弁護士に聴く

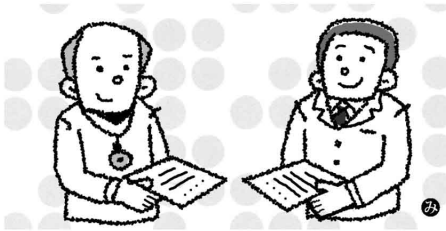


判例から見る労働トラブルの防止対策

弁護士　庄司俊哉

152

主治医と産業医の意見が食い違ったら ――治療と就業の両立支援・人事担当者の5段階対応



令和8年4月から、改正労働施策総合推進法により、治療と就業の両立支援が事業主の努力義務として位置付けられました。

さて、メンタルヘルス不調者の職場復帰場面では、「主治医は復職可能と言っているが、産業医はまだ難しい」という見解の食い違いが少なくありません。こうしたズレは、主治医は主に「疾病の治療および回復（生活レベル）」の観点から、産業医は「実際の業務内容、勤務条件、職場での就業上のリスク」の観点から判断しているからです。会社は、両者の意見をすり合わせながら、最終的な就業の可否や必要な配慮を判断することが求められます。

以下では、厚生労働省のポータルサイト「治療と仕事の両立について」および「治療と仕事の両立支援ナビ」で提供されている各種様式・資料に基づき、人事担当者がとるべき5つのステップを解説します。なお従業員の疾患情報は「要配慮個人情報」に該当しますので、必ず、あらかじめ当該従業員から書面等で情報共有の同意を得たうえで対応してください。

①「勤務情報」を整理する

まずは、当該従業員の職場における「勤務実態」を整理します。単に「復職できるか」と医師に尋ねても、医師は実際の仕事内容や負担感を詳細に把握できていません。主治医が「この仕事・勤務条件に戻れるか」を具体的に判断できるよう、勤務時間、残業の有無、休日勤務、業務負荷などを明確に可視化します。厚労省の「勤務情報を主治医に提供する際の様式例」を活用するのがよいでしょう。

②勤務情報を添えて主治医に改めて意見を求める

次に、整理した勤務情報を主治医に示し「復職可能ですか」とだけ尋ねるのではなく、この勤務条件で就業可能か、可能であればどのような制限・配慮が必要かを確認します。例えば「通常勤務可能」との回答であっても、「当面は残業不可」「短時間勤務から開始」「対人業務を減らす」などの条件が付くことがあるからです。厚労省の「治療の状況や就業継続の可否等について主治医の意見を求める際の様式例」・「職場復帰の可否等について主治医の意見を求める際の様式例」を活用するのがよいでしょう。

③主治医の意見を、産業医に「職場の問題」として渡す

主治医から「復職可能」の意見が出た場合、その意見書をそのまま鵜呑みにするのではなく、産業医に「主治医の示した条件で、職場で安全かつ継続的に勤務できるか」を検討してもらいます。「残業禁止」「業務量を半減」「配置転換が必要」など、医学的見地と職場環境を結びつけた具体的な意見へと深めてもらうことがポイントです。

反対に、産業医が「復職困難」と判断した場合も、単に不可とするのではなく、「なぜ困難なのか」「どの業務・条件が障壁なのか」「どのような条件が整えば就業可能になるのか」まで踏み込んで確認します。会社が次の支援策を検討できる意見を作成してもらうことが重要です。

④両者の意見をふまえて、本人と支援プランを作る

主治医および産業医の意見をふまえ、本人と十分な話し合いを行います。勤務時間、業務内容、残業制限、通院配慮、業務量などをすり合わせ、具体的な復職計画に落とし込みます。厚労省の「両立支援プラン／職場復帰支援プランの作成例」は、この段階で活用できます。

⑤会社が就業上の措置を決定する

最終的に「復職させるか」「休職を継続するか」「一定の制限を付けて復職させるか」を決定するのは会社（事業者）です。医師の意見は重要な判断材料ですが、医師の意見そのものが会社の労務管理上の判断になるわけではありません。

以上の①から⑤は「一連のプロセス」として運用することが重要であり、今後、復職の可否や安全配慮義務違反をめぐる紛争においても、企業側がこのプロセスを経たかどうかが重要な論点となる可能性が高いと考えられます。

厚労省のWEBサイトでは、上記の様式に加え「〈治療と仕事の両立支援〉メンタルヘルス不調者の主治医向け支援マニュアル」などの参考資料も公開されています。人事担当者の方はこれらの資料を入手し、自社の休職・復職規定や運用マニュアルに、本プロセスをあらかじめ組み込んでおくか、改定を進めることをお勧めします。

（庄司法律事務所所長・元愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源　安孝

1.厚生労働省「治療と仕事の両立について」
2.厚生労働省「治療と仕事の両立支援ナビ」
3.厚生労働省「〈治療と仕事の両立支援〉メンタルヘルス不調者の主治医向け支援マニュアル」