



こちが「企業の労働110番」です

渡邊恵子 社会保険労務士事務所 所長
名北労働基準協会専門相談員
産業カウンセラー・特定社会保険労務士

「はい、こちら企業の労働110番です」
電話をとると、「社員が1カ月の休養を要す」
とのメンタルクリニックの診断書を持ってきました。どうすればよいでし

ようか?」と切迫した様子で切り出されました。
今までメンタル不調で休業する人はおらず、初めての事態に戸惑われている様子が伝わってきました。

状況を聞きながら、具体的なアドバイスをしていくと、重大な労務リスクに結びつく問題があることが分かってきました。それが就業規則です。社歴としては長い企業でし

メンタルヘルス対策を考慮した就業規則

たが、就業規則の改定が行われておらず、メンタルヘルス対策からみた休復職に関する規定がほとんど記載されていませんでした。
休復職は就業規則に基づいて行われます。就業規則が不明確であると、本人との間で必要な行き違いが生じ、トラブルを誘発することになります。十分に考慮した就業規則を作成して

おくことが必要です。そこで考慮する具体的規定は、まずは休職命令の規定です。
メンタル不調の場合は、客観的な病状と本人の認識のずれが生じやすく、

本人の申し出にのみ対応していくと結果としてより深刻な問題が生じる可能性があります。そこで、会社が明確に休職命令を出すことが可能となる表現を設けておく必要があります。



また、復職判断における産業医（会社側指定医

師）関与の意見を確保する規定も見ておきます。
労働者は、主治医に対し休職するためにより過重に話す場合もあれば、復職したいがためにより過少に話す場合もありえます。職場の状況の理解が不十分な主治医の診断だけでは客観的な判断が

できない場合もでてきます。
そこで、休復職の際には会社指定の医師の診断を受ける規定を設けておき、適切な実態を踏まえた診断がなされる体制を整えます。

そして休職期間の通算と満了後の同一疾病の再発についての規定も確認しておきます。

この場合、「休職期間の残存を残したままで復職を果した者」に対してだけでなく、休職満了後に復職を果したが再び同一疾患が生じた場合の、より短い休職期間の再度復職の可否を判断するような規定も設けておきます。
最後に経過観察期間（職場復帰プログラム）の規定です。
復帰後すぐに通常勤務を強いることは、再発リスクが高くなる可能性があります。徐々に職場に

なれてもらうために、一定の「経過観察期間」を設け、この期間の勤務状況をみたくうえで正式復帰の判断をします。

就業規則の整備はあくまでもメンタルヘルス対策の基礎となるものであり、導入したからそれで終わりではありません。個別対応では具体的な運用がより重要なのは言うまでもありません。

（メンタルヘルス管理者研修講師・メンタルヘルス相談室相談員）
今回の「メンタルヘルスマネジメント研修」は、平成25年7月18日（木）開催。
「メンタルヘルス相談室（会員無料）」は、毎週火・金曜日の午後開設。
お申し込みは、当協会総合受付（☎052-961-1666）まで。

イラスト・森沢康代