

【社内リスク】 精神障害認定の簡素化は、リスク直結の恐れあり！？

「色の白きは七難隠す」とは、昔から良く使われるハレーション効果の表裏両面をずばり指摘した、言い得て妙のことわざです。

礼儀正しいと、人格識見までが優れていると思い込んで(思い込ませて)しまったり、金髪ピアスの風体だと不良に違いないと認識して(させられて)しまったりというケースがこれに該当します。

ある部分が特に目立っていると、それに引きずられて全体の印象が善悪両極端にかたより易い、という事をたとえた至言と云えます。

\*\*\*

ところで、一般に中小企業では、人材の確保に苦勞する場面が多く、大企業のようにパレートの法則に従って人事政策を実施する(たとえば新入社員の内、20%がコア人材、残り80%は当初から代替も想定して採用する等一俗にいう20:80の法則)ことなど到底できない為、偶にそれらしき応募者があると、過大評価をしてしまい、その結果、重荷を背負う羽目に陥る事例も少なくありません。

\*\*\*

そりなりの経歴と貫禄まで備わり、弁も立つーという事で営業責任者に任じた処交際費を使われるだけ使われ、債権の焦げ付きだけが残ったなどという話は、決して珍しくはないのです。

「色の白き」が経済損失を招くのは、こればかりではありません。

近頃、とりわけ注目されているのが「カクレ精神疾患」「潜在的精神疾患予備軍」とも云われる層の増大です。たとえば…論理性もあり相応のスキルも身につけている為、小組織では重宝がられて何かと仕事を任される機会も増え、それに連れて会社側の依存度も大きくなって行くのですが、一方当人は責任を取りたがらず、気の向かない業務は回避する傾向を強めて行きます。

やがて断続的欠勤が繰り返され、ついには「過重なノルマによる精神的負荷」等を理由とするうつつまり、会社の対応不備に基づく業務上の疾病一の申し立てに至る、という経過をたどるケースも…(未熟型うつ病の典型例)

\*\*\*

抗うつ薬の改良進化もあり、「うつは心の風邪」程度とする楽観論もありますが断続的欠勤が企業経営にもたらす経済損失(プレゼンティーイズム)は、英国の例を見るまでも無く、極めて甚大なものであり、特に10人、20人規模の中小企業に於いて、おいそれと補充措置もとれず、費用を負担しながら10%にも達する欠員状態のまま所帯の切り盛りを求められるのは、それこそ死活問題となります。

\*\*\*

こうしたリスクを避けるには、未然防止(雇用しない事)が何よりであり、メンタルヘルスチェック義務化・法制化の動きに合わせ、採用時の健康診断項目に精神疾患を加えることも検討すべき時期に至っているのではないかと思います。なお先月26日には、心理的負荷による精神障害の労災認定基準の実質的緩和措置-別紙評価表PDF-が発動され、これを引き金とする民事訴訟(安全配慮義務違反)の増加や人事の硬直化(労災認定による解雇権の制限)を懸念する声も出始めております。