

メンタルヘルスと企業責任について

代表弁護士
古手川 隆訓



こんにちは。
今月から、毎月コラムを発信することになりました。
記念すべき第1回目は、ずばり、メンタルヘルスと企業責任というテーマです。
もっと端的に申し上げると、従業員のうつ病とこれに伴う企業の責任について触れたいと思います。
どうして1回目のテーマがうつ病と企業責任なのかと申しますと、従業員のうつ病と企業責任に関する紛争が増えているからです。
また当職の個人的な印象ですが、最近、以前よりも簡単に医師がうつ病と診断する傾向がある気がします。
従業員にうつ病の傾向がみられる場合、経営者としてどのように対処すべきなのか、簡単に触れておきたいと思えます。
本日は、従業員にうつ病の傾向がある場合、①当該従業員に対して、会社としてどのような指導をすべきか、②当該従業員の勤務形態をどのようにすべきかという2点に絞ってコメントしたいと思います。
まず、①当該従業員に対して、会社としてどのような指導をすべきかという点について触れたいと思います。
使用者には従業員に対する安全配慮義務があるため、従業員にうつ病の傾向があるにもかかわらず、会社として

放置していた場合、うつ病が悪化したことについて会社が責任を問われるおそれがあります。

したがって、会社としては、当該従業員と面談するなどして状態を観察し、場合によっては医師の診断を勧める必要があります。

次に、②当該従業員の勤務形態をどのようにすべきかという点ですが、まず、当該従業員の勤務時間を確認する必要があります。

当該従業員の時間外勤務時間が一か月平均で80時間を超えている場合、特に注意が必要です。

裁判所は、時間外勤務時間が一か月平均で80時間を超える場合、業務が原因でうつ病を発症したと認定する傾向にあります。

したがって、配置転換を行うなどして、時間外勤務時間を減らす必要があります。

これ以外にも、従業員がうつ病発症の責任を会社に問うて来た場合の対応、従業員がうつ病により自殺してしまった場合の会社の責任、うつ病によって業務遂行が不能に陥った従業員に対する会社の対応等、様々な問題があります。

これらの点については、2月に開催予定のセミナーで詳細に説明させていただきます。

セミナー・講演実績



金融機関対策無料セミナー

平成25年2月8日、城山観光ホテルにて金融機関対策無料セミナーを開催しました。

講師として、鹿児島相互信用金庫常務理事 秋葉重登様、及び、鹿児島財務事務所 長 仮野宏様をお迎えし、中小企業金融円滑化法終了後の金融機関の動きと対応方法についてご講演賜りました。