

経済情報コンダクター

2025 新年号 January
(毎月25日発行)

TOKAI ZAIKAI

月刊 東海財界

日本一元気な 愛知を継続 さらに発展

大村秀章 愛知県知事

Monthly Report



オリエンタル
エンターテイメント
合同会社
平松正光CEO

栄地区から
世界へ向けて、
エンターテイメントを発信



国民民主党
古川元久氏

『永田町スコープ』
日本の政治を
アップデートする



なでしこカ
映画監督
今村彩子さん

ドキュメンタリー映画を
作ることが自分自身を
見つめることにつながった

片岡憲明弁護士の 法律相談事務所



片岡 憲明（かたおか のりあき）1977年生まれ。2001年東京大学法学部卒業。同年司法試験合格。03年弁護士登録。寺澤総合法律事務所入所。07年片岡法律事務所入所。23年7月より同事務所代表弁護士。
<弁護士法人片岡法律事務所> 名古屋市中区丸の内2丁目19番25号MS桜通7、8階 ☎ 052-231-1706

メンタルの不調を抱えた従業員への対応

【質問】

従業員Aさんは経理の仕事をしていますが、家族間のいざこざでメンタルの不調を抱え、度々休みを取り、経理の仕事が滞っています。

頻繁に休むのでAさんに産業医面談してもらったところ、産業医からは就労は難しいとの意見が出ました。

会社としてはAさんの休職を検討していますが、Aさんは生活できないと休職に抵抗しています。どう対応したら良いのでしょうか？

【回答】

① 一定の調査を経て休職をさせること

会社は、Aさんに産業医や会社指定の医師の診察を受けてもらって医師の見解を求めるべきです。場合によっては、Aさんの主治医に面談して見解を確認しましょう。Aさんが就労可能か否か調査します。

ここで就労不可ならば、就業規則の休職規定に基づき、Aさんに休職してもらうべきです。

休職させずそのまま働かせていると、Aさんの健康状態を無視して働かせた、としてAさんの症状が悪化したときに損害賠償責任を問われかねません。

なお、就業規則に書いてある通りに、正式に休職手続を取るようにして下さい（休職命令を出す、等）。

② いきなり解雇はまずい

会社としては、メンタル不調が続くAさんに退職してもらいたいと考えるかもしれません。

しかしメンタル不調を理由として、休職させずにいきなり解雇するのはとても難しいです。

いきなりの解雇を有効とした裁判例が1、2件見られますが、一般的には解雇無効になる可能性が高いと多数の実務書籍には書かれていますので、解雇は控えた方がよろしいでしょう。

休職規定には、一定期間経過後に自然退職となる旨の規定がありますので、この自然退職を目指すのが良いです。

③ どのタイミングで復職を認めるか

休職中のAさんが、もう体調が良くなったので復職したいと希望したとき、どうしたら良いでしょうか。

本人が、もう大丈夫！と言っているにもかかわらず、実際には体調不良で就労に堪えないということはよくあります。

なので、復職可能な状態になっているのか、主治医への面談や産業医への診察をさせた上で、判断しましょう。

その際、重要なのは以前の仕事ができるほどに回復しているのか、という視点です。

以前の仕事はできない*、が、ごく軽易な作業ならできる、という場合は、まだ復職が可能とはいえませんから休職を解くべきではないことになります。

※全く同じ仕事ができないといけないわけではなく、その従業員が配置される可能性のある業務ができるかどうか、まで検討が必要とされていますので、注意が必要です。

④ 結論

メンタル不調の従業員は最近とても増えてきました。

このような従業員の対応方法は、大変複雑であるため誤った対応をしてしまいがちです。専門家に相談しながら慎重に進めて頂きたいところです。