

中小企業の産業医不在の場合、退職・解雇はどうなるか

- ▶ 産業医不在の場合、主治医への情報アクセスが難しいことが多い。診断書のみしか情報がなく途方に暮れる場合が多い。
- ▶ 休職期間満了で解雇しようとしたところ、「軽作業なら職場復帰可能」との診断書が出てきた。会社の意見は「軽作業などはないのですみやかに解雇をしたい」。解雇は可能か？
- ▶ いくつかの判例から、主治医にアクセスせずに解雇（自然退職含む）等を行った場合、解雇は無効になる。主治医への情報アクセスが実は非常に重要である。
- ▶ 情報アクセス方法は、面談と情報提供依頼書による回答の2種類ある。面談は本人同席が必須。情報提供依頼書も本人の同意が必須。面談の方が主治医の表情やニュアンスなどに非言語情報を撮りやすい。
- ▶ 主治医と敵対してはいけない。あくまでも復職判定のために必要な情報を教えて欲しいという姿勢で臨む。そうしないと敵意を敏感に察して主治医は話さなくなる。
- ▶ 質問内容
 - ・業務内容を説明する・・・主治医は業務内容を知らないことがある。
 - ・初診日・・・入社前から当該疾患だった可能性はないか確認する。
 - ・薬の種類と量、履歴・・・処方している薬には主治医の本音が現れる。実は内容は様々。病状を推察するうえで薬を知ることは非常に有効。
 - ・フルタイムで働けるかどうか・・・十分説明した上で主治医の判断を仰ぐ。
 - ・復職後は何に気をつけるべきか・・・主治医が述べた点に配慮しておけば、会社が病気を再発させたなどと後で主張される可能性に備えることができる。
 - ・記録の残し方・・・面談内容はメモで残したり、議事録形式でまとめる。
- ▶ 主治医の診断書の信用性をどうやって争うか。
 - ・昔からある問題で、毎回判で押したような診断書が出てきて、休職に入ってしまう。
 - ・主治医の意外な本音で、患者の言う通りの書いただけということがある。
 - ・試し出勤における取り組みは有効。
 - ・日報を書いてもらう。これを毎日繰り返して話し合いをする。
 - ・うまく解決した事例は、退職の際に対象従業員や家族が「ここまでして頂いて、これ以上は会社に迷惑がかかる」という感想を言うことが多い。
 - ・退職、解雇が出发点ではなく、当該従業員のために会社が何ができるかという観点から、話し合ったり、取り組むと自然と解決することが多い。