

メンタルヘルス不調が疑われる 職員にどう対応すべきか

松永祐子 有限会社人事・労務 チーフコンサルタント・社会保険労務士・HCJ認定メンタルコーチ

まつなが・ゆうこ ● 大手メーカー等の人事部に約9年間勤務。幅広く豊富な経験を活かし、経営者に寄り添った経営人事相談を行っている。現在は、職場と社会の元気づくりのため、メンタルヘルス対策・予防に力を入れている

途

中入職した医療事務のTは
責任感が強く、周囲との関
係も良好だったが、同僚の急な退
職を境に患者の名前を間違えたり
連絡もなく休むことが何度も続く
ようになった。Tの精神的不調を
見てとった院長は面談をして、「病
院へ行き、必要であれば休職をし
て治してほしい」と伝えたが、Tか
らその後回答がないまま2週間欠
勤が続いたため、解雇すべきかど
うかを検討している。

精神的不調には 特別な配慮が必要

近年はうつ病に代表されるメン
タルヘルス不調者の増加が問題に
なっていますが、その症状は、非
常に複雑で一般化が難しくなっ
ています。主な兆候は、体調や行動
の変化、特に遅刻や早退、欠勤が
急に増えるなど、勤務状況の変化
として表れます。

日頃から信頼関係を築き、コ
ミュニケーションをとることで小
さな変化を敏感にキャッチしたら
しつかり話を聞く、医師の診察を
促すなど、早めの対策をとること
が重要です。

通常、診療所はルールを守らな
い職員に対して、それが社会連念
上相当である場合に限り、就業規
則に基づいて処分をすることがで
きます。職員の仕事上のトラブル
や勤怠の履歴と合わせ、診療所側
の対応を時系列で記録を残してお
けば証拠にもなり有効です。また、
就業規則には欠勤や休職などの
ルールを事前にしっかりと定めて
おき、規定の期間が満了しても欠
勤が続いている場合には自然退職
となることなどを明示・周知しま
す。

事例では、本人が仕事を続ける
意思があるのなら、就業規則の休
職のルールに沿って休職させて様
子をみるのがよいでしょう。

メンタルヘルスの問題が絡んで
くる場合は、より積極的な取り組
みが求められます。

過去の判例では、精神的不調が
あり、欠勤を続けている職員を論
旨退職処分(解雇)にしたところ、
最高裁で解雇無効の判決が出まし
た(日本ヒューレット・パッカード
事件/最高裁判例2012年4月
27日)。職員の精神的不調を認識
しながらも、精神科医への受診を
勧めたり、休職を検討したりする

などの措置をとらずに解雇したの
は不適切である、との判断です。
メンタルヘルス不調は属人的な要
素も否定できませんが、診療所側
がそのことを認識しながら何も対
処していないと、安全配慮義務違
反として責任が問われる状況と
なっているのです。

また、常時使用する労働者に対
して、医師や保健師などによる心
理的な負担の程度を把握するため
の検査(ストレスチェック)を実施
することを義務付ける改正安全衛
生法が、今年12月に施行される予
定であり(従業員50人未満の事業
場については当分の間は努力義
務)、診療所の役割が注目されて
います。

事件にしないために 注意すべきポイント

- ① 職員のトラブルや勤怠の履歴と
診療所の対応を時系列で記録する
- ② 就業規則を見直し、
職員との共通認識を持つ
- ③ 職員のメンタルヘルス不調を
認識したら、積極的に
相応の措置をとる