

SMGLレポート 2404-2

【経営】 有事のルールーその2の2

無意識のうちに隠れサポーターになり易い良心的で真面目な医師は、又時として意図的な支援者に変貌してしまう事すらあるようです。何しろ、相手の意思を汲み、その患者が勤務を継続し或いは勤務に復帰できるよう「世間一般では強い拒絶反応を起し兼ねない病名をあえて避け、比較的軽度なイメージのある傷病名に差し替えて、診断書を作成する場合もある」という発言が見られる程ですから。

むろん、情にほだされたとしても、それ自体非難されるべき謂れはないでしょう。けれどもそれが、重大な事態を招く結果に結びつく恐れがあるとすれば、医師側にも、企業の経営現場＝職場や職務の実態＝というものを、それなりに認識してもらう必要があるのは、論を俟ちません。

以下に、それを裏付ける「復職」場面における二つの実例を御紹介し、備えの厚いルールへの道筋を、明らかにしてゆきたいと思います。

事例(1)大量出血を伴う消化器系の既往症のある社員が、体調不良を訴え欠勤。所定の期間を経過したことにより、そのまま休職に移行し療養を続けていたが、休職期間満了まで余すところ半月前後となったある日の始業時刻直前、当人が突然出社、本日より復職したいとの意思表示を行うとともに主治医による診断書(所見に「症状改善、就労に差し支えなし」とあるもの)を責任者に提出した。

事前に経過報告も連絡も無く、いきなり復職の申し出が為されたことに驚いた会社側は、とりあえず手続き上の不備がある為、即日職場に復帰させる訳には行かない旨を伝える一方、関係者を集め今後の対応について協議を行った。

問題は二つ。一つは、代替補充要員を手配している関係もあり、すぐ様これを差し替えられる状況ではなかった点、二つ目は従来配属先が物流・配送部門であって、仮に復帰させたとしても万一の場合、第三者に被害を及ぼす惨事に繋がりがねないという懸念があり、休職期間満了が指呼の間に迫っている事情を勘案すると、「診断書」に記載された内容を、そのまま鵜呑みにするのはかなりリスクである、との結論に達した事から「-但し、原職の属する部署に於いて、欠員補充その他、人事上の措置が講じられている場合等、特別の事情あるときは、休業手当を支払い、復職日を日延べすることがある」との規定を用い、一先ず次の賃金締切日まで、家で静養しつつ待機するよう本人に伝え、帰宅させた。

そして、それから10日後、家族から本人の急死を伝える報せが会社に入る事に。後日確認出来たところによれば、当日の日中、既往の症歴同様に、大量の出血を起し昏倒、緊急手術を受けるも間に合わず、永眠したとのこと。

懸念していた既往症が、やはり再発してしまったのです。それも危惧していた時間帯に。本人並びにその家族にとっては、この上なく不幸な出来事ですが、それでも、最悪の事態は避けられた。そのように考えたいと思います。

結果論かも知れませんが、「診断書」を額面通りに受け止めず一定の距離を置いたこと、会社にそのような大局的な判断を下し、又下し得る余地があった事により、「京都祇園」のような惨事に至らずに済んだのではないだろうか。 <続>