

H30年度 両立支援コーディネーター基礎研修【神奈川会場】  
Q&A

Q	A
<p>糖尿病のテキスト（マニュアル）P24に、「負荷がかかることが想定される同僚や上司等への情報開示」についての記述がありますが、糖尿病以外はどのように考えられていますか？</p>	<p>厚生労働省『事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン』（P8）の（ウ）周囲の者への対応において、「労働者に対して就業上の措置及び治療する配慮を行うことにより、周囲の同僚や上司等にも一時的に負荷がかかる。そのため、就業上の措置及び治療に対する配慮を実施するために必要な情報に限定した上で、負荷がかかる同僚や上司等には可能な限り情報を開示し理解を得るとともに過度の負担がかからないようにすること。」とされていることから、糖尿病に限らず他疾患でも必要な情報に限定した上で情報開示は必要になります。</p> <p>具体的には、脳卒中の場合は、『ガイドライン』の中にある仕様書に内容を書き込んで説明したり、病院内で会社人事の方、本人、家族、医療スタッフなどでカンファレンスを行う際、本人同意の上で、就業上の措置や治療に対する配慮を実施するために必要情報を詳細に説明しています。</p>
<p>高次脳機能障害についてのお話の中に、評価スケールを用いて障害の度合いを見ていくものがありました。こちらのスケールでの評価を行い、全て年齢相応（NP）となった際は高次脳を否定してしまっても問題はないのでしょうか？</p> <p>※業務上、ミスが目立つ脳血管疾患の既往がある従業員で、本人が可能性を否定したく自主的に検査に行き、結果を出していたケースがあり、職場としても高次脳ではないのであれば配慮の仕様がいないとの結果となったことがあったためお問い合わせしました。</p>	<p>まだ他にもテストバッテリーはありますので、詳細に精査して全く問題なければ（社会行動障害も、高次脳機能障害ですので、この中にも該当するかどうかです。）非該当もあります。OT（作業療法士）、ST（理学療法士）、心理士、医師と4部門で精査しますので、何等か結論はできます。認知症とは異なります。</p> <p>場合によっては、電気生理学的精査、画像精査も併用します。以前、詐病やヒステリーのケースもありました。</p> <p>年齢との相関性は、微妙な問題を含みますが、脳の損傷部位と症状の関連性などで年齢以外の問題があれば表出されると思います。</p>
<p>やむを得ず退職になる職員への再就職支援について、会社の産業保健スタッフとしてどこまで介入すべきでしょうか？ （基本、先の相談窓口の案内のみでも良いか？それ以上の介入が求められるのか？）</p>	<p>治療と仕事の両立支援は労働者（患者）から支援を求める申し出が前提であり、自己退社する場合には特に決まりごとはありません。</p> <p>退職になる労働者というのは会社として就労できる状態にないと判断されている場合でしょうか。この場合は、厚生労働省『事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン』（P10）6特殊な場合の対応を参照して、就業継続可否について慎重に判断される必要があります。</p> <p>基本的に、産業保健スタッフとしては就労できる状態になる、あるいは会社の考える就労できる状態での配慮などには関わられるでしょうが、退職後の再就労支援に対してあらかじめの相談窓口紹介以外は会社スタッフとして対応する範囲をこえてしまうと思います。会社が再就労支援を外部機関などに委託するのであればその支援機関が行うべき内容となるでしょう。なお、ハローワーク等が退職した労働者（患者）の就労支援を実施しています。</p>

<p>会社としては、安全配慮義務の観点から標準時間勤務（9:00～17:30）ができなければ「復職できない」と産業医に伝えることは可能ですか？</p>	<p>会社がどのような状態で労務提供をうけるかは、各会社の就業規則などによるものと思います。標準時間勤務（9:00～17:30）ができなければ「復職できない」と会社の考え、決まり事を産業医に伝えることは可能ですが、職場復帰プランにおいて「短時間勤務」等の配慮をされない取扱について、それが安全配慮義務の観点からというのは不適切であると考えます。</p> <p>安全（健康）配慮義務は、「使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮する義務」と解されています。本件質問は、復職可否の判断に関するものと思われませんが、職場復帰の可否は、主治医の判断と職場で必要とされる業務遂行能力の内容等について、産業医等の精査を経て、摂るべき対応を事業者として判断することが重要であり、安全配慮義務を理由として標準時間勤務ができなければ「復職できない」と判断することには問題があります。</p>
<p>傷病手当金の支給について、同じ診断名では支給期間は1年半とのことですが、がんで休職後、復職して手術による後遺症としてリンパ浮腫が出現し1年半以降で手術のため休職となったケースなどは、一度社会的治癒として解釈されるのでしょうか？</p>	<p>答えとしては「保険者次第」という事になります。あとは主治医の（診断書の）書き方によると思います。診断名として後遺症のもとになっている原疾患（がん）を記載している場合や、経過の文章にもそのことが書かれている場合は、一連のものとしてとらえられる可能性が高いです。社会的治癒が何年以上でなければいけないという明確な規定がある訳ではありませんが、がんの寛解後に外来フォローを要さない状態になるまでと考えると5年～10年程度は受診せずに社会生活が支障なく送れている位の経過があると認められる可能性は高いと思います。質問にある、復職して1年半後以降については、その間の受診状況（医師からも外来フォロー不要と言われているなど）によると思います。復職後も定期的な外来通院で経過観察を要している場合は、再発や後遺症は一連のものとして判断される可能性が高いと思われれます。</p>
<p>傷病手当金の支給は同じ病気の場合、組合が変わってもリセットされず生涯1回のみですか？ 例）うつ病で1年半支給され働けるようになり、違う会社に入社し違う健保になり数年後に再度病状が悪化し、休むことになった場合など。</p>	<p>傷病手当金は保険者ごとになりますので、生涯1回のみという事はありません。ただし申請する疾患の初診がどの健康保険に加入をしていた時のものかにより判断されることになります。同一疾患が継続している場合は、初診加入時の健康保険からの傷病手当金が退職（健康保険が変わった場合）でも最長1年半継続します。質問の例にあるうつ病の場合ですが、再就職により健康保険も変わり、数年後に再び発症した場合は、社会的治癒とみなせる期間が空いている場合（特に受診しなくても社会生活が支障なく送られていたなど）は、新たに傷病手当金が請求できる可能性はあります。精神疾患の社会的治癒期間としては概ね5年程度をその期間として示されている例はあります。</p>

<p>コミュニケーションスキル」について、『型』を身につけるとありますが、これは実践の中で身につけていくものでしょうか？</p>	<p>研修資料にある「コミュニケーションのABC」や、「治療と就労の両立支援アニュアル」の「コミュニケーションスキル」のページなどを参考に、事前の知識をお持ちいただいたうえで、実践を通して身につけていただければと思います。</p>
<p>今後、両立支援について学習を深める手段はありますか？</p>	<p>様々なところで行われている研修やセミナー等によって研鑽をつまればいかがでしょうか。  (産業保健総合支援センターでも、来年度両立支援に関するセミナー等を実施する予定です。)  また、両立支援に関するフォーラムやシンポジウムなども各地で行われています。  産業保健総合支援センターでは、メールマガジンで各種研修、セミナー等の情報を提供していますので、学習を深める機会の参考になさってください。</p>
<p>“有期労働で通算5年を超えた”とは連続しているもののみ対象ですか？それとも連続していないものも対象ですか？具体的には1日契約をあげる（つづいて契約しますが契約と契約の間を1日あけるという方法です）という現実があります。</p>	<p>有期労働契約が連続していない場合でも無期転換の対象となる場合があります。  ご質問の場合契約期間が不明ですが、仮に1年間の有期労働契約を1日空けて更新した場合は、下記1の①にあるように無契約期間が6カ月以上ないため前の契約期間はリセットされず、前後の契約期間は通算されます。  無契約期間（退職し、労働契約のない期間）がある場合の通算は、次のよう定められています（労働契約法第18条2項）。  同一の使用者ととの間で有期労働契約を締結していない無契約期間が、一定以上続いた場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外されます（このことを「クーリング」と呼びます）。  具体的にどのような場合にクーリングされることになるかは、以下のとおりです。</p> <p>1 無契約期間の前の通算契約期間が1年以上の場合  ① 無契約期間が6ヶ月以上の場合  無契約期間が6ヶ月以上あるときは、その期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含まれません（クーリングされます）。  ② 無契約期間が6ヶ月未満の場合  無契約期間が6ヶ月未満の場合、前後の有期労働契約の期間は通算されます（クーリングされません）。</p> <p>2 無契約期間の前の通算契約期間が1年未満の場合  契約期間の前の通算契約期間に応じて、無契約期間がそれぞれ下表右欄に掲げる期間に該当するときは、無契約期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含まれません（クーリングされます）。その場合、無契約期間の次の有期労働契約から、通算契約期間のカウントが再度スタートします。</p>

無契約期間前の通算契約期間	契約がない期間（無契約期間）
2ヶ月以下	1ヶ月以上
2ヶ月超～4ヶ月以下	2ヶ月以上
4ヶ月超～6ヶ月以下	3ヶ月以上
6ヶ月超～8ヶ月以下	4ヶ月以上
8ヶ月超～10ヶ月以下	5ヶ月以上
10ヶ月超～	6ヶ月以上