

実務図書のご案内について

謹啓 時下ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

日頃は格別のご愛顧を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、新日本法規出版株式会社より下記図書が発売されております。

ご希望の方は、本用紙をFAXにて直接出版社あてにお申し込みください。

また、本案内に関するご質問なども下記出版社あてにお問い合わせください。

敬白

【図書申込書】

新日本法規出版(株)名古屋支社営業部

静岡労働基準協会 会員様係 行

お申込はFAXにて FAX 052-232-2775

コードNo. 商品群	書名	価格(税込)	冊数
【新刊書】 単行本 5100154	令和2年12月発行 新生活用様式対応人事労務管理のポイント	3,960円 送料460円	部
単行本 5100141	令和2年9月発行 疾病を抱える社員の労務管理アドバイス ーメンタルヘルス・がん・糖尿病・脳卒中ー	3,850円 送料460円	部

※2書籍以上お申込の場合は、出版社負担といたします。

◆上記書籍を代金後払いにて申し込みます。

※現品到着後、所定の請求書にてお支払い下さい。

※太枠線内をご記入ください。

令和 年 月 日	ご購入区分 社用・個人用	職業をご記入ください
〒		
ご住所		
フリガナ		
お名前 (名称)		印
TEL < > -	ご担当 (内線)	
FAX < > -		

電話番号による登録を行いますので、必ず市外局番からご記入お願いします。

※お申し込みいただいたお客様のお名前、ご住所などの情報は、書籍・商品のお届けやダイレクトメールなど発行所の営業活動に限ってのみ使用し、厳重に管理しております。

※お客様都合による商品の返品はできません。万一、商品の不備・不良または注文した商品と受け取った商品の相違による交換は、商品到着後1週間以内にご連絡ください。

※情報の変更・訂正・削除が必要な場合、またはダイレクトメール等がご不要な場合は下記支社までご連絡ください。

●受付時間 8:30~17:00(土日曜・祝日・年末年始・夏季休暇は除く)

発行所・お問合せ先 〒460-8456 名古屋市中区栄一丁目26番11号

新日本法規出版(株)名古屋支社営業部 担当 横江泰広

TEL052-211-5787 FAX052-232-2775

40-890269-03344

202101224000047

第1章 テレワーク(在宅勤務)の導入方法

- [ケース1] テレワークを導入するに当たって労働契約や就業規則等の変更が必要になる場合は
- [ケース2] 一時的な自宅待機をテレワークに切り替えた場合は
- [ケース3] テレワーク導入・運用時に諸費用が発生する場合は
- [ケース4] 勤務評価によりテレワーク適用者を限定する場合は
- [ケース5] いわゆる管理職にのみテレワークを適用しない場合は
- [ケース6] テレワーク適用者からパート従業員を対象外とする場合は
- [ケース7] テレワーク適用者から派遣労働者を対象外とする場合は
- [ケース8] 未就学児がいる者等にテレワークを禁止する場合は
- [ケース9] テレワーク適用者について通勤手当・育児・介護関連手当を削減・廃止するには
- [ケース10] テレワークを導入した場合の目標管理の方法と評価制度の見直しをする場合は
- [ケース11] 自宅以外でテレワークする場合は
- [ケース12] テレワーク適用者から訴えを提起された場合

第2章 採用

- [ケース13] オンラインでの採用選考・入社手続をする場合は
- [ケース14] 一括採用を廃止し、通年採用を実施する場合は
- [ケース15] テレワークを前提として、社員を採用する場合は
- [ケース16] テレワーク専門の有期契約社員を採用する場合は
- [ケース17] 採用内定者に海外旅行を自粛してもらう場合は
- [ケース18] 採用計画の大幅見直しにより内定取消しをする場合は

第3章 労働時間・休憩・休日等

第1 労働時間

- [ケース19] 時差通勤を恒久的に継続する場合は
- [ケース20] ピークタイムを避けるために社内待機させる場合は
- [ケース21] 変形労働時間制を当初の予定どおりに実施できない場合は
- [ケース22] フレックスタイム制を実施する場合は
- [ケース23] フレックスタイム制において労働時間に過不足が生じる場合は
- [ケース24] 週休3日制を実施する場合は
- [ケース25] 時間外労働をさせる場合は

第2 テレワークの労働時間管理

- [ケース26] テレワークにおいて適切に労働時間を管理する場合は
- [ケース27] テレワークにおいて中抜け時間に対応する場合は
- [ケース28] テレワークにおけるみなし労働時間制を導入する場合は
- [ケース29] みなし労働時間制が否定される場合は
- [ケース30] テレワークにおける裁量労働制を導入する場合は
- [ケース31] 裁量労働制が否定される場合は
- [ケース32] テレワークにおいて長時間労働となる場合は

第3 休憩・休日

- [ケース33] 休憩時間を一斉に取る制度を廃止する場合は
- [ケース34] 年次有給休暇の申請日を休業日にする場合は
- [ケース35] 休業後に休日出勤をさせる場合は

第4章 休業

- [ケース36] 新型コロナウイルス等に感染した又は感染が疑われる社員を休業させる場合は
- [ケース37] 営業自粛期間中に夜の街で新型コロナウイルス等に感染した社員の出勤を禁止した場合は
- [ケース38] 新型コロナウイルス等に関連して事業を休止する場合は

第5章 服務規律・ハラスメント

第1 服務規律

- [ケース39] 営業自粛期間中に社員が旅行していたことが判明した場合は

- [ケース40] 社員が新型コロナウイルス等に感染したことを隠していた場合は
- [ケース41] 社員が新型コロナウイルス等の感染のリスクを理由に就業を拒否した場合は
- [ケース42] テレワーク中に全く連絡が取れなくなった場合は
- [ケース43] テレワーク中に業務を第三者に手伝わせていた場合は
- [ケース44] 社員がテレワークに応じない場合は
- [ケース45] 会社貸与パソコンで不必要なウェブサイトにアクセスし情報漏えいした場合は

第2 ハラスメント

- [ケース46] WEB会議に乗じてハラスメントが発生した場合は
- [ケース47] オンライン飲み会の強要等の訴えがあった場合は

第6章 出張・転勤

- [ケース48] 新型コロナウイルス等の感染が流行している地域への出張を命じた場合は
- [ケース49] 海外赴任先から帰国できない場合は
- [ケース50] 外国人労働者が帰国できない場合は

第7章 福利厚生・安全衛生・社内環境の整備

第1 福利厚生

- [ケース51] 新型コロナウイルス等を理由として各種福利厚生を削減・廃止する場合は
- [ケース52] 自動車通勤、自転車通勤を許容する場合は

第2 安全衛生

- [ケース53] オンラインの産業医面談を行う場合は
- [ケース54] テレワーク適用者のメンタルヘルスカケアを行う場合は
- [ケース55] メンタルヘルス不調者へ対応する場合は
- [ケース56] テレワーク適用者が自宅内や休憩時間の外出中に事故に遭った場合は
- [ケース57] 安全衛生委員会をWEB会議で行う場合は

- [ケース58] フリーアドレス制度を廃止する場合は
- [ケース59] 社員がマスク着用、消毒の指示に従わない場合は
- [ケース60] 社員の業務用スマートフォンに厚生労働省の新型コロナウイルス接触確認アプリのインストールをさせる場合は
- [ケース61] 全社員に対し検温、検査(PCR等)をさせる場合は
- [ケース62] 新型コロナウイルス等に感染した社員が発生した場合は

第3 社内環境の整備

- [ケース63] ペーパーレス化を推進する場合は
- [ケース64] 契約書原本に押印が不要となる場合は
- [ケース65] 社内文書の押印を廃止したい場合は

第8章 副業・兼業

- [ケース66] 副業・兼業を容認する場合は
- [ケース67] 副業・兼業者の労働時間を管理する場合は
- [ケース68] 副業・兼業者が利益相反取引をした場合や企業秘密を漏えいした場合は
- [ケース69] 副業・兼業者に労働災害が発生した場合は

第9章 人員整理

- [ケース70] 新型コロナウイルス等の影響により人員削減を検討せざるを得ない場合は
- [ケース71] 新型コロナウイルス等の影響により解雇せざるを得ない場合は
- [ケース72] 新型コロナウイルス等の影響により雇止めをせざるを得ない場合は
- [ケース73] 新型コロナウイルス等の影響により派遣契約を終了せざるを得ない場合は

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。

新生活様式対応

人事労務管理のポイント

編集 東京弁護士会 法友会



新しい働き方と
生活との調和
の実現に向けて!

- ◆ 従来の働き方では起こり得なかったウィズコロナ時代の労務問題を幅広く取り上げています。
- ◆ 新しい生活様式に対応するための知識や、押さえておくべき法的な留意点を解説しています。
- ◆ 東京弁護士会法友会の有志により編集・執筆された確かな内容です。

A5判・総頁330頁
定価 3,960円(本体 3,600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

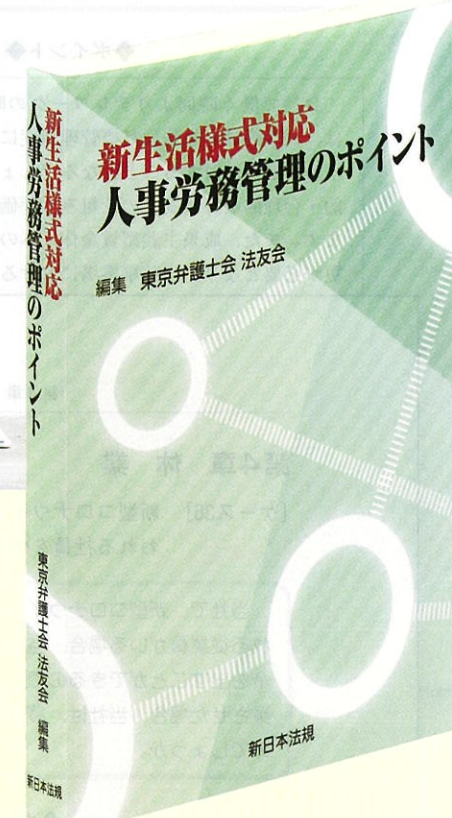


法令情報を配信!

電子書籍も
新日本法規WEBサイトで
発売!!

〈電子版〉
定価 3,630円(本体 3,300円)

パソコン iPhone/iPad Android 端末 でご利用いただけます。
iPhone/iPadはAppStoreより、Android端末はGoogle Playより専用ビューアアプリをダウンロードしてご利用ください。パソコン版は、電子書籍データのダウンロードではなく、直接サーバーにアクセスするストリーミング形式になりますので、閲覧時にはインターネットへの接続環境が必要です。



[ケース10] テレワークを導入した場合の目標管理の方法と評価制度の見直しをする場合は

当社では新型コロナウイルス感染拡大防止のため、テレワークを導入しています。テレワークの場合、実際に部下の働きぶりが見えず、部下の仕事に対する熱意や姿勢を把握できず、人事評価に不安があります。

また、上記の人事評価を踏まえ、成果型の賃金体制に変更しようと考えています。その場合の注意点などあるでしょうか。

◆ポイント◆

会社で働く時間よりテレワークの時間が長くなる場合には、人事評価の方法は目標管理制度に基づく成果主義を導入することも検討することになるでしょう。その場合には客観的・合理的な評価制度の仕組みと評価のスキルが必要となります。また、成果主義型賃金体系への変更は、就業規則の変更が必要となり、当該事業場における従業員の過半数で組織

第4章 休業

[ケース36] 新型コロナウイルス等に感染した又は感染が疑われる社員を休業させる場合は

当社で、新型コロナウイルス等に感染した又は感染が疑われる従業員がいる場合、当社は、その従業員に個別の休業命令を出すことができるのでしょうか。また、その従業員を休業させた場合、当社は、賃金や休業手当を支払う必要があるのでしょうか。

◆ポイント◆

使用者は、新型コロナウイルス等に感染した又は感染が疑われる従業員に対して、個別の休業命令を出すことができます。

また、賃金や休業手当を支払う必要があるかどうかは、就業規則や労働協約等に感染症予防法等の法令に定める疾病にかかった従業員又は前記疾病にかかったおそれのある従業員に賃金・休業手当を支払う旨の定めがあるかどうかのほか、休業の理由・事情によります。

解説

1 個別の休業命令

労働契約上、労働者である従業員は、使用者に対して、労務を提供する義務を負っているところ（労契6）、従業員の就労請求権は、原則と

解説

1 一般的な人事評価

従業員の業務の業績、能力を評価し、賃金や人事に反映させる人事評価は、従来、仕事をこなした量や時間・質、経験を通じた仕事の遂行能力や仕事への意欲・勤務態度などで決定されていました。1990年頃から業務の成果を重視して評価する成果主義が採用され、目標管理制度と相まって、主体的に目標設定・目標達成に取り組むことで社員のモチベーションをアップすることを促し、それを組織の成果につなげることができるとされています。

2 テレワーク下の人事評価

テレワークの導入により、職場に出勤する頻度が少なくなるため、上司は部下の勤務態度や勤務時間を直接把握することが困難となり、適切な人事評価ができなくなる可能性があります。そのため、人事評価も部下の仕事の時間や量よりも、仕事の成果を中心に評価する成果主義を重視する場合があります。ただ、目標管理制度は売上高や顧客訪問件数のように成果を数値化できる営業部門の評価には適していますが、企画・開発等の数値化が困難な業務もあり、目標設定とそれを

[ケース47] オンライン飲み会の強要等の訴えがあった場合は

当社では、コロナ禍以降、リモートワークが中心となっていますが、ある部署の社員から、「上司がリモートワークで全員が自宅にいることを理由にオンライン飲み会への参加を長時間強要するので、業務に支障が出てしまい、困っている」という訴えがありました。事実確認をしたところ、いろいろと問題が出てきています。会社としてどのような対応をとるべきでしょうか。

◆ポイント◆

会社としては、パワハラを疑わせる内容の訴えがなされている以上、職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応を行う必要があります。

具体的には、①相談対応、②迅速な事実関係の確認・調査、③会社としての対処方針の決定、④相談者・行為者へのフォロー、⑤再発防止のための措置をとる必要があります。

解説

1 リモートハラスメント

コロナ禍以降、リモートワーク加するとともに、飲み会など隔、「遠い」の意味)を活用

新日本法規出版株式会社

本社 総務部 〒460-8455 名古屋市中区栄1丁目23番20号 東京本社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地

④経過措置が存在し、⑤労働組合や職員に対する説明が行われ、その意見も取り込みながら制度改正を行ったとして、合理性を認めた事例があります（東京商工会議所地位確認請求事件＝東京地判平29・5・8労判1187・70）。

成果主義型賃金体系への変更などで不利益処分となる場合には、事前に労働者と協議の場を設定し、できる限り労働者側の意見を聴いて代償措置に反映させる等労働者の不利益を緩和する措置が不可欠でしょう。また、評価方法についても十分に説明することが求められます。

アドバイス

成果主義の下では上司は「部下は真面目にやっているのか」という疑念が、部下にとっては「これだけ頑張ったのに」との不満・疑念などが生じるリスクがあります。評価方法を明示し、評価に当たっては、被評価者の意見や被評価者自身の自己評価も考慮する姿勢が必要となってきます。今後は、従来型の上司が部下の勤務態度・時間を把握し評価するという手法だけでなく、部下も自己の仕事を分析・評価し、上司と話し合う等のスキルが必要となってきていないでしょうか。メールや業務日誌、WEBを駆使して進捗の確認・報告を習慣化する等、より一層のコミュニケーションが重要となるのかもしれない。

[ケース60] 社員の業務用スマートフォンに厚生労働省の新型コロナウイルス接触確認アプリのインストールをさせる場合は

当社では従業員に業務用スマートフォンを貸与していますが、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、当社においても積極的に感染拡大の防止措置を講じることになりました。その方策の一つとして、厚生労働省が提供する新型コロナウイルス接触確認アプリCOCOAを、従業員に貸与している業務用スマートフォンにインストールすることを検討していますが、可能でしょうか。

◆ポイント◆

COCOAをインストールして、新型コロナウイルス感染者と濃厚接触した従業員に関する情報を得るには、社内規定や就業規則に規定し、それを周知して、従業員の理解を得られるよう努めるべきです。

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 仙台市青区加茂1丁目48番地の2 東京支社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地 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 (2020.12)51001541

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) 退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) 退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

がんに関与した社員のケース

- (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、それが原因で被害が拡大したとき
- (44) 退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！

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)
大塚 達哉 (弁護士)
高尾 総司 (医師・労働衛生コンサルタント)

- ◆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。



A5判・総頁290頁
本体価格 3,500円+税
送料実費

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〉
本体価格 3,200円+税

パソコン iPhone/iPad Android 端末 でお利用いただけます。
iPhone/iPadはAppStoreより、Android端末はGoogle Playより専用ビューアアプリをダウンロードしてご利用ください。パソコン版は、電子書籍データのダウンロードではなく、直接サーバーにアクセスするストリーミング形式になりますので、閲覧時にはインターネットへの接続環境が必要です。

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
本社 東京都千代田区千代田1-1-1
本社 東京都千代田区千代田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 仙台市泉区加茂1丁目48番地の2
東京支社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地
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2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
(2020.8)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



[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か月の時点でおおよそ、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。

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
東京都〇〇区〇〇町〇丁目〇番〇号
〇〇〇 殿

内容見本
(A5型縮小)

[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 胃がんに罹患し休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して認め、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。

解説

1 時
年次有
して6か
継続し、
とを原則
うに、4

◆ 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