

2023.6.21

第2回セミナー

メンタルヘルス従業員への対応方法

～トラブル化を避けるために～

法律事務所ASCOPE
弁護士 佐々木 将太

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 メンタルヘルス従業員対応の特徴
- 3 メンタルヘルス従業員の状態の確認
- 4 状態確認を経た後の対応方法
- 5 質疑応答

1 本セミナーの目的

- ・近年メンタルヘルスに起因する精神疾患にかかり十分に勤務できない従業員が増えている
- ・精神疾患の原因となる事象が職場にあるか否かで対応が大きく異なる
- ・メンタルを病んでいる従業員への対応は慎重に行う必要がある

➡精神疾患を原因として十分に勤務できない従業員への対応にあたっては、十分な調査を行い、適切な対応判断が必要になる。

1 本セミナーの目的

◆相談事例①

勤務態度が悪く、周囲とも度々トラブルを起こしている問題従業員に対し上司が注意をしたところ、適応障害を発症したとの診断書を提出して休職制度を利用したいと主張してきた。

休職させて問題ないか。

1 本セミナーの目的

◆相談事例②

適応障害を発症した従業員が、症状悪化を防ぐため在宅勤務を行うべきとの内容の診断書を提出してきた。在宅勤務の実施に応じなければならないか。

2 メンタルヘルス従業員対応の特徴

◆メンタルヘルス従業員とは

明確な定義が存在するわけではないが、心の健康を害し、精神疾患を発症したことによって、十分な勤務ができない従業員をいう。

- ➡ 勤怠不良の従業員対応と同様、勤怠不良の原因の除去を目指すことになる。
- ➡ 精神疾患の内容と心身の状態の確認を行う。

2 メンタルヘルス従業員対応の特徴

◆メンタルヘルス従業員対応の注意点

通常の勤怠不良従業員とは異なり、その理由が精神的な疾患であることから、本人への対応方法や、事情調査の方法がセンシティブになる。

(例)精神疾患を理由に休職を申し出たところ、詳しい内容を直接、長時間の面談で問いただされ、病状が悪化してしまった。

2 メンタルヘルス従業員対応の特徴

◆メンタルヘルスの不調が業務に起因するとの主張

メンタルヘルス従業員に対応するにあたって、本人から、ほかの従業員との関係性や上司から叱責など、業務に起因して精神疾患にかかったとの主張がされることが多く見られる。

➡業務起因性が認められる場合、対応の方法は大きく異なってしまう。

2 メンタルヘルス従業員対応の特徴

◆メンタルヘルス従業員の特徴まとめ

- ・勤務が十分でなくなっている精神疾患の内容と心身の状態の確認が必要
- ・状態の明確化にあたり、本人に必要以上の負荷をかけることがないように注意する必要がある
- ・本人から、業務に起因して精神疾患となった旨の主張がされた場合はより慎重な対応が必要となる

3 メンタルヘルス従業員の状態の確認

◆業務に従事することが可能かの確認

・第一にそもそも業務に従事することが不可能なのか、何らかの配慮をすれば業務に従事することが可能なかを確認する必要がある。

➡医師作成の診断書、本人からの聴き取り、主治医からの聴き取り、産業医との面談など

3 メンタルヘルス従業員の状態の確認

◆メンタルヘルスに不調を来す原因の確認

- ・メンタルヘルスに不調を来す原因としては、私生活における人間関係や事故などの事象以外に、会社での人間関係や業務でのミス、あるいはパワーハラスメントなどが考えられる。
- ・原因に応じて対応内容も異なるので、明確にする必要がある。
- ・確認の方法は、業務従事の可否確認と同様ですが、業務に関連する事象が原因と考えられる場合は、社内の関係者に対する聴き取りも行う必要がある。

3 メンタルヘルス従業員の状態の確認

◆本人からの聴き取りにあたっての留意点

- ・メンタルヘルスに不調があることを前提に聴き取りを行う必要がある。
- ➡①長時間に及ばないようにする
- ②聴き取り側は2名程度にして圧迫感を与えないようにする
- ③問いただすような言い方はしないようにする
- ④録音をする

4 状態確認を経た後の対応方法

◆業務に従事することは可能な場合

- ・会社は安全配慮義務を負っているため、症状が悪化しないように、軽減業務（労働時間の短縮）を行うなどの配慮をする必要がある。

- ➡配慮にあたっては、主治医、産業医と相談し、どの程度の業務であれば可能かを検討する。また、不調の原因を避けるような形での配慮が望ましい。

4 状態確認を経た後の対応方法

◆本人や主治医から在宅勤務の実施を求められた場合

- ・会社における在宅勤務規程や、業務内容、在宅勤務の難易などを考慮して判断することになるが、原則としてメンタルヘルスの不調のみを理由として（例えば、通勤が苦痛など）、在宅勤務を認めることは、ほかの従業員との不公平感も生まれるため望ましくない。
- ・一方で、主治医や産業医の意見、メンタルヘルスの不調の原因からして、在宅勤務が最も望ましい場合で、在宅勤務を行うことの支障が特にない場合には在宅勤務の実施も選択肢になり得る。

4 状態確認を経た後の対応方法

◆業務に従事することが難しい場合～休職命令

- ・業務に従事することが難しい場合、就業規則に休職の定めがあるときは、休職命令を出すことが一般的である。
- ・就業規則に規定されている休職期間を満了しても回復の見込みがない場合には、休職を経ずに解雇することは考えられるが、例えば、高次脳機能障害が残るなど、回復の見込みがほぼないような場合に限り解雇を選択すべきである。

4 状態確認を経た後の対応方法

◆休職期間満了時の見極め

- ・会社の就業規則の定め方にもよるが、休職期間満了時に治癒しているかを、主治医や産業医の診断書、本人からの聴き取りなどに基づき判断する。
- ・原則従前の業務に従事させることになるが、当該業務が十分に遂行できない場合であっても、直ちに治癒していないと判断することなく、能力、経験、地位、会社規模、業種、配置異動の実情や難易に応じて、配置することができる現実的可能性がある他の業務に就くことができるかを検討する必要があります。

4 状態確認を経た後の対応方法

◆業務に従事することが難しい場合～退職勧奨

・例えば、従前から協調性を欠く従業員について、周りの従業員との関係性が悪化し、メンタルヘルスに不調を来すことがある。このような場合に退職勧奨を行い、将来的なトラブル化を避けることがある。

➡心身の状態が万全ではないことから、通常の退職勧奨以上に慎重に対応することが必要。また、休職制度があるにもかかわらず、「退職勧奨に応じなければ、勤務不十分として解雇する」などと発言した場合は、退職自体の効力が否定される可能性もある。

4 状態確認を経た後の対応方法

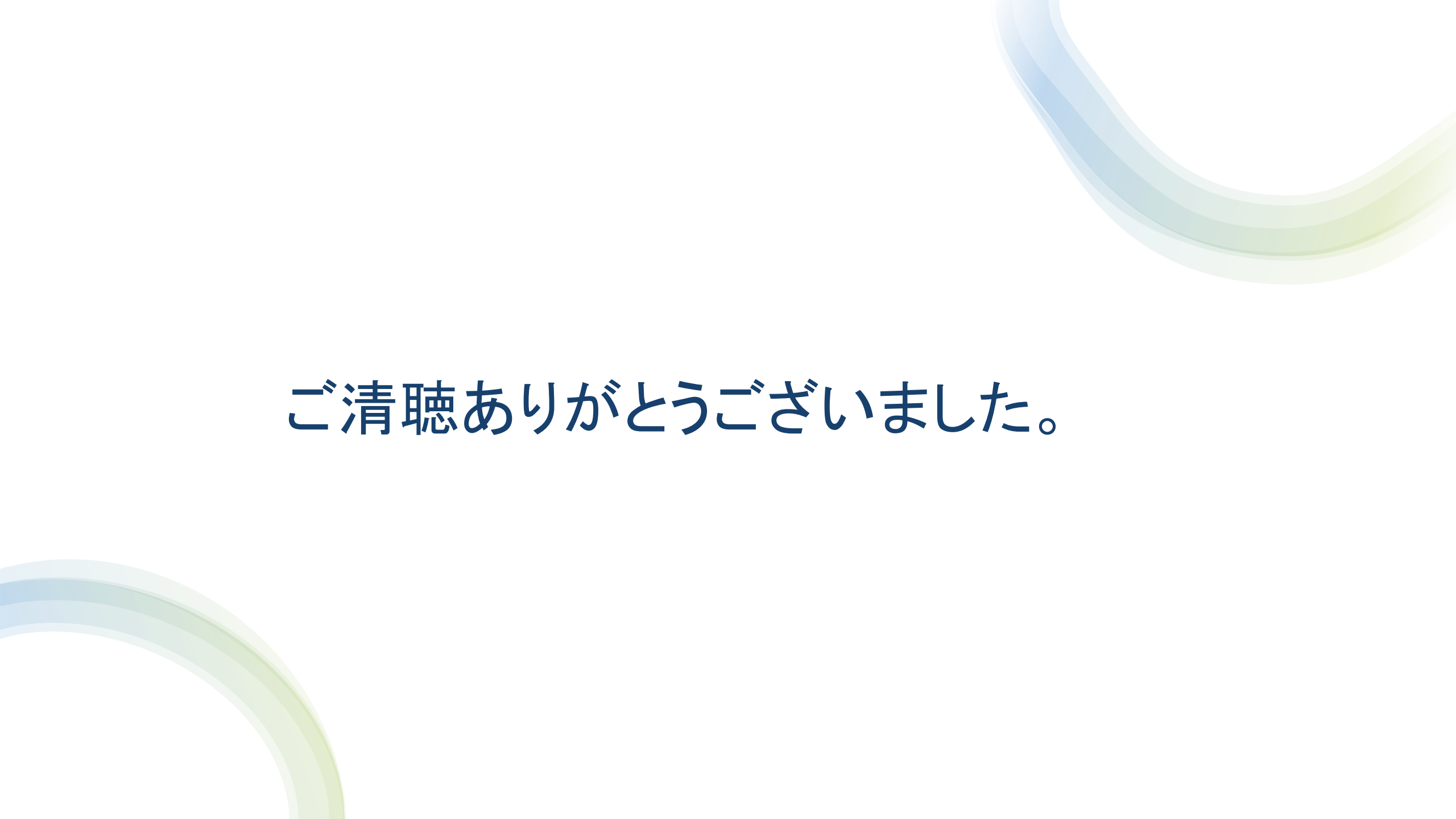
◆メンタルヘルスの不調が業務に起因する場合

- ・メンタルヘルスの不調が業務に起因する場合、業務従事ができないとして休職させ、休職期間が満了して当然退職としても、労基法19条1項の類推適用により、退職の効果が否定される可能性がある。
 - ・また、安全配慮義務違反を主張され損害賠償請求を受ける可能性がある。
- ➡メンタルヘルスの不調が業務に起因すると考えられる場合は、解雇はもちろん、休職期間満了による退職についても慎重に判断する必要がある。

4 状態確認を経た後の対応方法

◆業務起因性の判断

- ・メンタルヘルスの不調については、業務に起因するかの判断が困難な事例が多い。典型的には、長時間労働、新規環境・案件の対応、切迫した案件の対応、上司の叱責などがある。
- ・厚生労働省による「心理的負荷による精神障害の認定基準」を参考に、判断を行うことになる。



ご清聴ありがとうございました。