

関係者の役割2

上司と人事

- ・二つの健康管理で整理
- ・上司がやるべきことvsやってもやらなくてもよいこと（＝ ）
- ・人事の役割

ラインケアの定義の再確認

“業務的”健康管理	“医療的”健康管理
上司は 部下の「業務」を ケアする ＝ラインマネジメントケア 対象→業務	上司は 部下の「メンタル」を ケアする ＝ラインメンタルケア 対象→病気

従来型ラインケアセミナー における上司の役割

- ・相談、対応

何について相談し、どのような「制約条件」の中で対応するのかについては明らかではない。

→時代の変化とともに、「心の悩み」について相談し、悩みを解決してあげるために、医療と同様に「何ら制約なく」支援することが求められるようになってしまった。

原点：本来の上司の役割

- ・ 部下の業務遂行状況をモニタリングし、
 - ・ 懸念点があれば指摘し、必要があれば業務上の指導を行う。
- 部署としての成果を最大化させることが役割
-
- ・ プライベートのことには、首を突っ込まれたくない部下もいるし、当然に尊重すべき

原点に立ち返れば

上司がやるべきことは、

- ・ 業務管理（成果をあげているか）
 - ・ 労務管理（ルールのもとで就業しているか）
- 以外の何者でもない（後者に時間管理含む）

→厳しく言えば、現状は部下のメンタルを理由にして、上記の役割を「サボっている」と言わざるをえない。

上司の「具体的」役割

- ・メンタル「ケア」は必要ないどころか有害無益
- ・業務管理、労務管理（勤怠）をきちんと行う（隠ぺいしない）
- ・業務上の問題点があれば、まず指導。二度、指導しても改善しない場合には、同じ指導法を繰り返さず、人事・産業保健部門と連携する。
（背景に私傷病があるかどうかは、上司レベルでは考えない）

上司と人事の役割の違い（対立場面）

- ・上司は猫の手も借りたい状態なので、
不完全労務提供でもよいから出社してほしい

↔

- ・人事としては、
安全配慮義務不履行リスクを考えると
それでヨシとは言えない

会社がなすべきこと（人事の役割）

- ・ 通常の業務（労働契約の範囲）における、メンタル疾患の発生は、「無過失責任」の範囲と考え、社内に周知する。
 - ・ セクハラ、パワハラ、月**80**時間以上の時間外労働は、会社としては「絶対に」管理しなければならない事項であることを知る。
 - ・ 労務基準の社内公平適用（「たびたび」の解釈）、冷静さ
 - ・ 安全配慮義務の履行（すなわち不完全労務提供は受領しない）
- 結局は、病気に引きづられず、労務管理を徹底するに尽きる

Q.気付きと初期対応

“業務的”健康管理	“医療的”健康管理
業務上の支障 勤怠の乱れ →業務上の指導 (改善しなければ、人事・ 産業医と連携)	精神的疲弊 服装の乱れ 視線を合さない →メンタルのケア？ 素人が何をやる？ 悪くなったら？

Q.どんな配慮や対応が望ましいか

“業務的”健康管理	“医療的”健康管理
決められた配慮のみ を行う 社員間の公平に配慮	主治医や本人に尋ねる 極めて個別的かつ 不公平感を生み出す

Q.上司の相談対応方法

“業務的”健康管理	“医療的”健康管理
業務上の問題点を指摘 →改善のための 助言や指導を行う	体調や症状を尋ねる →切り出しは良いが、 そこから先はどうして 良いかわからない

Q.上司の通常の労務管理下 では働けないとき（＝難渋事例）

“業務的”健康管理	“医療的”健康管理
療養	配慮（業務軽減） ・周囲が支援をして就業を継続させる 上司の手がかかる上に 悩みが尽きない