

視点

「抑うつ状態」診断書の読み方②

— 人事担当者が取るべき7つのアクション —

メンタルヘルス不調者に対して、人事担当者が取るべきアクションを前回に続いて考えてみたい。

●「守秘義務」と「安全配慮義務」

最近では、守秘義務があるという理由で、患者の同意があっても情報等を開示してくれない医師が増えた。しかし一方で、企業側には安全配慮義務があり、社員の病状を把握し、適切な措置を講じる必要がある。事実上、メンタルヘルス不調者に対する主治医の守秘義務と企業側の安全配慮義務には明確な区別はできない。しかし、担当者が診断書を深く読めればそのリスクは回避できる。そしてリスク回避のためには初動が大切である。

●担当者が取るべき7つのポイント

①主治医とコンタクトを取る

「抑うつ状態」という診断書が提出されたら、主治医と連絡を取り、「会社としてすべき安全配慮」について尋ねよう。主治医には「守秘義務」があるが、プライベートなことを根掘り葉掘り聞くわけではなく問題はないはずだ。産業医や顧問医を通じて「会社としてどのような配慮が必要か」を質問し、回答を記録しておこう。

②正確な診断名を知る

「抑うつ状態」は「うつ病」のことを指しているわけではない。ビジネスマンの「抑うつ状態」の原因は、私の経験では70%が「うつ病」、10%が幻聴や妄想のある「統合失調症」、20%がその他の精神疾患である。治療初期に主治医が本人に正確な診断を告げることはむしろ少ない。正確な診断と予後を知ることは安全配慮



佐野 秀典
さの・ひでのり

●株式会社 MD. ネット代表取締役社長
MD. ネットクリニック赤坂院長
浜松医科大学卒業、同大学院修了。トレント大学医学部を経て、浜松医科大学文部教官に就任。精神保健指定医、精神科専門医。現在は早稲田大学理工学術院講師、多くの大手企業、外資系企業の顧問医を務めるとともに、企業のメンタルヘルス体制構築のコンサルティングを行っている。また、海外駐在員のメンタルヘルスケアの分野では第一人者でもある。

義務上必要であり、主治医からの明確な返答がなければ、産業医に相談するか、専門医のセカンドオピニオンを取るのも一案だ。

③発症要因を把握する

「業務上のストレスにより」という文言が診断書にあった場合は、安易に受理してはならない。安易に受理すると、後々問題に発展しかねない。そのような文言があれば、必ずその原因調査を行おう。実際は、本人の主張と異なり、原因が私的要因であることが多い。

④長期療養中は病状把握を怠らない

長期療養中は、職場の安全配慮義務が重んじられる。多くの就業規則はメンタルヘルス不調を想定して作成されていない。長期療養から復職までも含め、内規を明確に策定しておくべきである。最近では主治医から

「会社からは連絡しないように」などと指示されるケースも多いが、本人に対してはメール等による病状報告とともに、診断書の毎月提出などを求める旨を盛り込んでおくといいたい。

⑤チームで対応する

メンタルヘルス不調者には1人で対応してはならない。感情的なトラブルや「言った、言わない」というトラブルは、休職満了が近づくにつれて増加し、労災や民事訴訟の原因ともなる。しっかりと記録を取っておくことも必要である。

⑥あらかじめ、本人の同意を取っておく

主治医への病状照会についての同意、セカンドオピニオンを取得する際の同意などは、あらかじめ内規に盛り込んでおいたほうがよい。そのつど、書面で同意を得ることは事実上困難である。

⑦安易に休める環境をつくらない

安静療養の期間は、必ずしも病状の重さと比例していない。なかには、診断書だけを提出して、きちんと通院をしていないケースもある。「診断書があれば休める」という安易な考えが蔓延している職場ではメンタルヘルス不調者が多いと実感する。

メンタルヘルス不調者への具体的な対応方法は当然、各社の状況によって異なるが、もしも社内にメンタルヘルス不調による長期療養者が1%以上いるのであれば、すぐに対策を講じるべきである。労災や民事訴訟が急増する昨今、それにかかるコストも莫大なものとなっている。メンタルリスクは経営リスクである。

新入社員受入れ前後の法律問題Q&A

新入社員受入れ

弁護士 渡邊 岳 / 小栗 道乃

- ①募集時の労働条件と就業規則が異なる / ②内定後に妊娠が発覚したため、内定を取り消したい
- ③誓約書の提出や身元保証人を求めたい / ④試用期間を延長したい
- ⑤試用期間中の成績で本採用後の賃金を決定したい / ⑥試用期間中に本採用を拒否したい
- ⑦専門職として採用した社員の初任配属を管理部門にしたい
- ⑧退職届を出した社員に新人研修費の返還や賠償金を求めたい

役に立つ! 助成金の活用法

助成金

特定社会保険労務士 深石 圭介

- ①雇用維持の助成金 / ②正社員雇用の助成金
- ③教育の助成金 / ④高齢者の助成金
- ⑤障害者の助成金 / ⑥その他の助成金
- ⑦助成金の活用Q&A / ⑧将来の展望

視点 「抑うつ状態」診断書の読み方②
トレンド解説 ~労働行政&労働法制に関する動き~
解決の鍵は民法・裁判例等!
第7回 懲戒解雇と退職金の不支給