

第85回労務委員会&第154回労働法研究会 「メンタル不調者に関わる法的留意点と実務」

開催日：2月26日（水） 講師：弁護士 小森 光嘉 氏

従業員が精神疾患発症を申し出てきた場合

私傷病により長期間就労できない場合、欠勤(休職)期間中は無給であり、従業員は健康保険等から傷病手当金を受給することになる。また長期間就労できないことは解雇事由に該当し、休職期間満了が当然退職事由あるいは解雇事由となるのが基本的考え方になる。申し出はないが精神疾患発症の兆候が見られる場合は、産業医との面談や専門医への受診を促すあるいは要請する。業務命令として面談または受診を命じることはできない。

精神疾患が私傷病の場合の対応

就業規則に休職規定が存在する場合、休職規定に基づいて対応するのが原則。休職規定の制度趣旨は、私傷病により就労できなくなった場合でも、休職期間中の解雇を猶予し、休職期間中に療養に専念し復職する機会を付与する点にある。復職可否の判断は、あくまで当該従業員を雇用する会社に権限があるという意識が重要で、健康時と同様の業務遂行が可能な程度にまで治癒したかどうかを基準とする。但し、休職期間中と休職期間満了時で具体的に求められる治癒の程度に一定の差があることに留意する。



精神疾患が業務災害の場合の対応

明らかな業務災害でない場合は、業務災害か否かを会社自らで判断しようとせず、労基署の判断に委ねる。業務災害による休業期間中および復職後30日を経過するまでは解雇することはできない。一定の復職支援手続きを行ったか否かが、解雇の社会的相当性の判断に於いて評価される。復職支援手続きを一定期間行ったにもかかわらず、十分な業務遂行ができない状況が続けば解雇も可能となる。

講演終了後、講師と労務委員との意見交換等を行った後、今年度の委員会活動報告や来年度の委員会活動計画を審議いただき終了した。