

元気な職場を維持するために

(佐藤事務所 社会保険労務士 佐藤 康三)

事業主は、労働者に対して毎年定期健康診断を実施しなければならないほか、健康診断で異常の所見のあった労働者に関して、健康保持のために必要な措置について、医師に意見を聞き、必要に応じて、就業場所の変更、作業転換、労働時間の短縮、深夜労働の削減等の措置をとる義務が課されています。

また、1ヶ月の残業が80時間を超えるような長時間労働者が申し出をした場合、医師の面接指導を実施する義務も課されています。

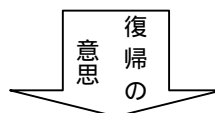
常時50人以上の労働者を使用する事業場には産業医を選任する義務が課せられていますが、労働者数50人未満の事業場にはそのような義務がなく、相談できる医師がないのが通例です。

しかし、定期健康診断における有所見率は平成20年に50%を超え、うつ病等により欠勤や休職する方も増加しています。うつ病により休職していた方が復職を願い出るとき、主治医による診断書を提出してもらいますが、日常生活における病状の回復程度によって職場復帰の可能性を判断していることが多く、職場で求められる業務遂行能力まで回復しているとは限りません。また最初の“うつ病”の診断も含め、客観的公平的意见を求める意味も含め、会社の指定する産業医の診断が必要です。

法律上の義務はなくとも、相談できるまたは信頼出来る医師を見つけておくべきです。念のため、労働者が会社の指定する医師に受診することに応じない場合も想定し、就業規則に、“会社が指定する医師に受診が必要”と記載しておくことも重要です。



主治医



産業医

本誌は参考的な視点で提供するもので法的及び経済的判断の責任は一切負いません。

お問合せ：ナセル株式会社 東京都品川区南品川 4-2-32 品川税経会館 2F
TEL：03-3471-0830 FAX：03-3471-0850 E-mail：info-news@nasell.co.jp