

メンタルヘルスを考える(Part 49)



特定社会保険労務士・産業カウンセラー 沖 利彦

「復職者は元の職場に復帰させるべき？」

休職していたメンタルヘルス不調者が復職するにあたり、社会保険労務士の研修においても、産業カウンセラーの研修においても、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き（厚生労働省・平成21年3月改定）」に基づいて、まずは元の職場への復帰（以下、「原職復帰」とする）と指導を受けます。

一方、海外の12の研究の比較によると、復職後10か月以内の再発率が40%とされています。そして、再発を繰り返すごとに再発率は高まり、3回以上うつ病になった人が再発する確率はなんと90%とされています。（ジョン・ポトカー／マイケル・テーズ「最新うつ病治療ハンドブック」日本評論社・平成16年）

この高い再発率は、復職者が再発予防のための投薬をやめてしまったことが大きな原因の一つでもあります。復職に至るまでの過程にも何か原因があるのではないかと考えます。

今回は、当然のように語られる「原職復帰」について掘り下げたいと思います。

<原職復帰がなぜうまくいかないのか？>

原職復帰が叶ったとしても、復職後に休職前と同じ生活をしていけば、再発するのは当たり前と言えます。

また、多くのケースで、休職前の職場がうつ病を発生させた環境であるにもかかわらず、そこに復職するのですから、高い確率で再発するのは致し方ないと言えるでしょう。

実際には、そうならないように「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」に従って復職後の就業環境を整え、支援を行います。

支援の効果が出ているケースも見られますが、再発しているケースも少なくありません。再発している（復職に失敗し、休職期間満了により退職に至ったケースを含む）理由として、主に以下のものが挙げられます。

- ① 会社の求める復職基準が主治医に伝わっておらず、復職可否の判断を誤ってしまった
- ② 復職後の支援体制が（手引き通りに行っているが）十分ではない
- ③ 調子が良くなったからとすぐに復職していた
- ④ 復職者本人が思う以上に気力・体力が低下していた
- ⑤ 休職前の自分と比較している
- ⑥ 休職前と復職後の職場環境は違うということを想定していなかった
- ⑦ うつになった本当の原因を突き止めていない

うつ病から復職してしばらくの間は、再発予防の観点からも、ゆっくりと徐々に職場復帰をしていくことが大切です。

ただ、会社側としては、休職者の補充を行わないで何とかやりくりしながら復帰を待っていることが少なくありません。時期によっては猫の手も借りたい状況の中に復職することになり、すぐにでも100%の仕事を求めたい気持ちになります。（実際に求めてしまうこともあるようです。）

一方、復職者は不安を抱えつつも、早くブランクを埋めたい、休職したことで周囲に迷惑を掛けてしまったと思う気持ちから、会社側の意向を察知して無理して合わせてしまうことがあります。その結果、疲労困憊して調子を崩して欠勤し、休職前の自分と比較して落胆して自信を喪失してしまうことがあります。

また、会社の指示通りに短時間（定時）勤務をしても、そのことに対する罪悪感を抱き、自分を追い詰めてしまう人もいます。

さらに、休職している間にも会社は動いているため、仕事のやり方、職場の雰囲気や人間関係が休職前とはすっかり変わってしまっていることがあります。そうすると原職復帰しても一から仕切り直しになってしまうことがあり、さらなるストレスを感じてしまいます。

こうしてうつが再発し、休職に至ってしまうのです。

一番の問題は⑦です。休職制度との関係で、勤続が短い人、あるいは再休職に至った人には十分な休職期間が与えられないことが多いようです。復職を焦るあまり、自分の病理に向き合えないまま復職し、元の木阿弥になってしまうのです。

<場合によっては転職も一つの選択肢>

私は原職復帰が、本当に有効なのか？と思いました。

元の職場に復帰するということは、職場環境に変化を求めるとのことです。それはその部署にいる人たちにも少なからず変化を求めるといこと、つまり「他人を変える」ということになります。

メンタルヘルス教育を行い、周囲の人たちの認識を変えていくことは継続して行われるべきですが、変化が実感できる（＝他人が変わる）までには時間がかかります。中小企業で設けられている一般的な休職期間（3～6か月）では、決して十分とは言えません。

また、普段からメンタルヘルス教育を行っていても、いざメンタルヘルス不調者が出てみると、どう接して良いのか戸惑い、職場全体が何となくピリピリした雰囲気になり、復職者がその雰囲気を察知して気疲れすることもあります。

小規模・零細企業においては、担当していた仕事にうつ病の原因があった場合など、原職復帰は難しいけれど、配置転換も難しいような場合があります。

そのような場合は、あえて退職という選択をして、傷病手当金（※1）を受給しながらリワーク（※2）に通うなどして、じっくり自分と向き合いながら治療し、失業給付を受給しながら転職活動をして、仕切り直すことも有効な手段だと私は考えます。

ただし、この選択は本人の意に反して行われてはなりません。復職を視野に入れた治療に至った段階で行われるべきであり、うつ状態がひどい場合には大事な選択は先延ばしにするという原則は変わりません。

退職すると会社という拠り所がなくなってしまうという不安は大きくなりますが、「今は保険給付を受けながらうつ病を治療し、社会復帰するのが自分の仕事」と割り切ることが、一見遠回りのようでも実は一番の近道なのかも知れません。

※1 退職まで継続して1年以上健康保険（国民健康保険除く）に加入していた人が、在職中に労務不能状態になり、賃金が支払われない場合に受けられる。労務不能と認められた日から1年6か月の間、受給可能。

※2 うつ病等による長期休職中に、就労可能な程度まで病状が回復した人を対象に、徐々に社会生活に慣れ、気力・体力を回復するために行われる各種プログラム。実施機関の特色を活かしたプログラムが用意されている。



「NHK受信料を払え」と集金人が訪ねてきたが…

Q 年金暮らしの夫婦です。先日、NHKの集金人を名乗る人が自宅に来て、「受信料を払ってくれ」と言うので、「お金がないので払えない」と答えたら、裁判でNHKが勝訴した新聞記事のコピーを見せて「裁判をして取り立ててもいいのだ」と言います。しまいには「2カ月分だけ払えば裁判はしない」と言うのですが、どうも腑に落ちません。裁判をやられても困るし、お金もないし、どうしたらいいのでしょうか？

A 【受信料支払義務まで法律は定めていない】
放送法第32条では、受信機（テレビなど）を設置した者はNHKと契約しなければならないと定めていますが、受信料については定めていません。契約を結んだ場合、NHKが作成した内部規約である「受信規約」に受信料についての記述があり、それに基づいて受信料の請求が発生することになっています（資料参照）。したがって、NHKとの間で契約を結んでいない限り受信料支払義務が法律上あるわけではありません。数年前に国会で受信料義務化法案が見送られたという経過もあります。

<受信規約に基づく受信料額>

種別	月額	6ヶ月前払	12ヶ月前払
地上契約	1,345円	7,650円	14,910円
衛星契約	2,290円	13,090円	25,520円
特別契約	1,005円	5,730円	11,180円

【受信料裁判とは？】

2009年7月28日、東京地裁で、受信料支払を拒否していた2名に対して、それぞれ8万4千円全額の支払いを命じる判決が出ました。この場合も、NHKとの間で受信契約をした後に支払いを拒否している例で、そういう意味では判決そのもの

のは妥当といえると思います。

通常、NHKとの間で契約をしていない人がほとんどですので（契約した覚えがない人は契約していないはず）、そういう人が裁判で訴えられるということはいまのところないはずですが、もちろんNHKは、そういう人も対象に支払督促などの裁判上の手続をすることはありますが、また、万が一契約をしていた場合は、テレビを廃止してNHKに廃止届を出せば解約できます。

なおNHK受信料の消滅時効は何年かという判例はまだないとのこと。NHKは5年と考えているようですが、5年説、2年説、1年説といろいろ解釈はあるようです。

【集金人との対応について】

受信料の集金に来るのはNHKの職員ではなく、集金を請け負っている個人事業者です。受信契約そのものはNHKとの間での話ですので、集金人と話す義務はありません。また、過去、窃盗犯や殺人犯がいたとか、最近では集金人を装った詐欺師がいた、支払った受信料がNHKに届いていないなどの新聞報道もされており気をつけてください。玄関などに「怪しい集金人はお断りします」というステッカーや文書を貼っておくなどした方がいいかもしれません。

