



弁護士法人たくみ法律事務所ニュースレター「匠への道」

□従業員がうつ病などメンタル疾患の診断書を提出してきたらどうする？

□「パワハラ防止法」の指針案が公表されました □福岡がスポーツに酔いしれた1か月

Pickup Law News

従業員がうつ病などメンタル疾患の診断書を提出してきたらどうする？

はじめに

従業員のメンタルヘルス不調は経営者にとって頭の痛い問題です。



特に医師による診断書が提出されて休職を求められるケースでは、会社は急な対応を迫られます。

精神障害による労災の請求件数は 2000 年には 212 件だったのが 2015 年には 1,515 件と急増しており、数千万円の高額の賠償額が認められた事例もあります。

背景には、うつ病などのメンタル疾患が病気として社会的に認知されたことや、インターネット等で労働者向けの情報が広く発信されて権利意識が高まっていることがあると考えられます。

今回は**従業員がうつ病などのメンタル疾患の診断書を提出して休職を申請してきたときの対応**について解説いたします。

事例

運送会社の経営者である A は、ある朝、経理担当の従業員 B から「上司である C のパワハラが原因でうつ病になったので、明日から 1 か月間休職したい」と突然申し出を受けた。

B が提出した医師による診断書には、「うつ病のため 1 か月の療養を要する」という内容が記載されている。

C のパワハラなど聞いたことがなく、B が先日の飲み会で楽しそうにしている様子を見ていた A は、「B は嘘をついているのではないか」と疑いを抱いている。

休職するにしても、せめて B が担当している業務を他の従業員に引き継いでからにしてもらえないか。

ひとまず B と面談の約束をした A だが、はたしてどう対応すべきか…？

まずやるべきこと

従業員の話聞く

会社が最初に行うべきことは、**その従業員との面談の場を設けてメンタル疾患の状況や従業員が認識している事実関係の聞き取りを行うこと**です。

面談の際には「**従業員の言い分を聞く**」という姿勢を徹底し、共感を示しながら真摯に話を聞くようにしましょう。

間違っても「**仮病を使っているのではないか**」「**パワハラなどでっち上げではないか**」などと従業員を疑うような言動はしてはいけません。

上の事例のように、「**ついこの間まで元気だったのにメンタル疾患だなんて、本当だろうか**」と疑問を感じるケースもあるかもしれません。

しかし、**医師から診断書が出されている以上**

は労基署も裁判所もメンタル疾患を事実として認定する可能性が高いのが現実です。

会社の担当者が疑うような態度を見せると、従業員に「会社に相談しても無駄だ」と思われてしまい、労基署や弁護士に相談して紛争に発展する可能性が高くなります。

逆に、「会社がきちんと話を聞いてくれた」と思ってもらえればトラブルには発展しづらくなります。

後々の紛争を回避するためには初動が肝心です。

■ 聴取の後に事実関係の調査を

もちろん、**従業員の言い分を全て事実として受け入れなければいけないわけではありません。**

聞き取りの結果を元に必要な調査を行い、事実関係の確認を行きましょう。

■ 何人で対応すべきか

■ 大人数での対応は避ける

メンタル不調に限ったことではありませんが、個々の従業員と面談をするときに会社側があまり大人数で対応をすることは避けるべきです。

会社側の人数が多ければそれだけ圧迫的になりやすく、後になって「圧力を感じて言いたいことが言えなかった」と主張される可能性も生じます。



会社側は 2 名程度で対応し、主に話を聞く担当者と記録を残す担当者に分けるのが理想的でしょう。

言うまでもありませんが、ハラスメントがメンタル疾患の原因であるケースでは、加害者とされている人物は面談から外すべきです。

■ 弁護士に同席してもらう？

「弁護士や社労士に同席を依頼すべきか」というご質問もよくいただきます。

この点については、メリットとデメリットがあります。

メリットは、**従業員に対して「第三者が立ち会うのだからちゃんとした対応をしてもらえらるだろう」という期待と安心感を与えることができる点**です。

また、会社の担当者も専門家が立ち会うことで心強さを感じることでしょう。

他方で、弁護士や社労士は完全に中立的な立場ではなく基本的に会社側に立ちますので、かえって従業員に警戒心を与えてしまうかもしれません。

また、前述のように会社側の人数が増えると**圧力をかけていると思われるおそれもあります。**

■ 業務とメンタル疾患の因果関係

長時間労働やハラスメントなど、会社の業務とメンタル疾患に因果関係がある可能性があるケースでは、より一層の注意が必要です。

まずは従業員本人からの聞き取りに基づいて勤務状況やパワハラの有無などの事実関係を調査し、メンタル疾患との因果関係を検討していくこととなります。

具体的な調査方法についてここで詳しくはご説明しませんが、プライバシーなどに配慮しながら迅速かつ適切に進めていく必要があります。

■ いつから休職させるか

従業員が休職を申し出たとき、会社としてはせめて引き継ぎを行ってから休んでほしいと思うかもしれません。

休職前にしばらく働いてもらうよう指示することに問題はあるのでしょうか。

会社の事情もあるとは思いますが、**医師から「休むべき」という診断が出ているにもかかわらず働かせることは基本的に避けるべき**です。

もし「せめて明日だけは来てほしい」という指示を出した翌日の朝にその従業員が自殺してしまうような事態になれば、裁判所や遺族から「会社が業務命令で出勤を指示し、その結果、自殺に至った」という評価を下されるおそれがあるからです。

面談は録音できる？

紛争になりそうな案件は録音を

「従業員とのやり取りを録音することは問題ないか」というご質問をよくいただきます。

全ての場合において録音が必要だとは思いませんが、**紛争化の可能性のある案件であれば将来に備えて録音すべき**でしょう。

録音は従業員に秘密で行うのではなく、「〈言った言わない〉のトラブルを避けるため、念のために録音させてもらいたい」という趣旨の説明をし、従業員の同意をとったうえで録音するのが良いでしょう。

従業員が録音している可能性も

当然ながら、**従業員が面談を秘密で録音しているケースは多い**です。

録音されている可能性があることは想定のうちで適切な対応を心がけましょう。

さいごに

メンタル疾患を抱えた従業員の対応をするときは、不用意な言動が会社に対する不信感に繋がりに、大きなトラブルに発展することが少なくありません。

従業員のメンタル疾患を巡っては、今回で説明した休職の申し出を受けたときの対応のほか、従業員が休職期間中に問題行動をしたときの対応、メンタル疾患従業員と連絡がつかない場合の対応、復職や退職の判断、復職時の配置転換、復職支援など様々な問題があり、多くの裁判例が出されています。

また、ひと言でメンタル疾患と言っても、他人に攻撃的になるケースや妄想・幻覚のあるケースなど様々で、メンタル疾患の種類によっても異なる対応が求められます。

専門家の助言のもとで慎重に対処するようにしましょう。



弁護士 江藤豊史

大分県出身。専門学校講師、裁判所職員を経て弁護士へ。法律的・経営的視点から企業に最も有益なサービスを提示できるよう研鑽を積んでいます。

TOPICS 「パワハラ防止法」の指針案が公表されました

厚生労働省は、9月21日、職場でのパワーハラスメント（パワハラ）を防止するために企業に求める指針の素案を公表しました。

職場におけるパワハラとは、以下の3つの要素をすべて満たすものとされています。

- ①優越的な関係を背景とした
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③労働者の就業環境を害すること

今回の指針案は、②の「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動」について、パワハラに当たる事例と当たらない事例を具体的に示すことによってパワハラとそうでない言動の線引きをしようとするものです。

たとえば「精神的な攻撃」という類型では、「人格を否定するような発言をすること」「業務の遂行に関する必要以上に長時にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと」「他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと」はパワハラに当たるが、「遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言動・行動が見

られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して強く注意をすること」はパワハラに当たらないとされています。

今回の指針案は、具体的な事例を挙げながらパワハラと業務上適正な指示・指導の線引きを試みたという点で意義があるものです。

しかし、あくまで指針の「素案」に過ぎず、現段階では実効力を持つものではありません。

また今回の指針案に対しては、日本労働弁護

団が「パワハラを矮小化し、労働者の救済を阻害するもの」であるとして抜本的な修正を求める緊急声明を発表するなど、批判も多く出されています。

指針は労働局による指導の具体的な基準となるものであり、事業者にとっても重要な意味を持ちます。

指針の内容は今回の案をベースに労働政策審議会で引き続き議論される見込みです。

Notice

福岡がスポーツに酔いしれた 1 か月

10 月は、ラグビーワールドカップ、FIVB ワールドカップバレーボール、そしてホークス対ジャイアンツの日本シリーズと、スポーツイベントが目白押しの 1 か月でした。

弊所の弁護士、スタッフもみな、連日の熱戦に酔いしれていたようです。

ラグビーワールドカップで日本が強豪・南アフリカに勝利して世界を驚かせたのは、今から 4 年前のことです。

そのときに監督として日本代表を指揮したエディ・ジョーンズ氏は、体格で差がある世界の競合と戦うときに必要なことは「強みを知り、強みを伸ばす」ことだと考え、日本の「勤勉さ」という強みを最大限に生かす練習を徹底し、世界に通用するチームを作り上げたそうです。

自分たちに置き換えればこのような問いかけになるでしょう。

「たくみ法律事務所の〈強み〉は何なのか」

「私たちの〈強み〉をさらに伸ばすためにはどうすればよいのか」

ラグビー日本代表のような強い組織力でより良いサービスを提供していきたい。

そう感じたラグビーワールドカップでした。

たくみ法律事務所 NEWS LETTER 「匠への道」

発行：弁護士法人たくみ法律事務所

[e-mail] info@takumi-law.jp [HP] <https://www.takumi-corporate-law.com>

[福岡オフィス] 福岡市中央区渡辺通三丁目 6 番 15 号 NMF 天神南ビル 10 階

[TEL] 092-724-4848 [FAX] 092-724-2616

■地下鉄七隈線 天神南駅：徒歩 3 分 渡辺通駅：徒歩 2 分

■天神バスセンター：徒歩 5 分

[北九州オフィス] 北九州市小倉北区米町一丁目 1 番 1 号 小倉駅前ひびきビル 8 階

[TEL] 093-383-9033 [FAX] 093-383-9188

■JR・モノレール小倉駅：徒歩 5 分 平和通駅：徒歩 2 分

このようなことでお困りの場合はお気軽にご連絡ください。

- ・労働問題（雇用契約書、就業規則、未払い残業代被請求、問題社員対応、解雇等）
- ・契約法務（契約書作成、リーガルチェック、契約解除等）
- ・知的財産権（特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権等）
- ・不動産問題（賃料滞納、明渡請求、賃料増減額交渉等）
- ・景品表示法（景品提供、不当表示等）
- ・債権回収（督促、訴訟、差押え、損害賠償請求等）
- ・会社法務（設立、定款作成、株主総会、取締役会、組織変更等）
- ・倒産（破産、再生等）