

## Q & A

### メンタルヘルスに不調を来していると思われる職員に対する対応

Q. 当院で勤務している看護師が、遅刻や欠勤が多いなど勤怠不良があり、同僚や患者に対して意味不明な言動を行ったりするなど、日常的に不適切な言動等が現れています。この看護師はメンタルヘルスに不調を来しているように見えるのですが、当院としてはどのような対応をとるべきなのでしょう。

A.

#### 1. 安全配慮義務

メンタルヘルスに不調を来していると思われる職員がいる場合、職場の上司や同僚等がその職員の対応に苦慮し、職場環境の悪化を招くおそれがありますし、この職員と接する患者から見れば、意味不明な言動を行うような職員を働かせているとして、医療機関に対する信頼が損なわれるおそれもあります。

また、医療機関は、雇用契約を締結している医師や看護師、職員等に対し、安全配慮義務（「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」労働契約法5条）を負っています。そのため、医療機関は、メンタルヘルスに不調を来している職員に対して適切な対応をしなければ、その職員の精神疾患を悪化させるなど、安全配慮義務違反を問われかねません。

メンタルヘルスの不調の場合には、身体的な疾患と異なり、本人が自覚していないこともありますし、精神疾患を指摘されることに強い抵抗を示す場合もありますので、当該職員に対する適切な対応と配慮が必要となってきます。

#### 2. 配置転換・勤務時間の短縮

この看護師の勤怠不良や意味不明な言動等が、現在の勤務状況の影響（業務過多、業務不適合、人間関係等）による可能性も考えられますので、まずは、看護師、上長、同僚等の話をよく聞いた上で、配置転換や勤務時間の短縮等の措置をとることが第一歩となります。この措置により、看護師の状態が良くなれば問題ありませんが、状態が変わらない場合には、メンタルヘルスの不調を疑うこととなります。

### 3. 医師（精神科医）の受診命令

この看護師の怠慢や意味不明な言動等が、精神疾患に基づくものなのか、単に業務に不熱心な職務怠慢に基づくものなのかで、病院としてのその後の対応に違いが生じますので、精神疾患か否かを確認するために医師（精神科医）の判断を仰ぐ必要があります。そのため、この看護師に対して不適切な事象が見られていることを指摘し、看護師の話や言い分もよく聞いた上で、医師の受診を促すこととなります。

もっとも、医師の受診を促したにもかかわらず、職員が受診を拒否する場合も考えられます。その場合、就業規則に受診命令に関する規定がある場合には、業務命令として医師の受診を命じることができます。また、就業規則に受診命令に関する規定がない場合であっても、明らかに精神疾患が疑われるなど受診を命じることに合理的かつ相当な理由がある場合には、医師の受診を命じることができると考えられています（東京高裁昭和61年11月13日判決）。そして、病院としても信頼のおける医師の判断が必要でしょうから、受診する医療機関や医師を指定することもできます。ただ、この看護師のプライバシー保護の観点から、他院の医師を指定すべきでしょう。

このように、医師の受診を命じることは法的に可能ですが、職員に対する配慮という点からも、直ちに受診命令を出すのではなく、職員自らの意思で受診するよう説得を試みるのが肝要です。

### 4. 出勤停止や休職命令

この看護師が医師を受診し、精神疾患に罹患している旨の診断書が提出された場合、病院としては、この看護師に対する安全配慮義務の観点からも、当面の間出勤停止を命じたり（休業命令）、就業規則に休職制度の規定がある場合には、一定期間休職を命じたりすることで、精神疾患の治療に専念させることとなります。そして、出勤停止期間中や休職期間中に精神疾患が治癒すれば、看護師を復職させることとなりますし、治癒しなければ（復職の見込みがなければ）、就業規則に基づいて休職期間満了に伴い退職あるいは解雇扱いとすることとなります。

他方、この看護師が医師の受診命令に従わない場合には、業務命令違反として懲戒処分を検討することとなります。ただ、懲戒処分は、①客観的に合理的な理由を欠き、②社会通念上相当であると認められない場合には、懲戒権の濫用として無効となってしまいます（労働契約法15条）。そのため、懲戒処分を検討するにあたっては、受診命令に従わなかったとい

う一事だけで判断するのではなく、受診命令を出すに至った経緯、看護師がこれを拒否した理由、受診命令を出した回数等の諸事情を考慮する必要があります。いずれせよ、懲戒処分を検討する場合には弁護士等の専門家に相談することをお勧めします。

医師の受診命令に従わない場合、医師による直接の診断を受けていない以上、精神疾患を理由に出勤停止命令や休職命令を出すことは慎重にならざるを得ません。そのため、引き続き粘り強く医師の受診を促し、受診するよう説得を試みることが重要であり、そうすることで、病院として職員に対する安全配慮義務を尽くしていると評価されることになるでしょう。

#### 【メディカルオンラインの関連文献】

- ・ [第17回 精神疾患の疑いのある職員に対する対応\\*\\*\\*](#)
- ・ [これからの職場のメンタルヘルス不調者対策を考える ～精神科臨床医・産業医の経験をふりかえって～\\*\\*](#)
- ・ [第7回 受診命令\\*\\*\\*](#)
- ・ [メンタルヘルス不調に関する業務起因性と安全配慮義務を巡る法的諸問題 ～最近の労災関係判例を中心に～\\*\\*](#)

「\*」は判例に対する各文献の関連度を示す。