという意見をいただいています。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、ご意見をいただいています。

また、すでに提出いただいている主治医の復帰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帰させても問題ないというご意見でした。

ではＥ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を生じるようなことはな

いと、自信を持っていっていただくことはできますか？

本人　これまでちゃんと療養してきましたので、頑張って働きます！

（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）

人事課長　分かりました。また、この点については触れざるをえませんが、復帰後に再度自傷行為やそれにつながりかねない「死にたい」といった言動はしないことを約束していただけますか。

本人　これまでしっかりと療養してきたため、今では死にたいというようなことを考えることもなくなりました。今になって思うと、なぜ当時あのような言動をしていたのか、自分でも理解できません。

人事課長　分かりました。では関係者全員で、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できましたので、復帰可能と判断します。

人事係長　復帰日については、復帰後、当初より５日間連続の勤務にならないように、祝日を考慮しつつ、○月○日の水曜日にすることを提案します。復帰日までの間は復帰準備を継続して行ってください。

なお、先日の面接でもお伝えしたとおり、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要件（ストップ要件）を設定します。１回でも要件に該当した場合は、ご家族にも同席していただき、状況の確認を含めた面接を実施しますのでご協力をお願いいたします。

人事課長　一般の従業員に対しては今お伝えした要件を設定していますが、E さんの場合は、これに「自傷行為やそれにつながりかねない言動があった場合」という要件を加えさせていただきます。ご了承ください。

家族　分かりました。

３．今後の手続き

人事係長　復帰後、第４段階である復帰支援期になりますが、復帰支援期では業務評価、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。

復帰後２カ月間は、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です。業務予定については、遅くとも２カ月経過時点までに、業務効率・質・量等が難易度×達成度で10割相当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カ月目、２カ月目に労務評価票を記入してもらいます。評価の項目を念頭に日々の勤務態度等を見て、問題があった場合は、その都度本人に注意・指示をするとともに、人事へも報告をお願いします。Ｅさんは、その指示に従い、改善方法についてはご自身でもよく考えて、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「遅刻といっても数分だから」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、むやみとただ厳しいことをい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。

また、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、逆から言えば、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前提に本日の関係者による検討を速やかに実施します。

なお、産業医や保健師による定期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Ｅさんへの対応について躊躇する最大の要因が、「医療的支援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帰を認めるわけですから、復帰後において医療の直接的支援を要することはないはずです。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。

復帰支援期間が無事終了した後、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。

## 面接③

１．導入

人事課長　本日はお忙しいところご家族にも同席いただきありがとうございます。先日の面接以降、やはり勤怠の乱れが収まらず、人事としては病状の再増悪を懸念せざるをえないことから、今回は再療養を前提とした説明を実施するために面接を実施いたしました。

２．現状の確認

人事係長　Ｅさんは○月○日の復帰後、当初は通常勤務を行っていましたが、○月○日に大きなミスをしてしまい、その指摘を受けた後、長時間の離席をしました。加えて翌日は朝１時間遅刻したため、直ちに面接を実施したところ、体調には問題なく今後は通常勤務できると本人から説明があったため、就業継続を許容しておりました。

しかしながら、○月○日に無断欠勤し、復帰時の面接で説明したストップ要件に該当することとなりました。

３．再療養となる説明

人事課長　係長から説明したとおり、○月○日の長時間の離席、○月○日の遅刻、○月○日の無断欠勤の三つをもって、復帰時点で説明していた再療養要件に該当したと判断しました。会社としては、病状の再増悪を否定しえない状況であり、速やかに再度療養に専念していただきたいと考えていますが、いかがでしょうか。

本人　それでも、また休むと職場の迷惑になるので休みたくないです。

人事課長　それは、復帰時に交わしていた約束と話が違います。また前回の面接でも、問題を指摘し改善を求めました。にもかかわらず、改善しなかった事実があることから、これ以上の就業継続を認めるわけにはいきません。

家族　この子も迷惑になってはいけないといっているので、もう少し検討の余地はないものでしょうか。

人事課長　そうですか。では、やむをえませんので、はっきりと申し上げます。Ｅさんにおいては、勤怠上の問題が解消せず、来るか来ないかで上司および同僚はやきもきさせられるだけでなく、業務計画の再修正もしばしばとなっております。これ以上は申し上げませんが、むしろ出社されることが、部署の業務遂行上の支障になっていないとはいえず…。いいたいことは、お分かりいただけますか。

家族　よく分かりました。確かに、いってしまえば、休まないと迷惑な状態にまでなっているということですね。親としては残念ですが、私からいって再療養させますので、よろしくお願いします。

人事課長　分かりました。

４．今後の手続き

人事係長　前回の休職時と同様、まずは一定期間の療養が必要である旨の主治医の診断書を添付のうえで、速やかに療養の申請をしてください。その後の手続きに関しては、別途面接にて説明しますが、まずは前回の休職時と同様に、療養・復帰準備状況報告書を毎週１回提出してください。

# case.６　合理的配慮として職務「大幅」免除を求められた

## 面接①

１．導入

人事課長　人事課長の○○です。本日はお忙しいところご家族にも同席いただきありがとうございます。先日Ｆさんから要請のあった、いわゆる「合理的配慮」に関して、会社の考えを説明するための面接を実施いたします。

２．現状の確認

人事係長　人事係長の○○です。まずは、現状の確認をさせていただきます。Ｆさんは○○課に配属されて以来、当該課の主たる業務である数字の計算・郵送業務において、ミスを繰り返していることが認められています。具体的には○月○日に●●といったミスを、また○月○日には、●●といったミスをしました。その都度上司による指摘と指導が行われましたが、指導の効果はいまのところ明確とはいえず、以降もミスが減る兆しはありません。

そのような中、○月○日にＦさんから上司に対して、自身が「発達障害」であることを打ち明けられ、同時に「計算業務や郵送業務の免除を合理的配慮として認めてほしい」と要請がありました。

３．会社から伝えたいこと

人事課長　会社の考えを説明します。まず、「合理的配慮」についてですが、障害者雇用促進法に基づく合理的配慮指針に規定されている、障害者に対する合理的配慮とは、能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために必要な措置を取ることとされています。措置の内容とは、「特定の業務を免除する」ことありきではありません。Ｆさんが計算業務や郵送業務をしたいのにできないという場合に、どのような社会的な障壁のために支障が生じているのか、その障壁を除去するために何が必要なのかをといったことを、お互いに確認・検討し、措置をとることが、法令で求められている合理的配慮です。ただし、会社にとって過重な負担となる場合には、その措置を取ることまでは求められていません。

人事課長としては、Ｆさんから要請を受けた、計算業務や郵送業務の免除について、現時点では、合理的配慮として簡単に実施できますよとの回答はできません。それらの点については、今後社内で協議をすること、Ｆさんと対話していくことはお約束します。しかし、Ｆさんと当社は「正規の事務系従業員」としての労働契約を締結していることから、人事としても、契約で求められている業務をしなくても良いと簡単にはいえない立場であることはご理解ください。また、同時に発生している業務上のミスに対しても、現在の雇用契約の内容を前提にすると、上司に黙認や許容してよいとの指導を簡単にしてしまうこともできないこともお分かりいただけますでしょうか。

|  |
| --- |
| 産業医　私も、合理的配慮という内容について十分に詳しいわけではないのですが、主治医の先生も同様だと思います。どちらかといえば、言葉の印象から、例えば、「本人の障害の特性に配慮し、心理的負担を軽減する、治療上も合理的な対応」というような理解で、少し誤解していたのではないかと思います。本人もこの点を主治医の先生に説明するのには、苦慮するのではないかと思いますが、何か支援するような方法はないものでしょうか。  人事課長　分かりました。本日の面接内容については、明日には面接記録として発行しますので、その中で「合理的配慮」について詳しく説明を記述し、主治医の先生にお渡しいただけるようにします。 |

人事課長　以上より、先ほども言及したとおり、会社としてはＦさんと締結している労働契約に立ち返って、求められる業務をきちんと遂行していただくためにお互いに何ができるのかを、まずは考えていきたいと思います。

そのために必要となってくる合理的配慮は、当然当社としても行うつもりです。しかしながら、正直なところ私たちもそのような措置に対するノウハウを十分に持ち合わせているわけではありません。また合理的配慮は、個別のニーズに応じたものであることから、まずはＦさんの方から、何が支障となっているのか、そのためにどのような措置を取ってもらいたいのか、措置の内容を少し具体的に提案してもらえないでしょうか。必要であれば、ご家族の方に会社に来ていただくことや、ジョブコーチなどの専門家を交えた対応をすることは、当社としてはむしろ歓迎します。

家族　御社の事情はよく分かりました。本人とよく話し合って、ご対応いただけそうな提案をさせていただきたいと思います。

４．質疑応答

|  |
| --- |
| 産業医　ところで、できないことをやりなさいというのも無理があるので、例えば、障害者枠での雇用などに切り替えていただき、業務免除の配慮をお願いすることはできないのでしょうか。  人事係長　障害者雇用については、よく誤解があるので少し補足しておきます。先生が想像されている、いわゆる障害者「枠」というものは、当社には存在しません。当社でも障害者を雇用していますが、障害者であるかどうかで区別した雇用形態があるわけではありません。職務内容や勤務時間に限定のある雇用形態で、障害のある方を雇用している組み合わせが多いというだけで、契約そのものは、他の非正規社員と何ら変わりありません。もちろん、一部の障害者の方については、職務内容に限定なく正社員として雇用している例もあります。  このように整理すると、先生のおっしゃる「障害者枠」というのは、職務内容に限定のある限定社員としての雇用に該当するものということだと思いますが、いかがでしょうか。  産業医　そのとおりです。できることだけを職務内容として限定する働き方を想定していました。  人事係長　もちろん、例えば、計算・郵送業務を含まない限定的な業務を遂行してもらう限定社員としてのあらためての採用も可能性としては考えられないわけではありません。しかし、限定社員としての雇用、具体的には計算、郵送事務を行わない雇用となると、現在と処遇は相当程度に変わってくる、平たくいえばかなり下がることが想定されます。加えて、定員の問題など、会社の負担の関係で必ずしもそのような限定社員として今すぐに採用可能なのかは、確約できないことでもあります。したがって、現時点ではそのような方法を考える前に、無期雇用の正社員としての契約を継続できる方法を、お互い模索する方が建設的であると考えて提案しています。 |

家族　確かにこれまでも忘れ物が多く、注意力散漫なほうだとは思っていました。しかしながら、自分に関心のあることには一所懸命取り組む姿勢もあり、御社にも入社できたと思っています。私たちのほうでも、これまでの成長を見守ってきた過程の中で、苦手なことにもどうにかこうにか取り組ませてきた経験もありますし、人事課長さんのおっしゃるとおり、本人ができない、苦手だという業務をあっさり免除してもらっていいのかについては親としても今後のことを考えると疑問もあります。この診断書のことは私どもも知らなかったものですから…。

本人　……。

５．今後の手続きについて

人事課長　それでは、先ほど説明したとおり、まずは職場において求められる業務を求められるとおりに遂行することを目標にしていただきたいと思います。それと並行して、Ｆさんにどのような社会的な支障が生じていて、どうすればそれを除去できるか、会社として提供できる合理的配慮を一緒に考えていきたいと思っています。そのためにも、支障の具体的な内容や措置に関する提案をぜひお願いします。

この過程で、上司が繰り返し指導しても改善しない場合、例えば同じミスを３回繰り返した場合には、今回同様ご家族同席のもとで、対応を一緒に協議していただく場を持ちたいと思いますので、ご協力をよろしくお願いいたします。もちろん、ただ３回まで待つのではなく、ミスがあった場合には都度ご家族にも情報共有するようにします。