

# Business News

第12号

## 従業員のメンタルヘルスと「休職規定」対策について

本号では従業員のメンタルヘルス不全における法的側面（民事損害賠償責任とその根拠）および、リスク軽減対策として行う就業規則「休職規定」見直しのポイントについて説明します。

### < 法的側面（民事賠償責任とその根拠）>

うつ病にかかっている従業員に対し会社が療養のための休職を勧めていたにもかかわらず、本人がそれを拒否して勤務を続けた結果症状が悪化し、遂に自殺してしまったケースを想定した場合、会社は「従業員の安全や健康に配慮する義務を果たしていない」「債務不履行責任、または「うつ病の原因に關与した」**不法行為責任**を根拠に民事損害賠償責任を負う可能性があります。損害賠償責任発生要件として「結果への予見可能性があり、かつ結果回避義務を果たしているか否か」が問題となりますが、「結果回避義務」の内容は会社の業種、業態、規模などによって変わり、一律に定められるものではありません。

### < 休職規定のポイント1 「従業員の休職の判断」>

メンタルヘルス不全では本人が会社からの勧めを拒否する場合があります。リスク回避の見地から休職相当と考えられる従業員にはその意に反してでも休職してもらい、また休職命令の医学的な裏付けは「会社が指定する医師の診断」により行われます。

第 条 必要に応じ会社指定の医師の会社所定様式による診断書を提出させる場合がある。  
この場合、医師との必要な診察・面談等に協力しなければならない。

### < 休職規定のポイント2 「休職事由に「不完全な労務提供」を含める」>

休職事由には「不完全な労務提供」を含める形とします。メンタルヘルス不全の場合、入社しても著しく能率が低下したり休職事由「私傷病による欠勤が連続 日に至ったとき」には該当しなくても、しばしば欠勤するなどの問題が生じていることがあります。これら休職相当と判断される従業員に対し、速やかに休職を命じられる形とします。

精神または身体上の疾患により、完全な労務提供ができないとき。

### < 休職規定のポイント3 「再発と休職期間の通算」>

メンタルヘルス不全の中には再発の頻度が非常に高かったり、一度治癒してもすぐに症状がぶり返す場合もあるようです。私傷病が回復することなく休職期間が満了した場合に自然退職とする就業規則は多く見られますが、休職期間満了手前での復職と再度の休職を繰り返す例は少なくありません。このような場合に備えて、休職期間を通算する旨の規定を設けることが必要です。また時間の経過と共に病名が変化することが多いメンタルヘルス不全の性質を踏まえ、期間を通算する対象は「同一の傷病」だけでなく、「類似の傷病」までとします。

第 条 私傷病による休職が複数回におよび、同一又は類似した傷病で再休職が認められた場合には休職期間を通算し、休職期間は第 項の期間を限度とする。

### < 休職規定のポイント4 「休職した従業員の「治癒」の判断」>

メンタルヘルス不全が治癒、軽快しても、職務遂行が可能な段階に達していないのに復職を命じ、それが元で病気が増悪したという場合には、結果回避義務違反による損害賠償責任が発生する可能性があります。復職を命じるにあたり、病状など復職可否を判断するための情報は会社でなく休職中の従業員の側にあるため、復職における「治癒」の立証責任は従業員の側にあると規定します。また、従業員が提出した資料が不十分または不相当である場合も考えられるため、休職命令の際と同様に「会社が指定する医師の診断」を受けよう命じられる形とします。

第 条 休職後、復職を希望する従業員は、休職の理由となった疾病等が、通常の業務を遂行することに耐え得る段階まで治癒したことを客観的な資料をもって会社に示さなければならない。

第 条 従業員の選定した医師によって作成された診断書が会社に提出された場合であっても、会社がその選定した医師による診断を求めた場合には、従業員はこれに応じなければならない。

7月7日（月）14:00～上記をテーマに弁護士の高仲先生をお招きしセミナーを開催します。於東京駿河台ビル

このニュースは三井住友海上経営サポートセンターの会員様に発信しております。 Eメール：[keiei.support@ms-ins.com](mailto:keiei.support@ms-ins.com)