

# 環境調整の是非

- ・日本の雇用システムとの不整合
- ・個人に最適化すると周囲の負担が軽視されることになる
- ・診断的治療のような考え方は職場では望ましくない

# 二つの健康管理で整理する

“業務的”健康管理	“医療的”健康管理
<p>パワハラ・セクハラでもない限り 指示された業務環境下で働くのは 労働者の義務</p>	<p>退院時の「環境調整」のようなものは 当たり前になってきている</p>
<p>基本的には自分で仕事を遂行する こと(自ら協力を要請するのはよい)</p>	<p>本人を主体に、 周囲が支援をする視点で考える</p>
<p>どの職場に配置するかは 事業者の裁量であり、労働者はこれを 正当な理由なく拒むことはできない</p>	<p>同じ環境で再発すると医学的に言えるわけではなく ても、できるだけのことをしておくに越したことはない</p>
<p>命・生命は重要であるが、 働けない人に延々賃金も払えない</p>	<p>お金より、命・健康のほうが重要</p>

# 就業規則に見る第三原則

## 就業規則該当箇所（異動・勤務時間）

- ・業務の都合により社員を転勤または配転させることがある。社員は正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- ・勤務時間は、午前8時30分から午後0時まで、午後0時45分から午後5時15分までとする。

→一言でいえば、安易な「不完全労務の受領」は避ける（メンタル対応として異動や軽減勤務は行わない）

# 不完全労務提供は受領しない

- ・ 安全配慮義務に対し、人事担当役員に正しい理解に至ってもらう。
- ・ （法的義務でないガイドラインに準じて）配慮して働かせることは、会社の責任で行うことであり、結果が悪かった時には、「配慮が不十分だった」と断罪されることを理解してもらう。
- ・ そのほか、現場の運用に口出ししないことを約束してもらう。

# 異動

- ・ **職種限定の場合**

→本来の労務提供が「まったく」できない

- ・ **職種非限定の場合**

→職能制度において、労務提供ができるかおおいなる疑問を持たざるを得ない

そもそも、仕事に対して賃金を払っているわけではなく、「いつでも命ぜられた業務が遂行可能である状態」に対して支払っている。

# 復職支援の手引き

## 第1ステップ 療養

安心して療養できるよう情報提供

## 第2ステップ 主治医による復帰可能判断

診断書の提出、産業医による精査

## 第3ステップ 復帰可否判定

情報収集・職場復帰プラン作成

## 第4ステップ 最終的な決定

## 第5ステップ 復帰後のフォローアップ

# 手引きから 1

## <第3ステップ>

職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成  
ア 情報の収集と評価

- (ア) 労働者の職場復帰に対する意思の確認
- (イ) 産業医等による主治医からの意見収集
- (ウ) 労働者の状態等の評価
- (エ) **職場環境等の評価**
- (オ) その他

# 手引きから 2

## <第5ステップ>

職場復帰後のフォローアップの段階であり、「疾患の再燃・再発、新しい問題の発生等の有無の確認」、「勤務状況及び業務遂行能力の評価」、「職場復帰支援プランの実施状況の確認」、「治療状況の確認」、「職場復帰支援プランの評価と見直し」、「**職場環境等の改善等**」及び「管理監督者、同僚等への配慮等」で構成される。



# 抜粋；何を「環境」改善するのか

- よりストレスを感じることの少ない職場づくりをめざして  
作業環境、作業方法などの物理的な環境
- 労働時間管理（長時間労働や突発的な時間外労働の発生等）
- **人事労務管理**（人材の能力・適性・人間関係等を考えた人材配置等）
- 仕事の方法（サポート体制・裁量権の程度等）

# 換言すると

メンタル対応としてのスポット対策ではなく  
(思いつき、ではなく)

あくまでも快適職場構築や生産性向上のための  
日常業務の一環として（十分な検討にもとづき）  
行うことが望ましい。

# メンタル対応型環境調整の問題点

## 検討ポイント

- (1) 絶対にうまくいく環境調整というものはあるのか？
- (2) うまくいかなかった場合に次にどうすれば良いのか？
- (3) 同僚の不利益

# 結論

- ①（メンタルの悪い）当該社員のためだけの環境調整はすべきでないし、する必要もない。
- ②職場や部署のすべての社員に有用と考えられる環境調整は、強く推奨する。