

第75回労務委員会、第141回労働法研究会
メンタルヘルスをめぐる具体的実務と法的留意点
(講師) 横浜綜合法律事務所 代表弁護士 高橋理一郎 氏、弁護士 紺野晃男 氏



メンタルヘルス不調がみられる社員への対応

医師の診察を受けようとしめない場合、就業規則に規定があり合理的な理由と判断されれば受診命令は認められる。規定例：「健康管理に関する衛生管理者の指示(会社の指定する医師の受診等を含む)に従わなければならない」。規定がなくても安全・健康配慮義務から業務命令と認められるが、規定を設けた方が根拠となる。

休職命令に従わない社員を休職を経ずに解雇、また休職命令違反を理由にした懲戒解雇は法的リスクが高い。解雇の前に本人や家族に医師の診断や病状がどうなのかをよく話し合っ
て検討をする。普通解雇事由の例：「職場秩序を乱す(他罰的な場合等)」や「精神的疾患により勤務成績不良」。

復職判断における問題

職種・職務内容が限定されていない場合、原職復帰が可能な健康状態に回復していないとしても、次のいずれかの場合には復職配慮義務が発生する。他の軽易な職務であれば従事ができ、当該軽易な職務へ配置転換が現実的に可能な場合。当初は軽易な職務に就かせれば、程なく従前の職務を通常行える
と予測できる場合。

また主治医の診断に疑問がある場合、考えられる対応としては社員と面談して治癒しているか否かを確認。の結果、治癒について疑問がある場合、診断書の内容について主治医と面談。(社員の同意が必要なため、社員の同行を求める。)社員がに同意しない場合、産業医の意見を聞き、産業医を通して主治医から意見収集。(但し、社員の同意は必要。)なお疑問がある場合、会社の指定医による診察を受けてもらう。その際
の受診命令の可否は、～の段階を踏んだ上であれば合理性は高いと思われる。

講演終了後、労働法研究会員も含めた労務委員会で講師とさらに質疑応答や意見交換を行った。(文責 事務局)