



Vol.37

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所
東京都千代田区麹町4-2-6第二泉商事ビル8階

★休職に関するグレーゾーン対応(2)

休職期間満了にあたり、休職中の従業員の主治医が復職可能であると診断書に記載した。主治医に面会を求めるることはプライバシーを侵害することになり違法か？

本人の同意がなく主治医に面談すれば確かにプライバシー侵害に当たるかもしれません。しかし、本人の同意を得るか本人同席で主治医に面談することはプライバシーを侵害することにはあたりません。

本人が同意しない場合や本人が同席しないと言った場合はどうするべきでしょうか？

もちろん無理に本人の意思に反して主治医に面談することは得策ではありません。そもそも本人の同意がないと主治医は面談しないことが多いはずです。この様な場合は、主治医との面談に同意しない理由を文書で述べてもらい、合理的な理由がない場合は診断書に信用性がないと扱わざるを得ません。その場合は、次に会社の指定する医療機関の診断を受けるように命じます。これすらも合理的な理由なく拒否する場合は、就労が果たして可能なのか疑問が残り、休職期間満了で退職してもらうか休職期間を延長するか決断せざるを得ません。

主治医との面談では何を聞けばよいか？

まず会社の業務内容を説明します。休職中の社員の業務内容も説明します。主治医が業務内容を知らない場合が多いからです。例えば診断書に「軽作業であれば復職可能である」と記載している場合でも、そもそ

も会社に「軽作業」の業務がない場合もあります。主治医がよく事情をわからず診断書を記載しているのはよくあることです。

次に会社として復職後、何を気をつけるか具体的に聞きます。残業をさせてはいけないのか、具体的にどの様な業務に従事してはいけないのか、会社が復職後担当させようとしている業務を伝え、会社が従事させようとしている業務でかまわぬいか？具体的に聞きます。専門家である医師の発言は重要であり、発言内容は復職後の会社が行うべき具体的な安全配慮義務の内容の一部となります。

次に休職中の社員が服用している薬の種類、一日当たりの分量を聞きます。処方する薬には医師の本音が出るもので、薬の名前でホームページを検索すれば、どのような症状に用いる薬なのかがわかります。主治医が休職中の社員の体調は安定しているといいながら、必ずしもその発言と合致する薬を処方しているとは限りません。次にいつから通院しているのかも聞きます。入社前から通院している場合もありますし、病院を転々としている場合もあります。今後の労務管理を行う上で参考になります。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)

連絡先

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982

E-mail : r.mukai@mbm.nifty.com