

掲載内容

第1章

メンタルヘルス不調を抱える社員のケース

- (1) うつ病であることを隠して入社した社員を試用期間の満了日で解雇したいとき
- (2) 試用期間中にうつ病を発症したとき
- (3) 新卒1年目の社員が同僚に自殺をほのめかしていると社内で噂になったとき
- (4) 障害者枠で採用した社員に正社員とは異なり一部の手当を不支給としたいとき
- (5) メンタルヘルス不調を訴える社員の健康に関する情報を取得したいとき
- (6) カスタマーハラスメントによって適応障害となったとき
- (7) 発達障害と診断された社員から軽易業務への配転を求められたとき
- (8) パニック障害と診断された社員から在宅勤務を求められたとき
- (9) 問題行動を繰り返す社員を懲戒処分するとき
- (10) 精神疾患がある社員の症状が悪化していると思われるとき
- (11) 休職期間満了日が近い社員の復職に不安があるとき
- (12) 職場復帰に対する意見が主治医と産業医等で異なるとき
- (13) 復職時に配置転換した社員のモチベーションを上げたいとき
- (14) アルコール依存症による長期休職から復帰した社員を管理職から降格させたいとき
- (15) 休職期間中に行った旅行の写真をSNSに投稿したことが社内で問題となったとき
- (16) 家庭の事情でうつ病を発症して業務が停滞した社員が、休職命令や業務の引継ぎを拒否するとき

第2章

がん罹患した社員のケース

- (17) うつ病の診断を受けた社員からパワハラ被害の訴えがあったとき
- (18) うつ病で休職と復職を何度も繰り返す社員に対応できるよう就業規則を整備したいとき
- (19) 試し出勤と賃金との関係を明確にしたいとき
- (20) 妄想症状を抱えた役職者を降格したいとき
- (21) 退職した社員から、パワハラが原因でパニック障害を発症したと言われたとき
- (22) 統合失調症で休職している有期雇用契約社員の雇用契約を終了したいとき
- (23) 退職勧奨に応じて自己都合退職した社員から解雇されたと言われたとき
- (24) 退職するよう促した社員が発達障害と診断されていたとき
- (25) うつ病に罹患した特定有期雇用派遣労働者を雇止めするとき
- (26) 睡眠障害で就労が困難となっている有期雇用派遣労働者を契約期間の途中で解雇したいとき
- (27) 職場復帰時に社員がマイカー通勤を希望したとき
- (28) 肺がんで余命6か月と宣告された要職に就く社員から、可能な限り職務を全うしたいという希望があったとき
- (29) 胃がんに罹患した社員から遅刻する時間に年次有給休暇を使いたいと言われたとき
- (30) 肺がんで休職後職場復帰した社員から、もう少し業務量を増やしてほしいと言われたとき
- (31) 乳がんに罹患したパート社員から治療と仕事を両立させたいと言われたとき
- (32) 胃がんを患う社員からシフト制による不規則勤務はできないとの申出があったとき

第3章

糖尿病・脳卒中に罹患した社員のケース

- (33) 胃がんを治療中の有期契約社員から労働局での調停を申し立てられたとき
- (34) 胃がんに罹患したことを理由として、その社員を降格したいとき
- (35) 職種限定で採用した社員が脳卒中の後遺症で本来の業務を行うことが困難となったとき
- (36) 就業時間外に脳卒中が発症したとき
- (37) 糖尿病の種類に応じて対応するとき
- (38) 糖尿病を患う有期契約社員から15分単位の休憩を求められたとき
- (39) 視覚障害の診断を受けた社員に、目を酷使する本来の業務ではなく、別の業務を割り当てたいとき
- (40) 仕事にインスリン自己注射が必要な社員の業務内容を変更させたいが聞き入れないとき
- (41) 人工透析が必要になったベテラン社員の復帰を職場も望んでいるとき
- (42) 痛風を患い本来の業務ができず、改善努力もみられない料理長の賃金を大幅に減額したいとき
- (43) 労災事故で被害を受けた社員が糖尿病を患っており、それが原因で損害が拡大したとき
- (44) 休職期間延長の申出があったとき
- (45) 脳卒中から復職した社員と職務限定の合意をしたところ、当該職務が消失したとき
- (46) 脳梗塞に罹患した営業部長を解雇したいとき
- (47) 脳卒中を理由に合意退職した社員が、会社に解雇されたら労働基準監督署に相談したとき
- (48) 定年に達した社員が就労不能になったとき

●内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。

病気とたたかう社員への対応がわかる！

- ◆実際の相談事例を基に、うつ病やがんなどに罹患した社員を取り巻く諸問題に対処するためのアドバイスを掲げています。
- ◆社会保険労務士や弁護士が豊富な経験に基づき、治療と仕事の両立を支援するための具体的な方策を解説しています。
- ◆産業医としての実務経験豊富な医師によるアドバイスを掲載しています。

疾病を抱える社員の 労務管理アドバイス

—メンタルヘルス・がん・糖尿病・脳卒中—

共編 馬場三紀子 (特定社会保険労務士)
大嶽 達哉 (弁護士)
高尾 総司 (医師・労働衛生コンサルタント)



A5判・総頁290頁
定価 3,850円
(本体3,500円) 送料460円

0120-089-339 (受付時間 8:30~17:00 土・日・祝日を除く)
WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>
E-mail eigy@sn-hoki.co.jp



法令情報を配信!

電子書籍も
新日本法規WEBサイトで
発売!!

〈電子版〉
定価3,520円(本体3,200円)

新日本法規出版株式会社

本社 東京都千代田区千代田1-1-1
東京本社 〒162-8407 東京都新宿区千代田1-1-1
札幌支社 〒060-8516 札幌市中央区北1条西7丁目5番
仙台支社 〒981-3195 仙台市東区加茂1丁目48番地の2
東京支社 〒162-8407 東京都新宿区千代田1-1-1
関東支社 〒337-8507 さいたま市見沼区南中野244番地1
名古屋支社 〒460-8456 名古屋市中区栄1丁目26番11号

大阪支社 〒540-0037 大阪市中央区内平野町2丁目1番12号
広島支社 〒730-8558 広島市中区国泰寺町1丁目5番9号
高松支社 〒760-8536 高松市扇町3丁目14番11号
福岡支社 〒810-8663 福岡市中央区大手門3丁目3番13号
(2020.10)51001411

この印刷物は環境にやさしい「植物性大豆インキ」を使用しています。

総合法令情報企業として社会に貢献

新日本法規出版

公式Facebookページ
法律出版社ならではの情報を発信



内容見本
(A5判縮小)

[29] 胃がんに罹患した社員から遅刻する時間に年次有給休暇を使いたいと言われたとき

Case 胃がんに罹患し退職後職場復帰した社員から、週に1回放射線治療のため継続的に外来に通院する必要があり、通院の際は2時間遅刻するので、その時間に年次有給休暇を使いたいとの申出がありました。どうしたらその時間に年次有給休暇を付与できるでしょうか。

◆ アドバイス ◆

年次有給休暇は、原則として1日単位で付与する必要がありますが、一定の要件の下、時間単位で付与することも可能です。年次有給休暇をどのように利用するかは社員の自由であるため、一定の要件を満たしていれば、遅刻した2時間を年次有給休暇とすること、日数の

[37] 糖尿病の種類に応じて対応するとき

Case 40代の営業担当の社員が2型糖尿病に罹患していることが分かりました。本人は就労の継続を希望しており、有能な社員で人手不足でもあることから、会社としても引き続き就労してほしいと考えています。どのような対応をすればよいでしょうか。

◆ アドバイス ◆

会社は、社員の健康に配慮すべき義務を負います。糖尿病に罹患した社員がいる場合、個々の社員の状況に応じて、就労が可能となる環境を整え、疾病が増悪しないように配慮すべきです。特に、糖尿病は、完治することが難しいので、治療の継続を支援する体制を築く必要があります。

解説

1 糖尿病とは
ヒトの体内では通常すい臓からインスリンが出て、血液中の糖の濃度をコントロールしています。糖尿病は、体内でインスリンが十分に働かないために、血液中の糖が濃くなりすぎてしまう病気です。
糖尿病は、その原因により、①1型糖尿病、②2型糖尿病、③特定の疾患等によるもの、④妊娠糖尿病の大きく4つのタイプに分けることができます。

向が強く影響している」として主治医の診断書の有効性を否定し、休職期間満了による退職が認められています。

こうしたことから、単に診断書に「復職可能」との記載があった事実にもかかわらず、復職後の労働者の様子についても注意しておくことが肝要になります。

対応

1 本人との面談
本ケースの場合、会社は本人との面談により十分な状況把握及び本人の意向を聴取する必要があり、休職により業務から離れていたという事実を踏まえて、現時点での自信のなさが何に起因するものなのかを相互に理解した上で、復職に対する不安を解消することが大切です。

2 主治医への確認
社員本人との面談の中で、復職に当たりその病状について疑義が生じる場合もあります。そのときは、社員本人の同意を得て「医療情報開示同意書」（後掲書式参照）を作成し、本人同席のもと人事担当者等が主治医に直接、社員の病状を確認した上で復職後の担当業務内容について話し合い、当該社員の健康状態が悪化しないことを第一に復職の可否を決定する必要があります。また、産業医等が当該社員の診察、面談を経た上で、産業医等から主治医に直接確認してもらう方法もあり、医学的見地からの解決は大変重要なものといえます。

3 最終判断
前述した医学的見地に基づく復職の可否の最終判断は会社が行うこととなりますから、当該判断に必要な情報は正確に収集する必要があります。

書式

○医療情報開示同意書

医療情報開示同意書

私は、貴社又は貴社の指定する医師が、私の主治医である〇〇病院の〇〇医師より、私に関する診療記録、看護記録、カウンセリング記録及びレントゲン写真（初診以来今日までに作成されたもの及び今後作成されるもの）の写しの提供を受けたり、私の病状に関して直接聴き取りを受けることについて同意いたします。

令和〇年〇月〇日
東京都〇〇区〇〇町〇丁目〇番〇号
〇〇株式会社 〇〇〇〇
東京都〇〇区〇〇町〇丁目〇番〇号
〇〇〇〇 殿

[11] 休職期間満了日が近い社員の復職に不安があるとき

Case うつ病を発症して長期にわたり休職している社員の休職期間満了日が近づいてきました。主治医の診断書には復職可能と記載しており、会社も復職を判断する手続を経て復職日を決めましたが、本人は復職を希望しているものの、業務が従前のようにできるか不安な様子です。

◆ アドバイス ◆

主治医の診断書の内容は、患者である社員の希望に影響を受けていることもあるので、主治医の意見だけでなく、産業医等の意見も踏まえて会社は復職の判断を行った方がよいでしょう。急いで復職したことが社員の健康状態を悪化させるケースもありますから、社員との面談内容を重視し、場合によっては、産業医等に受診させる、又は社員の同意を得てその主治医と面接を行う等、状況を正確に把握することが必要です。

解説

1 私傷病休職制度
私傷病休職制度とは、業務外のケガや病気（以下「私傷病」といいます。）によって療養が必要な場合に、使用者が労働者に対して一定期間就労義務を免除し、又は就労を禁止する制度です。これは、私傷病を理由に働けないからといっていきなり解雇するのではなく、療養に必要な期間、解雇を猶予するための措置と解するのが通説です。その

ります。なお、最終判断までのプロセスには時間を要しますから、休職期間満了日前から余裕を持って行うべきでしょう。

産業医からのアドバイス

休職期間満了間際になって急に復職困難であることが判明するわけがありませんから、前もって対応を検討しておかなければなりません。療養中には週1回の療養・復帰準備報告をさせ、満了日から遡って2、3か月の時点でなお、療養専念段階ならば、その時点で事実上、復職困難であることの共通認識を確認するようにしましょう。