

すぐに役立つ！ 総務・人事の実務

ここが
ポイント！

(文責) 鈴木社会保険労務士事務所
社会保険労務士 鈴木 早苗
中野区沼袋2-15-11-301
TEL 03-5345-9727
URL <http://www.suzukey-stone.com>



第1回 メンタルヘルス対策の問題点

1. 画一的な対策 ころの病（うつ病）は多岐にわたります。現在の対策は「真面目で几帳面」で「仕事熱心」な人を想定
2. 診断書の取扱 復職時等にみられる主治医の見解と会社の見解の乖離
3. 就業規則の未整備 規定化されていても、実際の対応時に運用できない規定

I. 会社の対策

会社の管理職研修等によって、「診療内科」「精神科」に対する抵抗感も弱まり、早期の受診が促されるようになりました。

「がんばれ！と声をかけてはいけないんだ」これは、ずいぶん多くの人を知るところとなりましたね。

過重労働、ノルマなどのプレッシャー、人間関係など「職場環境が要因」の場合は、会社側のこれまでの調整で、それなりに予防の効果がでています。ただ、それだけでは、対応できない事例もあります。

- ・職場環境が要因ではなく、性格傾向などの個人要因が大きく関与している場合
- ・人格的に未熟が「うつ病」発症の背景にあると考えられる新型うつ病と呼ばれるものの場合

これらの場合には、過重労働やプレッシャーの軽減措置では改善されません。

II. 必要な対策

○職場で事例をしっかりと診立て（うつ病のどのケースなのか）

それぞれの事例に応じた対応が必要

○主治医からの情報収集

主治医の診断書は「抑うつ状態」などあいまいな表現が多い。

会社の求める業務遂行能力とは関係なく症状の回復度合いで職場復帰の可能性を判断している。

◆回復度合いは診断書だけでは計れない



○産業医・保健師・カウンセラーの助力を仰いで、事例を正しく診立てる

- ・主治医に会社の制度、職場状況を伝え、情報交換に努める

○産業医を選任する義務がない事業場の場合

人事労務担当者が主治医と情報交換して正しい診立てを行う

○就業規則等の整備

病気のことは専門家に任せるとするのは間違いではありませんが、

職場におけるメンタルヘルス対策とは「職場でころの病の発生を防ぎ、問題を抱えた従業員を支援すること」

III. 会社として規定すること

- ・どのような手続き
- ・どのような期間
- ・どのような内容の支援

◆具体的に

- ・復職時の判断方法
- ・リハビリ勤務を設けるのか
- ・復職後一定期間内に欠勤した場合の取扱いなど

各々の会社の風土、慣習、労働組合、労働者代表の意見聴取などから、規定を整備することが必要です。

その規定を見れば対応できるようになっているかどうか、確認してみてください。

IV. 留意点

会社の支援が過度になりすぎると、周囲の負担感・不公平感を招くおそれがあります。

これでは、かえって従業員のモチベーションを低下させてしまい、職場の雰囲気悪化しかねません。

会社が従業員を支援することは意義深いことですが、会社は労務提供の場であって、治療機関ではありませんから、その支援にも限界があります。

支援はあくまで一定の範囲内で行うとするためにも、就業規則等で「明確に」定めておくことが重要です。

ここまでお伝えしてきたことは、まさに「新労務管理リスク」とも言えるものです。

人の問題は会社の大きい、小さいに関係なくおこり得る問題です。

鈴木社労士のメールマガジン（無料）は毎週好評配信中！（登録で就業規則マニュアル等特典あり）
詳しくは **鈴木社労士 メルマガ** で検索、または上記URL からどうぞ。