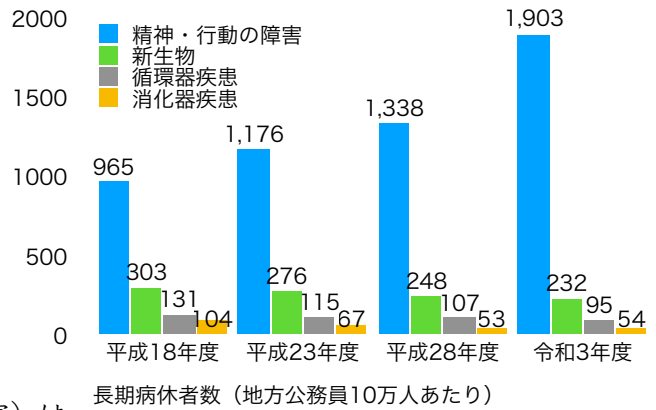


人間関係の軋轢と就業措置

私傷病と就業措置

精神疾患による長期病気休業が増加しています（右図 地方公務員安全衛生推進協会 2022）。精神疾患は、生活習慣病にも言えることですが、病気の責任の所在は容易にわかりません。精神疾患によるのか、性格によるのかわかりにくいトラブルも多く生じています。課題の解決と予防には関係者の情報共有と連携が必要とされています。ここでは、産業医が、休職事由の精神障害（適応障害）は

寛解していることは認めているながら、他の職員とトラブルが発生する可能性が高いと判断して復職不可としたのを、裁判所は、産業医の判断は休職事由とは無関係として復職を認めた事例（東京高判平30・10・11、横浜地判平30・5・10）から、人間関係の軋轢と就業措置について考えてみます。



主治医の診断

主治医は目線を困りごとを訴えて受診した患者の目線に移し、患者の語る体験に重ねます。業務の役割と責任、組織との関係性、上司や同僚との人間関係、個人の素質（脆弱性）などから病気の要因を見極めていきます。そうして治療と就業の両立支援に取り組みます。主治医が就業可能との診断書を提出したとき、それに疑問を持つ事業者（人事労務担当者）は産業医（または専門医）に意見を求めることとなります。

産業医の意見

産業医は主治医の診断を踏まえ、労働者の健康と労働負荷を評価して、就業可能かどうか判断します。就業の可否は労働者の経済基盤にかかわることですから、科学的根拠に基づく合理的な判断が求められます。中立性と独立性は担保されています。同時に労働者の自尊心を傷つけないよう配慮しなければなりません。主治医の意見と事業者の依頼した産業医の意見が対立する場合、多くは産業医の判断に信用性ありとされます。産業医は発症前後の職場環境や就業状況を把握しうる立場にあるからです。ところがこの事例では、裁判所は産業医の意見の信用性を正面から否定し、人間関係の軋轢を就業措置の判断に無関係としています。ちなみに産業医は、当該職員には他の職員への不満や不信が強く、協調性の欠如、攻撃的言動が認められるとしています。

事業者の管掌

この事例では、人間関係の悪化による業務への影響は労務管理により適切に対応することであり、事業者の管掌するところとされました。私傷病の休職は解雇猶予の制度ですから、休職事由が消滅すれば労働契約に従って労務が提供されることとなります。裁判所は事業者が当該職員の病気休職を利用して休職期間満了を理由に退職させようとしたと指摘し、到底採用できないと結論づけています。事業者の意思決定に過信があったのかもしれませんが。

人間関係の軋轢の対応と職場復帰支援

厚生労働省から発行されている、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には、職場復帰可否を判断する際の項目として、右表が例示されています。就業可能とする必要条件が示されていて、将来懸念される人間関係の軋轢の対応と、現在実施される職場復帰支援は分けて考えるべきということでもあると思われます。

職場復帰可否を判断する際の項目

1. 労働者が十分な意欲を示している
2. 通勤時間帯に一人で安全に通勤できる
3. 決まった勤務日、時間に就労が継続して可能である
4. 業務に必要な作業ができる
5. 作業による疲労が翌日までに十分回復する
6. 適切な睡眠覚醒リズムが整っている、昼間に眠気がない
7. 業務遂行に必要な注意力・集中力が回復している

(2023/3/15)