

社会保険労務士が答える 企業の労務管理

渡邊智宏



社員が出社不能になったとき……

96

うつ病などの原因で社員が突然出社不能になってしまう事があります。そのような時、企業としてどのような対応をすべきなのかはとても難しいデリケートな問題です。

今回は、企業側からではなく、出社不能になってしまった社員の側の事情を考えてみようと思います。

私は、社会保険労務士ではありませんが、同時に15年以上前に双極性障害を発症し離職を余儀なくされたという経験をもちます。その経験を語る事で、なかなか窺い知ることの出来ない当事者側の思いなどを知り、個別の事案への対応の一助としていただきたいと思っています。

私が発症したのは、平成18年の6月でした。2日連続し

て欠勤したことからメンタルクリニックの受診を命令されて発覚しました。それ以前にも数回、欠勤をしていたので、会社側はある程度予測していたのでしよう。欠勤後に会社とすると、朝一番に上司に呼び止められ、今すぐメンタルクリニック受診の予約をとるようには言われました。当時の自分には、自分がメンタル不調であるという認識が全くなかったたので、納得がいかず憤然として受診したことを記憶しています。この時の会社側の対応は適切だった部分と、もう少し慎重にすべきだった部分があると考えられます。

まず、怪しいと睨んだその慧眼と、即応したその対応の速さです。当時は全く納得せず受診していましたが、今思えば早期に対応が出来たこと



には感謝をしています。そうは言っても、病識がなく、全く納得感のないまま無理やり受診を強要した事には性急さを感じる部分もあります。ここに初動の対応の難しさがあるのでしょうか。

この時のキーポイントは、私の欠勤の理由にあったと思います。欠勤に際して、私は「体調不良」を理由にしました。よく体調不良という理由は聞く事が多いと思いますが、冷静に考えた時、体調不良というのは非常に漠然とした言葉です。風邪で休むなら「熱があります」といった具体的な状況を伝えるはずで、そういう具体的理由がなく、「体調不良」という言葉を発するのは、これは患者本

人が、どのように体調が悪いか説明出来ないからです。なんとなく体が動かない、出社出来ないという感覚しかないからです。これは、本人に病識がないことの証左でもあります。会社側としては、漠然とした欠勤理由を告げられた時は警戒が必要でしょう。

また、メンタル不調を指摘する時に「体調不良」の具体的な内容を聞き出してみると、精神的な不調が発生している事を気付かせられるかもしれない。今は当時よりも「うつ病」というワードが浸透しているので、より説得がしやすい環境になっているでしょう。

その後の私の経緯は、しばらく軽微な業務に従事しながらも、徐々に症状が悪化し、半年後に退職することになりました。ここで意外な事実が起きます。会社勤めというストレスから解放されることで気分が快方するかと思われ、ところが、会社を辞めた後、症状はどんどん悪化していったのです。会社を辞めるということは社会

から離れてしまうということで、実はとても大きなストレスとなるのです。このことは私一人の経験ではなく、その後関わったメンタル不調者にも同様な傾向があったのです。ストレスから解放されて気分が楽になっていると思っ接してしまくと、齟齬が生じる事も予想されます。退職、休職直後は実はデリケートな時期でもあると思って対応されると良いと思います。

以上が、私の経験に基づくメンタル不調者から見た初動の注意点です。言うまでもありませんが、こういう事態には、それぞれの人によって臨機応変な対応が求められます。その時、不調になってしまった側の感じていることを念頭に置くことで、信頼関係を築くことが出来ると思います。私の体験がその一助になれば幸いです。

(社会保険労務コンサルタント渡辺事務所所長、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員、特定社会保険労務士)

イラスト・伊藤香澄