

特集

社員を守って、会社を守る！

メンタルヘルスに起因する 労務トラブルを防ぐには。

仕事や職業生活に強いストレスを抱える人や、
退職や離職、休職・退職者が増加傾向にある中、
心身の不調によるメンタルヘルスの問題は、
従業員の課題の1つです。
重傷な課題の1つは、メンタルヘルス不調者の対応にお
けるポイントとして、労務トラブルの発生を防止する
ためのポイントとして、労務トラブルの発生を防止する
ためのポイントとして、労務トラブルの発生を防止する



専門家に聞きました

休職規則の改定も視野に、
管理監督者の教育、メンタルヘルス
不調者の早期対応を心がけましょう。



西嶋社会保険労務士事務所
所長
特定社会保険労務士

にしじま しゅくこ
西嶋 淑子さん

心理的負荷による 精神障害の新しい認定基準

仕事によるストレス(業務による心理的負荷)により、精神障害を発症したとする労災請求が年々増加しています(図1参照)。このような中、うつ病などの精神疾患の労災請求事案について、平成23年12月、厚労省が具体例を示した労災認定基準を制定しました。誰もがわかりやすい判断基準を定めることで、労災認定審査業務上の労災にあたるか否かを迅速に行おうというものです。

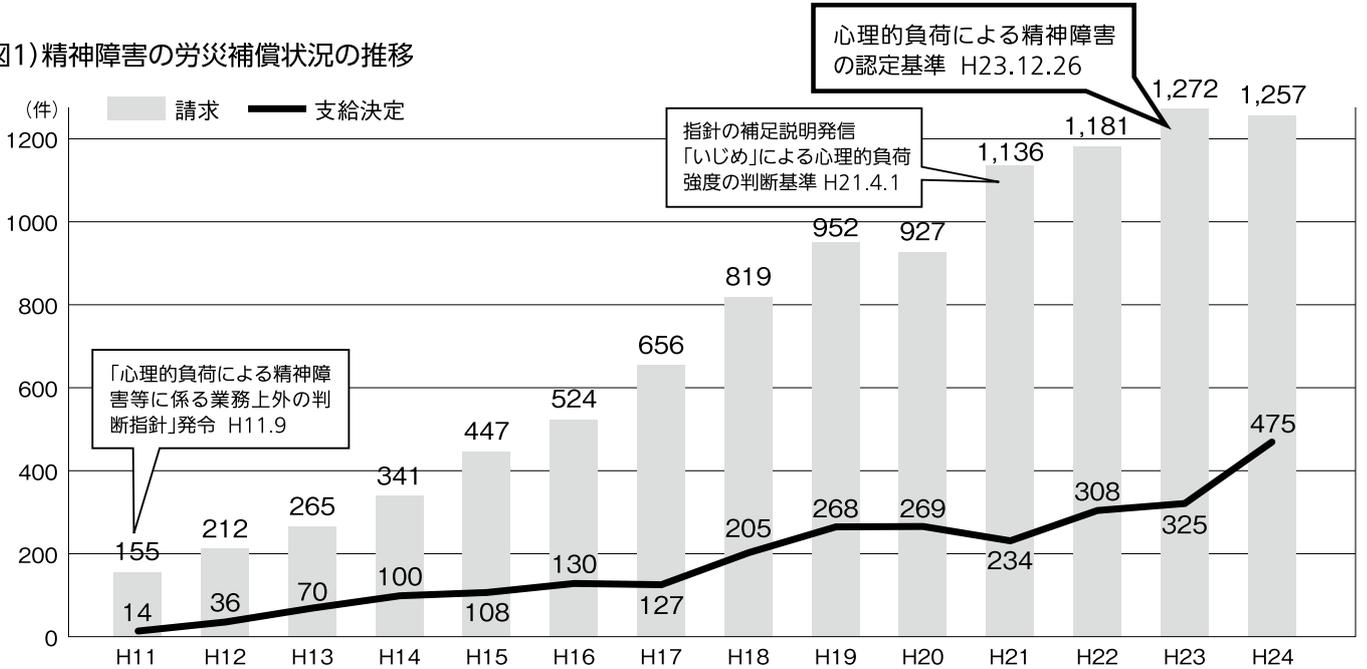
新しい認定基準では、認定要件と心理的負荷の強さを判断する「業務による心理的負荷評価表」が示されていますので、紹介しましょう(図2参照)。

※精神障害は、仕事や私生活でのストレスと、そのストレスへの個人の対応力との関係で発病すると考えられています。労災と認定されるのは、業務との因果関係(仕事による強いストレス)によるものと判断された場合に限られます。

〈注意すべきポイント〉

労働者が精神障害により労災と認定されれば、労務不能による解雇が制限されます(労働基準法第19条)。また

図1) 精神障害の労災補償状況の推移

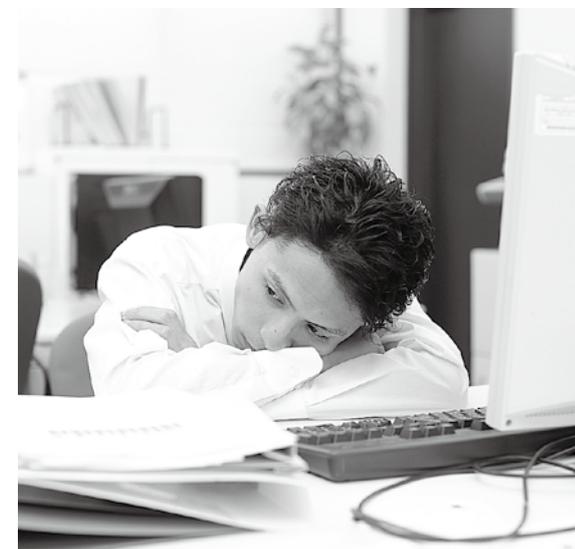


※厚生労働省発表のデータを参考に再構築しています。(※H23.12.26以降は判断指針、判断基準は廃止)

図2) 「業務による心理的負荷評価表」の例

特別な出来事	「極度の長時間労働」を月160時間程度の時間外労働と明示 「心理的負荷が極度のもの」に強姦やわいせつ行為等を例示された
労働時間数の具体例 (時間外労働時間数の評価)	強い心理的負荷となる時間外労働時間数は、 ・発病直前の連続した2カ月間に、1月当たり約120時間以上 ・発病直前の連続した3カ月間に、1月当たり約100時間以上
評価期間	原則は発病前おおむね6カ月以内の出来事のみ評価 セクシュアルハラスメントやいじめが長期間継続する場合には6カ月を超えて評価
複数の出来事の評価	心理的負荷のレベルを「強」「中」「弱」で判断。具体的な評価基準は ①「強」+「中」(または「弱」)=「強」 ②「中」+「中」=「強」または「中」 ③「中」+「弱」=「中」 (※③、④は近接の程度、出来事の数、その内容で総合判断) ④「弱」+「弱」=「弱」
発病者の悪化	私病として発病していた精神疾患の場合には悪化した時であっても労災対象とはしないとしてきたが、その後の過重な勤務等で増悪したなどと特に強い心理的負荷で悪化した場合には労災対象とすることとされた

※厚生労働省発表「心理的負荷による精神障害の認定基準の概要」を再構築しています。



新労災認定の要件

- ① 対象疾病を発病していること。
- ② 対象疾病の発病前おおむね6カ月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること。
- ③ 業務以外の心理的負荷及び個体側要因により、対象疾病を発病したとは認められないこと。

発症については、使用者責任が問われかねません(労災認定されたからといって必ずしも安全配慮義務違反とされるわけではありません)。しかし、一般的な裁判例では長時間労働や過酷な任務などによる債務不履行、不法行為などにより損害賠償義務が課せられることから、どのような基準で、何が労災になるのかを押さえておく必要があります。

認定基準が定める労災認定の要件は、基本的には次の通りです。

メンタルヘルス不調の社員への対応

「このごろ遅刻を繰り返す」、「休日明けに体調不良の理由で休む」、「最近元気がないと思っていたら、突然診断書を提出され『明日からしばらく病気休職させてください』と言われて驚いた」などといった話を、企業の担当者から聞くことが多くなりました。そこで、このような場合の対応の留意点は次のとおりです。

〈注意すべきポイント〉

① 病気休職者への配慮

自社の病気休職制度や傷病手当金など福利厚生制度、休職中の給与等についての説明を行い、病気の治療に専念できる環境を整え、安心感を醸成することが大切です。プライバシーへの配慮にも気を付けてください。



※本人が労災の請求をしたいというのであれば、会社としては当然ながら勤務実態報告書等の協力をすべきです。しかし、業務の関係で発症したのかどうか判断に迷う場合は最寄りの労働基準監督署と相談しながら、私傷病として健康保険を使用するケースも検討しましょう。

② 休職者が出た職場環境の改善

病気になった原因を過度に詮索することは慎まなければなりません。休職者について長時間労働がなかったか、他のメンバーの勤務時間は適正か、もし原因が職場にある場合はほかの休職者を出さないよう早めに改善する必要があります。

③ 企業全体への対応

一般的には、企業の弱い部分に、あるいは弱い立場のところで問題が発生する傾向があると言われています。各職場固有の問題を抱えていないか、業務の流れに問題はないか、職場の人間関係は良好か、コミュニケーションはうまくとれているかなどを確認しておくことが重要です。

メンタルヘルス問題を抱えた従業員を把握する最初の入り口は管理監督者であるという調査結果もありますので、管理監督者の教育も重要です。管理監督者研修などを行い、メンタルヘルス不調者の早期発見、早期対応を心がけてください。

メンタルヘルス不調者の配置転換などについて

メンタルヘルス不調者には、最大限の配慮として、本人の了解を得ずに「人事異動」と称し、配置転換を行うことがあります。会社の人事権の問題ではありますが、良かれ

と思つて配置転換をした結果、本人は理由もなく突然行われた配置転換に気持ちが悪くなり、さらに病状が悪化したケースもあります。ですから、本人と十分話し合いながら進めることが重要です(※必ず本人の承諾を得なければならぬというものではありません)。

メンタルヘルス問題に対応した休職制度(休職規程)の整備

メンタルヘルス疾患は治りにくく、休職と復職を繰り返すケースが少なくないと言われています。一方で、一度休職した後再発することなく勤務をしている人たちもたくさんいます。しかしながら企業の対応としては、休職と復職を繰り返す場合を想定した規定にしておくことが望まれます。

〈注意すべきポイント〉

就業規則改定のポイントは、「休職と復職を繰り返す場合の通算規定」と、「休職の診断書が提出されなくても会社が休職を命ずることができる」とする規定も入れておくことです。

また、欠勤などはなくても、職場の人たちとの間にトラブルなどが発生し、明らかに療養を必要とする場合に備えて、休職規定に「精神又は身体上の疾患により労務提供が不完全な時」と定めておくことをお勧めします。労働者本人が病院を受診しないと、主治医から「労働者本人は休職を希望していないので、休職の診断書は出せない」と言われるケースもあり、右記規定はそのような場合に対応できるものです。

休職については、勤務状況を明らかにすることや、会社指定の医師や産業医を受診させることなども念頭におきながら慎重に進めるべきですが、業務に支障が出てからでは遅いので、就業規則に根拠規定を用意しておくことが重要になります。

職場復帰への対応

従業員数が少ないと、復職する人を待ちきれずに新たに人を雇い入れてしまうことがあります。復職したいと申し出た人に「君の席はもうない」と言ってしまうと、復職に発展しないよう、復職についての対応を検討しておく必要があります。

主治医による職場復帰可能の判断（診断書）が出されたら、次は会社として職場復帰ができるまでに回復しているか見極める必要があります。判断基準は以下の点を参考にしてください。

- ・労働者が十分な意欲を示している。
- ・通勤時間帯に一人で安全に通勤ができる。
- ・決まった勤務日、勤務時間に就労が継続して可能である。
- ・業務に必要な作業ができる。
- ・作業による疲労が翌日までに十分回復する。
- ・適切な睡眠覚醒リズムが整っている、昼間に眠気がない。
- ・業務に必要な注意力・集中力が回復している。

〈注意すべきポイント〉

会社を長期間休んでいた人が、いきなり8時間勤務に就いては体力的にきついことから、短時間勤務や軽作業から始まるケースが多いようです。

この場合でも、朝は始業時刻に出勤することから始めてください。短時間勤務だからと、通常の始業時刻より始業時刻を遅らせると、通常勤務に戻った時に長続きせず、結果的にまた病休休職をすることになる例を多く見受けました。まずは始業時刻に出社する、それから体力の回復に合わせて勤務時間を長くしていくことが、職場復帰をスムーズに行う秘訣ではないでしょうか。何から手をつければ良いのかわからないという方、管理者教育でお悩みの方は、社会保険労務士や仙台商工会議所の専門家相談メニューなどを活用してみたいかがでしょうか。

職場におけるメンタルヘルス対策に乗り出そうと思ったら

ここまでメンタルヘルスに起因する労務トラブルを防ぐ方法を知っていただきました。ここからは、仙台商工会議所がご提供するサポートメニューを紹介します。

① 検定を活用し管理監督者を育てよう！

商工会議所では「メンタルヘルス・マネジメント検定」を実施し、心の健康と活力ある職場づくりに役立てていただいています。

試験は、職位・職種別に3つのコースがあり、出題内容も異なります（詳細は左記一覧をご覧ください）。

今回の試験日は11月2日。試験への準備期間も充分！今号をきっかけにメンタルヘルスの勉強を進め、11月の試験にチャレンジしてみませんか？

メンタルヘルス・マネジメント検定についてのご質問はワンストップサービスセンター（022-265-8124）までお電話ください。

② 商工会議所の相談窓口を活用しよう！

メンタルヘルス対策をはじめ、経営に関するお悩みの解決は、当所の窓口へご相談ください。

専門家からの無料アドバイス（専門家を無料で事業所まで派遣します）をご希望の方は、経営支援チーム（022-265-8127）までお気軽にお電話ください。

※専門家無料派遣のご利用には従業員数など一定の条件があります。詳細は担当部にお問い合わせください。

■メンタルヘルス・マネジメント検定試験の内容

到達目標	目的	対象	コース
<p>企画・立案・実施ができる。</p> <p>他の専門機関との連携、従業員への教育・研修等に関する</p>	<p>推進</p> <p>社内のメンタルヘルス対策の</p>	<p>人事労務管理スタッフ、 経営幹部</p>	<p>I種 マスター コース</p> 
<p>部下が不調に陥らないよう普段から配慮することにも、部下に不調が見受けられた場合には安全配慮義務に則った対応を行うことができる。</p>	<p>部門内、上司としての部下のメンタルヘルス対策の推進</p>	<p>管理監督者（管理職）</p>	<p>II種 ラインケア コース</p> 
<p>自らのストレスの状況・状態を把握することにより、不調に早期に気づき、自らケアを行い、必要であれば助けを求めることができる。</p>	<p>組織における従業員自らのメンタルヘルス対策の推進</p>	<p>一般社員</p>	<p>III種 セルフケア コース</p> 