

原職復帰の原則

高尾 総司

岡山大学学術研究院 医歯薬学域
疫学・衛生学分野 准教授

森 悠太

株式会社Office PLANET 代表取締役
麻の葉経営コンサルタント 社会保険労務士・中小企業診断士

前園 健司

前園総合法律事務所 弁護士
経営法曹会議 会員

れない話なのです。

また、復職時の異動は、結果的に難渋事例を生み出すことにつながります。たとえば「復職可能。ただし本人の苦手な業務や苦手な人間関係を避けるために、復職時の異動が望ましい」という診断書が提出されて、復職時の異動を行ったとしましょう。組織としては診断書に従った配慮をしたので、問題は解決したつもりなのかもしれません。しかし、本人からすれば、本来は乗り越えないといけないはずの苦手な業務や苦手な人間関係を回避する方法を学習してしまっただけです。失敗体験を成功体験に転換する機会を、組織側から奪っているという見方さえできます。

すると、再度新たに苦手な業務や苦手な人間関係が生じた際に、同様に診断書を用いて回避するようになり、それを繰り返すことで難渋事例になってしまいます。あるいは、他の人がそれを真似て、診断書を提出してくるかもしれません。厳しい言

から異動した方が良いと指示

があった場合などを例外としているケースが見受けられます。ただ、ここまで例外があるとは、もはや原則はあつてないようなものになってしまいます。

私たちは、原職復帰の原則の例外を、「原職がなくなったときのみ」とシンプルに定義しています。元の職場が部署の再編などでなくなった場合や、元の職位を空位にできないため埋め直された場合、元の職務が外部委託された場合などが例外にあたります。逆に、これ以外が例外として取り扱いません。

なぜ重要なのか

原職復帰の原則は極めて重要です。それを詳しく解説するにあたり、日本の雇用の特徴について、自治体に限定せずご紹介

したいと思います。

日本型雇用の大きな特徴として、職務や勤務地、あるいは労働時間を特定しない、「無限定性」が挙げられます。正社員（特に総合職）であれば、会社の命令に従って、どんな業務でも、どこでも、（時間外労働を命ぜられれば）いつでも、働くことが求められます。そして、正当な理由なくこれらの命令に従わない場合は、懲戒処分事由にさえなるのです。

こうした無限定性は、一見すると労働者に過酷な労働を強いているように見えるかもしれませんが、性により、仕事の難易度を徐々に上げることができると、勤続年数に応じて賃金が上昇していったり、異動や転勤を柔軟に行えるため、不況時でも雇用

が維持されたりと、労働者もメリットを享受しています。

自治体職員も、特に正規職員に関しては職務内容等を限定せず任用されているので、行政運営の都合によって異動を命ぜられることがあります。災害対応ともなれば、文字通り何でも、どこでも、いつでも、全体の奉仕者として業務を行うことが求められています。

ここで本題に戻りますが、「異動できれば復職できます」というのは要するに、「復職時に異動をしないとイケない状態」です。これは、どんな業務でもどの部署でもできないとイケないはずの正規職員なのに、一部業務や一部部署の制約がつくという状態、いわば正規職員の前提であるはずの無限定性に限定が生じた状態であり、受け入れら

「復職可。ただし部署の異動が望ましい」といった診断書が提出され、対応に困ることがないでしょうか。私たちは、元の職場・元の職位・元の職務への復職を原則（原職復帰の原則）としており、それを非常に大事にしています。そのためこうした診断書は「まだ原職に復帰できないのだから、そもそも復職可とはいえない」と判断します。

例外の位置付けが重要

おおよそどの組織でも、復帰時には原職への復帰を原則としているはずですが、しかしながら、たとえば「本人が希望した場合」「家族が懇願してきた場合」「部署で受け入れられない、仕事が合っていないと上司や人事が判断した場合」「主治医や産業医

い方をすれば、難波事例は突然生じるのではなく、組織が自ら生み出しているのです。

人手不足で本人も希望していたら

たとえば「体調が悪くて高熱が出ていてけれど、他の人に迷惑をかけるので」と言って無理して出勤しようとしている人がいたとしましょう。これに対して、「体調が悪いのだから無理せず休んでください」と伝えるのが、組織側としての当然の対応であるはずですが。

では、異動後にメンタルヘルス不調になり、以前の部署であればなんとか業務ができそうな場合はどうでしょうか。もしかすると、以前の部署へ異動させて早めに復職させたくなるかもしれません。人手不足の状況であれば、なおのことそう思うでしょう。

しかし、この考えを俯瞰的にみると、「元の部署に戻るほど体調は万全ではないけれども、人手不足で困っているから、働けるところで働いてもらおう」というおかしなことになります。「忙しいし本人も希望している

から」といって、高熱でもできる仕事を割り当てて働かせようと考えることと大差ありません。それどころか、異動した部署でも体調を崩し、再度休んでしまうことを繰り返して、最終的には難波事例になってしまう可能性を考えると、かなり酷い対応ではないでしょうか。

パワハラは例外にあたるか

パワーハラスメント(以下「パワハラ」という)の相談があった場合には、原職復帰の例外だと考える人がいます。しかしながら、パワハラが仮に認められた場合、職場環境改善の一環として加害者側を異動させて、被害者は慣れた原職に戻ってもらうべきなので、原職復帰の原則は変わりません。

なお、パワハラは正式な手続きを経てから認定され、もしパワハラがあったと認定された場合には加害者に対して懲戒処分等がなされます。最終的に処分があるわけですから、慎重に判断する必要があります。そのため、たとえば「事を荒立てたくない」ので正式な相談はしないが、

異動させてほしい」といったケースは、パワハラがあったとはそもそも判断できません。そのため、相談者はもちろん、加害者とされる人も異動させるべきではありません。また、正式な相談があった場合には、相談者に対して詳細なヒアリングを行うこととなりますが、それが本人の負担となる可能性を否定できないため、療養中に行うべきではありません。復帰後すぐにヒアリングして認定プロセスを進めることを約束して、まずは原職に復帰をめざしてもらいましょう。

ちなみに、仮にパワハラが認められた場合であっても、被害者と加害者が事業場内で顔を合わせることや、将来的に業務上の関わりを持つ可能性はあります。そのため相談者には、パワハラが認定されるかどうかにかかわらず、加害者とされる人と顔を合わせたり、業務上の必要最低限の会話を交わしたりしても、心身に不調を来さない程度まで、復帰準備に取り組む必要があります。

適切に異動を行うための考え方

もちろん、上司や同僚との相性や業務への向き不向きはあるはずで、これらを加味して異動を行うことは構いません。しかしながら、こうした異動を私傷病からの復職時に行ってしまうと、組織側にそうした意図がなくとも、本人側には病気と異動が紐づいた形で認識され、すでに言及した問題が生じる可能性があるため、まずは原職へ復帰させるべきです。

復職後に異動をさせる場合には、原職復帰後に一定期間は通常勤務ができることを確認してから、通常の人事権を行使する形で異動をさせます。その後すぐにまた原職に配属させることはいないかもしれませんが、将来的に休業時の部署に配属される可能性はゼロではない、という状態です。要するに、たとえば建前であれ、職務無限定性は維持されている状態なのです。ここまで対応しておけば、再度診断書を提出して異動を求めてくるようなことはなく、通常勤務をしてくれるはずです。

PROFILE



たかお・そうじ／岡山大学医学部卒。岡山労働局労働衛生指導医。「業務的健康管理」と「医療的健康管理」の対比により人事担当者が自信をもって取り組めるメンタルヘルス対応手法を開発。著書は、3人の共著である『ケーススタディ面接シナリオによるメンタルヘルス対応の実務』(労働新聞社)ほか。



もり・ゆうた／上智大学総合人間科学部卒。民間企業での人事経験を経て、平成28年より社会保険労務士として登録。現在は、全国の自治体・民間企業に対して、業務遂行レベルに着目したメンタルヘルス対応に基づいた支援を実施。



まえぞの・けんじ／大阪市立大学・京都大学法科大学院卒。労務相談・労使紛争・労務DDなどのほか、九州・福岡健康経営推進協議会の教育事業担当支援者(労働法)に就任するなど、労務全般に関して幅広く活動している。