

「はい、こちら企業の労働110番です」。

企業様からの労務相談の中で、従業員の心の病による休職に関するご相談をよくお受けします。一方で、従業員の執務態度によるご相談も比較的多くあります。



名北協会相談員日誌 180

これが「企業の労働110番」です

いわゆる従業員の評価に関わる内容といえます。

【メンタルヘルスケア】

メンタルヘルスケアの真つ先に挙げられる取り組みは「セルフケア」ですが、一人で問題や悩みを抱えて処理しきれないと

加藤 社会保険労務士事務所 所長
名北労働基準協会専門相談員

特定社会保険労務士 加藤 正人

問題のある従業員への対応

これが機能しなくなります。そこで併せて行わなければならない取り組みが、「ラインによるケア」および「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」です。これらは段階的に機能する面もありますが、必要に応じ同時に

取り組み内容ともなります。

そして、この考え方は心の病ばかりではなく、問題社員等に対しても同様の対応が求められます。

業務への対応が粗雑だったり、暴言とも取れるもの言いがあつたり、ひとりの従業員のパワハラのような

態度で職場環境が害されたり、周りの従業員がそれにより退職してしまった問題も少なからず起きています。これも、セルフケアによる自己統制能力が利かなくなっている状況といえます。

【ラインケアなど】

こうした問題をお聞きした際、ご相談をいただく人事労務のご担当者が対象の従業員と接触したことが無いとか、直接お話しをしていないということも少なくありません。そこで、ぜひ取り組んでいただきたいのは、人事労務のご担当者等によるラインケア、あるいは事業場内産業保健のご担当としてのケアです。



勤怠管理とともに、従業員のパフォーマンス管理も業務分掌として割当ててほしいと思います。毎日の業務ではなく、ただし、定期的に対応する業務として位置づけます。

例えば賞与の前に、直属の上司による賞与面談等を通して評価を確認し、必要に応じて、直属の上司とは異なる人事労務のご担当からお声がけ（面談等）を行います。もちろん日頃の気

づきは、直属の上司の役割です。心の問題を抱えていそうな従業員にはいきなり面談を行うよりも、それとなく声を掛け、まず相談しやすい環境づくりに努めます。また、問題行動を起こす社員には毅然（きぜん）として、しかし感情を交えることなく指導を行います。

【指導後の対応】

再三注意しても直らないなら、懲罰を明確に行います。まずは始末書の提出を求め、厳重に注意します。ただ、指導に対して受け止めながらも自己コントロールが出来ないような様子的場合には、注意の前に事情を聴いてみる、という対応もあります。こうしたときに人事労務担当と共に、又は人事労務担当者に委ね、場を設けて面談を行いどうして問題行動を起こしてしまうのかを聴きます。

心の病であっても、時には直属の上司には言いにくいこともあります。別の担当が一旦聴く姿勢を見せることで抱える問題の裏側の感情を打ち明けることがあります。これは、まず気持ちを吐き出させつつ、結果として抱える問題の原因について自

身へ気づきを与える機会とすることが可能となります。

【就業規則の整理を】

言うは易く、行方は難しですが、組織的に連携を組んで取り組むことが何より大切です。また、解決に向けてのバックボーンとして、「就業規則」をしっかり作り込んでください。懲罰を与えるにも休職命令を出して管理するにも、規則として整理し、それを書面で見せながら手続を行うことで、会社のルールとして真摯（しんし）に受け止められるよう配慮します。

各社様のご対応のヒントになれば幸いですが、それぞれ具体的な課題につきましては、ぜひ愛知県下各労働基準協会「企業の労働110番」（電話052-961-7110）までお気軽にご相談ください。

愛知県下各労働基準協会では、「メンタルヘルスマネジメント研修」R8年3月3日、「弁護士に聴くトラブルを防ぐ就業規則見直し講座」R7年12月5日を受付中。

イラスト・木村武司