

メンタルヘルス と判例の判断基準

メンタルヘルスにどのように対応すれば良いのか、その判例の基準？

メンタルヘルスの問題の整理

- 1 当該メンタルヘルスが、「私病」か労災か
- 2 対処としてのレベル
 - ・受診、診療
 - ・労働環境における配慮・特に配置転換など
 - ・休職・復職・復職プログラムor満了
 - ・解雇
 - 懲戒解雇
 - 普通解雇
 - ・退職
- 3 対応する就業規則の有無、内容

判例の検討(総論) 解雇レベルを例にとって

- 1 メンタルヘルスと解雇における問題背景の検討をすれば、判例の考え方がよく分かる。
- 2 解雇など・判例の基本原則とメンタルヘルスにおける応用。
- 3 メンタルヘルスと解雇の判例の紹介

日本ヒューレット・パッカード事件の最高裁の基本的立場

- (1)社員のメンタルヘルスについて会社は一定の関与をなし、対応・措置を取らなければならない。
- (2)就業規則の適用について、就業規則違反の該当性はメンタルヘルスに応じ実質的に判断しなければならない。
- (3)会社は医師の診断などによって、メンタルヘルスの把握とその対応が必要である。

判例が会社に求める対応

- 1 会社は社員のメンタルヘルスを把握すべきこと。
一般的な注意、アンケートなどの活動
社員の罹患とその病名や症状について医学的情報を得ること。
専門医、産業医の診断、判断、意見が重要。
- 2 その情報に基づき、判断するのは会社であること。
(だからこそ、その判断の当否が問題となるし、その判断は就業規則などに基づくものであることが必要となる)
- 3 会社は、上記の情報に応じて適切、かつ可能な措置、対応をとること。
 - まず医師(専門医など)の診断と治療を受けさせる。
 - 会社としては、面談、ストレス軽減のための環境整備や配置転換、休職、復職プログラムなどを検討し、対処する(精神疾患者の社員の家族との連携も大切とされる)。

会社に求められる対応(図解)

精神的不調の発見・把握→ 予想

← 適切な対応

- 専門医の受診、産業医との相談
- 医師と協議し、必要な治療や職場環境の整備
- 仕事内容・時間の調整、さらには休職等の勧告

経過の観察



社員の違反・非違など

→医師との協議、面談→再指導、勧告

→就業規則違反 →処分(解雇等)

対応処置について

1 対処

- (1) 労使面談・カウンセリング、医師を含めた三者面談
- (2) 仕事量・内容の調整、職場環境整備、有給休暇の利用
- (3) 家族との連絡
- (4) 配置転換
- (5) 休職
- (6) 復職・復職プログラムなど
- (7) 退職、解雇

休職期間の満了 医師との連絡(主治医、産業医)

2 労働協約や就業規則の有無とその重要性

不整備の会社は整備の必要性

判例にみる具体的な対応処置

- 1 社員の素質と環境とトラブル等の把握。
- 2 社員のメンタルヘルスの把握。
傷病名と症状、症状経過の理解(病気との理解)。
- 3 治療(受診、診断、服薬など)。
- 4 主治医との面談。情報の共有化。
- 5 就業規則の検討
- 6 仕事内容、勤務時間などの調整、休暇、配置転換
休職等の対応
- 7 三者面談。家族などとの連絡。
- 8 就労可能性、回復可能性とその判断(職場環境の考慮)
- 9 主治医、産業医らへの意見聴取

判例にみる対応処置の注意点

- 1 担当者と当該社員の確執。
- 2 職務違反(欠勤、無断欠勤など)、非違行為について異常行動が病気によるものであるとの認識の欠如。
- 3 医師(主治医、産業医)の判断、意見の無視。
- 4 会社の判断放棄。
- 5 就業規則等の無視。不整備。
- 6 社員間、傷病名間の均衡の無視。
- 7 症状、就労や復職可能性、回復可能性の診断書の評価、セカンドオピニオンの意味
- 8 産業医の活用
- 9 公的な制度の活用の努力