

二つの健康管理

- ・ 医療的健康管理と業務的健康管理
- ・ それぞれの、長所・短所の整理
- ・ 予後はどちらが、よい良いのか？

二つの健康管理

“業務的”健康管理	“医療的”健康管理
就業に支障の無い労働力の確保 “全体最適化”	個人の健康増進・疾病予防 “部分最適化”; 周囲の負担は当然
担い手: 人事労務担当者 (産業医は助言)	担い手: 医療の専門家 (上司・人事担当者には「難しい」)
事業者は、やらなくてはならない (労働安全衛生法、他)	やらないより、やった方がよいかも (やってもよい、やらなくてもよい)
命令に基づく 社員も、やらなくてはならない	支援(個人の希望に基づく) 所詮は「福利厚生」を越えない



(健康管理は社員自身にやらせなさいp.10)

Q.本人の意志をどこまで尊重するか

“業務的”健康管理

労働契約を満たしており
公平性が維持できる
限りにおいて希望は聴く
が

本人の意に沿わずとも
組織にとって必要なことは
命じてでもやらせる

“医療的”健康管理

最大限尊重する

本人の意に沿わない
ことは決して実施しない

“業務的”健康管理

まず就業上の問題点を整理

労働契約に立ち返り、本人の義務を説明し、その中で検討する

言うべきことを言うので、
すんなりいかない可能性はある
ように思うかもしれないが…？

“医療的”健康管理

病気・病名に依存した対応

医療職が本人の希望をまず確認
その上で、できることと、
できないことをすり合わせる

相手の希望を聞いているので、
とりあえず目先の衝突は回避で
きる

“業務的”健康管理

他の社員との公平性も考慮し、
一見厳しくも理にかなった説明

当初の労働条件で働けるか、
本人が主張・立証を行い、
会社が就業可否を判断する

シンプルかつ、
一貫した対応なので、
致命的なトラブルが起きにくい

“医療的”健康管理

主治医意見・本人希望は、
ますます拡大していく

労務管理抜きへの対応のため、
配慮は追加になるばかりで、
軌道修正が難しい

やがて配慮の限界が訪れる。
突然理不尽な対応をすることになり、
大きなトラブルへ発展

これまでとこれから；優しいのはどっち

これまで：軽減勤務・業務量調整（異動等）により療養導入が遅れ、さらに時期尚早な復職から、休職・復職の繰り返しに。。

→「解雇」「退職誘導」

これから：業務に支障があれば速やかに療養

→「療養と復職」というイロの一切ない対応

ただし、本人の意に沿わない療養導入に際して、

「療養」OR「懲戒（実際は猶予）」の前倒し2択が必要

そして、それ以上に重要なこと

- 職場という場における健康管理手法としては「業務的健康管理」の方が、結局、医学的予後もよい。
- 場面や人に応じた、ハイブリッドでの適用は勧められない。