

経営者として、社員に自己保健義務の徹底を！

私が医者になり立ての頃のことだ。医局で夜中に書類を書いているときに、突然上司が怒鳴り始めた。「いいか佐野！40度の熱が出ても、親が死んでも、絶対に病院を休むな！」と言い始めた。なんでこんな夜中に突然そんなことを、と思ったが、いつものことなので、「分ってます。休みません。」と答えた。もちろん、休むことなどできないことは百も承知だった。入院患者が困るからである。その教えを守っているわけではないが、私はそれから23年間で欠勤は1日しかない。

後で知ったが、このときその上司は、高熱が出て、薬を何回も使いながら仕事をしてきた。だから、思い出したように私に怒鳴ってきたのだろう。

ただ、今の法律に照らせば、このような上司の言動は安全配慮義務違反かもしれないし、とらえ方によればパワハラになるのかもしれない。

当時は、安全配慮義務という法律的な概念が存在していなかったが、自己保健義務だけは徹底させられた。

とはいえ、労務提供はしても、対価は不合理なものだった。残業手当はないし、休日もない。それでも、こうしたやりとりを通じて、健康管理に対する自己責任、プロとしての心構えを徹底して植え付けられたことは間違いない。

これは医者の方々の現場のいわば極端な例だが、経営者の方々も、多かれ少なかれ、かつては上記のようなご経験をお持ちではないだろうか。会社という現場だけでなく、幼少時代に学校を休むな、などと親からも厳しく躰けられていた方も少なくないだろう。

今は、無理して学校に、会社に行くことないわよ、率先して制止する親も珍しくなく、まさに隔世の感がある。

体調が悪いことは休むに足りる理由であり、会社はそれを容認するだけでなく、病気にならないように手厚く保護までしなくてはならない。ケアが十分でなければ、それは安全配慮義務違反かもしれない。

私自身、もちろん医師として納得する部分はあるが、一方で、社員の自己保健義務はどこにいったのか？と思っている。

厚労省はこの7月に、「4大疾病」とされてきたがん、脳卒中、急性心筋梗塞、糖尿病に精神疾患を追加して「5大疾患」とする方針を示した。2008年時点の調査では、糖尿病237万人、がん152万人などに対し、精神疾患は323万人だという。高血圧症や糖尿病と同様、今後は、ある程度の発症を覚悟しておかなくてはならない疾患となった。

会社はそのため予防を図り、セルフケアを推進し、安全配慮をしなくてはならないが、それでも不調者をゼロにすることは困難である。

塩分を控えていても、高血圧症になることがある。糖분을過剰に摂取しなくても糖尿病になることもある。癌は、原因不明の多因子疾患である。極端な言い方をすれば、精神疾患も含め、どんな病気も、セルフケアだけで予防ができないことが多い。

慢性的な人手不足状態にある中小企業の現場では、社員が一人抜けた痛手は大きい。かといって、大企業並みの福利厚生を提供することは経営上難しい。

それだけに、経営者は、社員に対し、十分な労務提供と自己保健義務について、もっと積極的に啓蒙をすべきではないかと思う。

****自己保健義務（例）****

***従業員は、日頃から自らの心身の健康の維持・増進及び傷病の予防に自ら率先して努めるとともに、自らの心身の健康管理に責任を持たなければならない。**

***心身の健康に支障を感じた時は、自ら速やかに医師の診察を受けるなど早期の回復のために積極的に努めなければならない。**

***心身の健康に支障を感じた時は速やかに職場の上司、人事、保健スタッフなどに相談をし、早期の回復のために努めなければならない。**

こうしたルールだけでも、明文化して、就業規則、契約書面などに盛り込み、社員にも明確に伝えていく必要があるだろう。

また、食事、運動、睡眠、飲酒態度、規則正しい生活。健康的な生活と健康管理意識こそが、メンタルヘルス予防の基本である。何かの疾患があるなら、通院、服薬含めて、より厳しい自己管理は必須だろう。

健康は仕事をするための土台である。

この当たり前のことを、改めて、経営者として社員に徹底させるべき時代ではないかと思う。