

東日本大震災に対する人事・労務緊急対策について

第3回目(3月16日)

このたびの、東日本大震災に対する会社(人事労務部門)が行うべき緊急対策について、情報を提供しております。今後の対応についてご参考にしていただければと思います。

3回目

- 1) メンタルヘルス
- 2) 長期休業者への対応

1回目(3月14日配信済み)

- 1) 災害発生初期対応(従業員の安否確認など)
- 2) 被災され負傷された従業員への対応(社会保険)について
- 3) 震災における労務管理 Q&A

2回目(3月15日配信済み)

- 1) 緊急雇用対策
- 2) 内定者への対応
- 3) 資金調達
- 4) 労働保険料の納期延期措置

過去のレポートはこちらからご覧になれます。

<http://www.jinji-roumu.com/2011.html>

1)メンタルヘルス

日本は地震大国と呼ばれているほど、過去に大規模な震災を経験してきていますが、震災による被災者のメンタルヘルスに注目されはじめたのは阪神・淡路大震災以降と言われています。ここでは、阪神・淡路大震災と新潟県中越沖地震の2つの事例から被災者の心理状態が地震発生直後からどのように推移していくのかと、会社(人事労務部門)がどのように対応していくべきなのかについてまとめました。

被災者の心理状態の変化について

①急性期（災害発生直後から数日間）

・被災者の心理状態

災害の直後はその災害の衝撃に圧倒されて、どの被災者も身体や思考や感情、行動などにも様々な影響がでてまいります。集中力や記憶力が低下し、ものごとを合理的に考えることができなくなります。また怒りと悲しみで情緒不安定に陥ることもあります。

メンタルケアの方向

まずは、被災者の身体面や心理的な状態の把握し、深刻な場合は速やかに医療支援チームや専門家・期間につなげるなど緊急支援がケアの中心となります。被災者は非常に不安な状態なので、情報が被災者に十分行き届いているか確認し情報を被災者全員に伝達するようにしましょう。

②反応期（1週間から6週間）

・被災者の心理状態

非常事態で興奮し、抑えられていた感情がわきでてくる時期になります。

つらかった出来事がよみがえったり悪夢を見たり緊張感が高まったりイライラ、孤立感が増したりして抑うつ的な状態になることがしばしばあります。

メンタルケアの方向

被災者の身体面や心理面の状態を継続して把握しておく必要があります。

深刻な状態の人には、短時間でも話を聞く機会を持ち、心情を把握するのとともにカウンセリングや精神科医を紹介するなど必要な援助を行う必要があります。

精神科医やカウンセラーへの紹介は「災害が起きれば誰だって辛い。精神科の先生にお世話になるほどの状態ではない」と被災者から拒否されるケースも多いため職場全体へのメンタルヘルスの教育的なアプローチも必要となります。一見非常に活動的で元気に見える人でもよく話を聞いてみると、不眠になやんでいたり、活発に活動することで不安を忘れようとしている人もいます。自分自身でショックや疲れを自覚できない人もいますので一見、元気な人にも注意が必要です。

③修復期

・被災者の心理状態(6週間～)

通常の心理的な回復の過程では、混乱していた感情が徐々に修復されていく時期になります。つらい出来事を思い出すと苦しくはなりますが少しずつ気持ちがおさまっていき将来へ目を向けていくことができるようになります。

しかし、突然つらい出来事がよみがえってきたり、災害について思い出す話題や場所をさけるケースもあります。この段階になりますと抑うつやアルコール依存症などの問題についても顕在化しやすくなってまいります。

メンタルケアの方向性

この時期の被災者の悩みは多岐にわたり将来への不安、生活設計など実生活での不安と複雑に絡み合っています。ひたすら被災者の聞き手となり、時間をかけて気持ちを受け止めていくような支援が必要となります。

会社は、被災者が被災による変化した現実を受け入れ、合理的に問題解決ができるように、訴えに傾聴し心理的な支えとなるような支援が必要となります。

災害時のメンタルヘルス対策ですが、被災した従業員が被災前の通常の心理状態に回復させることが目的となります。会社は被災した従業員がショックを受けた後の心理的な状態について、専門的な医療機関へ紹介する必要があるのかどうかの知識と判断が必要となります。判断を誤ってしまうと、従業員の抑うつ状態が悪化し、最悪の場合は従業員が命を落としてしまうというケースもあります。

また、被災者の悩みは時間が経つにつれて多岐にわたり実生活での不安と複雑に絡み合っていくため、ケースによっては数年にわたる長期的なフォローが必要になることも覚悟しなくてはなりません。

被災後は職場全体へのメンタルヘルスの教育などを行い、管理職や被災者を含めた従業員のメンタルヘルスへの理解を深め、深刻な状態の人には、短時間でも話を聞く機会を持ち、心情を把握するのとともにカウンセリングや精神科医を紹介するなど必要な援助を行う体制を構築していく必要があります。

2) 長期休業者への対応

災害発生時の長期休業者への対応ですが、会社で明確に長期休職などについてあらかじめ定めておく必要があります。阪神大震災でも、社員が長期の休職をした場合の明確な基準を定めていなかったため、社員が帰郷、会社の近くに住む家がない、家族の介護などの理由で、会社に籍

だけ置いて1年も2年も出社しないといったケースも見受けられました。

社員が会社に籍を置いて長期間出社せず、いつ復帰するのかがわからない状態が続きますと、新しく社員を補充することもできず業務に大きな支障が出てまいります。

こういった長期休職者への対応策ですが、以下のことについて定めておく問題を解決することができます。

1. 会社で通常の状態に戻った日を決める。

災害発生後、会社もしばらくの間は通常業務ができない状態であったり、交通網や親せきの安否確認などの理由により多くの社員が出社できない時期も出てくると思います。こういった「非常事態」の時は社員の休職の起算日にはせず、ある程度、通常通りに業務が遂行できる状態となった際に「非常事態解除宣言」を全社員に発信して、会社が通常の状態に戻ったことを全社員に伝えます。

2. 休職期間をスタートさせる(非常事態解除宣言の日より)

通常の状態に戻った日から就業規則や休職規定の定めに従って従業員の欠勤日数や休職期間のカウントを開始する。就業規則や休職規定などであらかじめ休職について定めておいてあることが前提になりますが(休職の規定がない場合は、休職や休職期間について定める必要があります)通常の状態に戻った日を欠勤や休職の起算日とすることで、長期休業をしている社員に対して、期限を設定することができます。

3. 休職期間満了が近づいた社員への告知

休職期間に入ったら休職期間中の途中(できれば月に1回以上)や休職期間満了の1ヶ月前に長期休職中の社員と連絡を取り、社員の状況を確認しておきます。なお、休職期間が満了しても職場に復帰できない場合は、原則として自然退職(解雇とは取扱が違います。ルールによる退職であり、定年退職に近いような扱いになります)。

4. 休職期間満了

休職期間を満了しても職場に復帰できない場合は、その日をもって自然退職とします。ただし、特別な事由がある場合は、休職期間を延長することも検討すべきでしょう。ここで重要なのは、不公平がないように就業規則にそって取り扱うということです。また延長の期間も明確に再設定しておく必要があります。

長期休職者への対応ですが、まずは会社で通常の状態に戻った日を定めることが必要です。通常の状態に戻った日を定めることにより、欠勤や休職の起算日を定めることができます。今回のような大災害では、被害にあった方とそうでない方とのギャップが徐々に大きくなり、いつの時点をもって平常にもどったと宣言するかは非常に悩ましいところになります。ただし、いつまでも非常事態体制をとるわけにもいきません。勤務時間が通常の所定時間にも戻ったタイミングがひとつの区切りと考えることもできるでしょう。

いずれにしても、休職期間に入った社員とはこまめに連絡を取り、会社との認識に違いがおきないように、しっかりとコミュニケーションをとっておくことが重要です。

以上の情報についてのご質問などは、(有)人事・労務までお問い合わせください。

有限会社人事・労務

(本社)	(新潟支社) 〒940-0064
〒111-0036	新潟県長岡市殿町 2-3-9-3F (崇徳館内)
東京都台東区松が谷 3-1-12	TEL0258-37-5566 FAX0258-37-5595
松が谷センタービル 5F	
TEL03-5827-8217	(横浜オフィス) 〒212-0058
FAX03-5827-8216	神奈川県川崎市幸区鹿島田 974-13
(e-mail) info@jinji-roumu.com	クォーターキューブ新川崎 202
(URL) http://www.jinji-roumu.com	TEL044-522-6580 FAX044-522-6820

日本ES開発協会 (URL) <http://www.jinji-es.com/>