

社会保険労務士が答える 企業の労務管理

渡邊智宏



精神疾患の方を障害者雇用 で雇用する時の注意点

65

去年の本誌11月号で、精神疾患の方を障害者雇用することで自社のメンタルヘルス対策力を上げましょう、という話をしました。今回は、実際に雇用しようと思った時に懸念される事について考えていきたいと思います。

まずは賃金の原則についてお伝えします。障害者である事理由にした賃金差別はできません。「同じ仕事」をしているのであれば、他の社員と同じ給与を支払う必要があります。

しかし、これはあくまで「同じ仕事」をしている場合です。例えば、突発的な欠勤が予想される方であれば、他の社員がすぐに肩代わりできる仕事を中心に becoming する必要があります。すると仕事の内容や責任の程度が変わってきます。仕事内容の違いによる合理的な差があれば賃金の

差も合理的と判断できます。

つまり、職能・職務給制度や人事課で対応していく事が基本になるのです。勿論、本人の慣れや成長に伴って賃金を上げていく必要があります。その為には、公正な評価とそれに対応する給与制度というものが必須となります。これは健康な普通の社員にも必要な事で応用できます。

注意すべき点は病欠に対する評価です。病欠が多いという理由で人事評価を下げる事は望ましくありません。有給休暇の利用は正当な権利行使ですし、欠勤除対応されればそこでペナルティーを受けている事になるからです。体調を崩すという事は、仕事のストレスが過重になつてきている可能性があります。仕事の内容や人間関係が適正か本人とすり合わせてみる事が必

要です。

このように、入社した後も定期的に、本人と仕事について、人間関係について話し合う機会は必須です。こういう話し合いは、今いる健康な社員にも行う事で、仕事や人間関係が改善し、もしかすると離職率も下がるかもしれません。



その障害者の方が上手く馴染んでくれるだろうか、と不安になるかもしれません。しかし、実は考え方が逆です。今いる社員や会社の方が上手く打ち解ける事ができるかを心配するべきなのです。うつ病などの精神疾患の場合、どこまで踏み込んで話していいのかよく解りません。

例えば、仕事での失敗にどこまで注意して良いのか悩みませんか。むしろ、既存社員の方が遠慮してしまい人間関係が築けないのです。

そこで、まずは病欠について、担当者だけでなく、会社に関わる「全ての」人

とはいえ、いきなり精神疾患を持つ人と上手くコミュニケーションを取れるかどうかは自信がないのではないのでしょうか。その不安に因應するために、ハローワークや就労移行支援サービスなどのサポートが存在しています。

がしっかりと理解しておく事が必要です。病気の基本知識、本人とのコミュニケーションの仕方など、事前に全員が知っておかなければならない情報は、地域・障害者職業センターという専門の機関やハローワークが教えてくれます。会社に出前講義してくれまし、何より無料で

す。

また、その障害者の方特有の個性を知っておく事も大切になります。同じうつ病の人でも、症状はそれぞれ違います。それぞれの悩み、問題が出てきます。そういう時に頼りになるのは、就労移行支援などのサービスです。ジョブコーチなど専門性の高いスタッフが継続的に加わってくれ、注意すべき事を客観的に示してくれます。精神障害者職業センターという機関もあり、雇用継続の一貫したサポートを受けられます。専門家やあるいは主治医などを交える事で問題解決をはかれます。こうした問題解決の経験は、一般の社員の悩み解決にも当然応用可能になるでしょう。

このように障害者という存在が加わる事で、基本を見直す機会となり会社としての組織がしっかりとしていくという相乗効果が見込まれます。公的なサポートを受けて精神疾患の労働者を受け入れる事で、ぜひ会社の基礎を見直してみたい。

(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長、特定社会保険労務士)

イラスト・伊藤香澄