

メンタルヘルス不調者への対応

メンタルヘルス不調により労務が提供できなくなり、休職に至る場合、2種類の休職を分けて考える必要がある。

1つ目は、業務上の災害に基づきメンタル不調が生じた場合である。いわゆる労働災害に該当する場合だが、この場合、会社は、休職期間中またはその後30日間は、当該労働者を解雇することができない(労働基準法19条1項)。

2つ目は、業務上の災害以外の原因でメンタル不調が生じた場合だ。私傷病休職とも呼ばれるが、私傷病によるメンタルヘルス不調が原因で労務提供ができないまたは不十分になったとしても、直ちに解雇することができるわけではない。

“回復を見守る期間”の確保を求める

日本ヒューレット・パカード事件(最高裁二小平24.4.27判決)は、被害妄想などの何らかの精神的不調により、約3年間にわたり、実際には事実として存在しない被害や嫌がらせを受けていると訴え続け、最終的には問題が解決されるまで出勤しないと会社に伝え、約40日間にわたり欠勤を続けたため、論旨退職処分としたという事案である。

一見して復職して労務提供が再開する見込みが高いとは思われない事案であるが、判決では、「使用者である上告人としては…精神科医による健康診断を実施するなどした上で…その診断結果等に応じて、必要な場合は治療を勧めた上で休職等の処分を検討し、その後の経過を見るなどの対応を採るべき」としており、休職を取得させることなくおこなわれた論

旨退職処分を無効と判断している。

この最高裁判決以降、メンタル不調者に対する対応としては、回復を見守る期間(反面として、治療中については解雇を猶予する期間)として、休職期間を確保してから、通常の労務提供が可能とならなかった場合に、はじめて労働契約を終了させるという方法をとる必要があると考えられるようになっている。

復職後には体調や能力に見合った業務

次に、メンタル不調者が復職した後の対応についても、会社は、労働者に対する安全配慮義務を負担しており(労働契約法5条)、その内容は、労働者の具体的な状況に則して検討されなければならない。そのため、メンタル不調である労働者やそこから復職した労働者に対しては、復職判断をした医師や会社が指定する産業医などの意見を参考にしながら対応することが適切である。

厚生労働省は、「心理的負荷による精神障害の認定基準」を公表している。この認定基準には、「業務による精神的負荷評価表」が掲載されており、仕事内容に大きな変化を生じさせる出来事があった場合の業務負荷の程度は「中」程度、過去に経験したことがない仕事内容に変更となり、常時緊張を強いられる状態となった場合には「強」程度とされている。

他に気をつけておくべき内容としては、パワーハラスメントに「過大要求」という類型があり、遂行不可能なことの強要があったときには、パワーハラに該当すると考えられている。このような出来事は心理的負荷が生じることを理解したうえで、復職者の体調や能力に見合った業務

を依頼するという観点は重要である。

また、心理的負荷による精神障害の認定基準でも示されているとおり、労働者の心理的負荷に対する脆弱性、言い換えればストレス耐性が弱いかな否かによって、心理的負荷が小さい場合でも精神的破綻が生じることがあるという「ストレス脆弱性理論」に依拠して業務に起因する精神障害の発症の有無が判断されることになる。そのため、ストレス耐性がない、またはストレス環境に弱くなっている労働者に対しては、心理的負荷の程度が比較的小さくとも再発するおそれがあると考えて配慮しておくべきであろう。

本ケースにおける法的な問題点

産業医の意見を踏まえて、慣らし勤務をおこない、本人の様子をみながら、1週間ごとに勤務時間を延ばしていったことは適切な対応である。メンタル不調から復職直後の状況は、倦怠も不安定になりがちであり、本人に継続的に勤務できるように配慮しておくことが重要である。

次に、「幹部プレゼン」の業務を任せられた点はどうだろうか。「幹部プレゼン」がどのような業務かを明らかにする必要があるところ、中本に休職前に経験があることを理由に任せていることからすれば、逆にいえば休職前の経験がなければ任せることができない性質の業務であったとも考えられる。さらに、部下の福山から「自分たちの評価を落とすことになりかねません」といった発言があることからすると、「幹部プレゼン」は、A社の重要な会議に位置づけられているのであろう。

メンタル不調から復職した直後については、ストレス耐性が弱くなっている状

況が継続していることが多く、また、発揮できる能力も休職前の状況とは異なっている。A社が尽くすべき安全配慮義務としては、復職後の中本の能力や状況を踏まえて、心身への不調をきたさないように配慮することが求められるところ、休職前の中本の能力を前提にして「幹部プレゼン」の取りまとめ役を委ねることには適切だったであろうか。

改善点としては、慣らし業務を経たばかりの復職者が、重要と思われる「幹部プレゼン」業務の取りまとめ役をゆだねることは、「過大要求」ではないか、業務の大きな変化ではなかったか(休職前の業務との変化ではなく、復職後の業務と比較すべき)という観点を持つべきである。「幹部プレゼン」に対応していく必要があるとしても、取りまとめ役ではなく参加者として対応させてみるか、取りまとめ役は岸田課長がおこないつつ重要な場面には中本を関与させるなど、心理的負荷の軽減や即時のフォロー体制を踏まえた対応を検討するべきであった。

◆◇リーガルポイント◇◆

1. 休職の原因が、業務に起因するか私傷病であるかで解雇の可否が変わる。
2. 私傷病休職においても、休職を利用して回復の機会を与えなければ労働契約を終了させることはできない。
3. 復職後の安全配慮義務は、当該労働者の置かれた状況に則した内容とする必要があり、ストレス耐性が弱っていることを前提に考えるべき。

(弁護士 家永 勲)