

大滝人事労務研究所便り

メンタルヘルス対策強化の動き

増加する職場でのストレス

厳しい労働環境で仕事のストレスが増え、精神疾患を抱える社員の対策が急務になっています。

昨年、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）が企業にメンタルヘルスに問題がある社員を抱えているかを調べたところ、57%が「いる」と答え、業種別では「医療・福祉」（77%）と「情報通信業」（73%）が全体の平均を大きく上回りました。

企業の様々な取組み

通信大手の企業では、産業カウンセラーなどの資格を有する一般社員が悩みを聞く独自の「サポーター制度」を導入しました。

社員からすれば産業医や専門カウンセラーは敷居が高く、気軽に相談しづらいこともありますが、このサポーターであれば敷居も低く、いわば“第二の上司”として社員のメンタル面での面倒をみます。結果として、社員数は増えても休職者数はほぼ横ばいにとどまっているそうです。

最もストレス度が高いとされる医療・福祉業界のある大手企業でも、今年から外部委託のメンタルヘルスサービスの内容を切り替え、約 9,000 人の社員は無制限で電話でカウンセラーに相談できるようにしたそうです。

法改正の動向

厚生労働省は現在、ストレスを抱える社員に対する面接指導などを義務付けるように法制化を準備しているようです。

定期健康診断の際に「ひどく疲れた」「憂鬱だ」といった簡易なストレス症状の判断テストを全社員に実施し、かなりのストレスを抱えている状態であれば健康診断を



行った医師が社員に知らせ、社員は事業者には医師の面接指導を希望します。

これは従来、長時間労働者のみがストレス診断の対象だったものを、すべての労働者に広げるもので、早ければ今秋の国会に関連法案を提出するようです。

職場前提の課題を取り除く必要

こういった面接指導などの取組みと合わせ、企業がメンタルヘルスの問題を未然に防ぐためには「働き過ぎ」「コミュニケーション不足」など、職場全体の課題を取り除く必要があるのではないのでしょうか。

違法と判断される不当な「異動・配転」はどのようなものか？

事件の概要

先日、上司の行為（取引先の社員を引き抜こうとしていた行為）を社内にある「コンプライアンス窓口」に内部通報したことにより不当な異動（まったく経験のない部署への配置転換）を命じられたとして、現役社員（原告）が勤務先（被告）に異動の無効確認と損害賠償（1,000 万円）を求めていた訴訟の控訴審判決がありました。

東京高裁は「業務とは無関係に異動を命じており、人事権の濫用に該当する」として、原告敗訴とした1審判決を破棄し、異動は無効であるとし、会社と上司に220万円の賠償を命じました。

不当・違法と判断されるケース

人事権は広く会社に認められていますが、上記のケースの他、どのような人事異動・配置転換が不当・違法であると判断されるのでしょうか。

過去の裁判例では、(1)業務上の必要性が存在しない場合、(2)仮に必要性が存在したとしても他の不当な動機・目的による場合、(3)労働者に対して通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせる場合等、特段の事情の存する場合においては、人事権の濫用に該当するとしています。

なお、(2)でいう「不当な動機・目的」とは、社員を退職に追い込む目的、上司による嫌がらせ目的等が考えられます。

業務の系統を異にする職種への異動

この他、業務の系統を異にする職種への異動については、業務上の特段の必要性、当該従業員を異動させるべき特段の合理性があり、これらの点につき説明が十分になされた場合か、本人が特に同意した場合を除いては、会社は一方的に異動を命ずることはできないとした裁判例もあります。

個々の裁判例は背景にそれぞれ特殊な事情があり、他の同様のケースにもすべて当てはまるわけではありませんが、会社としては、人事異動・配置転換が不当・違法なものと判断されないよう注意する必要があります。

**** 研修案内 ****
ネクストインターセクション 講座予定
実践労働法シリーズ
日時 10月29日(土)13時30分～16時30分場所
九段上集会室 1F 洋室A

～ 当事務所よりひとこと～

この間の台風15号の直撃で労働者を定時より早く帰宅させた会社が多かったように思います。企業は交通機関のストップで社員が自宅に帰ることが困難になることから、温情でそういう措置をとるのですが、派遣の場合には難しい問題が発生します。派遣先の企業で社員を定時より早く帰宅させる場合、当然派遣スタッフも定時より早く帰宅させます。この場合多くの派遣先はその分の派遣料を払う意思はないのです。しかし派遣スタッフは、派遣先の命令で定時より早く帰宅するのであるからと派遣元に対して休業補償を要求してくるのです。東日本大震災のような場合は「不可抗力」という言い訳が通りますが、台風での一時的な交通機関のストップは、「不可抗力」とはいいいにくいのです。法律上は、雇い主として派遣元はスタッフに対して休業手当を保障しなければならないと思います。派遣元も派遣先に対して法律上は派遣料の請求ができますが、事実上その請求は難しいでしょう。法律上の結論と社会通念が乖離(かいり)しているという典型的な例です。(大滝)

最近、メンタルヘルス対策と同じように、よく話題になるのが、「パワハラ」(職場のいじめ・嫌がらせ)の問題です。「パワハラ」に関する相談は増加傾向にあり、労働局への相談件数が、平成22年度は解雇に次いで2番目に多い件数となっています。厚生労働省は「パワハラ」を「職場において職権などの力関係を利用して、相手の人格や尊厳を侵害する言動を繰り返し行い、精神的な苦痛を与えることにより、その人の働く環境を悪化させ、あるいは雇用不安をあたえること」と定義し調査をしました。企業にとってパワハラがどんな問題をもたらすかについて83%が、社員の心の健康を害する、80%が職場風土を悪くする(複数回答)と答えています。パワハラは業務上の指導との線引き、事実確認が難しい問題です。皆さんの会社の上司と部下のコミュニケーションはうまく取れていますか?(馬場)