

精神疾患の従業員への対応

休職措置で治療の機会を

法律あれこれ

Q 業務とは関係なく精神疾患を患った従業員がいます。仕事ができず、職場の秩序を乱す行動をするため、辞めてもらうしかないと考えています。どのような手順を踏むべきでしょうか。

A 私傷病で仕事ができないうちでも程度はさまざまです。現実には業務に支障が出ているのであれば、解雇事由に該当する場合があります。しかし、原因が病気である点に注意が必要です。病気であれば回復する可能性があり、治療の機会を

与えずに解雇すれば、解雇権の乱用と判断される可能性があります。

使用者は、休職措置を取るなどして治療の機会を与え、治療を拒否したり、休職期間中に治癒しないなど、回復の可能性が認められない場合に解雇の方向で手続きを進めることとなります。休職措置を取った場合は、休職期間中に治癒すれば休職が終了し、治癒しなければ休職期間満了により退職または解雇となるのが一般です。治癒したかどうかは、原則として従前の職務を通常の程度に行える健康状態に復したかで判断されます。

一方で、取り扱いは異なるかとして、職務内容などが限定されている場合は、原則通り従前の職務を通常の程度に行える健康状態に回復しているか、復職の可否を判断しています。他方、職務内容などが限定されていない場合は、復職を申し出した時点で完全に回復していても、短期間で従前の職務を通常に行える程度に回復が見込まれる場合には復職を認めるべきとしています。

回復していない場合でも、他の軽易な職務であれば行うことができ、会社において職務の変更が現実的に可能であれば、復職を認めるべきとしています。

(弁護士 松田健太郎)