

<研究会報告>

関西福祉科学大学EAP研究所  
第15回「こころの健康と経営戦略」フォーラム報告

関西福祉科学大学EAP研究所

## I. はじめに

本年度の第15回「こころの健康と経営戦略」フォーラムは、12月10日に梅田スカイビルにて開催する予定であったが、11月頃より新型コロナウイルスの感染者が再度増加し、オンデマンド配信による開催へと急遽変更することとなった。そのため、12月10日に阪急グランドビル貸会議室において両講師の講演を撮影し、その後編集を行い、14日より約2週間、動画配信を行った。急な変更にも関わらず全国各地より110名の視聴申し込みがあり、好評のうちに配信期間を終了した。

以下にフォーラムの概要を紹介する。

## II. プログラム

### 開会のあいさつ

長見まき子

(関西福祉科学大学 教授／関西福祉科学大学EAP研究所 所長)

### 講演 1

「コロナによる心理社会的影響

～労働者1400人の調査から～」

演者：岩根 幹能氏

(日本製鉄株式会社関西製鉄所 産業医 一般財団法人NSメディカル・ヘルスケアサービス副理事長)

### 講演 2

「withコロナ時代のメンタルヘルス労務対応」

演者：向井 蘭氏

(杜若経営法律事務所 弁護士)

### 質疑応答

回答者：岩根 幹能

(日本製鉄株式会社関西製鉄所 産業医 一般財団法人NSメディカル・ヘルスケアサービス副理事長)

回答者：向井 蘭

(杜若経営法律事務所 弁護士)

司会 : 長見まき子

### 開会のあいさつ

長見まき子

(関西福祉科学大学 教授／関西福祉科学大学EAP研究所 所長)

## III. 内容紹介

### 質疑応答 (敬称略)

長見：岩根先生、向井先生、ウィズコロナの時代に求められるメンタルヘルス対策労務管理の在り方について、分かりやすく解説いただきありがとうございます。事前に質問がいくつか届いておりますので質疑応答をお願いします。まず岩根先生の方からお願いを致します。質問です。

コロナへの不安で鬱になる従業員は休職させて治るのでしょうか？という質問です。いかがでしょうか？

**岩根：**コロナで鬱になった人が休んで治るのかというご質問ですね？

**長見：**休職させて休むことによって治るのでしょうか。

**岩根：**ご質問が非常に短い文章で情報が少ないのですが、抑うつになる明確な理由がコロナということであれば、やっぱりコロナが何とかならない限りは改善しにくいだろうと思います。ただ、コロナに対する正しい知識をたくさん持つことでレジリエンスを上げることができれば抑うつ感の軽減につながられるかもしれません。もうひとつは、コロナを免罪符にして休むことを正当化するような可能性がありえますので、そのような免罪符は認めないというように持っていく考え方も必要だと思います。

**長見：**わかりました。そうすると、単に休ませてというだけではなかなか復帰も難しいだろうということなので、コロナに対する正しい知識であったり、良い対応の仕方であったり、そういったものを教育していくことを合わせると、ということですね。それから、コロナへの不安でうつになったと原因を言われているけれども、他にも色々な体調不良メンタル不調になる要因もあるかも分からないので、その辺のところも検討する。アプローチをしていくということでしょうか。

**岩根：**はい。

**長見：**ただ、根本的に、コロナで鬱になりましたってはっきり言ってる場合は、コロナの状況が収束しないと、なかなか不安が低減しないということはあるかもわかりませんね。

**岩根：**そうですね。

**長見：**それでは向井先生にご質問お願いします。社員寮でクラスターが発生した場合、従業員の住居の保証はいるのかという質問です。よろしくをお願いします。

**向井：**はい。クラスターが発生すると、現調が入って、使えなくなるという前提ですよね。使えなくなると、住む場所がなくなると。住む場所がなくなると、ホテルなり、ウィークリーマンションなりを確保しないといけないと。その費用はだれが負担するのかという質問だと思うのですが、法的にはですね、社宅の扱いは、特殊な契約になっていることが多くて、凄く金額を安く貸したり無償で貸してると思うのですよね。なので使用貸借っていうタダで貸す契約を適用することが多いですけど、そうなるとうちの誰のせいにもできないような理由で使えなくなっちゃうと、家賃は払わなくていいんですけど、貸主が、じゃあ他の物件を貸す義務があるかというかないんです。民法上はありませんので、理屈でいくと自分で探してください、自分で住む場所探して自分で負担してください、ということ是可以します。が、そうは言っても社宅で生活することを前提に、給料決まってる場合、それは殺生だと、生活できなくなっちゃうということがあろうと思うんで、法的義務はないけれども2週間だけ負担しますよ

と、いうことにならざるを得ないじゃないかなと思います。ただまあ一応、理屈上は自分で探してくださいということはできます。

**長見：**わかりました。そうすると、企業の方に余裕がない場合は、すみませんけれども、自分で探してくださいと。

**向井：**そうなんです。まあ今のところ、学校の寮くらいしか発生していないので、問題になってないんですけど、おっしゃる通り、社員寮で発生したらどうなるんだろうかと、難しい論点ですね。生活の基盤がなくなっちゃいますからね。

**長見：**短期間であれば、ホテルにいて、ホテルから通勤してもらおうということもありですね。

**向井：**通勤してもらい、クラスターになっちゃうと入院せざるを得ないんで、入院してる病院がホテル代わりになっちゃってるっていう事も、あるかもしれません。クラスターが発生しても、消毒は、今はもう東京なんかは、2日とかで、しかも自分でハイターか何か買ってきて、薄めて、自分で拭いて終わりにしてる場合が多いんで、心配だったら2日くらい置いたりしますけども、クラスター発生しても使えたりするんですがね。ただ心理的にちょっと使いたくないっていうのはあるかもしれないですけど、まあ一週間もあれば使える状態にはなりますけどね。

**長見：**じゃあ、ごく短期間であれば、ホテルでやり過ごすと。

**向井：**そうですね、それくらい会社が負担し

てあげてもいいんじゃないかと。

**長見：**会社が住居を保障しなければならないということではないんですね。

**向井：**そういうことです。岩根先生、どうなんですかね。クラスターが発生してですね、もう建物に入りたくないって気持ちになると。ただ、先ほどの先生のお話によると、ウイルスが感染力をもつ期間というのは、そんな2週間も3週間ももってるわけじゃないっていうことですよ。

**岩根：**先ほど向井先生がおっしゃったように、清掃業者が入るか、自分たちで清掃する対応で構わないです。個室であれば自分の室内は大丈夫ですよ。共用部分であるトイレや浴室、喫食場所を清潔に保つことは必要だと思います。それが完了するまでの間をどうやり過ごすかですけれども、例えば、大きめの寮であれば、他の階のトイレを使ってもらうとか、お風呂は申し訳ないけど銭湯に行ってもらい、喫食は仕出し弁当などを準備してもらい、自室で食べてくださいとか、そういう形になると思います。

**向井：**そうですね、全部みんな出てけみたいなのは、意外とないんじゃないかと。

**岩根：**そうですね。感染者そのものは、病院であったりホテルであったり隔離されますので、それはずっと寮にいるわけではないです。

**向井：**あとは会社の負担、そんなになんないんじゃないの、冷静に考えれば。それくらい負担してあげてもいいんじゃないかと。

**長見：**ちょっとしばらくは不自由だけれども仕方ないよねという感じですかね。

**長見：**それではもうひとつ、向井先生にお願いします。コロナの発症や濃厚接触が疑われる社員を隠して働かせた場合、会社のリスクはどうなりますか？またそのせいでクラスターが発生した場合、責任問題はどうなりますか、という質問です。

**向井：**実はですね、あるお客様の事例で、飲食チェーン店を展開してて何十店舗あるんですけど、当然あの、今回のコロナでひどい被害を被っているんですが、その、段々、東京もですね、9月くらいから人が戻ってきたんですね、で、再開をするようになったときに、あるアルバイトの子が陽性になったと連絡してきたんですね。でもう、パニックになりまして、会社がですね。濃厚接触者調べて、そのお店も休業に、休んじゃって、PCR検査の段どりもして、で、もう一回連絡したら、「嘘でした」と言ってきたんですね。要するに行きたくないから。私に相談がきて。どうしてくれるんだと。休業もしてしまっただと、何日も。あの、百貨店に入っているお店なんで、売り上げもなかなかの売り上げなんですよね。そんな前例はないんですが、調べると、自分が感染していることを、人に嘘をついて、お店とか店員さんにいうと、威力業務妨害で逮捕されるという事例が結構ありまして、そういう方いるんですね。犯罪になっちゃうんですね、今は。指定感染症ということもあって。その事例は、お母さんに連絡して、学生だったので、お金を払ってもらいましたね。まあ、そんな大したお金じゃないんですよ。お母さんもすぐあやまって払ってきました。が、逆もありえるわけですよ、会社が

感染者である疑いが濃厚であるにも関わらず、無理やり働かせていた、とかですね。濃厚接触者であるにも関わらず、働かせていたという事例は、そこから被害が広がってですね、相手の取引先とかお客さんが健康被害が生じた場合は、まあなかなかの、民事上の賠償を払わないといけないと思いますし、場合によっては、まあ不作為ではあると思うんですけど、感染したことを隠して業務やっていたってこともあるんですけど、不作為の業務妨害罪が成立して、経営者、もしかしたら刑事責任に問われる可能性もありますということなんで、そういう方、今のところ、ニュースでも報道でもないので大丈夫だと思うんですけども、民事刑事ともに責任が問われる可能性がありますという答えです。

**長見：**今のところ会社側が隠してというのは、先生のところで、クライアントからの相談はないんだけど、本人が嘘をつくといいますか、陽性でもないのに陽性だと言ってというケースはありましたと。その場合も、指定感染症なので、威力業務妨害ですかね、これになりますと。

**向井：**あたりかねない。まあ厳密にあたるかはわからないですけど、逮捕者が出てるのは間違いはないんで、犯罪にあたる可能性がありますと。

**長見：**はい。そういえば大学の話でいうと、もちろん、うちの大学の話ではないんですけど、ある大学で、教育実習かなんかに行きたくないために、コロナの陽性ですって言って行かない学生がいたというニュースはありました。そういうことあるのかもしれないですね。

**向井**：そうですね。

**長見**：今回ご質問になっているのは、会社の側が意図的に、その陽性の社員のことを隠して働かせたという場合は、やはりこれも、お得意様の先でクラスターが発生したりした場合は、業務妨害罪という形になる。

**向井**：例えばですね、技能実習生とか、言葉ができないんで、発熱して味覚障害があっても病院に連れてかないで働かせるのは、理論上はできちゃうわけです。しかも若いから、皆さん。それで取引先から感染が拡大したなんていうのは、想像したくないですけどもありえます。それはもしかしたら逮捕拘留とかもあるかもしれませんね。

**長見**：いずれにしても、会社の側が隠してという形になると、民事も刑事もどちらもその責任をおいませよという形になるということですね。そう考えるとなんか怖いですね。

**向井**：うん、こわいですよ。

**長見**：対応を間違えると大変なことになります。

**向井**：大変なことになります。

**長見**：ということで事前の質問、まだまだあったんですけども、先ほど、あの岩根先生が質問があると言う風におっしゃってましたので、そちらの質問をお願いします。

**岩根**：素朴な質問ですが、マスクをしてく

ださいと頼んでもマスクをしてくれない従業員がいる場合、どう対応したらいいでしょうか？それが勤務時間中の場合と、休憩時間に喫食中マスクを外して会話をしてしまうような場合はどうでしょうか。

**向井**：これも、1の論点で必要性と相当性で考えると、必要性は今の日本で十分あるといわざるをえない。誰が感染してるかしていないかもわからないので。相当性も、実は、これ、ある学校法人で先生がおっしゃってるような問題が起きていまして、ニュースになったことあるんです。その、マスクつけない方の理由は、当時マスク一枚に150円とかしてた時期だったので、なかったと。こういう、まあ反論があったらしいんですけど、今はまあ数十円で買えますので。コンビニでも20円30円で一枚売ってますので、それは理由にならない。でいうと、マスクつける負担がどれほどかって言うと、口は隠れるけども会話はできますし、相当性はあるので命令ができて拒否したら懲戒処分、ただ懲戒解雇とか、ちょっとね、1回目では無理だと思うんですけど、医療機関でそんな人はいると思いたくないんですけど、もしいらっしゃったら、いきなり出勤停止とか減給とか懲戒処分でもいいかもしれない。

**岩根**：結構、厳しい処分が可能なんですね。

**向井**：結構厳しい処分を、医療機関とかであればですね。ぼくはちょっと厳しめかもしれませんが。そんな人いたら、もう、他の人がですね、働きたくないとか、いかねないですよ。だから、もう病院全体が機能不全になりかねない。

**岩根**：病院ではなく普通の企業でもですか。

**向井**：普通の企業でも。まあ、ドナルドランプさんみたいな人がいて、絶対つけないんだ、みたいな人がいたとしても、まあ命令して拒否したら、懲戒処分はできる。

**岩根**：他の人に対する安全配慮義務ということですね。

**向井**：そうですね。自分というよりは、まあ他の人、健康、あとお客様を守るという意味では、まあ、就業規則にそのまま書いてませんけども、秩序維持に反してるといえるんじゃないですかね。

**岩根**：もう一つちょっと似ている質問ですが、同じ職場のメンバーで飲み会に行くのはやめてくれと頼んでも従わない人がいる場合、どうしたらいいのでしょうか。

**向井**：いや、とめられないですよねえ、それはねえ。

**岩根**：とめられないのですか。もしその人たちが飲み会で感染してしまって、同じ職場で何人もの人が欠勤することになると、BCPに影響が出てしまった場合はいかがでしょうか。

**向井**：あーBCP。それも責任は問えない。今の日本であればですね、やっぱり。ぼくは中国に住んでいましたので感じますけど、自由を重視している国なんです。あの色々批判されてますけど、相当自由な国なんです。まあ、総理大臣批判しても、牢屋に行かないし、盗聴もされないし、監視カメラで監視もされないし。

だからまあそういう国のシステムなんで、まあ感染の危険は抽象的には当然ありますけど、それを禁止して、守らないから処罰一般の民間企業ができるかって言うのできないと。これは医療機関が多いですね。あの、先生おっしゃる通り、もう病院止まっちゃいますよね。売上も全部ふっ飛んじゃうから。他の都道府県行くのに許可制だったり、4人以上の飲食は許可制であったりするんですけど。まあ、守らないですね、あの、有名アイドルのコンサート行って感染した人いたんですよ。それでね、訴えたいというんだけど、アイドルのコンサート行って感染して訴えるって無理だってね、一応、とめているんですけど。難しいですね。

**岩根**：わかりました。関西の某プロ野球組織のことですが（笑）。名古屋遠征時に、飲み会は4人までと球団から言われていたのに8人で行って3人感染者が出ました。それで参加していた選手が罰金を払わされたのですが、あの罰金は当然のように受け止められている感があるのですが、今のお話だと拒否できるということでしょうか。

**向井**：拒否できますよ。

**岩根**：そうなんです。本人たちが納得したから自主的に罰金を払いましたという形なのでですね。

**向井**：そうです。そうです。あの野球の罰金はそうです。

**岩根**：なるほど。同じように普通の会社で罰金というのは通用しないということですね。

**向井**：だめですね。

**岩根**：わかりました。ありがとうございます。

**長見**：会社の場合も文書で通達を出しておく。これからまあ忘年会新年会シーズンとなるんですけど、通達を出して行くなという風に。

**向井**：まあ、願いはいいです。

**長見**：願いはできる。

**向井**：ええ、ただ違反したからからクビとか、と給料下げるとかはできないですよ。まあそういう国です。

**長見**：じゃ、お願いレベルで

**向井**：お願いレベルはいいです。

**長見**：わかりました。ありがとうございます。

**向井**：じゃ、僕から。

**長見**：どうぞお願いします。

**向井**：私ちょっと自分のパートの話で悩んだのは、これから、在宅勤務なら復帰できると、職場復帰できると、出てくるんじゃないかって気がするんですよ。若者中心に。そのぐらい在宅勤務に慣れちゃって、ストレス感じない人も多くってですね。在宅勤務なら職場復帰可っていうのが診断書出てきた時に、どう考えるのが、こう適切なのかなと。

**岩根**：自分が経験した事例になりますけど、元々メンタル疾患で職場になじめず、異

動を繰り返した挙句に車で片道一時間半かかる事業所への異動しか残されていないという状況になりました。それでまた長期休業になり、傷病手当金も出なくなってしまっているというタイミングで、重症の身体疾患を発症されたのです。病名が変わって傷病手当金が支給されるようになり、幸い身体疾患の方は良くなりました。それで、身体科の主治医からテレワークなら復職可能という診断書が出た、という事例がありました。でも、一旦復職したら今度はその身体疾患の病名では再度休むことはできないし、かといって、またメンタルで休むことになると休職期間満了が迫っている状況だったのです。テレワーク主体と言っても全く出勤してこない働き方は許容できないので、復職した以上必ず勤務を継続しなければならぬことを伝えたら、そのまま休み続けることが決まって、まあ先送りしただけなのですが。そんなことがありました。

**向井**：それはでも難しいですね。体の問題もある。

**岩根**：もともと困難なメンタルの問題があったところに身体疾患を併発して。

**向井**：それは難しいですね。なんか増えそうな気がしてて。どうなんですかね、やっぱり、産業医面談とかはできるけど、仕事は在宅ネット、こだわった方がいて、主治医の先生もそうおっしゃってた場合に、それは受けなきゃいけないのかなっていうのがわかんないですよ。

**岩根**：業種や企業規模でずいぶん対応が違うんでしょうけれど。

**向井**：まあ、ケースバイケースにはなるんでしょうけど。健康状態確認して問題なければね、いいと思うんですよね。

**岩根**：逆にちょっと、どうしても突発で休んでしまうっていう若手がいたのですが、たまたまテレワークが始まって、そのとたん全く休まなくなったのです。その後、テレワークの頻度が下がっていき、週4日は会社に出てくる状況になったのですが、ちゃんと出勤できるようになったという事例もありました。

**向井**：そうなんですな。

**岩根**：まあ、いろんなパターンがあるなあと感じます。

**向井**：すみません。最後、ちょっと結論が出ませんでしたけど。ケースバイケースということになってしまいましたけど。

**長見**：先生、もう他にはご質問はないですか？よろしいですか。

**向井**：はい。

**長見**：はい、わかりました。そうしましたら時間の方が参りましたので、これで質疑応答のコーナーを締めたいと思います。どうもありがとうございました。

**岩根・向井**：ありがとうございました。

(報告者：段朋子)