



第78回

メンタルヘルス(9)

前回はメンタルヘルスに関する実務的対応として、労働者のメンタルヘルス不調が疑われる場合の医師による診察と受診命令について紹介しました。今回は、メンタルヘルス不調が明らかになった場合の対応について説明します。

業務上災害か、私傷病か

労働者がメンタルヘルス不調に陥った場合、それが業務上災害にあたるのか業務外の私傷病なのかは重要なポイントになります。労災保険給付の有無や解雇制限(業務上災害の場合、原則として療養のため休職する期間及びその後30日間は解雇不可)などにおいて違いがあるからです。

業務上災害かどうかについては、厚生労働省が策定した「心

理的負荷による精神障害の認定基準」にしたがって、判断されています。

同基準においては、①うつ病など認定基準の対象となる精神障害を発病していること、②精神障害の発病前おおむね6か月以内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や個体側要因により発病したとは認められないこと、という要件が定められています。

したがって、労働者のメンタルヘルス不調が明らかになった場合は、上記基準に照らして業務上災害の該当性を検討し、業務上災害の可能性がある場合は労災保険給付等の手続をとることになります。

適切な業務上の措置

メンタルヘルス不調に陥った労働者に対しては、使用者としてその労働者の健康に配慮した対応が求められます。これを怠り、労働者の症状が悪化するなどした場合には、使用者に損害賠償責任が生じるおそれもあります。

では、具体的にどのような対応をとるべきでしょうか。

この点については、厚生労働省の「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」が参考になります。

この指針では、軽減措置の必要性の有無や内容について医師に意見を求め、「通常勤務」「就業制限」「要休業」の3つの区分に分けて適切な対応をとることが求められています。

「就業制限」の場合は、労働時間の短縮、出張や時間外労働の制限、配置転換などの措置が求められますし、「要休業」の場合は、休暇、休職等により一定期間勤務させない措置を講じることが求められています。

この指針は、本来、通常の定期健康診断で異常が認められた場合の使用者がとるべき対応について定めた指針ですが、医師の客観的所見に基づいて労働者の症状に応じた適切な措置をとるという趣旨に基づく指針であり、メンタルヘルス不調の労働者への業務軽減措置を検討する際にも応用できるものと考えられます。

業務軽減の際の留意点

留意点として、業務軽減のための措置を行うことが、かえって労働者にとって逆効果とならないように気をつけなければなりません。

たとえば、配置転換の結果、労働者が経験のない業務に従事させられることで心理的な負担が大きくなり、結果として症状が悪化する、ということになってしまつては本末転倒です。

業務軽減措置を行う際には、医師の意見や本人の意思にも配慮しながら、措置の内容を慎重に検討することが重要です。



田中伸山
山下江法律事務所、
副所長、
弁護士

広島県三原市出身。広島大学附属福山高校、一橋大学法学部卒業。平成9年司法試験合格。平成12年4月広島弁護士会入会。平成23年度広島弁護士会副会長。【主な取扱分野】企業法務、債権回収、債務整理、交通事故被害(損害賠償請求)。

機動力と総合力の広島最大級事務所！迅速な対応のための予防法務 = 顧問契約をお勧めします

〒730-0012 広島市中区上八丁堀 4-27 上八丁堀ビル 703 TEL 082-223-0695 FAX 082-223-2652 所長 山下江

山下江法律事務所
Yamashita Ko Law Office 広島弁護士会所属

☑契約書チェック ☑債権回収 ☑労務問題など
企業法務専門サイトあります **山下江** 検索
<http://www.hiroshima-kigyoo.com>

◆離婚、相続、交通事故、債務整理の無料相談実施中！
◆債務整理、交通事故：着手金 ¥0-



予約電話受付 平日 9~19時 土曜 10~17時
相談予約専用フリーダイヤル **0120-7834-09**