

(資料6) 書式の使い方の説明資料 (研修会パワーポイント)

復職判定に用いるフローと書式
2011/10/26

岡山大学大学院医歯薬学総合研究科疫学・衛生学
小林 朋子

本日の内容

- 1 書式作成のご紹介
- 2 書式作成の目的 I
- 3 復帰判定基準
- 4 書式作成の目的 II
- 5 まとめ

Page = 2

フロー

復職手順概要

- 第一段階: 療養開始一専念
- 第二段階: 復職準備
- 第三段階: 復職検討
- 第四段階: 復帰・支援
(研究期間中のみ)

なぜ書式は必要なのか？

なぜ書式が必要か

- 休職・復職を繰り返す事例
- 復職してもパフォーマンスが上がらない事例

Page = 5

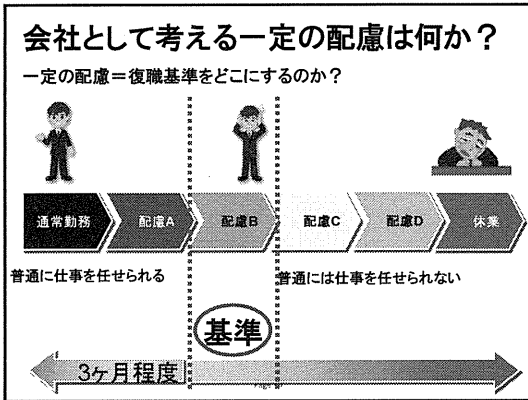
社員にどう配慮すると、社員は働けるのか？

通常勤務 配慮A 配慮B 配慮C 配慮D 休業

ある程度仕事が可能

普通には仕事を任せられない

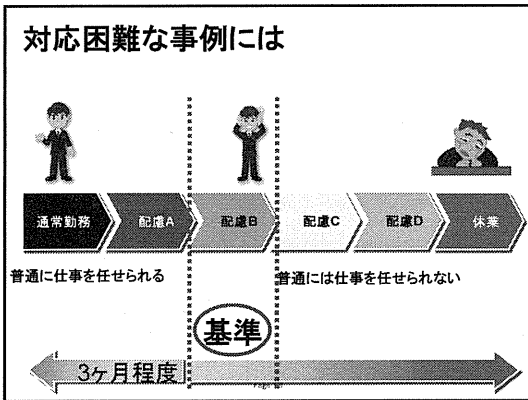
Page = 6



書式作成の目的 I

- 個別対応からの脱却
→メンタル対応の規定化
→明確な基準による公平性の担保
- 対応のスリム化
→関係者の役割の明確化＝負担の軽減

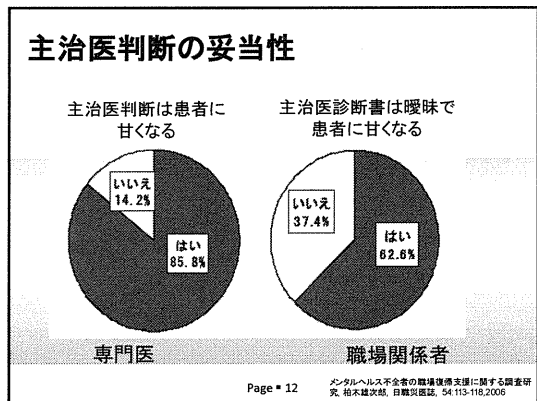
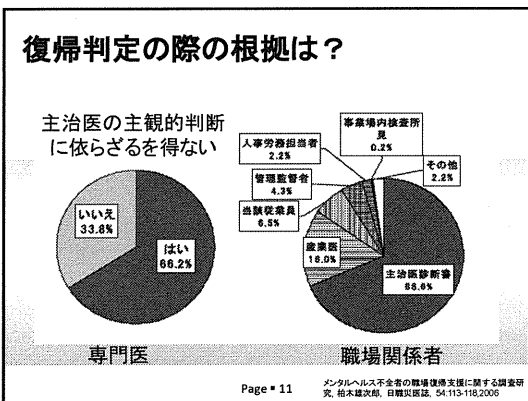
Page 8



復職の3要件

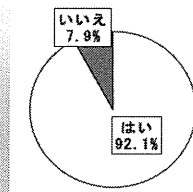
1. 本人の復職意思
2. 主治医の保証
3. 職場の受け入れ

Page 10



診断書の記載病名について

患者の職場での利益を考慮して
虚偽でない範囲で診断病名の表現を緩和する



専門医

Page • 13

メンタルヘルス不全者の職場復帰支援に関する調査研究、根本健次郎、日勤医誌、54-113-118,2006

復帰判定の際には

- より具体的な基準が必要
＝復帰判定基準

Page • 14

復帰判定基準

1 業務基準 2 労務基準 3 健康基準

→全てを満たし、一定期間以上の
継続勤務が見込まれること。

Page • 15

復帰判定基準1:業務基準

- 復帰後のパフォーマンス

- __%以上
- __ヶ月以内におよそ10割に回復

* 職位以下での質的軽減を行わない

Page • 16

復帰判定基準2:労務基準

- 勤怠

- 週5日定時勤務
- 復帰後2ヶ月間の遅刻・早退・欠勤
- 時間外、深夜、フレックス勤務の制限
- 通院配慮

- 就業態度

- 労務管理表

Page • 17

復帰判定基準3:健康基準

- 健康上の問題による業務への支障がない
- 業務による健康上の問題の発生リスクがない

Page • 18

復帰判定基準

- 1 業務基準
- 2 労務基準
- 3 健康基準

→全てを満たし、一定期間以上の
継続勤務が見込まれること。

Page • 19

復帰3要件と復帰判定基準

- 1. 本人の復職意思
- 2. 主治医の保証
- 3. 職場の受け入れ

- 1 業務基準
- 2 労務基準
- 3 健康基準

Page • 20

書式の活用

- 主治医意見書、主治医意見依頼書
- 産業医意見書(1)
- 産業医意見書(2)

Page • 21

主治医診断書の注意点

- 主治医によって診断名等が異なりうる
- 企業での患者の業務内容を知らない
- 患者の意向に影響されやすい

Page • 22

主治医意見書

- 主治医にも復帰判定基準があることを伝える
- 労務基準と健康基準について問う

Page • 23

産業医意見書(1): 復帰判定時

- 労務基準と健康基準について問う
⇨業務基準も勘案して判断する
- ストップ要件の説明について

産業医意見書(2): 復職プランの継続可否

- ストップ要件にかかる状態にないかどうかという観点から

Page • 24

主治医意見と産業医意見

- 主治医意見書と産業医意見書(1)は
ほぼ同じ
- 産業医は、業務基準も勘案する
- 産業医が主治医と意見が異なる場合でも、
チェックボックスなら、、、

Page • 25

ストップ要件

- いつでも再療養の可能性がある
- 事前に本人にも説明し、同意を得ておく

Page • 26

ストップ要件＝再療養を検討する要件

- 業務基準
- 労務基準
- 健康基準

を満たせなくなった場合

Page • 27

基準を満たせない場合

- 業務基準

→給与の減額や降格を検討できるのか？

Page • 28

基準を満たせない場合

- 労務基準

→内服薬の調整が上手く言っていない、
と主張したら、、
→腰痛や風邪をひいて、、と主張したら

Page • 29

基準を満たせない場合

- 健康基準

→再療養

Page • 30

復帰判定に迷う場合

- 一旦、延期
- 復帰するに足る条件が整うまで延期
- 復帰を焦る理由は何もない

Page * 31

療養期間の延長

- 十分に療養させた＝最大の配慮
- 早期再療養を避ける
- 社会的機能の低下はあり得る
- 復職を妨げていると誤解されることがある
 - * 家族同席の意義

Page * 32

復帰判定に際しての手順

- 復帰基準とストップ要件の説明
- 主治医意見依頼文、主治医意見書
- 産業医意見書(1)
- 復帰プラン

Page * 33



書式作成の目的Ⅱ

- 整合性
 - 就業規則の見直し、健康管理規定の作成など
- リスクの回避
 - 安全配慮義務の観点から

Page * 35

安全(健康)配慮義務

- 判例法理として確立
- 2008年3月 労働契約法第5条に明記
 - ✓予見可能性
 - ✓回避努力義務

Page * 36

不完全な労務提供の受領

- 使用者は、労働者に契約内容通り働くことを求めることができる。
- 「不完全労務提供」の受領義務なし
- 契約外の「不完全労務提供」の受領
- ✓安全配慮義務の範囲の拡大
- ✓悪しき前例となる可能性(慣行になってしまう)

Page • 37

JFEシステムズ事件 東京高裁平成 21.10.8判決

- うつ病による自宅療養後の職場復帰に際し、
- 主治医
「当面、10時-16時程度の勤務で残業なし、
営業サポート的な仕事」
- 産業医
「当面は軽作業とし、3ヶ月後要検討」

Page • 38

JFEシステムズ事件 東京高裁平成 21.10.8判決

- 実際には、
- 勤務時間が16時以降の18時に及ぶこともあった。
- 産業医等に意見を求めず、上司が本人の意向のみを確認し、業務内容の変更・勤務場所を変えた。
- 自殺

Page • 39

JFEシステムズ事件 東京高裁平成 21.10.8判決

- 勤務時間のわずかな延長、業務内容の変更、勤務場所の変更は健常者であればほとんど負担にならなくても、うつ病患者にとっては大きな負担となる
- 会社の安全配慮義務違反

Page • 40

復職の3要件

- | | | |
|----------------|---------------|----------------|
| 1. 本人の
復職意思 | 2. 主治医の
保証 | 3. 職場の
受け入れ |
|----------------|---------------|----------------|

Page • 41

主治医の保証？

- 主治医(精神科医)は、
まだ復職が無理だと考えていても、本人の強い希望があれば、「失敗することも治療のうち」と考えて、復職可の診断書を書くことがある。
- ✓本人の状況にそぐわない
- ✓職場の状況と合わない

Page • 42

不完全労務提供の受領

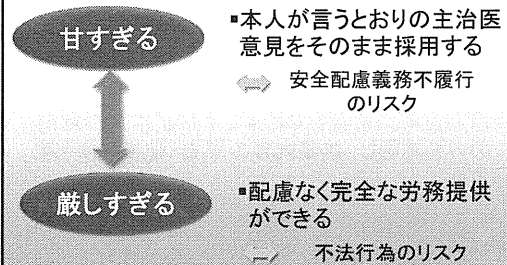
- 本人の言うまま、十分に回復しないままに復職させた
 - 復帰したことにより病気が再発・悪化した
- 使用者は、健康配慮義務違反を問われる可能性が生じる

不完全労務提供を受領しないために考えておくべきこと

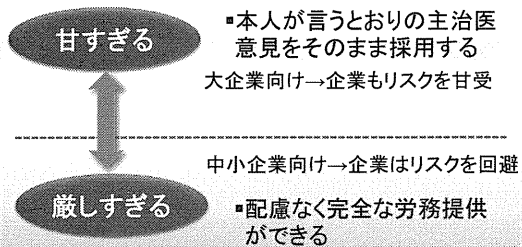
復帰基準の設定

- 1 業務基準 2 労務基準 3 健康基準

判定基準：バランスをどうするか？

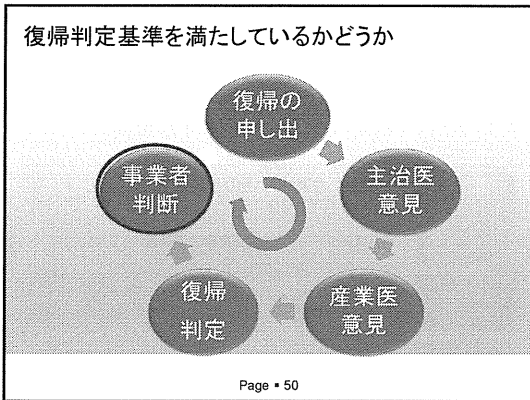


判定基準：バランスをどうするか？



判定基準の設定

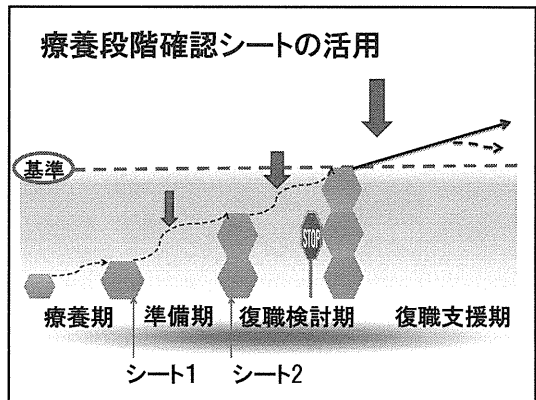
甘さ・厳しさ	業務遂行レベル	上司・人事	産業医	企業のリスク
甘すぎる	20-50%	仕事が到底出来そうにない	不完全労務提供	リスク大
甘め	60%	出来るかどうか分からない *本人に聞かない	配慮が解除できるかどうか不透明	リスク中
厳密	80%	出来るかと想定できる *本人に働くことを宣言してもらおう	一定期間後に配慮の解除が可能	
厳しすぎる	100%	絶対に仕事ができる	完全労務提供	リスク小



まとめ

- 事業者は、復帰判定基準を明確に
- ⇨主治医に意見してもらった内容を事前に決めておく
- ストップ要件の説明と確認
- 産業医は、産業医学的な立場から意見を述べる
- *主治医の意見とは異なることがある
- 判断に悩む場合は、療養延長
- 復職プラン、労務評価表、業務評価票を活用
- ⇨復帰判定の際の基準を下回っていないか

Page * 51



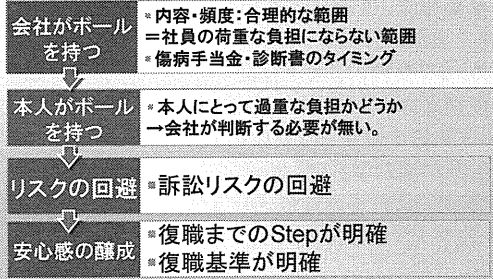
療養段階確認シート1

項目	回答者:	医師:	産業医:
I. 一般的な健康状態	1. 体調が回復しているか(日常生活が送れるか)	はい	いいえ
	2. 日常生活に支障はないか(仕事復帰は可能か)	はい	いいえ
II. 睡眠リズム	3. 睡眠リズムが安定しているか(夜間睡眠が十分か)	はい	いいえ
	4. 起床が容易か	はい	いいえ
	5. 起床後、目覚めが容易か	はい	いいえ
	6. 起床後、活動が容易か	はい	いいえ
	7. 起床後、気分がよいか	はい	いいえ
III. 疲れやすさ	8. 疲れやすさが軽減しているか	はい	いいえ
	9. 疲れやすさが軽減しているか(仕事復帰は可能か)	はい	いいえ
	10. 疲れやすさが軽減しているか(日常生活が送れるか)	はい	いいえ
IV. 対人関係	11. 対人関係が良好か	はい	いいえ
	12. 対人関係が良好か(仕事復帰は可能か)	はい	いいえ
V. 職場関係	13. 職場関係が良好か	はい	いいえ
	14. 職場関係が良好か(仕事復帰は可能か)	はい	いいえ
VI. 病気の理解と自己管理	15. 病気の理解が深まっているか	はい	いいえ
	16. 自己管理が適切か	はい	いいえ

療養段階確認シート2

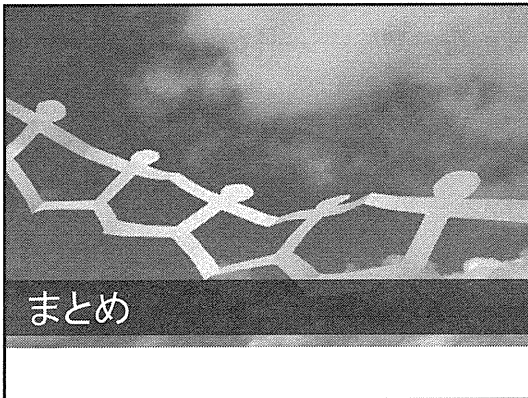
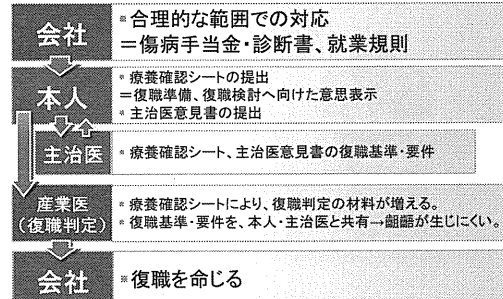
項目	回答者:	医師:	産業医:
I. 基本的な生活状況	1. 生活リズムが安定しているか(夜間睡眠が十分か)	はい	いいえ
	2. 起床が容易か	はい	いいえ
II. 基本的な症状	3. 症状が軽減しているか	はい	いいえ
	4. 症状が軽減しているか(仕事復帰は可能か)	はい	いいえ
	5. 症状が軽減しているか(日常生活が送れるか)	はい	いいえ
	6. 症状が軽減しているか(仕事復帰は可能か)	はい	いいえ
	7. 症状が軽減しているか(日常生活が送れるか)	はい	いいえ
III. 仕事に関すること	8. 仕事に関する不安が軽減しているか	はい	いいえ
	9. 仕事に関する不安が軽減しているか(仕事復帰は可能か)	はい	いいえ
	10. 仕事に関する不安が軽減しているか(日常生活が送れるか)	はい	いいえ
IV. 自己管理のこと	11. 自己管理が適切か	はい	いいえ
	12. 自己管理が適切か(仕事復帰は可能か)	はい	いいえ

休業中の対応



Page * 56

休業中の対応を明確化



まとめ

書式作成の目的

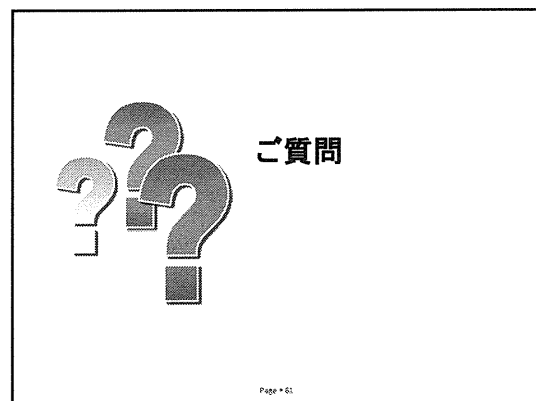
- 個別対応からの脱却
- 対応のスリム化
- 整合性
- リスクの回避

Page * 59

メンタルヘルス対応の原則と書式の活用

- 原則論と実務運用は「別物」
- 原則、役割、対応を事例の都度考える
→ 労務実務の混乱
- 書式作成＝自動的に結論を得る

Page * 60



Page * 61

