

第1 健康状態の確認

1 メンタル不調を未然に防ぐため従業員の健康状態を確認するには

**ケース** 従業員のメンタル不調を未然に防ぐため、その健康管理として、医師による面談や受診命令を規定しておきたいと考えています。また、健康状態を確認する上で、報告義務も定めておきたいと考えています。こういった点に留意すべきでしょうか。

**ポイント** 会社は、従業員に対する安全配慮義務（増悪防止義務）を履行する観点から、従業員の健康状態を把握するため、医師による面談や受診を命じることができるように規定しておくことが考えられます。また、併せて、従業員からも、心身の健康状態に不調が生じた場合には、自主的に情報提供するよう定めておき、従業員の健康悪化を未然に防ぐことが考えられます。さらに、主治医からの健康情報提供についても、従業員の協力等を規定しておくことが考えられます。

| チェック事項                                 |
|--|
| 1 必要に応じて医師による面談・受診を命ずることができる旨が規定されているか |

第3章 メンタル不調への対応

36 休職中の従業員から社会保険料を徴収するには

**ケース** 従業員が私傷病により休職した場合、当社は休職中は無給である旨就業規則に定めているため、従業員は、傷病手当金を受給することで何とか生活しています。社会保険料の従業員負担分は休職中にも納めなければならないため、毎月、一定金額を振り込んでもらう方法をとっていますが、退職してしまうと回収できないことも多く困っています。何か良い方法はないでしょうか。

**ポイント** 多くの会社では、休職中の従業員の社会保険料（従業員負担分）については、一旦会社が立て替え、従業員に請求することで対応していますが、回収不能のリスクもあることから、傷病手当金を代理受領した上で、相殺するということが可能です。

| チェック事項                                   |
|--|
| 1 傷病手当金を代理受領する旨を就業規則に明記しておくべきか           |
| 2 傷病手当金から社会保険料を控除（相殺）することを就業規則に明記しておくべきか |

1 傷病手当金を代理受領する旨を就業規則に明記しておくべきか  
社会保険料（健康保険・厚生年金保険・介護保険）は、休職で給与の支給がなかったとしても毎月納付しなければなりません。これらの

内容見本  
(A5判縮小)

第3章 メンタル不調への対応

22 職場の人間関係が原因でメンタル不調を抱えた従業員に対し、異動・出向を命じることはできるか

**ケース** 当社のある部門の従業員が、メンタル不調により欠勤することが目立っています。どうやら直属の上司と折り合いが悪いようです。上司は厳しいものの有能であるので、部下の心理的負担の軽減のためにも、当該従業員を他部門に異動させるか、関連会社で、現在の業務と類似の仕事ができるよう出向させる予定です。また、異動若しくは出向に伴い、従業員の業務負担も軽減させたいと考えていますが、問題はないでしょうか。

**ポイント** メンタル不調を抱えた従業員に対し、異動ないし出向を命じるには、就業規則等に異動、出向を命じることができることを明記しておく必要があります。会社として、部下の健康に配慮するために異動させるということは、業務上の必要があると判断される可能性が高く、法的には特段の問題はありません。また、業務負担を軽減するという点も法的には問題ありませんが、業務の軽減に伴う給与の引下げを行う場合には、別途の配慮が必要となります。

| チェック事項                             |
|------------------------------------|
| 1 業務上の必要に応じて異動を命じることができる旨が規定されているか |
| 2 業務上の必要に応じて出向を命じることができる旨が規定されているか |

第3章 メンタル不調への対応

きではないという意見もあり得るところですので、就業規則に相殺についての同意条項を入れておくというのも1つの考え方であると思います。

規定例

傷病手当金の代理受領の規定

（傷病手当金の代理受領）

第〇条 従業員は、私傷病休職中の傷病手当金について、会社が代理受領することに同意するものとする。  
2 従業員は、休職期間中の健康保険料、厚生年金保険料、住民税等であって、従業員の月例賃金から通常控除されるものについては、前項により会社が代理受領した傷病手当金から控除することを同意するものとする。

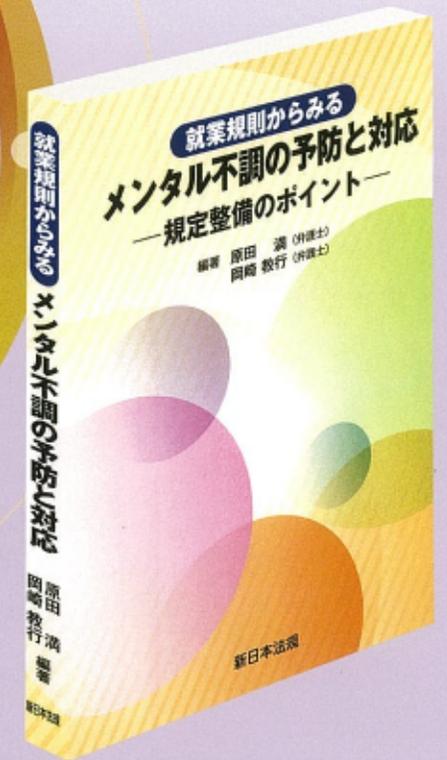
メンタル不調社員の労務管理に就業規則からアプローチ！

# 就業規則からみる メンタル不調の予防と対応

— 規定整備のポイント —

編著 原田 満 (弁護士)  
岡崎 教行 (弁護士)

- ◆メンタル不調の予防やメンタル不調社員への処遇で会社が対応に迷う場面を取り上げています。
- ◆現行の就業規則に応じた対応や、新たに規定を策定する際のポイントを解説しています。
- ◆使用者側弁護士として多くの労務問題に携わってきた弁護士が、豊富な知見に基づいて執筆しています。



A5判・総頁 240頁  
定価 3,850円 (本体 3,500円)  
送料 410円

0120-089-339 (受付時間 8:30~17:00 (土・日・祝日を除く))  
WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>  
E-mail [eigy@sn-hoki.co.jp](mailto:eigy@sn-hoki.co.jp)



法令情報を配信!

電子書籍も新日本法規WEBサイトで発売!!  
〈電子版〉  
定価 3,520円 (本体 3,200円)

新日本法規出版株式会社

本社 460-8455 名古屋市中区栄1丁目23番20号  
東京本社 162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地

札幌支社 060-8516 札幌市中央区北1条西7丁目5番  
仙台支社 981-3195 仙台市東区加茂1丁目48番地の2  
東京支社 162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地  
関東支社 337-8507 さいたま市見沼区南中野244番地1  
名古屋支社 460-8456 名古屋市中区栄1丁目26番11号

大阪支社 540-0037 大阪市中央区内平野町2丁目1番12号  
広島支社 730-8558 広島市中区国泰寺町1丁目5番9号  
高松支社 760-8536 高松市扇町3丁目14番11号  
福岡支社 810-8663 福岡市中央区大手門3丁目3番13号  
(2021.11)51002021

このEメールは環境にやさしい「植物性大豆インキ」を使用しています。

総合法令情報企業として社会に貢献



公式 Facebook ページ  
法律出版社ならではの情報を発信



# 掲載内容

## 第1章 総論

- 1 就業規則の意義・記載事項
- 2 効力関係
- 3 手続等
- 4 就業規則の不利益変更

## 第2章 メンタル不調予防のための体制整備

### 第1 健康状態の確認

- 1 メンタル不調を未然に防ぐため従業員の健康状態を確認するには  
【チェック事項】  
① 必要に応じて医師による面談・受診を命ずることができる旨が規定されているか  
② 健康状態に関する報告義務が規定されているか  
③ 主治医からの健康情報の開示についての同意が規定されているか

- 2 ストレスチェックを実施及び活用するには  
【チェック事項】  
① ストレスチェック規定に、守秘義務等、従業員が安心して受検できような規定が定められているか  
② 会社へのストレスチェック結果提供に関する同意の取得方法が規定されているか

- 3 テレワーク中の従業員の健康状態の確認するには  
【チェック事項】  
① テレワークの対象者が明確となるよう規定が定められているか  
② ライン(上長)によるケアが行えるような規定が定められているか  
③ その他テレワークによって変更が生じる事項の規定が定められているか

- 4 健康診断の受診命令を策定するには  
【チェック事項】  
① 医師への受診命令について規定されているか(定期的な受診、兆候が見られる場合の臨時的な受診)  
② 法定外健康診断(法定項目以外)の受診義務が定められているか  
③ 再検査について規定されているか  
④ 従業員が定期健康診断を受けないときに懲戒処分できる旨が規定されているか

- 5 医師の指定をするには  
【チェック事項】  
① 医師への受診命令において、会社が医師を指定できることが規定されているか  
② 医師を受診した場合の給与支給について規定されているか

- 6 健康情報取扱規程をどのように定めるべきか  
【チェック事項】  
① 取得すべき健康情報の範囲が規定されているか  
② 健康情報の取扱いに関わる者の守秘義務が規定されているか  
③ 健康情報を取得する際の本人同意が規定されているか

### 第2 就労環境の整備

- 7 労働時間を管理するには  
【チェック事項】  
① 時間外労働を行う際に、上長の承認が必要であることが規定されているか  
② 長時間労働を行った従業員に対する医師の面接指導の制度が規定されているか

- 8 セクシャルハラスメント、パワーハラスメントを防止するには  
【チェック事項】  
① セクシュアルハラスメントに該当する行

- 為と、それらの行為が懲戒処分の対象となる旨が明示されているか  
② パワーハラスメントに該当する行為と、それらの行為が懲戒処分の対象となる旨が明示されているか

- 9 ハラスメントの相談窓口を設置するには  
【チェック事項】  
① ハラスメント相談窓口の設置について規定しているか

- 10 相互チェック制度を策定するには  
【チェック事項】  
① 周囲の相互チェック(「け・ち・な・の・み・や」に気付いたときの報告義務)の制度が規定されているか  
② メンタル不調者を放置した管理職の処分が規定されているか

- 11 カウンセリング制度を定めるには  
【チェック事項】  
① 相談員や外部カウンセラーからのカウンセリングを受ける制度が規定されているか  
② 相談員や外部カウンセラーに守秘義務が課せられているか

- 12 研修・講習制度を策定するには  
【チェック事項】  
① メンタル不調についての研修・講習について、「一般教養研修」という形で就業規則に規定されているか  
② 合宿研修における外泊や外出の禁止について規定されているか

- 13 メンタル不調を予防するための福利厚生制度を設けるには  
【チェック事項】  
① 福利厚生について、従業員の期待するような内容が規定されているか  
② イベント等への参加強制が禁止されていることを規定するか否か

- 14 働き方のバリエーションを制度化する際の留意点は  
【チェック事項】  
① 週休3日制、時短勤務など、従業員が選択できる制度ではなく、会社が許可することができるとしているか  
② メリットとデメリットを踏まえてリフレッシュ休暇制度など、数年に一度程度、長期休暇を取れる制度が規定されているか

- 15 ボランティア休暇制度を導入する場合の留意点は  
【チェック事項】  
① 対象となるボランティア活動の範囲、ボランティア休暇の対象者、取得日数、給与支給の有無、申請手続が規定されているか

## 第3章 メンタル不調への対応

### 第1 採用・就労時

- 16 採用選考時にメンタル不調の罹患歴を尋ねることは可能か  
【チェック事項】  
① 採用選考時に健康情報等の書類を受領するに当たり、「採用選考のため」と利用目的が明示され、取得すべき健康情報(要配慮個人情報)の範囲に留意されているか  
② 採用選考時にメンタル不調歴を偽った者について、解雇できることを規定するかどうか

- 17 体調不良と見受けられるものの無理に出勤する従業員への対応は  
【チェック事項】  
① 「精神の疾患により職務に堪えることができないうとき」等といった適切な休職事由が定められているか  
② 主治医からの健康情報の開示に同意する旨が規定されているか

- ③ 休職中は、無給とすることが定められているか
- ④ 家族等に説明して対応を求められることができる旨の規定があるか

- 18 テレワークによりメンタル不調を抱えた従業員にオフィスワークを命ずることはできるか  
【チェック事項】

- ① 必要に応じてテレワークを中止することができる旨が明確に規定されているか

- 19 パニック障害で公共交通機関の利用が難しい従業員への対応は  
【チェック事項】

- ① テレワークを認めることが規定されているか
- ② 時差通勤を命じられる規定があるか

- 20 メンタル不調に罹患していた従業員が自殺し、労災が認定された場合、上積み補償で損益相殺できるか  
【チェック事項】

- ① 労災上積み補償について、損害の填補であることが明記されているか

### 第2 異動・出向

- 21 業務軽減措置のための異動(職務変更)を行った場合の給与の取扱いは  
【チェック事項】

- ① 就業規則上、給与の基準となる等級と職務が連動し、異動(職務変更)に伴って、等級が引き下げられ、賃金が減額されることがある旨が明記されているか

- 22 職場の人間関係が原因でメンタル不調を抱えた従業員に対し、異動・出向を命ずることはできるか  
【チェック事項】

- ① 業務上の必要に応じて異動を命ずることができる旨が規定されているか
- ② 業務上の必要に応じて出向を命ずることができる旨が規定されているか

- 23 過重労働の予防と異動による労働時間の制限はできるか  
【チェック事項】

- ① 時間外労働には事前の許可が必要である旨が規定されているか
- ② 業務上の必要に応じて異動を行う旨の定めがあるか

### 第3 休職

#### 1 休職制度の適用

- 24 私傷病休職制度構築の留意点は  
【チェック事項】

- ① 私傷病休職に先立つ欠勤期間及び休職期間が適切に定められているか。また、欠勤期間の算定に当たり、所定労働日ベースで期間計算をするのか、休日等のそもそも出勤が予定されていない日も含むのか明確に規定されているか
- ② 契約社員・パートターマーの休職期間の上限が、契約期間満了日と規定されているか

- 25 メンタル不調により出勤と欠勤を繰り返す従業員を、休職させることはできるか  
【チェック事項】

- ① 断続的な欠勤の場合でも休職を命ずることができる定めになっているか

- 26 定年退職後再雇用者のメンタル不調による休職の扱いは  
【チェック事項】

- ① 定年退職後再雇用者に休職制度を認めないことは可能か

- 27 試用期間中の従業員に休職制度の適用を除外することはできるか  
【チェック事項】

- ① 試用期間中の従業員を休職対象者から除外しているか

- 28 病気で欠勤中に、新たな疾病を発症し欠勤となる場合の、傷病欠勤の起算点はいつとすべきか  
【チェック事項】

- ① 休職前の傷病欠勤の起算点についてどのように定めているか

- 29 治療が見込めない従業員に私傷病休職制度を適用しないことはできるか  
【チェック事項】

- ① 休職の要件として、就業規則に、「治療が見込めること」を記載する必要があるか

- 30 出向中の従業員のメンタル不調の取扱いは  
【チェック事項】

- ① 出向者の休職について、定めがあるか。また、休職に関する諸条件について、出向元会社の就業規則に従う旨の規定が定められているか

- 31 派遣社員がメンタル不調で休職となった場合は  
【チェック事項】

- ① 派遣先の就業規則に、派遣社員の休職について定める必要があるか

#### 2 休職中の対応

- 32 休職中に病状確認するには  
【チェック事項】

- ① 会社の求めに応じて症状等を定期的に報告しなければならぬ旨が規定されているか
- ② 必要に応じて会社産業医による面接を受けなければならない旨が規定されているか

- 33 休職者の事情を考慮して、個別に休職期間を延長することはできるか  
【チェック事項】

- ① 休職者の事情を考慮して、個別に休職期間を延長できることを定めるか否か

- 34 休職中の賞与の取扱いは  
【チェック事項】

- ① 休職中の従業員には賞与を支給しない旨が定められているか

- 35 私傷病により休職した従業員に対し、既に支給した通勤手当の返還を求めるとはできるか  
【チェック事項】

- ① 通勤手当は通勤に要した実費に対して支給されるものであることが明確に規定されているか
- ② 休職となった場合に当該期間の通勤手当額を返還させる旨が規定されているか

- 36 休職中の従業員から社会保険料を徴収するには  
【チェック事項】

- ① 傷病手当金を代理受領する旨を就業規則に明記しておくべきか
- ② 傷病手当金から社会保険料を控除(相殺)することを就業規則に明記しておくべきか

- 37 メンタル不調により休職中の従業員が転職活動や旅行をしていた場合の対応は  
【チェック事項】

- ① 休職中の転職活動、旅行を懲戒事由として定める必要があるか

- 38 メンタル不調で私傷病休職となっている従業員が産産し、育児休業を申請した場合は  
【チェック事項】

- ① 育児休業と私傷病休職の関係が就業規則で規定されているか

- 39 メンタル不調により休職中の従業員が定年を迎える場合の対応は  
【チェック事項】

- ① 定年退職後再雇用の除外として、解雇事由又は退職事由に該当する旨を明示しているか

#### 3 復職

- 40 いわゆるリハビリ出勤制度を策定する際の留意点は  
【チェック事項】

- ① リハビリ出勤制度が、休職中(復職前)の制度なのか、復職後の制度なのか明確に規定されているか

- ② 休職者が復職できるようにするための制度である場合、リハビリ出勤の内容を明記し、その具体的な内容は個別に定めるとされているか

- ③ 復職した後にスムーズに職場復帰するための制度の場合、労働時間を短くするのであれば、賃金も減額する旨を記載されているか

- 41 リハビリ出勤中に症状の悪化がみられる従業員への対応は  
【チェック事項】

- ① リハビリ出勤中の活動や対象の報告義務について規定されているか

- ② リハビリ出勤中に必要に応じて産業医等の診察又は面談を命ずる旨が規定されているか

- ③ 必要に応じてリハビリ勤務の変更、中止を命ずる旨が規定されているか

- 42 主治医による休職者の復職判断の内容に疑問を感じる場合の対応は  
【チェック事項】

- ① 復職の可否について会社が判断する旨を規定しているか

- ② 復職の可否判断の際に、産業医等への受診命令が規定されているか

- 43 主治医が同じ部署での復職は直ちには難しいと診断した場合、その旨の診断書に従って復職を拒否することはできるか  
【チェック事項】

- ① 「休職事由が消滅した」とはどのように判断するのか

- 44 主治医が復職可能との診断書を提出し、産業医がそれに反対した場合、どう対応すべきか  
【チェック事項】

- ① 復職の可否について会社が判断する旨の規定があるか。また、判断に当たっての産業医等への受診命令が明記されているか

- 45 休職期間満了時に復職可能か否かの判断が困難な場合の対応は  
【チェック事項】

- ① 必要に応じて休職期間の延長を命ずる旨が規定されているか

- 46 休職者の代替としてアルバイトを雇用したため、復職を拒否できるか  
【チェック事項】

- ① 「休職事由が消滅した」かどうかを健康以外の事情を加味して判断することはできるか。できないにしても、それを就業規則に記載すれば可能か

- 47 休職者からテレワークであれば復職可能との診断書が提出された場合に、復職を認めなければならないか  
【チェック事項】

- ① 従業員が希望すれば、テレワークを認めると定められていないか

- 48 休職中の従業員から、主治医は復職困難との意見だが、早期に復職したいとの要望がある場合の対応は  
【チェック事項】

- ① 休職事由の消滅について、会社が判断する旨が規定されているか

- 49 復職後、すぐに病気が再発してしまった場合に、会社として再休職を命ずることはできるか  
【チェック事項】

- ① 復職後、すぐに病気が再発した場合に、欠勤を経ず再休職を命ずることが明記されているか

- 50 メンタル不調により休職と復職を繰り返す従業員への対応は  
【チェック事項】

- ① 休職期間を通算する旨が規定されているか

- 51 従業員の復職時、会社が異動・出向を命じる際に、それに伴い給与を下げることは可能か  
【チェック事項】

- ① 復職時に業務軽減等の措置として異動、あるいは出向を命じることがある旨の定めがあるか

- ② 異動・出向によって賃金が高低することが明確に定められているか

- 52 復職時に降格することはできるか  
【チェック事項】

- ① 降格についての定めがあるか

### 第4 解雇・退職

- 53 メンタル不調が疑われ、同僚への暴言・奇行が見られる従業員に解雇若しくは休職を命ずることはできるか  
【チェック事項】

- ① 病気が疑われる場合は、休職制度を適用できるように、休職事由として、「会社が特に必要と認めたとき」と入れているか

- 54 医師の判断を経て復職したが、業務の継続が難しいと判断した場合、解雇できるか  
【チェック事項】

- ① 代替業務がない場合には解雇できる旨を規定するか否か

- 55 メンタル不調により欠勤を繰り返し、連絡が取れなくなった従業員を退職として扱うことはできるか  
【チェック事項】

- ① 一定期間連絡が取れない場合には、退職とする旨が規定されているか

- 56 同様の疾患で休職を繰り返す従業員への対応は  
【チェック事項】

- ① 同一傷病での休職は1回のみとの定めがあるか

- 57 仮病の疑いにより欠勤を繰り返す従業員を解雇できるか  
【チェック事項】

- ① 勤務不良により改善の見込みがない場合に普通解雇とする旨が規定されているか

- 58 メンタル不調により遅刻や欠勤を繰り返す試用期間中の従業員を解雇(本採用拒否)できるか  
【チェック事項】

- ① 試用期間中あるいは満了時において本採用拒否することがある旨を定めているか

- 59 現在は復職しているものの、定年前にメンタル不調により休職したことを理由に再雇用しないことはできるか  
【チェック事項】

- ① 定年退職後再雇用の除外として、解雇事由又は退職事由に該当する旨を明示しているか
- ② 過去にメンタル不調により休職したことが、解雇事由又は退職事由に該当するか

- 60 休職期間に先立つ欠勤期間を退職金の算定の対象外とすることはできるか  
【チェック事項】

- ① 欠勤期間が退職金算定の勤続年数の対象外であることが明確に規定されているか

●内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。