

こうすれば安心 就業規則

企業を守るメンタルヘルス対策

不完全な労務提供を

2012年度版
経営レポート

会社は受けるべきなのか？



京都人事

不況の今こそ！社員のケアとリスク管理しよう

社会保険労務士であり、メンタルヘルスプロコンサルの小林幹佳が、業績アップとメンタルヘルスのリスクマネジメントについて、社長、会社、上司のための明日を生き抜く経営コンサルティングと助成金活用をご紹介します！

就業規則

このレポートは、企業で起こりがちな労務管理トラブルを基に、御社のトラブル防止や対策に対して情報発信をする事を目的としています。

不完全な労務提供とは？

厚生労働省は、パワハラなどの定義を公表し、また、昨年12月、メンタルヘルス不調による精神障害の労災認定の新基準を発表しました。これにより、今後の企業におけるメンタルヘルス対策が急務です。

厚生労働省は30日、職場におけるパワーハラスメントの定義を初公表しました。これに続き、3月までに問題解決のための取り組み方をまとめる予定とされています。厚労省は昨年12月、メンタルヘルス不調による精神障害の労災認定の新基準を発表しました。

私傷病による、【労務不提供】を休職とする・・・・・・・・

社員が、うつやメンタルヘルス不調などの私傷病を理由として、労務不提供となり、休職事由とする場合、「欠勤日より1ヶ月经過」したとしてもさらに「引き続きその傷病についての加療が必要とされるとき」です。最近では、こうした精神疾患、メンタルヘルス不調により労務提供をできない社員が増え、さらに、うつやメンタルヘルス不調の労災認定基準が拡大されています。

とはいえ、

そもそも、**労働契約における労働者の本来的義務である労務提供できない状態であり、労働契約上は債務不履行といえます。**

ただし、1回や2回の欠勤が直ちに労働契約の解消の要件、つまり普通解雇の要件にはできませんが、相当期間(例えば、欠勤30日)にわたれば解雇事由となりえます。

私傷病により、相当期間欠勤状態が続いた時点で、解雇か休職を認めるか、**解雇を留保するかのいずれかの選択**ができるものであり、また、今までは着目しなかった欠勤期間の意味を再確認しましょう。

【判例に学ぶ】

長期欠勤者を休職扱いせず解雇！
【私傷病休職制度＝解雇猶予措置】
**就労可能となることが期待できない、
就労不能である蓋然性(ガゼンバウ)が高い場合**
求職期間を置くことなく解雇は有効。
医者の就労可能 会社の業務遂行能力の判断

これで、安心 就業規則

従業員が以下の各号の一に該当するときは、休職を命ずることがある。
業務外の傷病による欠勤が1ヶ月以上にわたるとき。

ただし、当該傷病は、治療後治癒する蓋然性が高いものに限る。

家事の都合その他やむを得ない事由により、1ヶ月以上欠勤したとき。

前各号の他、特別の事情により会社が休職をさせることを必要と認めたとき。

- (1) 身体的な攻撃(暴行・傷害)
- (2) 精神的な攻撃(脅迫・暴言等)
- (3) 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)
- (4) 過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害)
- (5) 過小な要求(仕事を与えない)
- (6) 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

具体的なパワハラの行為とは

リスク対策

こうすれば安心、 みんなの規則

テンプレートの就業規則では
トラブルの防止はできません。
ぜひ、専門家の解説をご覧ください。

職場復帰にあたり、短縮勤務、試し出勤、職種変更などの配慮は
どの程度、必要でしょうか？ その社員の復帰を認めるなら。。。

職場復帰が、【不完全な労務提供】と理解しつつ、受入れるならば、
企業には、安全配慮義務が生じる！

会社と社員は、**労働契約**により結ばれています。労働契約の内容が果たされてこそ、
その労務の提供に対し、賃金が発生します。

1日8時間労働 という労働契約が果たせず、1日6時間勤務になる
接客対面販売をしていたが、パニック症で接客ができないため、他の職務に代わりたい
通勤時間帯に通うことが不安であり、始業時間を遅らせてほしい
元の職務に戻るができず、当面、コピーなどの雑務から始めたい

上記のような希望は、職場復帰にあたり、社員からの申し出としてよくあるものです。
これらは、労働契約の点においては、**不完全な労務の提供であり、債務不履行**です。
しかしながら、それを理解しつつ、職場復帰を認めたのであれば
企業には、その不完全な労務提供に対しても、安全配慮の義務と責任が発生します！

社長、管理職 上司を守り 会社を元気にする！

うつや適応障害等により、メンタルヘルス調となった場合、2ヶ月～3ヶ月程度で、完全に回復
する場合は、多くありません。また、休職期間により体調が回復し、元気になったとしても、
メンタルヘルス不調を起こした原因が、全くプライベートな個人的なものが原因でなければ
元の職場、元の職場の人間関係の中で、職場復帰を果たしたとしても、
以前のように、元気いっぱい働く社員という例は、多くはありません。
また、中途採用が常識となり、ひとつの会社における平均的な勤続年数が10年程度とされる
社会状況の中で、**休職期間**をもたせ、その社員の企業への貢献度に対し、**解雇を留保する**
という本来の意味を考え直す社会状況となりました。