

# 今さら聞けないメンタルヘルスの基本

## 第8回 メンタルヘルス対策における就業規則改訂のポイント

今回は組織内でメンタルヘルス対策を行う際に、事前に就業規則等で決めておきたい項目について紹介しよう。

### 1. 事前に規定類で決めておけば防げた事例

いろいろな職場でメンタルヘルスの研修などを行っているのと、実際に困っていることについて相談を受けることがある。よく受ける内容としては次のようなものがある。

「ある精神疾患で休職している社員が会社にいる。その社員が就業規則で定められた休職期間が終わろうとする間に復職してくる。しかし、実際は回復した様子もなく1週間もしないうちに、また休職してしまう。これを何度も繰り返す。仕事をしないまま籍だけが残り困っている。どうにか対処できないものだろうか？」

従業員等が休職したときなど、ある一定の期間内に復職できない場合においては退職する旨を定めている組織は多いことと思う。しかし、同じ疾病などで休職を繰り返す場合において、それを同一期間の休職として見なすことを規則で定めているところはまだ多いとは言えないのが実状だ。このケースの場合においても同様で、仮にある短い期間内において同じ疾病理由で休職を繰り返す場合、前の休職期間は継続していると考えるのが妥当である。しかし、これは就業規則等で予め定めておかないと、このケースのような組織にとって望ましくない事態を招くことがある。

また別の例としては復職判定のときだ。休職者の主治医の診断書だけではなく、組織側の精神科医などの専門医にも受診させ客観的に判断したい場合などにも事前に規定類等で定めておくことが望まれる。強制的に主治医以外の医者を受診させることが出来ない、診察料を本人と組織のどちらが持つのかなど問題が生じることが

あるからだ。その他にもメンタルヘルス対策を有効に進めていく上で、事前に定めておきたいポイントがいくつかあるので図表にまとめた。規定類の見直しをぜひ一度して頂きたい。

次回最終回は、組織内におけるハラスメント（パワハラ・セクハラ）における実態とそのポイントについて紹介する予定だ。

株式会社PB-Partner 深谷行弘（シニア産業カウンセラー）※無断複写加工等厳禁

### ☆ 就業規則改訂のポイント



#### ◇ 従業員のメンタルダウに備えるための14カ条

01. 就業ができない、または困難なことが明らかな場合の休職命令の明文化
02. 「心身の疾患により職務遂行に堪えないとき」を休職事由にすること
03. 身体的または精神的疾患が疑われる場合の受診命令の明文化
04. 休職及び復職の際に、会社指定用紙による診断書使用の義務付け、または情報提供依頼書などで主治医と情報交換することの同意
05. 休職中の労働者の義務内容
  - ① 経過報告の方法や頻度・生活リズム表など何か作成させる場合にはその内容や頻度等。
  - ② 会社まで報告に来てもらう場合は交通費や賃金に関する取り決め
06. 休職期間中の治療専念義務の明文化
07. 復職時には会社指定の専門医の受診義務の明文化
08. 休職期間の限度の定め（一般的には1～2年）
09. 一定期間内の同一事由での欠勤は、欠勤期間を通算する旨（例：6ヶ月間内など）
10. 休職事由がなくなった場合の復職命令の明文化
11. 職場復帰時において、元の職場に復職が難しいと会社が判断した場合において、他の職務に就かせることがある可能性の言及
12. リハビリ出勤の有無（制度がある場合にはその具体的な取り決め）
13. 職場復帰支援プランの遵守（時間外及び休日出勤などの制限）
14. 休職期間満了後、復職できない場合の解雇の明文化

※ 実際の就業規則等の修正や変更などは、社会保険労務士や労働基準監督署に相談しながら実際の条文や取り決めの内容などをするようご注意ください。

Copyright© 2012 PB-Partner, Inc. All Rights Reserved