

内容見本  
【A5判縮小】

謝罪条項では、「謝罪する」「真摯に謝罪する」「陳謝する」「深く陳謝する」などの表現が用いられます。

「遺憾」の意味は「残念である」などと説明されますが、よく言えば幅広いニュアンスを持つ、悪く言えば曖昧であることから、当事者双方の見解に若干の相違が残る場合に便利な表現といえます。特に、労働者が不満を持つ経過について、使用者が「謝罪」することまでは抵抗がある場合で、この「遺憾の意表明条項」が提案されることがよくあります。

(5) 金銭支払条項

金銭支払条項では「解決金」「和解金」などと表現する例が多いところですが、金員の性質によって源泉徴収の要否、税率などが異なりますので注意が必要です。

文例⑤ーア (解決金/和解金として源泉徴収しないもの) **DL**

【使用者】は、【労働者】に対し、【本件解決金/和解金】として〇円の支払義務があることを認め、これを令和〇年〇月〇日限り、【労働者】名義の普通預金口座 (〇〇銀行〇〇支店 口座番号〇〇〇〇〇〇〇〇) に振り込む方法により支払う。ただし、振込手数料は【使用者】の負担とする。

文例⑤ーイ (未払賃金から源泉徴収するもの) **DL**

【使用者】は、【労働者】に対し、未払賃金として〇円の支払義務があることを認め、同額から【労働者】が負担すべき【別紙一覧表記載の】(健康保険料、厚生年金保険料、雇用保険料並びに源泉所得税及び復興特別所得税を控除した残額/法令等に従って必要とされる控除を行

裁判例は、①業務上・組織上の必要性の有無・程度、②能力・適性の欠如等の労働者側の帰責性の有無・程度、③労働者の被る不利益の性質・程度等を挙げ、これらを総合考慮して判断しています(大阪府板金工業組合事件=大阪地判22・5・21労判1015・48、前掲医療法人財団東京厚生会事件は、上記①～③の他に④当該企業体における昇進・降格の運用状況も諸事情として考慮し判断しています。)

4 降格に伴う賃金減額

降格は、一般的に賃金減額と連動する場合がありますが、降格は人事権の行使、賃金減額は労働条件の変更と、性質が異なる措置であるため、降格に伴い賃金が減額されることが就業規則等の労働契約上で規定され、この基準に従っている限りで賃金減額が認められます。他方、降格に伴って賃金減額されることが労働契約上で予定されていない場合には、賃金減額は無効となります(スリムビューティーハウス事件=東京地判20・2・29労判968・124)。

和解のポイント

1 職位引下げの有効性について確認

まず、問題となった降格が、職位(役職)の引下げか職能資格の引下げか、人事権の行使によるものか懲戒処分によるものかを確認します。本件でAが不服を申し立てた賃金引下げは、人事権の行使による職位引下げに伴うものです。このため、当該職位引下げに関して、労働契約上の根拠は特段不要ですが、人事権の濫用に当たらないか、前掲バンク・オブ・アメリカ・イリノイ事件等が示した上記基準①～④を参考に検討します。

(7) 職位の引下げに伴い賃金を減額したことについて不服を申し立てられた場合

事例  
社員Aは、当社の人事考課により課長から係長に降格しました。そこで、当社は、職位の引下げに伴い、社員Aの賃金を減額したところ、Aから、賃金減額につき、不服を申し立てられました。

POINT

- ① 人事権行使としての職位の引下げは、就業規則に根拠規定がなくても、原則、行うことができます。
- ② 職位引下げに伴う賃金減額は、就業規則・給与規程上の根拠を欠く場合、無効となります。

解説

1 職位の引下げとは

労働者の職位(役職)又は職能資格を引き下げることを降格ともいいますが、この降格には、人事権の行使によるものと、懲戒権の行使によるものがあります。後者は懲戒処分としての法規制を受けますが、本件は、前者による場合です。

書式・条項例

[7-1] 合意書(激変緩和措置をとり段階的に減額していく場合) **DL**

合意書

A (以下「甲」という。)と株式会社〇〇(以下「乙」という。)とは、職位引下げに伴う甲の賃金(以下「本件」という。)に関し、下記のとおり合意する。

記

第1条 甲及び乙は、本合意書締結時点において、甲が乙における係長としての労働契約上の地位にあることを確認する。 **1**

第2条 甲及び乙は、本年度(令和〇年〇月〇日から1年間)の基本給を、月額〇円とすることを合意する。 **2**

第3条 乙は、甲に対し、本年度(令和〇年〇月〇日から1年間)、調整手当として月額〇円を支払うものとし、甲の賃金を、当該調整手当を含む賃金総額から法令に基づく控除その他必要な控除を行った上、毎月〇日限り、〇〇銀行〇〇支店の甲名義の普通預金口座(口座番号〇〇〇〇〇〇〇〇)に振り込む方法により支払う。 **3**

第4条 乙は、甲に対し、次年度(令和〇年〇月〇日から1年間)、調整手当として月額〇円を支払うものとし、甲の賃金を、当該調整手当を含む賃金総額から法令に基づく控除その他必要な控除を行った上、毎月〇日限り、〇〇銀行〇〇支店の甲名義の普通預金口座(口座番号〇〇〇〇〇〇〇〇)に振り込む方法により支払う。 **4**

# 個別労働トラブルにおける 和解のポイントと条項例

編著 軽部 龍太郎(弁護士)・豊島 國史(弁護士)・近藤 圭介(弁護士)

双方が納得できる和解条項を作成するために!

購読者特典

書式データ(Word)のダウンロードができる!

※Wordは、Microsoft社の商標または登録商標です。



労働トラブルにおける「和解」に焦点を絞り、個別労働紛争特有のリスクと当事者のニーズを踏まえて解説しています。

双方が納得できる解決に向けて、検討すべき事項と和解のポイントを示しています。

実務経験豊富な執筆陣のノウハウを盛り込んだ、緻密かつ汎用性の高い条項例と書式を豊富に搭載しています。



A5判・総頁362頁  
本体価格 4,300円+税  
送料実費

0120-089-339 受付時間 9:30~17:00 (土・日・祝日を除く)  
WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>  
E-mail [eigy@sn-hoki.co.jp](mailto:eigy@sn-hoki.co.jp)



法令情報を配信!

電子書籍も  
新日本法規WEBサイトで  
発売!!

〈電子版〉  
本体価格 3,900円+税

パソコン iPhone/iPad Android 端末 でご利用いただけます。

iPhone/iPadはAppStoreより、Android端末はGoogle Playより専用ビューアアプリをダウンロードしてご利用ください。パソコン版は、電子書籍データのダウンロードではなく、直接サーバーにアクセスするストリーミング形式になりますので、閲覧時にはインターネットへの接続環境が必要です。



# 掲載内容

DLを付した書式は新日本法規WEBサイトよりダウンロードできます。

## 第1章 総論

- 労働トラブル解決の「流儀」
- 和解を成立させるには
- 解決金の相場（特に解雇事件）
- 主な落とし穴
- 典型条項の記載例-退職合意書を念頭に DL

## 第2章 労働契約等

- 内々定を取り消し、内定を出さなかった学生から、不服を申し立てられた場合
  - 1-1】合意書（内々定の取消しを撤回し、採用内定関係を認める場合） DL
  - 1-2】合意書（内々定の取消しを有効とする場合） DL
- 内定を取り消した学生から不服を申し立てられた場合
  - 2-1】合意書（内定取消しを撤回する場合） DL
  - 2-2】合意書（内定取消しを維持する場合） DL
- 再雇用を拒否した労働者から地位確認を求められた場合
  - 3-1】合意書（再雇用拒否を撤回する場合） DL
  - 3-2】合意書（再雇用拒否を維持する場合） DL
- 有期雇用労働者から無期雇用労働者との労働条件の相違の是正を求められた場合
  - 4-1】合意書（労働条件を改善する場合） DL

## 第3章 賃金等

- 労働者のミスによる損害額を賃金から控除しようとしたところ不服を申し立てられた場合
  - 5-1】合意書（分割払をする場合） DL
  - 5-2】合意書（相殺合意する場合） DL
- 事務処理を誤り、賃金を多く支払ってしまったため翌月以降の賃金から過払金を控除しようとしたところ、不服を申し立てられた場合
  - 6-1】合意書（将来の退職金との相殺合意についても定める場合） DL

- 職位の引下げに伴い賃金を減額したことについて不服を申し立てられた場合
  - 7-1】合意書（激変緩和措置をとり段階的に減額していく場合） DL
  - 7-2】合意書（役職手当は支給せず、基本給は元の水準に戻す場合） DL
- 次年度の年俸引下げを提示したところ、不服を申し立てられた場合
  - 8-1】合意書（年俸額及び年俸額の決定方法について合意する場合） DL
- 定年後に再雇用した社員の賃金の引下げ幅について、不服を申し立てられた場合
  - 9-1】合意書（賃金の引下げ幅を緩和する場合） DL
  - 9-2】合意書（同じ業務を行う正社員の労働条件との不合理な相違のみ是正する場合） DL
- 懲戒解雇により退職金を不支給とした元社員から不服を申し立てられた場合
  - 10-1】合意書（懲戒解雇を維持し、退職金を一部支払う場合） DL
  - 10-2】合意書（懲戒解雇を撤回して合意退職とし、解決金名目で支払う場合） DL
- 留学後に退職するため、留学費用の返還に関して合意する場合
  - 11-1】合意書（全額を分割払で返還する場合） DL
  - 11-2】合意書（一定期間勤務したことを理由に一部の返還で合意する場合） DL

## 第4章 労働時間・休日・休暇・休業

- サービス残業があったなどとして、定額支給する時間外手当を超える割増賃金の支払を求められた場合
  - 12-1】合意書（割増賃金の支払をする場合） DL
  - 12-2】合意書（管理監督者として割増賃金を支給していない者から、自身は管理監督者ではないとして割増賃金の支払を求められた場合） DL
- 退職後に割増賃金を請求された場合
  - 13-1】合意書（退職後に割増賃金を請求された場合） DL
  - 13-2】合意書（在職中に割増賃金を請求された場合） DL
- 経営不振のため未払割増賃金の支払をしなかったところ、取締役に対し損害賠償請求がなされた場合
  - 14-1】合意書（会社が割増賃金を支払う場合） DL
  - 14-2】合意書（取締役が解決金を支払う場合） DL

- 産前産後休業の取得により賞与の支給要件である出勤日数が満たされず賞与を支給しなかったことについて不服を申し立てられた場合
  - 15-1】合意書（賞与を支給する場合） DL
  - 16】年次有給休暇の残日数を全て消化した日に退職する旨の退職届に対し、時季変更権を行使するとして一部の日に出勤を命じたところ、拒否された場合
    - 16-1】合意書（年次有給休暇未消化分を買い上げる場合） DL
    - 16-2】合意書（出勤しなかった日について賃金を支払う場合） DL

## 第5章 配転・出向・転籍

- 家庭の事情による転勤拒否を理由に降格をした社員から配転命令及び降格処分の取消しを求められた場合
  - 17-1】合意書（在職和解の場合） DL
  - 17-2】合意書（退職和解の場合） DL
- 出向命令は無効だとして出向元での勤務を求められた場合
  - 18-1】合意書（在職和解の場合） DL
  - 19】転籍に際してインセンティブ付与を求められた場合
    - 19-1】退職合意書 DL
  - 20】労働条件の引下げを伴う転籍の取消しを求められた場合
    - 20-1】合意書（退職和解の場合） DL

## 第6章 退職・解雇・雇止め

- 能力不足により普通解雇した元社員から解雇は無効だとして職場復帰を求められた場合
  - 21-1】合意書（復職和解の場合） DL
  - 21-2】合意書（退職和解の場合） DL
- 事業譲渡に伴い譲渡会社が整理解雇した社員から譲受会社が労働契約の承継を求められた場合
  - 22-1】合意書（譲受会社へ労働契約の承継を認める和解の場合） DL
  - 22-2】合意書（譲受会社へ労働契約の承継を認めない和解の場合） DL
- 元社員から強要により退職させられたとして復職と慰謝料を求められた場合
  - 23-1】合意書（復職和解の場合） DL
  - 23-2】合意書（退職和解の場合） DL
- 退職期間満了による自動退職について無効を主張された場合
  - 24-1】合意書（復職の可能性を残した和解の場合） DL
  - 24-2】合意書（退職期間満了により退職する和解の場合） DL
- パート従業員の雇止めについて無効を主張された場合
  - 25-1】合意書（復職和解の場合） DL
  - 25-2】合意書（退職和解の場合） DL
- 懲戒解雇した社員から懲戒解雇は重すぎるとして解雇無効を主張された場合
  - 26-1】合意書（復職和解の場合） DL
  - 26-2】合意書（退職和解の場合） DL

## 第7章 ハラスメント

- 職場でセクシュアルハラスメントを受けたとして関係者の処分を求められた場合
  - 27-1】連絡文書 DL
  - 28】パワーハラスメントにより精神疾患を患ったとして損害賠償を請求された場合
    - 28-1】合意書（在職和解の場合） DL
    - 28-2】合意書（退職和解の場合） DL
  - 29】妊娠婦の業務を軽減した結果、給与が減少したとして不利益取扱いと主張された場合
    - 29-1】同意書（労働者が課長職の解任に同意する場合） DL
  - 30】介護休業からの復職後に職種変更を行ったことにつき取消しを求められた場合
    - 30-1】連絡文書（使用者が不利益取扱いと判断した場合） DL
    - 30-2】連絡文書（使用者が不利益取扱いではないと判断した場合） DL
  - 31】LGBTに対するハラスメントについて相談された場合
    - 31-1】トップのメッセージの事例（日本航空株式会社）抜粋
  - 取引先の社員から当社社員によるセクシュアルハラスメントを受けたとして損害賠償を請求された場合
    - 32-1】合意書（加害者と被害者との二者間での合意の場合） DL

## 第8章 安全衛生・労働災害

- 従業員同士のけんかにより負傷した従業員から治療費等の損害賠償を請求された場合
  - 33-1】示談書（被害者が加害者を宥恕し、使用者責任の追求もしない場合） DL
  - 34】従業員の過労死について損害賠償を請求された場合
    - 34-1】合意書（労災認定前に和解する場合） DL
    - 35】うつ病の発症が長時間労働に起因するとして損害賠償を請求された場合
      - 35-1】合意書（労災認定後に和解する場合） DL
    - 36】職場における環境配慮を求められた場合（うつ病での休職からの復職）
      - 36-1】合意書（制限勤務措置を付して復職する場合） DL

## 第9章 労働者をめぐるその他のトラブル

- 労働者の犯罪行為について損害賠償を請求する場合
  - 37-1】合意書（懲戒解雇、諭旨退職（諭旨解雇）以外の懲戒処分を実施する場合） DL
  - 37-2】合意書（懲戒解雇、諭旨退職（諭旨解雇）を実施する場合） DL
- 労働者のSNSへの不適切な投稿について再発防止を求める場合
  - 38-1】誓約書（労働者のSNSへの不適切な投稿について再発防止を求める場合） DL
- 元労働者の競業禁止義務違反について損害賠償を請求する場合
  - 39-1】合意書（元労働者が競業禁止義務違反を認めた場合） DL
  - 39-2】合意書（元労働者が競業禁止義務違反を認めなかった場合） DL
- 障害者から合理的な配慮を求められた場合
  - 40-1】合意書（障害者に対する合理的配慮を定める場合） DL

## 索引

### ○判例年次索引

内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。

## 新日本法規出版株式会社

本社 総務本部 〒460-8455 名古屋市中区栄1丁目23番20号  
東京本社 〒162-8407 東京都新宿区西谷砂土原町2丁目6番地

札幌支社 〒060-8516 札幌市中央区北1条西7丁目5番  
仙台支社 〒981-3195 仙台市泉区加茂1丁目48番地の2  
東京支社 〒162-8407 東京都新宿区西谷砂土原町2丁目6番地  
関東支社 〒337-8507 さいたま市見沼区南中野244番地1  
名古屋支社 〒460-8456 名古屋市中区栄1丁目26番11号

大阪支社 〒540-0037 大阪市中央区内平野町2丁目1番12号  
広島支社 〒730-8558 広島市中区国泰寺町1丁目5番9号  
高松支社 〒760-8536 高松市扇町3丁目14番11号  
福岡支社 〒810-8663 福岡市中央区大手門3丁目3番13号  
(2020.10)51001451

この印刷物は環境にやさしい「植物性大豆インキ」を使用しています。

## 掲載内容

### 第1章

#### メンタルヘルス不調を抱える社員のケース

- (1) うつ病であることを隠して入社した社員を試用期間の満了日で解雇したいとき
- (2) 試用期間中にうつ病を発症したとき
- (3) 新卒1年目の社員が同僚に自殺をほめかしていると社内で噂になったとき
- (4) 障害者枠で採用した社員に正社員とは異なり一部の手当を支給してほしいとき
- (5) メンタルヘルス不調を訴える社員の健康に関する情報を取得したいとき
- (6) カスタマーハラスメントによって適応障害となったとき
- (7) 発達障害と診断された社員から軽易業務への配転を求められたとき
- (8) パニック障害と診断された社員から在宅勤務を求められたとき
- (9) 問題行動を繰り返す社員を懲戒処分するとき
- (10) 精神疾患がある社員の症状が悪化していると思われるとき
- (11) 休職期間満了日が近い社員の復職に不安があるとき
- (12) 職場復帰に対する意見が主治医と産業医等で異なるとき
- (13) 復職時に配置転換した社員のモチベーションを上げたいとき
- (14) アルコール依存症による長期休職から復帰した社員を管理職から降格させたいとき
- (15) 休職期間中に行った旅行の写真をSNSに投稿したことが社内で問題となったとき
- (16) 家庭の事情でうつ病を発症して業務が停滞した社員が、休職命令や業務の引継ぎを拒否するとき

### 第2章

#### がんに関患した社員のケース

- (17) うつ病の診断を受けた社員からパワハラ被害の訴えがあったとき
- (18) うつ病で休職と復職を何度も繰り返す社員に対応できるように就業規則を整備したいとき
- (19) 試し出勤と賃金との関係を明確にしたいとき
- (20) 妄想症状を抱えた役職者を降格したいとき
- (21) 退職した社員から、パワハラが原因でパニック障害を発症したと言われたとき
- (22) 統合失調症で休職している有期雇用契約社員の雇用契約を終了したいとき
- (23) 退職勧奨に応じて自己都合退職した社員から解雇されたと言われたとき
- (24) 退職するよう促した社員が発達障害と診断されていたとき
- (25) うつ病に関患した特定有期雇用派遣労働者を雇止めするとき
- (26) 睡眠障害で就労が困難となっている有期雇用派遣労働者を契約期間途中で解雇したいとき
- (27) 職場復帰時に社員がマイカー通勤を希望したとき
- (28) 肺がんで余命6か月と宣告された要職に就く社員から、可能な限り職務を全うしたいという希望があったとき
- (29) 胃がんに罹患した社員から遅刻する時間に年次有給休暇を使いたいと言われたとき
- (30) 肺がんで休職後職場復帰した社員から、もう少し業務量を増やしてほしいと言われたとき
- (31) 乳がんに罹患したパート社員から治療と仕事を両立をさせたいと言われたとき
- (32) 胃がんを患う社員からシフト制による不規則勤務はできないとの申し出があったとき

### 第3章

#### 糖尿病・脳卒中に関患した社員のケース

- (33) 胃がんを治療中の有期契約社員から労働局での調停を申し立てられたとき
- (34) 胃がんに罹患したことを理由として、その社員を降格したいとき
- (35) 職種限定で採用した社員が脳卒中の後遺症で本来の業務を行うことが困難となったとき
- (36) 就業時間外に脳卒中が発症したとき
- (37) 糖尿病の種類に応じて対応するとき
- (38) 糖尿病を患う有期契約社員から15分単位の休憩を求められたとき
- (39) 視覚障害の診断を受けた社員に、目を酷使する本来の業務ではなく、別の業務を割り当てたいとき
- (40) 仕事にインスリン自己注射が必要な社員の業務内容を変更させたいが聞き入れないとき
- (41) 人工透析が必要になったベテラン社員の復帰を職場も望んでいるとき
- (42) 痛風を患い本来の業務ができず、改善努力もみられない料理長の賃金を大幅に減額したいとき
- (43) 労災事故で被害を受けた社員が糖尿病を患っており、それが原因で被害が拡大したとき
- (44) 休職期間延長の申し出があったとき
- (45) 脳卒中から復職した社員と職務限定の合意をしたところ、当該職務が消失したとき
- (46) 脳梗塞に関患した営業部長を解雇したいとき
- (47) 脳卒中を理由に合意退職した社員が、会社に解雇されたら労働基準監督署に相談したとき
- (48) 定年に達した社員が就労不能になったとき

●内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。

病気とたたかう社員への対応がわかる！

# 疾病を抱える社員の 労務管理アドバイス

—メンタルヘルス・がん・糖尿病・脳卒中—

共編 馬場三紀子 (特定社会保険労務士)  
大嶽 達哉 (弁護士)  
高尾 総司 (医師・労働衛生コンサルタント)

- ◆実際の相談事例を基に、うつ病やがんなどに罹患した社員を取り巻く諸問題に対処するためのアドバイスを掲げています。
- ◆社会保険労務士や弁護士が豊富な経験に基づき、治療と仕事の両立を支援するための具体的な方を解説しています。
- ◆産業医としての実務経験豊富な医師によるアドバイスを掲載しています。



A5判・総頁290頁  
本体価格 3,500円+税  
送料実費

0120-089-339 受付時間 8:30~17:00 (土・日・祝日を除く)  
WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>  
E-mail [eigyo@sn-hoki.co.jp](mailto:eigyo@sn-hoki.co.jp)



法令情報を配信!

電子書籍も  
新日本法規WEBサイトで  
発売!!

〈電子版〉  
本体価格 3,200円+税

パソコン iPhone/iPad Android 端末 でご利用いただけます。  
iPhone/iPadはAppStoreより、Android端末はGoogle Playより専用ビューアアプリをダウンロードしてご利用ください。パソコン版は、電子書籍データのダウンロードではなく、直接サーバーにアクセスするストリーミング形式になりますので、閲覧時にはインターネットへの接続環境が必要です。

新日本法規出版株式会社

本社 総務本部 〒460-8455 名古屋市中区栄1丁目23番20号  
東京本社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地

札幌支社 〒060-8516 札幌市中央区北1条西7丁目5番  
仙台支社 〒981-3195 仙台市泉区加茂1丁目48番地の2  
東京支社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地  
関東支社 〒337-8507 さいたま市見沼区南中野244番地1  
名古屋支社 〒460-8456 名古屋市中区栄1丁目26番11号

大阪支社 〒540-0037 大阪市中央区内平野町2丁目1番12号  
広島支社 〒730-8558 広島市中区国泰寺町1丁目5番9号  
高松支社 〒760-8536 高松市扇町3丁目14番11号  
福岡支社 〒810-8663 福岡市中央区大手門3丁目3番13号  
(2020.8)51001411

この印刷物は環境にやさしい「植物性大豆インキ」を使用しています。

総合法令情報企業として社会に貢献

新日本法規出版

公式Facebookページ  
法律出版社ならではの情報を発信



# 内容見本 (A5判縮小)

## [29] 胃がんに罹患した社員から遅刻する時間に年次有給休暇を使いたいと言われたとき

**Case** 胃がんに罹患し退職後職場復帰した社員から、週に1回放射線治療のため継続的に外来に通院する必要があり、通院の際は2時間遅刻するので、その時間に年次有給休暇を使いたいとの申出がありました。どうしたらその時間に年次有給休暇を付与できるでしょうか。

### ◆ アドバイス ◆

年次有給休暇は、原則として1日単位で付与する必要がありますが、一定の要件の下、時間単位で付与することも可能です。年次有給休暇をどのように利用するかは社員の自由であるため、一定の要件を満たしていれば、遅刻した2時間を年次有給休暇として付与すること、日数の

## [37] 糖尿病の種類に応じて対応するとき

**Case** 40代の営業担当の社員が2型糖尿病に罹患していることが分かりました。本人は就労の継続を希望しており、有能な社員で人手不足でもあることから、会社としても引き続き就労してほしいと考えています。どのような対応をすればよいでしょうか。

### ◆ アドバイス ◆

会社は、社員の健康に配慮すべき義務を負います。糖尿病に罹患した社員がいる場合、個々の社員の状況に応じて、就労が可能となる環境を整え、疾病が増悪しないように配慮すべきです。特に、糖尿病は、完治することが難しいので、治療の継続を支援する体制を築く必要があります。

### 解説

1 糖尿病とは  
ヒトの体内では通常すい臓からインスリンが出て、血液中の糖の濃度をコントロールしています。糖尿病は、体内でインスリンが十分に働かないために、血液中の糖が濃くなりすぎてしまう病気です。  
糖尿病は、その原因により、①1型糖尿病、②2型糖尿病、③特定の疾患等によるもの、④妊娠糖尿病の大きく4つのタイプに分けることができますとされています。

向が強く影響している」として主治医の診断書の有効性を否定し、休職期間満了による退職が認められています。

こうしたことから、単に診断書に「復職可能」との記載があった事実にもかかわらず、復職後の労働者の様子についても注意しておくことが肝要になります。

### 対応

1 本人との面談  
本ケースの場合、会社は本人との面談により十分な状況把握及び本人の意向を聴取する必要があり、休職により業務から離れていたという事実を踏まえて、現時点での自信のなさが何に起因するものなのかを相互に理解した上で、復職に対する不安を解消することが大切です。

2 主治医への確認  
社員本人との面談の中で、復職に当たりその病状について疑義が生じる場合もあります。そのときは、社員本人の同意を得て「医療情報開示同意書」（後掲書式参照）を作成し、本人同席のもと人事担当者等が主治医に直接、社員の病状を確認した上で復職後の担当業務内容について話し合い、当該社員の健康状態が悪化しないことを第一に復職の可否を決定する必要があります。また、産業医等が当該社員の診察、面談を経た上で、産業医等から主治医に直接確認してもらう方法もあり、医学的見地からの解決は大変重要なものといえます。

3 最終判断  
前述した医学的見地に基づく復職の可否の最終判断は会社が行うこととなりますから、当該判断に必要な情報は正確に収集する必要があります。

### 書式

#### ○医療情報開示同意書

#### 医療情報開示同意書

私は、貴社又は貴社の指定する医師が、私の主治医である〇〇病院の〇〇医師より、私に関する診療記録、看護記録、カウンセリング記録及びレントゲン写真（初診以来今日までに作成されたもの及び今後作成されるもの）の写しの提供を受けたり、私の病状に関して直接聴き取りを受けることについて同意いたします。

令和〇年〇月〇日

東京都〇〇区〇〇町〇丁目〇番〇号  
〇〇株式会社 〇〇〇〇  
東京都〇〇区〇〇町〇丁目〇番〇号  
〇〇〇〇 殿

## [11] 休職期間満了日が近い社員の復職に不安があるとき

**Case** うつ病を発症して長期にわたり休職している社員の休職期間満了日が近づいてきました。主治医の診断書には復職可能と記載しており、会社も復職を判断する手続を経て復職日を決めましたが、本人は復職を希望しているものの、業務が従前のようにできるか不安な様子です。

### ◆ アドバイス ◆

主治医の診断書の内容は、患者である社員の希望に影響を受けていることもあるので、主治医の意見だけでなく、産業医等の意見も踏まえて会社は復職の判断を行った方がよいでしょう。急いで復職したことが社員の健康状態を悪化させるケースもありますから、社員との面談内容を重視し、場合によっては、産業医等に受診させる、又は社員の同意を得てその主治医と面接を行う等、状況を正確に把握することが必要です。

### 解説

1 私傷病休職制度  
私傷病休職制度とは、業務外のケガや病気（以下「私傷病」といいます。）によって療養が必要な場合に、使用者が労働者に対して一定期間就労義務を免除し、又は就労を禁止する制度です。これは、私傷病を理由に働けないからといっていきなり解雇するのではなく、療養に必要な期間、解雇を猶予するための措置と解するのが通説です。その

ります。なお、最終判断までのプロセスには時間を要しますから、休職期間満了日前から余裕を持って行うべきでしょう。

### 産業医からのアドバイス

休職期間満了間際になって急に復職困難であることが判明するわけがありませんから、前もって対応を検討しておかなければなりません。療養中には週1回の療養・復帰準備報告をさせ、満了日から遡って2、3か月の時点でおお、療養専念段階ならば、その時点で事実上、復職困難であることの共通認識を確認するようにしましょう。

会員・組合員の皆様

埼玉県社会保険労務士協同組合

新刊書

購読者特典

書式データ(Word)を新日本法規出版株式会社  
WEBサイトよりダウンロードできる!

## 『個別労働トラブルにおける 和解のポイントと条項例』

のご案内について

謹啓 時下ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

さて、このたび標記新刊図書が新日本法規出版株式会社より発行されました。

本書は…

労働トラブルにおける「和解」に焦点を絞り、個別労働紛争特有のリスクと当事者のニーズを踏まえて解説されたものです。

双方が納得できる解決に向けて、検討すべき事項と和解のポイントを示すとともに、実務経験豊富な執筆陣のノウハウが盛り込まれ、緻密かつ汎用性の高い条項例と書式が豊富に搭載されています。

つきましては、各位好個の実務書としてお役立ていただけるものと思料し、「疾病を抱える社員の労務管理アドバイスーメンタルヘルス・がん・糖尿病・脳卒中ー」と併せてご案内いたしますので、ご希望の向きは下記要領にてお申込みください。

敬 白

記

### 1. 書名および価格

新刊書〈単行本〉

個別労働トラブルにおける 和解のポイントと条項例

価格 4,730円(税込) 送料460円

再案内〈単行本〉

疾病を抱える社員の労務管理アドバイス

ーメンタルヘルス・がん・糖尿病・脳卒中ー

価格 3,850円(税込) 送料460円

※2書籍以上お申込みの場合、送料は発行所負担といたします。

### 2. 申込方法

裏面のFAX申込書(048-687-3501)にてお申込みください。

### 3. 納品および

代金支払い方法

発行所より直接納品されます。代金は、ご注文品に同封の請求書により郵便局または全国の主要コンビニエンスストアおよび、料金収納端末設置店にてお支払いください。

また、請求書に記載されているバーコードからスマホ専用アプリ PayPayとauPAYでもお支払いいただけます。

※お客様都合による商品の返品はできません。万一、商品の不備・不良または注文した商品と受取った商品の相違による交換は、商品到着後1週間以内にご連絡ください。

※お申込みいただきましたお客様のお名前・ご住所などの情報は、ダイレクトメールのお届けなど発行所の営業活動に限り使用され、厳重に管理されております。

※この案内に要した諸費用はすべて発行所の負担です。

このご案内は埼玉県社会保険労務士会の協力事業として会員の為に行うもので、同会の了承を得てお送りしています。

(発行所および  
お問い合わせ先)

新日本法規出版株式会社 関東支社

〒337-8507 さいたま市見沼区南中野 244 番地 1

TEL(048)687-6377 FAX(048)687-3501

(35-07020)

