

# うつ病・過労死問題に取り組んで20年の弁護士が説く 『企業のためのメンタルヘルス対策コーナー』

メンタルヘルス問題で悩んでいる経営者、人事担当者、管理職の方は必見

2017年5月15日号 (No.8)

2017年  
5月15日号

1. 労災実務の基礎知識  
労災認定基準におけるいじめやパワハラ
2. Q & A  
「偽装うつ」が疑われる場合は解雇できるか？



## 1. 労災実務の基礎知識・労災認定基準におけるいじめやパワハラ

精神障害の労災認定基準(平23.12.26基発1226第1号)は、職場におけるいじめが業務による心理的負荷となる態様として、「ひどい嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」を定めています。心理的負荷の強度が「強」と総合評価されるのは、「部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた」、「同僚等による多人数が結託しての人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた」などです。

認定基準においては、この他にもいじめやパワーハラスメントになり得る心理的負荷を生じさせる出来事として、

- ① 上司(同僚、部下)とのトラブルがあった
- ② 退職を強要された
- ③ 非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた

を列挙しています。

①において「強」と評価される場合は、「業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が上司(多数の同僚、多数の部下)との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した」です。

②において「強」と評価される場合は、「退職の意思のないことを表明しているにもかかわらず、執拗に退職を求められた」、「恐怖感を抱かせる方法を用いて退職勧奨された」、「突然解雇の通告を受け、何ら理由が説明されることなく、説明を求めても応じられず、撤回されることもなかった」です。

③において「強」と評価される場合は、「仕事上の差別、不利益取扱いの程度が著しく大きく、人格を否定するようなものであって、かつこれが継続した」です。

労災認定基準が掲げる業務による心理的負荷を生じさせる出来事は、メンタルヘルス不調の予防において参考となります。上記の各出来事はパワーハラスメント防止対策や研修で活用するとよいでしょう。

## 2 Q & A 「偽装うつ」が疑われる場合は解雇できるか？

うつ病を筆頭に、メンタルヘルス不調に悩む労働者が増えています。企業の負担も増えていると思われませんが、精神疾患を抱える労働者を解雇の対象とすることに合理性はあるのでしょうか。

使用者が労働者を辞めさせる方法には、2つの種類があります。一つは労働契約の解除の合意を求める「退職勧奨」です。この場合、労働者に合意する義務はありません。退職勧奨を執拗に繰り返して行うような「肩たたき」は、不法行為として損害賠償責任が発生することがあります。

もう一つは使用者が一方的に契約を解除する「解雇」です。しかし、労働契約法は、合理的な理由のない解雇を制限しています。メンタルヘルス不調でいえば、うつ病が治る可能性があるにもかかわらず解雇しようとする場合は、使用者がなすべきことをしていないとして、労働者は解雇権の濫用として解雇無効を主張できるのです。このため使用者は病状回復に向けて、労働者の健康状態や職務能力を調査し、業務軽減策を検討しなければなりません。

業務の軽減策としては、現在の仕事を減らすだけでなく、配置転換(異動)という方法もあります。ただし、強制的な配置転換(異動)は、ストレスでうつ病を悪化させる恐れがあります。その場合、労働者に不利益を与えたとして、損害賠償責任を負うことがあります。

また、「休職」という選択肢もあります。休職には決まった法律がありませんが、労働協約や就業規則に規定があれば、休職命令を出すことは認められています。たとえ就業規則に規定がなくても、必要性が高ければ、休職を促すことは一般に認められています。

無断欠勤などでメンタルヘルス不調が疑われる場合、いきなり解雇通告する企業は少なく、まず休職を持ちかけることがほとんどです。なぜなら多くの労働契約では退職の要件に「休職期間満了」があるからです。もしうつ病が治らないまま休職期間が満了すれば、労働者は定年を迎えるように退職しなければなりません。

こうした問題で最も重要なことは、メンタルヘルス不調について、現場で判断をしないということです。労働者本人に病気の自覚がないことがあります。専門知識のない上司が、場当たりの対応をすれば、問題は深刻化します。職場を離れると元気になるからといって、「『偽装うつ』なのでは？」と疑うのは、非常に危険です。

また現場の判断は、労働者本人への印象で、内容が変わることがあります。直属の上司に、「問題社員」の対応を任せていたところ、後から互いの人間関係にトラブルを抱えていることが分かり、裁判では解雇が無効になることがあります。

問題が起きた場合には、現場の上司はまず人事部と相談することです。その上で、産業医や主治医の意見を聞きながら対処しましょう。場合によっては家族との連携も必要です。最終的に休職の判断を下すのは、医師ではなく使用者ですが、周囲の意見を総合することで、労働トラブルを未然に防止することに繋がります。

確かに病状が軽度の人や、休職制度を悪用しているケースはあります。これは現在の休職制度が、主に身体の怪我だけを想定しているからです。身体の怪我であれば、回復は直線的で、期間も明確です。一方、精神の不調の場合には、回復までに大小の波があり、期間も個人差が大きいです。両者が同じ制度で運用されていれば、歪みが出るのは当然です。一律に対応するのではなく、就業規則において、精神疾患では、休職を繰り返す場合に通算するとか、職場復帰(復職)は段階的にできるようにするなどの仕組みを整えていく必要があります。

スムーズな職場復帰(復職)のためには周囲の理解が欠かせません。すぐに「偽装うつ」を疑うような職場環境では、再発の恐れが高いといえるでしょう。

本ニュースレターに関するお問い合わせは下記までご連絡ください。

つまこい法律事務所 TEL:03-6806-0265 FAX:03-6806-0266

<http://mentalhealth-tsumakoilaw.com/contact>