

PICKUP LAW NEWS

従業員がうつ病などのメンタル疾患にかかり
医師の診断書を提出してきたら？

精神障害による労災の請求件数が近年急増しています。

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。

中には数千万円の高額の賠償額が認められた事例もあります。

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



Author 弁護士 荒木 俊太
ARAKI SHUNTA

佐賀県神埼郡吉野ヶ里町出身。経営者の不安を解消し、本来力を注ぐべき活動に集中できるよう、適切な法的サービスを提供するために日々努力しております。

事例

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、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急な対応を迫られます。

たとえば次のような事例を考えてみましょう。

IT企業の経営者であるAは、ある朝エンジニアのBから「上司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

① 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」「パワハラなどと言っているが、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。

本事例のように、「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？」と疑問を感じてしまう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。

② 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。

③ 事実関係の調査

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。

調査

① 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よいでしょう。

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。

② 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。

従業員に「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るだろう」という期待と安心感を与えることができる可能性もあります。

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。

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可能性があります。

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。

なお、弁護士と異なり、社労士は会社の代理人として従業員と交渉して報酬を得ることは法律上認められていませんので、その点にもご注意ください。

③ 調査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になります。

具体的な調査の方法について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。

面談は録音していい?

① 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、紛争化の可能性が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」と説明し、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。

② 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は想定した上で適切な対応を心がけましょう。

最後に

メンタル疾患を抱えた従業員の対応をする際は、不用意な言動が会社に対する不信感に繋がり、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、今回ご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、復職支援と様々な問題があり、多くの裁判例が出されています。

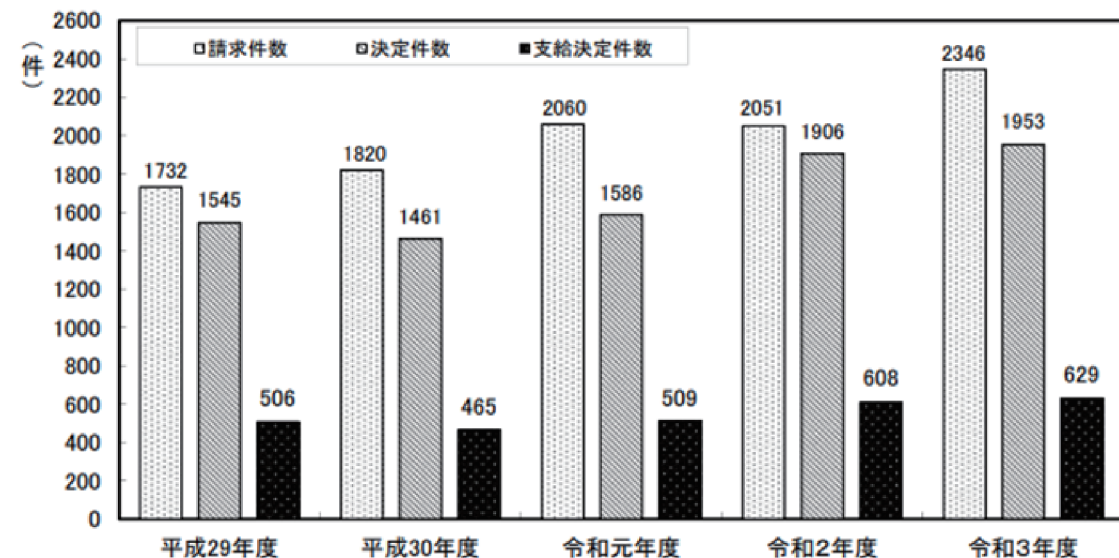
また、ひと言でメンタル疾患と言っても、他人に攻撃的になるケースや妄想・幻覚のあるケースなど様々です。

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。

メンタル疾患従業員は、会社にとって微妙な対応が求められる問題です。

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。

図2-1 精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移



厚生労働省 令和3年度「過労死等の労災補償状況」より引用

はじめに

2022年10月、改正プロバイダ責任制限法が施行されました。

今回の改正は、インターネット上で行われる誹謗中傷が社会問題化していることを受け、誹謗中傷の被害者の権利救済を図ることを目的としています。

改正の特徴

今回の改正の一番の特徴は、開示命令、提供命令及び消去禁止命令の申立てという非訟手続（判決によらない簡易な手続）が創設されたことです。

これらの申し立てを組み合わせること、1つの手続の中で情報開示と情報の保全を迅速に行うことが可能になりました。

誹謗中傷の被害者は、裁判所に対して、コンテンツプロバイダー（及びアクセスプロバイダー）への発信者情報（主にIPアドレス）の開示命令を出すよう申し立てる（「決定」を求める）ことが可能になりました。

さらに提供命令と消去禁止命令の2つの手続により、発信者情報開示手続の最大の問題であった時間的制約（通信ログの保存期間との関係）が大きく解消されることが期待されます。

この2つの命令を、開示命令と同時に並行で申し立てることにより、アクセスプロバイダーが保有する通信ログを早期に保全することができます。

また、提供命令によりアクセスプロバイダーの名称が分かれば、被害者は直接（コンテンツプロバイダーからのIPアドレス開示を待つことなく）、アクセス

プロバイダーへの開示命令を申し立てることができます。

おわりに

従前は、コンテンツプロバイダーからのIPアドレス開示を待ってから、アクセスプロバイダーへの情報開示手続を行う必要があり、この間にアクセスプロバイダーのログの保存期間が過ぎてしまう事態も珍しくありませんでした。

しかし、今回の開示命令、提供命令及び消去禁止命令の創設により、そのような事態を回避することができ、時間的制約により情報開示手続をあきらめなければならない場面は大きく減少するでしょう。

COLUMN 運送業者様向けのオンラインセミナーを行いました！

2月24日、運送業者様向けのオンラインセミナー「運送業で起こりがちな残業代トラブルと改善基準告示の改正」を開催いたしました。

今回のセミナーは、最近運送業で大きく注目されている時間外労働の上限規制の適用（いわゆる「2024年問題」）への対応を考える2回セミナーの第1回でした。

運送業者様のみならず、保険代理店様、運送業とお取引のある業者様など、全国から多くの方にご参加いただきました。

はじめに

1 残業代トラブル

運送業での残業代トラブルは桁が違う。割増率も改正。
時間外労働の上限規制改正で、割増賃金支払いのリスクが高まった。

2 法改正

2024年問題（時間外労働の上限規制と改善基準告示）
対策を行うためにまずは改正内容をきちんと理解する必要。
対策を考えるにあたってのポイントや具体例

→ 第1部「運送業にありがちな残業代トラブル」
→ 第2部「運送業を取りまく法改正とその対策」

8 運送業で起こりがちな残業代トラブルと改善基準告示の改正 TAKUMI LAW OFFICE

第1回

運送業で起こりがちな
残業代トラブルと改善基準告示の改正

弁護士法人たくみ法律事務所
弁護士 死木 俊大

残業代を含んだの実取り分額めらなかつた之(歩合給)

固定給 歩合給

基準内賃金 想定歩合率手当て

時間外手当 A 時間外手当 B

支給する能率手当て = 想定歩合率α - 時間外手当A
※時間外手当Bは控除しない!

27 運送業に1円単位で発生する残業代と改善基準告示の改正 TAKUMI LAW OFFICE

次回のセミナーは
8月開催予定！
ご興味・ご関心の
ある方はお気軽に
ご参加ください！