

元 氣 の 源 通 信

人事労務・社会保険等手続き・助成金・給与計算

特定社労士・経営士 深川順次
福岡市博多区比恵町 11-7-701
TEL 092-409-9257 FAX 092-409-9258

(今月の言葉) 心の病で休業する従業員への対処法

- ① 採用の際に応募者に過去の精神の病歴を尋ねてもよいのか?
- ② 虚偽の申告をおこなった従業員を解雇できるのか?
- ③ うつ病で欠勤した従業員にどう対応すればよいのか?
- ④ 期間満了間近の従業員にどう対応すればよいのか?
- ⑤ 職場復帰してくる従業員にどう対応すればよいのか?

2012年6月号(第114号)

前回(5月号)でも述べましたが、心の病で長期欠勤する従業員が増えています。平成20年には精神疾患の患者数(医療機関にかかった患者数)が323.3万人に上り、平成11年よりも120万人も増えています。自殺者が3万人を超えている事態と併せ、大きな社会問題となっています。

では、企業としては心の病で休業した従業員に対してどのように対処すればいいのでしょうか。今回はメンタルヘルス対策について、Q&A方式で学んでいきたいと思います。

心の病で休業する従業員への対処法

採用の際に応募者に過去の精神の病歴を尋ねてもよいのか?

基本的には、本人の同意の上で尋ねることは構いません。企業としては、採用時には「心身ともに健康な人」を雇いたいものです。しかし同時に病歴は極めて重要な個人情報、プライバシーにかかわることです。こうした点を踏まえて、慎重に対処することが求められています。ただ、こうした病歴を聞かないで採用し、残業などによって悪化させれば従業員にとっても、企業にとっても不幸ことです。

面接時に「今から、精神的な病歴についてお尋ねしてもよいですか?」と質問することは構いません。しかし、これは質問者にとってもかなりの負担となる場合もありますし、また強制と受け取られかねません。それで応募時の書類などに「過去に精神的な疾患に罹ったことはありませんか。ある場合はその病歴と罹患の時期をご記入ください。(ただし、回答を強制するものではありません。この質問に同意された場合だけご記入ください)」という項目を設けて提出させることもできます。同時に「もし虚偽の申告をおこなった場合は、採用を取り消す場合があります」という一文も設けます。こうした対策を打つことで、採用時のリスクをかなり軽減することができます。

虚偽の申告をおこなった従業員を解雇できるのか?

前項の質問に「ありません」との回答でしたが、入社後、実はそれは虚偽であること、うつ病にかかり期間満了で前職を退職したことが判明しました。ではこの虚偽の回答だけで解雇できるのでしょうか? 解雇できるためには、「重要な経歴詐称」でなければなりません。その要件として2つあります。

- ① 知っていれば採用しなかったような事項であること
- ② その経歴を理由に採用しないという判断に社会的相当性があること

①については当てはまるとしても、②については認められない可能性が高い。やはり採用後であれば、発症したのか、それが業務の遂行にどのような支障が出ているのか等を判断して決定することになります。

すでに治癒しており再発の恐れがほとんどない場合、軽度の場合、入社後発症せずに業務にも何ら

影響が出ていない場合は、解雇は認められない可能性が高くなります。

うつ病で欠勤した従業員にどう対応すればよいのか？

従業員が「うつ病により3か月の自宅療養を要する」という診断書を提出しました。企業としてはどのように対処すればいいのでしょうか？

前回の「元気の源通信」でも書きましたが、就業規則に定められている私傷病休職規定に沿って対応するという事です。休職制度とは「ある一定期間、労務の提供を免除する」という制度です。長期欠勤する従業員にはこの制度を使います。

一定期間欠勤が継続 → 休職を発令 → 休職 → 満了までに復職できなければ退職という流れとなります。

欠勤期間や休職期間には賃金の支払いは必要ありません（就業規則に支払うと記載されていれば別）。この期間は、社会保険に加入している従業員には傷病手当金が支給されます（医師の証明があれば1年半の間支給されます）

休職期間満了間近の従業員にどう対応すればよいのか？

復職できるのかそれとも休職期間満了で退職となるのか決める必要があります。主治医や産業医の意見を参考にして企業が決定することになります。

企業が「本人が希望するのだからよいだろう」と復職を認めた結果、本当は治っておらず無理を重ねた末に自殺をした場合は、遺族から損害賠償を請求されたケースもありますので、企業側の慎重な対応が望まれます。

主な判断基準は、①本人に職場復帰の意思があるのか、②業務に耐える状態にあるのか、です。本人に職場復帰の意思が充分にあるときは、次の点から復帰の可能性を判断します。

(1) 従業員の職種、職務が限定されているとき

①原則として、休職前に従事していた職務を通常程度の遂行することができる程度に回復しているか

②復職当初は簡単な職務につき、一定期間の猶予を経て従前の業務に復帰する程度に回復しているか

(2) 従業員の職種、職務が限定されていないとき

①は同じ

②別の業務については労務提供可能で、かつ労務提供を申し出ているときはその業務を行う程度に回復しているか

また、従業員が「簡易作業であれば復職可」との診断書を持ってきたときは、配置可能な部署があるかなどを検討する必要があります。

職場復帰してくる従業員にどう対応すればよいのか？

基本的に職場復帰は治っている状態ですので、まったく通常通りの対応で構いません。ただし、残業や出張など過度の負荷がかかる業務は制限するなどの配慮が必要です。配慮するあまり、例えば遅い出社を認めるなどはかえって周囲から本人の孤立を招いたり、本人の睡眠リズムを壊したりするので避ける必要があります。

職場復帰する従業員には様々な不安があります。たとえば、久しぶりに出社することに対する不安、職場内に自分の存在意義を見出せるだろうかという不安、本来の役割を果たせるだろうかという不安などです。この不安を本人が乗り越えることができるように温かく見守ることが大切です。

復帰後も主治医との連携は必要です。主治医に対し十分な情報提供を行ったうえで意見をもらい、産業医とも相談しながら職場復帰後の対応を行っていきましょう。