

企業のメンタルヘルス対策を 法律面から支援

～「メンタルヘルス法務主任者」資格制度を創設～

一般社団法人 産業保健法務研究研修センター

職場のメンタルヘルス問題に適切に対応するには、関連する法律の理解が欠かせない。(一社)産業保健法務研究研修センターはこのほど、「メンタルヘルス法務主任者」資格制度を創設した。資格講座では、法的な知識に加え、精神医療、組織経営、産業保健などについて専門家から学び、事例検討をとおして現場での対応力を磨くことができる。資格を取得することで、専門家とのネットワークが得られるのも大きなメリットだ。



法的に適正な「切り分け」が必要

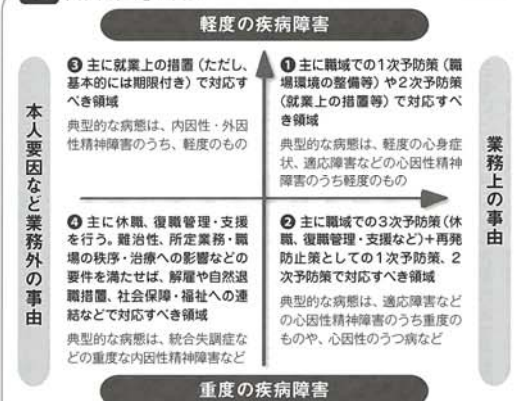
メンタルヘルス不調の従業員が年々増加するなか、職場の対応の誤りなどから労使の信頼関係が築けず、訴訟に至るケースは少なくない。

職場のメンタルヘルス問題において、労使双方の納得性の高い解決策をどう導き出せばよいか。(一社)産業保健法務研究研修センター(以下、産保法研)の理事を務める三柴丈典氏(近畿大学法学部教授)は「法的に適正な「切り分け」が必要」と指摘する。

法的に適正な切り分けとは、「うつ病等の発症・悪化が業務によるものかどうか」や、「症状の軽重」を客観的に分析し、その対応をおおまかに4つのカテゴリに分ける方法だ(図1)。図の横軸は業務とのかかわりの強弱を示し、縦軸は症状の軽重を示す。対応する症例がどこに区分けされるかによって、就業上の措置や休職・復職、解雇・退職、所得保障などの判断は大きく変わる。

は、休職や復職支援は法的に求められるが、難治性であったり、業務や職場の秩序・治療への影響等の要件を満たせば、解雇なども正当化され得る。その場合も「ただ離職させるのではなく、福祉制度や地域保健等へつないで本人の再生を図ることが望まれるが、そのような取り組みをしている企業はほとんどありません」と三柴氏は話す。

図1 「切り分け」の目安



*症状の軽重は、どのくらい仕事ができるか、治療までにかかる期間、職場の秩序に与える影響なども加味。業務上の事由かどうかを明確に区別することは難しいが、蓋然性レベルでの切り分けを行う

たとえ解雇することになっても、それまでの手続きのなかに誠実さ、理性、人を納得させるような要素があれば、解決する問題はいくつかある。法的な知識を多くするためには、手続を尽くすだけでなく、精神医療や組織経営、人間心理、福祉など幅広い知識が求められます(三柴氏)。

また、実際にこの切り分けを行う際には「本人の人格・性格の偏り」という第3の軸も考慮しなければならない。メンタルヘルス不調に付随す

知識と実践力が身に付く資格講座

産保法研は、弁護士や産業医、精神科医、産業カウンセラー、企業経営者などさまざまな分野の第一人者が集い、13年1月に創立された。その目的は、法律を切り口に企業におけるメンタルヘルス対策の成長を支援することにある。そのひとつとして、法的に適正な「切り分け」を行い、職場のメンタルヘルス問題を解決できる人材を育成するため、「メンタルヘルス法務主任者」資格制度を創設した。

資格取得には、産保法研のメンバーによる講義や演習等を含む全48時間の講座を受講し、認定試験に合格する必要がある。4月から開始した講座の受講者は5月末時点で170人程度であり、産業保健スタッフや人事・労務担当者、社会保険労務士などさまざまな背景の受講者が集まっている。講座の内容については三柴氏

は、「各分野の基礎知識に関する講義に事例検討やディベートを交え、現場での応用能力を身に付けられる実践的なもの」と説明する。組織の都合と個人の労働者の事情を踏まえて、両者のためになる解決策を導き出せる人材を育てていきたいという。認定試験では、事例に対してどう問題解決をしていくかを問い、実務対応能力を複数の専門家が評価する予定だ。資格取得後のフォローも手厚く行う。最も大きなメリットは、産保法研がさまざまな分野の専門家とのつながりをもてることだ。受講者同士の交流の場を設けるなどして、情報共有も支援する。具体的には、産保法研のメンバーも参加する事例検討会を開催し、自身や他の参加者が悩む事例について深く検討する機会を提供するほか、有償で産保法研メンバーへのメ

図2 産保法研が実施する主な事業

セミナー

民間資格講座
「メンタルヘルス法務主任者」資格のための講義。法律、精神医療、産業保健、組織経営などさまざまな分野の専門家による講義・演習、事例検討やディベートを行う(全48時間)。カリキュラムの詳細や日程、受講料、申し込み方法等については、産保法研ウェブサイト参照。
(http://www.oshlsc.or.jp/kouza/)

特別講座
パーソナリティ障害者への対応、企業経営者との意思疎通の方法についての講義などを予定。

組織向けの個別支援
パイロット事業(2社程度)として、専門家による企業のメンタルヘルス対応支援を行う。また、福祉施設等との連携により、メンタルヘルス不調による退職者について、個人と組織の両者への支援を行う。

調査研究
メンタルヘルスにかかわる適正な法務のあり方などに関する調査研究。

「まずは手続を尽くし、適材適所でメンタルヘルス不調者を活かせる場があるかを模索しますが、そのうえで、どうしても離職せざるを得なくなった人に対して、福祉施設へとつなげたり、適職への再就労支援を行いたいと考えています(三柴氏)」。メンタルヘルス対策に取り組む企業は増えていくものの、職場を離れた人のその後の人生の支援、福祉への連結、地域保健との連携などはほとんど行われていない。「産業保健に携わる人にとり、信頼できる専門家や専門機関の紹介も行っていく。産保法研では、資格事業のほかにも、企業など組織向けの個別支援事業や、メンタルヘルスに関連する調査研究も進める(図2)」。組織向けの支援事業では、まずはパイロット事業として2社程度の支援に取り組む。メンタルヘルス不調者に対して専門家による法的に適正な「切り分け」を行い、その後の対応を提案、さらに職場環境改善や社内規則等の策定など人事労務管理も支援する。特徴的なのは、産業保健と福祉の連携を行うことだ。