弁護士が語る！経営者が知っておきたい法律の話（第6回）

「会社でうつ病になりました」と言われないために

2015.08.12

仕事において最高のパフォーマンスをするには、心身ともに健康であることが欠かせません。みなさんの周りには最近様子がおかしいな、と思うような人はいないでしょうか。

最近は精神障害（うつ病、適応障害、パニック障害、統合失調症など）を理由とする労災請求が増加傾向にあります。最近の法律相談においても、メンタルヘルスが問題となることが多くなっているように思います。メンタルヘルスと聞いて、社員個人の問題であり、企業としては関わりようがない、関わる必要はないと考えているかもしれませんが、それは大きな間違いです。

今回は、従業員のメンタルヘルスを企業としてどう扱うべきか、メンタルヘルスに不調が生じた場合にどう対応しなければいけないかということを考えてみましょう。

企業と社員のメンタルヘルスとの関係

まずは、企業が社員のメンタルヘルスにどの程度関心を持つべきかについて、考えてみましょう。

メンタルヘルスとは、体ではなく、心の健康のことです。メンタルヘルスの情報は、通常むやみに他人に知られたくないものですから、プライバシーとして保護されています。そのため、たとえ社員であったとしても、仕事をするうえで直接関係がないメンタルヘルスの情報は、企業が従業員の許可なく、自由に取得してよいということにはなりません。しかし、心身共に健康であることは効率的な業務という観点から非常に重要です。

では、企業はどのように従業員のメンタルヘルスに関与すべきでしょうか。

労働安全衛生法では、企業は労働者の快適な職場環境を作るための努力をしなければいけないと定めています。
労働契約法においても、企業は労働者の安全に配慮すべき旨が定められています。

つまり企業は、職場環境を整備し、従業員のメンタルヘルスに関与することが法律によって義務化されていると言えます。

快適な職場環境を作る

それでは、企業はどのような職場環境を作ればよいのでしょうか。まずは、職場環境においてメンタルヘルスを悪化させるような原因を減らすことが最も重要でしょう。

メンタルヘルス不調の原因としては、長時間労働、仕事内容の大きな変化や重責、対人トラブル、パワハラ・セクハラなどによるストレスなどがありますが、まずは長時間労働とならないような環境・社風を作ることが先決です。過去に取り上げた「ブラック企業」の記事でも述べましたが、常に労働時間を意識し、業務内容や配置転換、有給休暇の計画取得等により、恒常的な負担とならないようにしましょう。

配置転換などを行う場合は、異動の必要性や異動による負担の考慮、本人に事前の説明をし、準備期間を与えるようにしましょう。これにより、精神的な負担を軽減することができます。

対人トラブルについては、専門の相談窓口を設ける、迅速に事実調査、事案に応じた対応（注意・異動・懲戒処分など）ができる体制を整えることが重要です。特にパワハラについては、… 続きを読む