

メンタルヘルス リスク管理術

企業を守る

第7回

高井・岡芹法律事務所



弁護士

岡芹 健夫

◆励ましは禁物

1 不調悪化の防止
メンタルヘルスの不調については、その原因、経過といったメカニズムは、まだ詳細には解明されていない。従って、周囲のちょっとした言動によつて、予測もできない病状の悪化が生じてしまうこともあるし、最悪の場合、不調(特にうつ病)が増悪して、自殺などの事態に至ってしまうこともみられる。よつて、メンタルヘルスの不調者を発見した場合、まずは、それ以上の不調の増悪を防ぐことが第一である。

この点で、よく言われているように、メンタルヘルスが不調と思われる者を変に励ましたりするのは禁物である。メンタルヘルスの不調者はただでさえ心身のバランスを崩しているのだから、そのような状態で頑張れなどと言われても、心がついていくことができず、そのためにかえつて落ち込んでしまい、さらに不調の度合いを濃くするとうる患

循環に陥ってしまう危険があるからである。適切な言葉掛けとしては、①不調者のそれまでの努力をねぎらう、②当該不調者が会社にとっての人材・戦力であることを伝える、③復調したら仕事に邁進して欲しいので、今は治療を念頭にゆつくりと休養をとって欲しい、といったことが挙げられる。

◆労災なら解雇できず

(2) 不調の原因の差違による人事措置の違い
また、メンタルヘルスの不調に至った原因は何か、特に業務に起因するものであったか否かも、検討する必要がある。結論からいえば、メンタルヘルスの不調によつて通常の業務に就けない者は、その不調が業務に起因するもので

性の問題については、各種の裁判が存在するが(最近でやや耳目を引いたものとしては、東芝事件II東京高判平23・2・23)、その説示を概ねまとめれば、①業務量(労働時間等)、業務の納期の切迫性、②業務内容の新規性、配転など仕事内容および環境の変化、③人間関係(パワハラ等)等の事情から窺われる業務による心理的負担の軽重により、業務起因性を判断しているところである。

3 専門科医による診断書の取得

(1) 専門科医への受診の勧めおよび命令
会社としては、まずメンタルヘルスの不調が疑われる者が存在する場合には、本人への安全配慮義務を尽くしつつ適切な人事措置を行うために、まず実情(症状)を知らなければならぬから、本人に対して専門科医への診断を勧めることとなる。

配転や休業を検討

専門科医の診断踏まえ

めにも必須の手続きである。

2 不調の程度、原因を分析

(1) 不調者への人事措置
前述のように、当面、極力悪化を防ぐ対応をしつつ、そのうえで会社としては、不調者の不調の程度がどのようなものか、端的にいえば、通常の就業が可能か不可能かを早期に理解する必要がある。不調が軽度なものであれば、休養・配転といった措置で本人の負担を軽減することを考え

なければ、会社の就業規則による休業、休職制度の適用を受け、一定期間を経ても復帰できない場合、自然退職または解雇となるのが通常である(ただし、有期雇用者の場合には、会社の就業規則に休業、休職制度が設けられていないことも多い)。

しかし、メンタルヘルスに関する専門科医(精神科医、心療内科医)への受診を勧められること自体、当該不調者より抵抗を受けることが多々ある。その場合、会社としては、当該不調者を極力説得して受診に導くのが妥当ではあるが、あくまで従わない場合、最終的には会社の業務命令で受診を求めることとなる(詳細は、次回の「メンタルヘルス不調者への受診要請・命令」の稿に譲る)。

なお、労働者には医師選択の自由もあるので、仮に会社より特定の専門科医の受診を

一方、業務起因性が認められる場合には、労働基準法第19条1項の解雇制限を受け、メンタルヘルスの不調の療養中は、自然退職扱いまたは解雇を為し得ないので、通常、会社に在籍のまま、療養することとなる。

この問題は、要はその診断書がどこまで信用し得るにかかっているのであるが、会社としては主治医に意見聴取を行うことが適切な対応である。殊に、実務上、主治医は当該不調者のみから話を聞き、業務内容を十分に理解しないままに診断していることが少なくないので、会社から、当該不調者を巡る状況を然るべく説明することが必要である。ただし、不調者の主治医に意見聴取する場合には、当該不調者の同意が必要である(「プライバシー」の観点から)。

逆にいえば、この同意が存在しない主治医の診断書については、会社としては必ずしも重んじなくともよいということになる。従つて、そのような場合には、その主治医の診断書があつたからといって、それだけで当該不調者を真実、メンタルヘルスの不調と認める必要はない場合が多いであろう。

不調者発見時の対応