



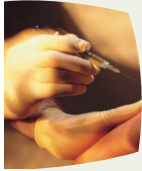
病欠と新登場の Fit Note

ISSUE MONTH | JUNE 2010



▶ はじめに

▶ Fit Noteが病欠管理に与える影響



▶ 「Not fit for work」 (働ける状態ではない)という選択肢

▶ 「May fit for work」 (働ける可能性がある)という選択肢

▶ まとめ

3HR focus

病欠と新登場の Fit Note

はじめに

2010年4月6日に「Med 3 sick note」が「Fit Note」(別称: Statement of Fitness for Work)に差し替えられました。この「Fit Note」は以前のSick Noteと違い、雇用者の適当な調整と共に医師が職場に復帰する提案をすることが許されています。

Fit Noteは医師が患者の症状による労働の制約に関するアドバイスを与え、職場に復帰するのに役立つ助言を行うのを奨励するものです。政府の指針は、**従業員が病欠のあと職場に復帰するには完全に健康でなければいけないという誤った考えを一掃する**という目標を医師に示すことになります。

政府の医師に対する指針は医師、雇用者、従業員其々の役割を明確にしています: 医師がFit Noteに書く内容は患者に対するアドバイスであって、その雇用者を法的に拘束するものではありません。アドバイスの目的は患者と雇用者の職場復帰促進法の探索を支援するものです。ケースによってはそれは不可能で患者は仕事ができる健康状態ではないとアドバイスされる場合もあることでしょう。その場合は、患者は新たに医師の許にFit Noteを依頼する必要はありません。

いかなる場合でも従業員が職場に復帰する際には、復帰する本人とその他の従業員に対する職場でのリスクを最小限にするようにリスク・アセスメントを行うのは雇用者の責任です。職場復帰を円滑に行うための変更が可能かどうかの決断は医師ではなく雇用者の責任です。

Fit Notes が病欠管理に与える影響

Fit Note には医師が「次のようなアドバイスを考慮に入れれば従業員は働ける可能性がある」とのアドバイスをする選択肢があります。これが適用される従業員には医師は職場復帰のための一般的な方法の提案を:「段階的な職場復帰」、「仕事内容の変更」、「勤務時間の変更」、「職場の改変」の4つの項目の中から一つかもしくはそれ以上を選ぶことができます。

「may be fit for work (働ける可能性がある)」という選択肢は雇用者が病欠管理を実際に行う上で影響を与える可能性があります。Fit Notesに関する政府の指針は Fit Notesで与えられたアドバイスは雇用者を法的に拘束するものではないと強調していますが、医師が仕事や職場の変更を提言できるという事実は、どのように職場復帰の過程が管理されるべきかということについて、雇用者と従業員の間で論争を引き起こす可能性があります。

「Not fit for work (働ける状態ではない)」という選択肢

Fit Noteには「not fit for work(働ける状態ではない)」という選択肢があります。Fit Noteにこの選択肢があっても、それが病欠の手続きに影響を与えることはありません。現行のSick Noteは医師が従業員が「仕事を控える」という提言してよいことになっており、新しい「Not fit for work」はこれを反映したものです。



「May be fit for work (働ける可能性がある)」という選択肢

「次のようなアドバイスを考慮に入れば従業員は働ける可能性がある」という欄に医師が印を付けたFit Noteを雇用者が受け取った場合、従業員との対応の際にそれを考慮しなければなりません。雇用者にとって従業員と率直な対話をするのは常に重要なことです。Fit Noteは雇用者と従業員が職場復帰に関して話し合いを始める為の情報を医師が提供することを目的としたもので、この件に関する決定権を持つものではありません。

雇用者はFit Noteを再検討し医師の提言やコメントを考慮した上で以下のようなことも鑑みる必要があります：

- 提言の内容が従業員の仕事をやる能力と一般的に職場に与える影響を踏まえながら医師が提言したサポートを提供できるかどうか
- 職場復帰を円滑にする為に、医師が提言した以外の措置が代替策又は補助策として取れるかどうか
- 医師のアドバイスが従業員の職務に関する業界又は特定部門の指針や規則と矛盾を引き起こさないものであるかどうか、もし矛盾があるとするればそれに代わるサポートを提供することが可能かどうか

妥当であれば、雇用者は労働保健の観点からの変更点についても提案すべきです。特に従業員の症状が複雑である、又はその職務が特に難度が高い、又は職場復帰に関して合意に達するのが難しいなどの場合です。適切な場合には、労働保健の介入が職場復帰の成功の鍵を握るかもしれません。家庭医の大多数は労働保健の実務訓練を受けておらず、従業員の職務に関してどのような変更が適切であるかどうかについて正確な評価をするには経験が不足しています。雇用者と従業員の双方にとって正しい解決方法を探すのに最も適した相手は産業医(Occupational Health Practitioner)でしょう。政府は2011年3月まで小企業に対する労働保健の電話相談を試験的に行っています。雇用者に対する政府の指針には労働保健サービス期間の連絡先も含まれています。

Fit Noteで提案されたアドバイスは雇用者を法的に拘束するものではなく、雇用者はFit Noteにあるアドバイスにどのように対処するか決めることができるのです。しかしながら、障害者差別禁止法(1995年制定)が規定する障害を持つ従業員が関わるFit Noteとなると、雇用者は適切な調整を行う義務があるということ覚えておく必要があります。この義務はFit Noteの登場によって影響を受けることはありません。もし雇用者が正当な理由もなく、Fit Noteに提案された、障害を持つ従業員が職場復帰できるような調整(又はその他の適切な調整)を拒否するのであれば、雇用者は障害者差別禁止法に規定された義務を怠ることになるかもしれません。

雇用者はFit Noteに記載されたオプションを元に従業員と復職計画について双方の合意を目指し、話し合いを行う必要があります。これらの話し合いの記録を書面で残しておく必要があります。職場復帰計画には次のような詳細が必要となります：

- 従業員の復職時期
- 調整内容
- 調整適用可能期間と、調整見直し時期
- 調整が契約条件にもたらす影響(例えば労働時間の短縮という調整を行うと結果として給料の削減に同意することになる)

従業員の職務や労働条件に変更があった場合、雇用者は当該従業員を含む職場の全従業員に対するリスクを最小限にとどめるよう、リスク・アセスメントを行わなければなりません。健康安全管理庁(The Health and Safety Executive)はそのウェブサイトにリスク・アセスメントに対する指針を載せています。雇用者と従業員が調整内容について合意に達したが、その内容というのが元々Fit Noteに提案されていた内容と違うという場合、リスク・アセスメントの一環としてその代替案としての調整がその従業員にとって適切であるかどうか従業員がその医師に相談する、又は雇用者が

産業医に相談するというのが妥当かもしれません。

職場復帰を目的としての調整が不可能な場合、雇用者はその理由を従業員に説明し、その従業員が「働ける状態ではない」という扱いをしなければなりません。従業員は続けて病欠扱いになり、期間内であれば疾病手当を受け取るようになります。雇用者は従業員と相談して状況の見直しの日を決め、それを確実に実行するように努めなければなりません。

Fit Noteを導入する為に雇用者は病欠管理に関する方針を見直し、必要であれば更新しなければなりません。(変更した点に関しては必要であれば専門家に助言を求めましょう)Fit Noteに書かれたアドバイスは雇用者を法的に拘束するものではないという旨を方針に盛り込んでおくのも無駄ではないでしょう。雇用者は管理職が新しいシステムやFit Notesに対応できるよう訓練する必要もあります。

まとめ

Fit Notesは雇用者代表や労働保健医と看護師の代表を含む政府の諮問機関の147名の広範な支持を取り付けたにも拘らず、雇用者、現場の人事や労働保健専門家の間ですでにその合法性、実用性、目的が不明瞭であるとの意見が出ています。Fit Noteがその目的達成に必要な受け入れ体制には数年を要するだろうとFit Noteを支持する者は認めています。

多くの医療関係者は医師がこの新しいアプローチを受け入れるであろうと確信しています。一般的に病欠証明は当該者が職場復帰できるかどうかの健康状態に関する医師の見解というよりは当該者の見解であり、職場復帰を望む従業員に対してそうすべきではないという医師はあまりいません。医師は一般に職場復帰に関するアドバイスをやる能力もあり、大抵の場合、アドバイスは極めて簡潔です。例えば、もし事務職にある誰かが子宮摘出手術又は冠動脈バイパス手術のあとリハビリをしているのであれば、数週間にかけて徐々に仕事に戻るとするのは理に合っているといえましょう。

その一方、雇用法専門家はFit Noteが職場に軋轢を起こすのではないかと予想しています。例えば調整がなされたのに従業員が職場復帰を拒んだ場合、雇用者は当人を解雇するか、法定の疾病手当金の支払いをやめるか決断しなければならなくなります。

今後、より厄介なケースが増えてくるのではないかと思います。Fit Notesの目的はいいことであるという点に関しては大筋で合意に達しています。

