

# これが「企業の労働110番」です



渡邊恵子 社会保険労務士事務所 所長  
名北労働基準協会 専門相談員  
産業カウンセラー・特定社会保険労務士

渡邊恵子

## メンタル不調者を出さない職場づくり

「はい、こちら企業の労働110番です」  
ご相談の内容は、「前職もうつ病で辞めている労働者が、メンタル不調で休業してしまった。解雇できるか」というもの

でした。  
「誰がみても復帰の可能性が全くないのであれば別ですが、復帰の可能性がある以上、この段階での解雇はできません。就業規則の休職規定にの

つとって、ゆっくりと休業していただき復帰を援助していただき」とお答えしました。会社のご担当も、休業を認めざるを得ないのは納得され電話を切られました。

メンタルヘルス対策は、第1次予防（メンタル不調者を出さない）が重要であると言われています。しかし、これをしたら万全であるものも、確立していないのも第1次予防です。ストレスの少ない職場、働きやすい職場、快適職場であるためには、根本（もと）である「相手を人間として尊重する」「労働契約に立ちかえ

る」を常に検証してみる必要があります。  
このご相談は、このことを考えさせられるもので、同じ会社より数カ月間をおいて再度相談がありました。

2度目のご相談は、「前回相談した労働者が、労働局の紛争調整委員会にあっせん申し立てをした。受けなければいけないか」というものでした。一般的な話でいうならば、あっせんは必ずしも受けなければいけないもので



当な負担がかかることを知ってもらいたかったので、1年半分の会社の保険料負担分の一覧表を作り、一緒に送ったそうです。ところが、それをきっかけに労働者の対応が豹変しました。労働者の言い分は、「過重労働が原因でメンタル不調が再発し、休業に追い込まれたので、労災相当分の補償、加えて労働者の状態を知っていたにも関わらず、会社はまったく対策をとらなかった安全配慮義務違反の損害賠償、そして社長のパワハラによる損害賠償も請求する」というものでした。

はありませぬ。しかし、前の話とはあまりにもつながないので、詳しく聞いてみることにしました。  
この労働者の休業期間中は、健康保険の傷病手当金の申請を行うこととなり、その時、会社に相

なぜこの事例を第1次予防が難しい事例に挙げたかというところ、この会社がメンタル不調者を出さない通常の対策をとったとしても、また不調者が出る可能性があると思っ

たからです。  
労働者は人として尊重されていないと感じると、多大なストレスを感じます。会社は往々に労働者がどう感じているのにか鈍感です。

それとともに、労働者は会社が求める水準の労働力を、誠実に提供することを約束して働いてい

当協会では毎週火・金曜日の午後メンタルヘルス相談室（会員無料）を開設し、隔月にてメンタルヘルスマネジメント研修（有料）を実施しております。相談員、講師ともに渡邊恵子相談員が担当します。メンタルヘルス相談室 企業の労働110番 ☎ 052-961-7110