

メンタルヘルス対策における法的留意点と判例研究

弁護士 清水 謙 氏

今日、職場内のメンタルヘルス(こころの健康づくり)対策への関心は従業員の健康保持の点から重要であり、同時に職場の作業能率・モラルの低下を招くなど経営上の重要な問題となる可能性があり、企業経営のリスク管理としても見逃すことのできない問題となっている。

そこで今回の労働法研究会では、最近のメンタルヘルスに関連する判例を中心に取り上げ、企業としてのメンタルヘルス対策における法的留意点や法的観点からのアドバイス等について、経営法曹会所属の清水弁護士より指導をいただいた。(以下ポイントのみを抜粋)

メンタルヘルスの問題は、「日本国憲法」から「精神保健及び精神障害者福祉に関する法律」、「労働安全衛生法」、「労働基準法」、「民法」等々の法律が複雑に絡み合い、さまざまな問題を含んでいる。一端問題が起きるとその対応にはたいへんな労力を費やすことになるので、法律と照らし合わせたうえで慎重に対応していただきたい。

対応として例えば、「本人の申し出もないのに会社はカウンセリングを命令できるか」については、安全配慮義務の観点から、労務指揮権として「カウンセリング命令ができる」として、就業規則にできるだけ分かりやすく具体的な規程を明文化すべきである。そうでなければ、後々安全配慮義務を怠ったと判断されかねない。



また従業員の健康保持や予防の観点からも重症に陥らないよう早め早めの対応が必要となるが、例えば「業務に耐えない場合の自宅待機中の賃金支払い」については、「賃金を保証する」と譲歩をした方が安全である。もし矛先を会社に向けたまま本人が自殺に至ってしまった場合、後々大きな損害を被る可能性もある。

このようなことから、メンタルヘルスへの対応は予防することが何よりとなる。うつ病などによるトラブルは社内の全部門に関わるものであり、すなわち全管理職に関わるものである。さらなる予防のために、管理職研修をぜひ強化してほしい。

日本の超一流企業でも、精神衛生に対する問題意識はまだ低い。放置すれば、厳しい対応を迫られるさまざまな問題が隠れているという問題意識を高め、社内での対応に活かしていただきたい。

(文責 事務局)