

人事労務支援サービスのご案内

1. メンタル不調に関わる労務トラブル事例

2年前にB支店へ異動になった営業部主任のAさん（休職開始時点で33歳、勤続10年）は、異動前は、営業成績もよく、社内外ともに良好な人間関係を築いていました。ところが、B支店では上司のC課長から行き過ぎとも思える指導を受け、周囲の誰からみても元気がなくなっていきました。Aさんにも気分が落ち込む自覚があり、心療内科で相談したところ、うつ病の兆候があることを知らされました。しかし、Aさんは、自分がうつ病であることを受け入れられず、ストレスチェックの産業医面接やカウンセリング利用はおろか、社内の誰にも不調を打ち明けられずに無理を重ねて働き続けました。

3ヶ月ほどが経過したある日、業務上のミスを契機に、AさんはC課長からいつも以上の厳しい叱責を受け、翌日から出社しなくなりました。Aさんは通院していた心療内科から3ヶ月の加療が必要な旨の診断書を得て、休職となりました。会社からは最大1年6ヶ月の休職ができること、最大の休職期間が満了した場合には、退職であることの説明がありました。

しかし、Aさんの体調は3ヶ月ではもどらず、休職が継続されました。Aさんは休職期間満了の1ヶ月前に、休職期間満了までに復職できなければ退職となり、傷病手当金も支給されなくなると会社から説明を受けました。Aさんは、

「こんな症状になったのは、会社が上司のCを指導できなかったからだ！ 労災事故だ！」

と会社に主張し、主治医から復職可能との診断書を得て、復職を要求し始めました。産業医とも相談をしましたが、会社はトラブルになることを恐れ、Aさんの復職を認めました。

ところが、復帰後Aさんは以前のように業務をこなせず、休職前より症状が悪化しているように見えました。Aさんは就業規則上復帰後3ヶ月以内に病気が再発した場合は退職となることを知って、3ヶ月は勤務しましたが、症状の悪化により、再度休職になってしまいました。会社は業務ができないAさんを復職させることもできず、一方で、このまま退職とする場合には、解雇トラブルとなりそうなのでAさんの取扱いに非常に苦慮しています。

<対応例は次ページの「3.パインの人事労務支援サービス活用例」をご覧ください>

ストレスチェック等をきっかけに、高ストレス者・不調者への対応の課題や、職場の問題などが顕在化していませんか。

下記項目に当てはまる事項があれば、是非当社にご相談ください。

■ 労務コンプライアンス

- ☑ 勤怠管理はすべての社員について正しく行われていない可能性がある
- ☑ サービス残業が生じている可能性がある
- ☑ 36協定の締結を超えた時間外労働が発生している

■ ハラスメント

- ☑ セクハラ等のハラスメントが起きている可能性がある
- ☑ ハラスメントを予防するための規定の作成や研修の実施を講じていない
- ☑ セクハラ等の相談窓口を社員に示していない、または認知されていない

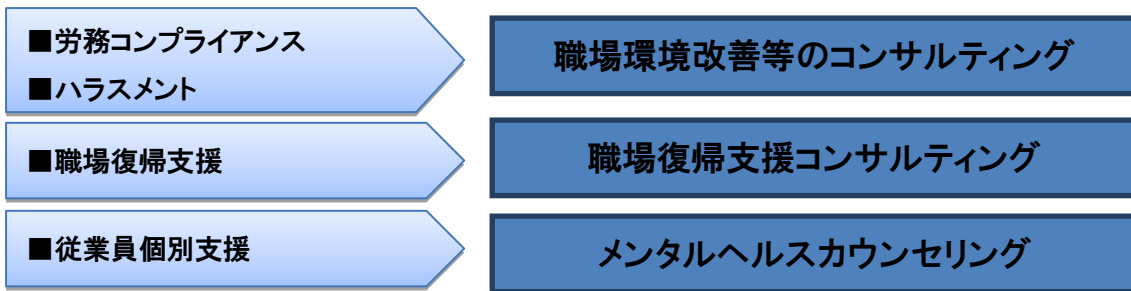
■ 職場復帰支援

- ☑ 休職者や長期欠勤者の職場復帰支援策（試し出勤、時短勤務、残業免除等）の制度がない
- ☑ 職場復帰支援策の制度はあるが、見直してから大分年月を経過している
- ☑ 復帰者とそれ以外の社員間で労務問題が生じている

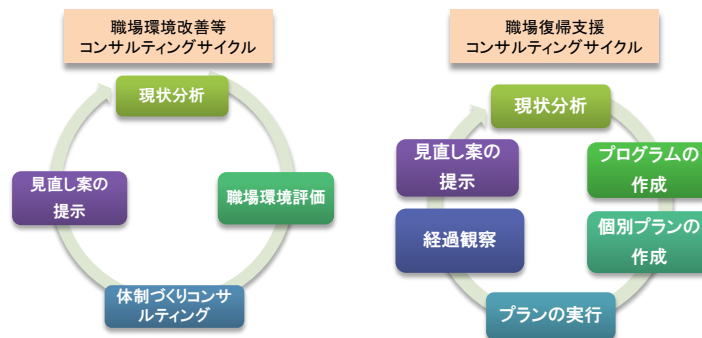
■ 従業員個別支援

- ☑ 長時間労働等を原因として心身の不調を訴えている社員がいる
- ☑ 相談対応等の社員支援が手薄になっている

2. パインの人事労務支援サービス



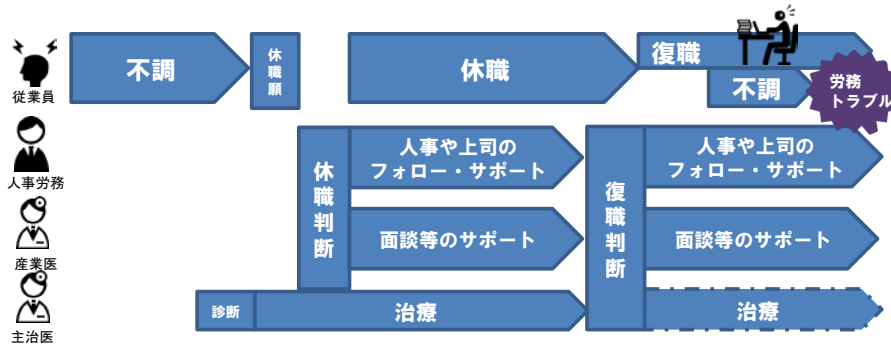
- 実績と経験で蓄積されたノウハウに基づき改善策をご提供します
- 全体から個別まできめ細かくサポートし、リスクを軽減します



- 不調者への対応やハラスメントを企業リスクの視点で学びます

3. パインの人事労務支援サービス活用例

<職場復帰支援コンサルティングとメンタルヘルスカウンセリングによる対応例>



	事案発生前のサポート	休職対象者へのサポート	復職後のサポート
職場復帰支援コンサルティングによる支援	<ul style="list-style-type: none"> ・現状分析 ・職場復帰プログラムの作成 ・個別プランの作成 	<ul style="list-style-type: none"> ・個別プランの実行 ・経過観察 	<ul style="list-style-type: none"> ・経過観察 ・個別プラン、プログラムの見直し案の提示
メンタルヘルスカウンセリングによる支援	従業員向け	<ul style="list-style-type: none"> ・セルフケア指導 ・問題解決助言 	<ul style="list-style-type: none"> ・休職中の対面による状態確認 ・復帰に向けた気持ちの整理や不安の受容
	人事労務関係者向け	<ul style="list-style-type: none"> ・必要に応じた産業医・主治医との連携、見立て報告 	<ul style="list-style-type: none"> ・カウンセラーの見立て報告 ・関係者に復職に向けた意見提示
		<ul style="list-style-type: none"> ・復職後の状態確認 ・不安等の受容 	<ul style="list-style-type: none"> ・必要に応じた産業医・主治医との連携、見立て報告

<お問い合わせ先>

株式会社 パイン総合研究所
 (The Personnel Management Research Institute Co.,Ltd.)
 コンサルティンググループ、メンタルヘルスマネジメント事業部
 〒102-0085 東京都千代田区六番町2番地8 番町Mビル
 TEL:03-5214-0211 FAX:03-5214-1010 URL:http://www.per-in.co.jp/