

# うつ病・過労死問題に取り組んで20年の弁護士が説く 『企業のためのメンタルヘルス対策コーナー』

メンタルヘルス問題で悩んでいる経営者、人事担当者、管理職の方は必見

2018年2月15日号 (No.23)

2018年  
2月15日号

1. 労災実務の基礎知識  
「休職中の状況把握」
2. Q & A  
「中小企業や産業医も  
個人情報取扱事業者に」



## 1. 労災実務の基礎知識 「休職中の状況把握」

休職中は、①休職者から治療経過、健康状態や生活状況等の定期的な報告を求める、②人事労務管理スタッフや管理監督者との定期的な面接を実施する、③これとは別に産業保健スタッフによる定期的な面接を実施する、④人事労務管理スタッフか産業保健スタッフが主治医と面会する方法により、休職者の生活や治療の状況を把握した方がよいです。ただし、必ず定められたことを実行するのではなく、疾病の状況等に応じて柔軟に対応しましょう。

①について、休職中に生活リズムや睡眠覚醒リズムが回復・調整できたかが復職基準の一つとなりますので、職場復帰の直前だけでなく、休職後に治療の反応が見られたら生活記録表を書いてもらった方がよいでしょう。

②と③について、産業保健スタッフ、人事労務管理スタッフ、管理監督者の順に連絡窓口を担当する傾向にあります。特に産業保健スタッフが管理監督者を支援しつつ有機的に連携すると効果を上げることができます。

休職者に連絡を入れる時期については、休職者の健康状態にもよりますが、最初は人と話をするのも辛いことがあるので、一定の期間を空けて比較的抵抗の少ない電話から始めることがあります。連絡を入れたときは、家族からも状況を聞くと同時に家族の不安を和らげることが肝要です。連絡の頻度についても、休職者が不調のときは柔軟に対応することとし、教条的にならず、状況によって回数を増やしたり、減らしたりすればよいでしょう。

健康状態が回復してきたら面談を始めることとなります。ただし、いきなり会社に呼び出すよりも、自宅付近の方が抵抗が少なく、休職者も落ち着いて話をするのでよいでしょう。面談の頻度は、産業医、保健師、臨床心理士などの産業保健スタッフが、月に1～2回面談し、職場復帰前には面談の機会を増やしている企業が多いようです。特に産業医が常駐していない事業場では、保健師や看護師が休職者のフォローアップに重要な役割を果たすこととなります。

外部EAP機関や社外カウンセラーを活用している企業もありますが、外部機関に任せっきりでは効果は少なくなるでしょう。

④について、職場復帰が失敗した退職・解雇の効力が争われた事案では、裁判例は主治医や専門医からの医学的な所見を重視しており、これを徴求せずに退職や解雇を決定しても無効になるというケースが増えています。主治医と面談すること(できれば定期的に)は、現在のベースラインともいえます。面談により主治医の理解も得ないと職場復帰は成功しないでしょう。

以上の対応は、休職者本人や家族の理解が得られなければならず、休職中の状況把握の方法を文書化しておき、事前に説明することが肝要です。休職者への事前説明とともに、休職者を安心させる工夫が必要です。当職が経験した例では、人事労務管理スタッフからの全く問題のない連絡メールなのですが、うつ病の休職者は退職の不安を感じ、これも一つの事情として損害賠償請求の労働審判にまで至りました。当職の指導の下で人事労務管理スタッフが対応していたので、労働審判委員会は企業に責任がないとの心証を開示した上で調停が成立しましたが、単なる事務連絡では不安に思う休職者も出てくることを学びました。細やかでも一言の「声掛け」が重要なのでしょう。

休職中は家族の元で体調を回復させることが望ましいのですが、当職の経験した例では、家族に知識がないまま実家等に帰っても、家族は支援方法が分からず、本人も焦燥感から早めに自宅に戻り、最終的に自殺をしてしまいました。本人を受け入れる家族に人事労務管理スタッフや産業保健スタッフから十分な説明をしないと効果が小さいと思われます。

## 2. Q & A 「中小企業や産業医も個人情報取扱事業者に」

個人情報保護法は、個人情報や健康情報の保有数が少ない中小企業や嘱託産業医であっても、個人情報取扱事業者として法律上の義務を課しています。個人情報取扱事業者、その従業者(退職者を含む)が、その業務に関して取り扱った個人情報(全部または一部を複製し、加工したものを含む)を自己や第三者の不正な利益を図る目的で提供し、または盗用したときは1年以下の懲役または50万円以下の罰金に処せられ、法人も罰金に処せられます。

特に健康情報に関して、労働安全衛生法は、健康診断やストレスチェック、面接指導の実施の事務に従事した者がその実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らすことを禁止しており、これに違反した者は6か月以下の懲役または50万円以下の罰金に処せられます。

企業や嘱託産業医としては、たとえ数人の個人情報でも事業の用に供するのであれば個人情報取扱事業者になることを認識し、自ら事業の用に供している個人情報の有無、内容や範囲を把握するだけでなく、労働者の健康情報や取引先等の個人情報の取得の有無や取得方法、個人情報の記録方法や記録媒体を把握することが必要です。

健康情報に限らず、企業や嘱託産業医が個人情報を漏洩すると、この対応や補償による経済的損失を受けるだけでなく、情報漏洩がコンプライアンス違反であるとして、遵法精神や情報管理への疑念が広がってイメージダウンにつながり、取引先や金融機関等のステークホルダーの信用低下を引き起こし、営業収益が減少する事態となるおそれが生じます。

このように事業規模のいかに関わらず、健康情報を含めて個人情報の保護を十全なものとし、漏洩防止の対策を講じなければなりません。

本ニュースレターに関するお問い合わせは下記までご連絡ください。

つまこい法律事務所 TEL:03-6806-0265 FAX:03-6806-0266

<http://mentalhealth-tsumakoilaw.com/contact>