

労務相談室

第11回



特定社会保険労務士 **大倉 昭治** (あらた経営労務事務所)

所 属 愛知県社会保険労務士会
労働問題研究会 (アイチ工業ネットワーク)
NPO法人中部日中経済交流会

役 職 愛知県社会保険労務士会名古屋西支部幹事
愛知中央SR経営労務センター理事

その他 企業勤務経験を活かした労務管理を得意分野とする。
※個別のご相談は中川法人会事務局を通してお願いします

メンタルヘルス その2

～メンタルヘルス不調者が発生した時どうするのか～

近年、職場生活において強いストレスを抱え、心の健康問題を抱える労働者が増加傾向にあり、欠勤・休職・離職が急増しています。企業にとって、職場生活のストレスによるメンタルヘルス不調者への対策を整えることは重要課題となっており、シリーズでこの問題および対策を採り上げてまいります。

ここ3ヶ月間激しい頭痛やめまいがするといった欠勤と出勤を交互に繰り返す社員がいます。本人は職場のストレスが原因だということで、一度心療内科の先生に診てもらって診断書を出すようにいいましたが、応じてくれません。しばらくの間休んで治療に専念させることはできるのでしょうか。心の病にかかったと思われる社員を休職させるときに、特に気をつけることがあれば教えてください。

Q1



A 多くの企業様では、就業規則を作成のうえ社員の方々に周知されていることと思います。質問の事案に対しスムーズに対応ができるかどうかは、この就業規則が問題が起きたときにキチンと対応できる役にたつ就業規則なのかどうかにかかっているといっても過言ではありません。

会社(使用者)と社員(労働者)の関係は、労働契約の上に成り立っている訳ですが、この契約は、労働者が使用者に労務を提供し、その見返りとして使用者が労働者に賃金を支払うという関係にあります。契約当事者の一方である労働者がその義務(労務提供)を履行できない場合、債務不履行として解雇が議論されるのが原則といえます。休職とは、労働者に労務提供ができない事由が生じた場合に、使用者がその労働者に対して労働契約関係自体は存続させつつ労務提供を免除すること、または拒否することであるといえます。休職は解雇猶予措置であるともいわれます。

休職を会社から労働者への命令権として取得するためには、就業規則に休職規定を設ける必要があります。このへんがあいまいだと休職が労働者の当然の権利と理解されてしまう危険性があります。

休職期間の決め方も重要です。会社を治療のため休ませるといことは、他の社員及び会社に負担がかかることになり、特に人数の限られている企業では大変です。当職としては(特に中小企業様には)休職期間を例えば3ヵ月位と短めに設定されることをお勧めしています。なお、休職期間の延長可能規定もあった方がいい場合もあるでしょう。

メンタルヘルス不調者が精神疾患にかかっていることが疑われる場合には直ちに具体的な指示ができるように、就業規則に「会社指定の専門医への受診命令」を入れておくべきです。社員が病院への受診を拒否したので企業としてそのまま何もしなかったとして、企業としての安全配慮義務違反に問われる危険のないようにしてください。

専門医に診断してもらい、医師の診断書に「就労不能であり、通院加療○ヵ月を要する」と記載されていれば本人が休職事由に該当することが明確となり休職命令を下すことができます。

職場復帰した後にすぐに休職に戻る状態が、数年続いています。会社に籍だけはありますが、ほとんど出社せずに休職期間が終了する直前になると出社し、またすぐに休職するのです。欠員となったままなので周囲の社員の実務的負担や心理的負担が大きくなっています。このような場合は解雇はできないのでしょうか。

Q2



A 心の病の場合は、再発を繰り返すため本人も辛いと思います。故意にそのように繰り返しているわけではないと思うのですが、このような状態が数年にわたるとなると周囲の社員の負担が大きくなり、職場の中での人間関係の悪化や過重労働の誘引にもなりかねません。またその結果、第2、第3の心の病になる社員がでてくる可能性もあります。そのため、多くの会社様では、就業規則に次のような休職期間通算規定を置きます。

- 1.社員が復職後○ヵ月以内に同一ないし類似の事由により欠勤ないし通常の労務提供をできない状況に至ったときは、復職を取り消し、直ちに休職させる。
- 2.前項の場合の休職期間は、復職前の休職期間の残期間とする。

この規定により、定められた休職期間が満了したのであれば、解雇ではなく休職期間満了による自然退職となります。

うつ病発見のための「ケチな飲み屋」のサイン

うつ病の可能性のある業務上の6つのサイン(兆候)をあらわしたものを

け…欠勤

の…能率の低下

ち…遅刻・早退

み…ミス・事故

な…泣き言を言う

や…辞めたいと言い出す

いままでの話は、メンタルヘルス不調者が私傷病の場合です。次回はパワーハラスメントについて取り上げます。

