

# 精神疾患による 休職者への対応策

## 注目トピックス

### 01 | 精神疾患による休職者への対応策

労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック制度」が、平成27年12月1日に施行されました。企業は常時使用する労働者に対して心理的負担の程度を把握するためのストレスチェックを実施しなければならないとされています（労働者数が50人未満の事業場に対しては当面努力義務）。

この法改正をはじめとした世間の関心の高まりを受けて、労働者の精神疾患について企業はより一層の注意を払う必要があります。以下、デリケートな課題である精神疾患による休職者に対する企業の対応策について解説します

## 話題のビジネス書をナメ読み

### 02 | もし高校野球の女子マネージャーがドラッカーの『イノベーションと企業家精神』を読んだら

(ダイヤモンド社)

280万部のベストセラー「もしドラ」の第2弾、ドラッカーの経営書『イノベーションと企業家精神』を読みながら、マネージャーと選手たちが力を合わせてイノベーションを起こし、甲子園を目指す青春小説です。



## 社会保険労務士法人 未来経営より

### 03 | お問い合わせについて

### 04 | 近況報告

## 経営診断ツール

### 05 | 休職制度についての

トラブルリスク・チェックシート

# 精神疾患による 休職者への対応策

うつ病などの精神疾患により休職中の社員に対して、どのような対応をすればよいか、何に気を付けなければならないかを解説します。

## はじめに

労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック制度」が、平成27年12月1日に施行されました。企業は常時使用する労働者に対して心理的負担の程度を把握するためのストレスチェックを実施しなければならないとされています（労働者数が50人未満の事業場に対しては当面努力義務）。

この法改正をはじめとした世間の関心の高まりを受けて、労働者の精神疾患について企業はより一層の注意を払う必要があります。以下、デリケートな課題である精神疾患による休職者に対する企業の対応策について解説します。

## 休職の意義

まず、休職制度の意義について労使ともに理解をする必要があります。休職とは一般に「就業規則などの社内ルールに基づき、何らかの理由により就業が不可能になった場合に、会社の命令により、職場に在籍したまま一定期間の労働義務の免除をする制度」を指します。

会社の命令により休職となるわけですから、精神疾患により働けないと労働者が主張しても会社は休職を「ゼツタイさせなければならない」ことはなく、休職が労働者の当然の権利でもないことを労使双方がよく理解しておきましょう。

本来労働契約を結んでいる限り、労働者には健康な状態で働く義務があるという前提がありますが、病気などの理由を考慮して「いまはそれができないから休みなさい」と会社が命令しているという意味合いであることを、就業規則などで休職者によく理解してもらいましょう。

## 休職開始の際の注意点

休職を希望する者は所定の様式にて休職希望と休職予定期間などを会社に申し出るとともに、私傷病の状態が休職すべき程度であるという証拠を用意する（＝医師の診断書

など）ことが求められます。また、提出された書類をもとに会社が休職を命じたあと、休職者は治療に専念しなければなりません。企業側の観点でみると、①医師の診断書の提出を求め、それら資料を元に休職命令書を交付すること、ならびに②休職中は治療に専念するよう注意を促すことを忘れずに行いましょう。

## 原因の調査

精神疾患の原因調査を出来る限り行うことも必要でしょう。休職前に大きな心理的ショックを受ける業務上の出来事（強い心理的負荷、パワハラやセクハラなど）がなかったか、残業の程度はどのくらいだったか、職場での人間関係に関してトラブルはなかったかなど、関係者から事情をヒアリングするなどして情報を集めておきましょう。原因調査は復職や配置転換、退職などの判断の際に有効となります。

## 休職中のコンタクト

休職者の病状はどうか、治療に専念しているかをアンケートなどにより報告させることは可能ですが、その報告義務がかえって心理的プレッシャーとなる恐れもあります。病気の状態を踏まえて会社からのコンタクトは慎重に行う必要があります。休職者に無断で医師へ病状を照会するなど、独断的な行動は控えたほうがよいでしょう。

## 復職の判断

精神疾患による休職は、しばしば復職の可否をめぐるトラブルになります。主治医の他、会社が選んだ別の医師からもセカンドオピニオンを求めるなどして、復職の可否を慎重に検討しましょう。復職できるほど病状が回復しない場合、労働契約の本来の趣旨から見ると「健全に労務を提供できない＝債務不履行」であり、契約解除の理由になりえますが、精神疾患の休職の場合には感情的な対立を招きやすいため、主治医や社労士などの意見をよく聞いて判断してください。

# もし高校野球の女子マネージャーが ドラッカーの『イノベーションと企業家 精神』を読んだら

岩崎夏海 著

単行本：336 ページ  
出版：ダイヤモンド社  
価格：1,600 円（税抜）

## はじめに

280 万部のベストセラー「もしドラ」の第 2 弾、ドラッカーの経営書『イノベーションと企業家精神』を読みながら、マネージャーと選手たちが力を合わせてイノベーションを起こし、甲子園を目指す青春小説です。

## 奇想天外なスタート

物語は主人公が意欲的に野球部のマネージャーになるところからスタートします。ところが、過去の不祥事から野球部が休部しており、部員ゼロの状況です。ドラッカーの「イノベーションと企業家精神」を参考に野球部の運営をするために東奔西走しますが、増えるのはマネージャー希望者ばかり。実に部員ゼロ、マネージャー 6 名というメンバー構成から野球部は動き始めます。

## 予期せぬ成功

ドラッカーはイノベーションについて以下のように結論づけています。

この新しいものを生み出す機会となるものが、変化である。イノベーションとは、意識的かつ組織的に変化を探ることである。それらの変化が提供する経済的、社会的イノベーションの機会を体系的に分析することである

予期せぬ成功は当事者にとっては軽視されがちなものですが、主人公たちは野球部を再開して間もないのにマネージャーが大勢参画したことを予期せぬ成功とし、その要因を特定しようとしています。

## マネジメントを学ぶための組織

成功と失敗を重ねたマネージャーたちは野球部の定義を「マネジメントを学ぶための組織」としました。この切り口も従来の野球部らしからぬ、新しい解釈です。これは、遊び半分で野球をするということではなく、実際に選手たちが真剣に試合に勝つことにより、次の年に有望な新入

生や意識の高いマネージャーが入部することで、組織をより強くするということを意味しているのです。

## イノベーションのコツ？

ドラッカーはイノベーションを起こすための「コツ」や「型」というものはあると断言しています。

参画メンバーとして、前作「もし高校野球の女子マネージャーがドラッカーの『マネジメント』を読んだら」に登場したマネージャーを顧問に、そして野球部のキャプテンを監督に加えることで話題性と野球部再建の意志が周りに周知されると、いよいよ新一年生 12 名だけで構成された野球部員たちの練習がスタートします。

最初の練習方針は有名選手のフォームを真似させ、今までの癖を捨てさせるために、当面の練習はキャッチボールと素振りだけにします。型の教育をすることで、成果が出やすいベースができ、イノベーションを起こしやすくなると筆者は言っています。これは会社で例えれば、マニュアルなどに当たります。つまり、いつまでも自己流では伸びしろが失われていくということの意味しているのです。

## イノベーションと居場所

この小説のメインキーワードは「居場所」です。マネジメントとは人に「居場所」を与えること。つまり、組織的な活動がイノベーションを起こすため、メンバー全員が「そこに自分の居場所がある」と確信できることが、イノベーションを起こす最大のポイントなのです。

最後の 100 ページほどから始まる野球シーンでは、選手とマネージャーが一丸となって取り組んださまざまな施策が花開き、読後感の良い作品です。色褪せないドラッカーの原書を分かりやすく理解できるおすすめの一冊です。



# 当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

## 当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4-6-4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

## スタッフよりあいさつ

こんにちは、未来経営の茅野です。

私はスポーツ観戦が好きで、冬はフィギュアスケートが放送されているとつい観てしまいます。日本人選手は世代交代で数年前と顔ぶれがだいぶ変わりましたね。それに、少し前まで男子選手は4回転が成功すればすごい！という感じだったのが、今では跳べて当たり前、世界ではフリーの中で4回転を4回も跳ぶ選手まで出てきているのですから、何だかとんでもない時代になったなあと思っています。

今年は夏のオリンピックもありますし、スポーツ選手の活躍に刺激を受けながら、私自身も体を動かして日頃の運動不足を解消しようと思います。



# 休職制度についての トラブルリスク・チェックシート

御社の休職制度について、下記のチェックシートにお答えいただければ具体的なフィードバックをします。

## チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	就業規則などで休職に関する取り決め・規定がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	休職は会社が「命ずる」ものであると就業規則などに明記してある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	休職期間中の賃金支払いは「なし」と明記してある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	休職期間の長さが勤続年数などにより段階的に決められている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	休職期間について具体的な期間が書かれている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	同一または類似の傷病による休職の場合、前後の休職期間を通算する規定がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	復帰の可否を判断する際、会社が指定する医師への受診をさせる規定がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	休職期間の延長の可能性について規定している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	休職期間満了時の取扱い（解雇や自然退職など）について規定している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	メンタルヘルス不全による休職の場合、その原因を調査している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**FAXのご返送は 0263-32-7684 まで**

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	