

【産業医の選任】

最近よくお客様から「産業医と契約する必要あるの？」という質問を受けます。事業場の労働者数が50人以上になると産業医を選任して、労働基準監督署へ選任の報告をする義務が発生します。うちは若くて元気な社員が多いから会社にお医者さんなんて必要ない、と思われるかもしれませんが。

ここ最近職場の人間関係のトラブルが原因で心を患い労災請求したり、会社に対して裁判上の請求を行う事例が増えています。司法の判断は『会社が労働者が快適に過ごせる職場環境を整えていたか、ストレスを抱えた社員にカウンセリングを行っていたか、管理監督者にメンタルヘルスに関する教育・研修を行っていたか』などを基準に判断されるため、特に中小企業においてはその多くが会社側に責任ありという判決が出されています。

さて社員がうつ病を患い会社を数日欠勤した場合、一般的に会社は社員に主治医の診断書を提出させ、その診断書をもとにその後休職させるか復職させるか、職種の変更が必要なのかを判断します。ところが主治医は社員が話した情報をもとにその後の見込みを判断しますので客観的な状況は知りません。しかし産業医は会社と契約して定期的に社員と面談を行ったり職場を巡回しますので、より実態に沿った判断ができます。また主治医と直接コンタクトをとり診断内容の確認をすることもできます。

下に一般的な休職後の復職の判断基準を図示しています。会社が復職が可能と認めるのは、復職後即現場復帰できる程度と考えますが、例えば精神科医が復職可能だと判断した場合は実際の状態とは乖離ができてしまい、かえって社員の病気を悪化させかねません。それらを解消するために産業医が必要になるのです。ただし、見立てが不十分であったと産業医が不法行為で訴えられたケースもありますので、直接話しをして信頼できる方をじっくり選んで下さい。

《復職判断基準のイメージ図》

	精神科医	本人・主治医	産業医	会社
就業可(通常) 制限あり 就業可(制限)	↓	↓	↓	↓
試し出勤	↓	↓ ?	↓	
復職準備(リハビリ) 一定の集中力 規則正しい日常生活	↓	↓		
入院治療				

