

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

『休職の定義』

2012年度版
経営レポート

会社は改めて、定義し直そう！

泉 文美

みなとみらい人事コンサルティング 代表
社会保険労務士 メンタルヘルスアドバイザー

1980年 横浜市生まれ。東京大学卒業後、社会保険事務所（現：年金事務所）、ハローワークに勤めた後、横浜市西区みなとみらいで社会保険労務士事務所を開業。神奈川県社労士会横浜北支部所属。スタッフとともに大企業から小さな会社まで、横浜にエリア特化し、あらゆる業種の顧問先の人事労務に携わる。社長、経営者の考え、方針、新規参入など事業活動の中で、正社員マンパワーと女子力、パート力、高齢者の仕事をバランス良く活かし、元気な現場づくりにおいて、高い評価が多くの企業経営者から寄せられている。また、経営者、企業のための「職場で取り組むメンタルヘルス対策」では、ゆとり教育世代への仕事力アップのため、労働基準法、労働契約法のコンプライアンスの観点から指導し、実績をあげている。現在も、労働基準監督署及び厚生労働省において「賃金構造基本統計調査員」として勤務するなど多くの行政協力案件を担当している。

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。

すでに規定されている休職でも

厚生労働省はパワハラ等の定義を公表し、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。

休職期間とは、法律の定めにより設けられている期間ではなく、会社ごとの就業規則等により自由に定められる期間です。病気やケガで一定の期間療養を必要とするような場合、労務提供の不能を理由に解雇することを猶予する期間として、ほとんどの会社が「休職」の定めをしています。病気やケガは療養すれば復帰できる場合が多く、メンタルヘルス不調のように、なかなか完治しづらく、繰り返す病気への対策は現状、ほとんど取られていません。

そこで、今後、従業員と会社のルールブックである就業規則においては、メンタルヘルス対策をもちこんだ内容に変更することをご提案します！

業務外	蓋然性	療養義務
休職を命ずるのは業務外の事由による傷病を原因とするもの	その傷病が休職期間中の療養で治癒するという蓋然性の高いものに限る	休職中は療養期間として在籍を認められた期間であり、療養に専念すること

これで、安心 就業規則 休職の条文例

会社は従業員が次の各号の1つに該当するときは、休職を命ずることがある。
なお、第1号、第2号の場合、および第4号の休職事由が業務外の傷病を原因とする場合には、その傷病が**休職期間中の療養で治癒する蓋然性が高いものに限る。**

- ① 業務外の傷病により欠勤し、欠勤日より2か月経過しても、その傷病が治癒しないとき。
なお、**治癒とは、従来の業務を健康時と同様に通常業務として遂行できる程度に回復することを意味する。**
- ② 業務外の傷病により通常の労務提供ができず、またその回復に一定の期間を要するとき。
- ③ 業務命令により他社へ出向したとき
- ④ その他前各号に準ずる事由があり、会社が休職させる必要があると認めたとき。