



## メンタルヘルス対策は重要な経営上のリスク管理

メンタルヘルス不調者への対応は、働くことに伴うストレスが蔓延している現代社会の会社経営に欠かせない重要なリスク管理です。社員が仕事のストレスで、メンタルヘルス不調に陥った場合は、会社に対し、大きな社会的・金銭的な責任が問われるからです。また仕事以外の要因で精神疾患等にかかった場合でも、会社側が適切な措置をとらないまま、社員を解雇・退職に追い込むようなことがあっては、解雇権濫用や解雇回避義務違反とされ、会社側が責任を問われることとなります。

社員が精神疾患にかかり診断書を提出し休職を求めてくるケースや、メンタルヘルス不調により退職した社員が後になって会社に損害賠償を求めてくるというケースは、近年多発しています。もちろん会社は、このようなケースに対し誠実に対応しなければ、後になって責任を問われ大きな負担を強いられることになりかねません。

## 問題社員から会社を守る専門家の必要性

最近では、労働者を保護する性格が強い日本の労働法を利用して、うつ病だと偽って休職を繰り返したり、「パワハラ / セクハラを受けた」と事実を誇張した主張を行い、法外な補償を請求したりする人たちもいます。このような人たちの要求を退け、メンタルヘルスの問題に適切に対処するには、事実関係を客観的・合理的に整理・検証し、理性的な手続きを行うための総合的な知識と経験をもった専門家の力が必要です。



## 就業規則の整備の重要性

メンタルヘルスの問題が顕在化したときには、職場の就業規則の規定が重要になります。例えば、休業期間は最長でどれだけとれるのか、その間の給料は発生するのか、休業期間が満了した場合には自然退職となるのか、懲戒の規定等は整備されているのかなど。これらの規定が適切に整備されていなければ、メンタルヘルスの問題によるダメージは拡大してしまいます。ただし、就業規則は問題が顕在化する前にあらかじめ定められ、社員に周知されていなければ、効力を発生しません。実際に問題が起こる前に整備しておくことが重要です。

## ご相談はメンタルヘルス法務主任者まで

メンタルヘルス不調者への対応は、正しい法律的知識に基づいた理性ある手続きによって、組織から個人を「切り捨てる」のではなく、問題の所在を明らかにし、それを組織から「切り分ける」形で、適切な解決を図ることが重要です。まずは当事務所のメンタルヘルス法務主任者にお気軽にご相談ください。個人や会社に関する守秘義務は、もちろん固くお守りいたします。

## お問い合わせ



### グスクード社会保険労務士事務所

〒 900-0014 沖縄県那覇市松尾 1-21-59

TEL/FAX 098-862-3018 Email: [info@guscoord.com](mailto:info@guscoord.com)

Website: <http://office.guscoord.com>

**\*初回相談無料**