

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)

新日本法規

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 |
| 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 |

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

会社は、雇用契約を締結している従業員に対して安全配慮義務を負うところ（労契5）、裁判例において、会社が従業員の健康保持のために適切な措置をとることが安全配慮義務の一内容になるとされた例があります（真備学園事件＝岡山地判平6・12・20労判672・42）。

そして、従業員が、そのまま業務に従事していると健康を悪化させるおそれがあると認められるときは、会社は、安全配慮義務の一環として、従業員の申出の有無にかかわらず、速やかに従業員を当該業務から離脱させて休養させるか、他の業務に配転させるなどの措置をとる契約上の義務を負うとされています（増悪防止義務）（石川島興業事件＝神戸地姫路支判平7・7・31労判688・59、システムコンサルタント事件＝東京地判平10・3・19労判736・54、空港グランドサービス・日航事件＝東京地判平3・3・22労判586・19）。

そこで、会社としては、従業員の健康状態を把握するため、医師による面談・受診を命じることができるよう規定しておくことが考えられます（受診命令についてはケース4参照）。

規定例

医師による面談・受診を命ずる規定

（医師面談・受診命令）

第〇条 会社は、必要に応じ、従業員に対し、医師との面談、受診を命ずることができる。この場合、会社は、面談ないし受診する医師を指定することができる。

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、部下の心理的負荷の軽減のためにも、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に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ことが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

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

異動とは、従業員の職種、職務内容や所属部署等の配置を変更するもので、同じ勤務地内での異動を配置転換、異なる勤務地に変更することを転勤といいます。

会社が異動を命じるには、労働契約上の根拠が必要であり、就業規則や労働協約、労働契約において、会社の業務上の必要により異動を命じることが明記されていなければ、一方的に命令をすることはできません。したがって、就業規則には、異動を命じることがある旨の条項を入れておく必要があります。ただし、労働契約上、職種限定の合意あるいは、勤務地限定の合意がある場合は、異動させるには個別の同意を徴求する必要があります。

加えて、異動について、労働協約及び就業規則に、会社が業務上の都合により従業員に転勤を命じることができる旨の規定があり、また、会社と従業員との間で、勤務場所を限定する合意がなかった事案において、裁判例は、「当該転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であつても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもつてなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではないというべきである。」として、権利の濫用の該当性について慎重に判断しています（東亜ペイント事件＝最判昭61・7・14判タ606・30）。

メンタル不調者の異動についてですが、当該従業員の健康に配慮して異動させるということであれば、それは業務上の必要はあると判断される可能性が高いと思います。他方、メンタル不調者の健康に配慮しない異動は、業務上の必要が認められない、あるいは、別個の不当

な動機・目的があると判断され、権利濫用として無効となる可能性があります。

この点、厚生労働省は、平成23年12月、「心理的負荷による精神障害の認定基準」(平23・12・26基発1226第1)を定め、この基準により労災かどうかの判断を行っていますが、配置転換、転勤も、心理的負荷の強度の標準が「中」とされています。

よって、会社は、メンタル不調者に対して、異動を命じる場合には、職種、職務の変化の程度、異動の理由・経過等、業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等を考慮して、従業員の健康に十分に留意する必要があります。

なお、異動先での業務を軽減することは法的に何ら問題はありませんが、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(ケース21参照)。

規定例

異動の規定

(異動)

第〇条 会社は、業務上の必要に基づき、従業員に異動を命じることができる。

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

出向(在籍出向)とは、従業員が、会社との労働契約を維持したまま第三者の指揮監督下で労務を提供するものです。出向先会社との間では一部の労働契約が成立すると解釈されています。これに対して、

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。これらの社会保険料は、会社と従業員が折半で負担していますが、通常、従業員負担分は、給与から控除して、会社負担分と一緒に行政機関や健康

保険組合に納付します。休職中も給料が支給されるのであれば、そこから控除すればよいのですが、ほとんどの会社が休職中は無給であることからその場合は給料から控除することができません。

社会保険料を給料から控除することができないのであれば、会社から従業員に対し請求するしかありません。

請求方法については、あらかじめ請求書を送付するなどの方法で指定の期限までに会社に対し支払うよう依頼している会社が多いものと思われます。

もっとも、休職中に退職する従業員であったり、休職期間満了により退職する従業員の場合、回収ができないということがしばしばあります。

そのため、私傷病により休職している場合は、健康保険組合等から従業員に対し傷病手当金が支払われることから、これを会社が一旦受領し、社会保険料などを差し引いた上で従業員に支給する方法で確実に回収することができます。

この傷病手当金を代理受領する旨を就業規則に記載する必要があるかという点ですが、傷病手当金を代理受領する際には、当該従業員の同意が必要であり、就業規則にその旨を記載することで、従業員が同意したと取り扱う余地もあり得るかと考えます。

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

傷病手当金は、健康保険法上給付されるものであり、厳密には賃金ではありません。そのため、いわゆる賃金の全額払いの原則の適用はなく、会社による一方的な相殺も可能であることから、就業規則に明記しておかなくても問題はないと考えます。

もっとも、従業員の保護という観点から、一方的な相殺は認めるべ

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。

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

ケース

当社の従業員の1人が、メンタル不調となり、休職をしていたのですが、先日、復職の申請がありました。添付されていた主治医の診断書には、テレワークであれば復職可能と書かれていたのですが、そのような場合でも、復職は認めなければならないのでしょうか。

ポイント

テレワークが債務の本旨に従った履行の提供といえるかどうかにかかってきます。そのため、従業員にテレワークで勤務する権利を付与したり、従業員の希望があればテレワークを認めるという定めになっている場合には、テレワークも債務の本旨に従った履行の提供といえることになり、復職を認めなければならないということになります。

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

- 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

(1) テレワークに関する就業規則の定め必要性

令和2年に緊急事態宣言が発出されたことにより、日本社会でもテレワークが広く普及しました。テレワークは、ICT（情報通信技術）を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のことをいい

ます。テレワークの就労形態としては、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務の3つがあるとされています。

テレワークであっても、通常勤務と何ら労働条件等が変わらない場合には、就業規則を変更しなくても、既存の就業規則のままで対応は可能です。もっとも、学説上、テレワークを命じるためには就業規則上の根拠が必要であると主張されている学者もいますので、会社が従業員に対し、テレワークを指示できることを明記しておくべきでしょう。

また、従業員に通信費用を負担させる場合、また、水道光熱費を負担させる場合等、従業員に費用負担をさせる場合には、労働基準法89条5号が、「労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項」を就業規則の記載事項として定めていることから、これらについて就業規則の定めが必要となります。また、テレワークに当たって、通勤交通費を不支給としたり、テレワーク手当を支給するということが多く行われるので、これらについても就業規則で定めるのが好ましいことから、多くの会社では、テレワークを導入するに当たり、テレワーク規程なり、在宅勤務規程なりを策定しています。

(2) 私傷病休職からの復職とテレワーク

私傷病休職からの復職に当たっては、休職事由が消滅したか否かが判断されます。ここでいう休職事由が消滅したということの意味は、原則として従前から従事していた職務を通常に行える健康状態に復したことです。つまり、法的にいえば、労働契約における債務の本旨に従った労務の提供ができるか否かが問題となるわけです。すなわち、通常であれば、会社に出社して、従前と同じように業務を行うことができる状態であれば、休職事由が消滅したということになります。

ここでの問題は、従前、会社に出社し勤務していた従業員が私傷病

休職となり、復職に当たり、医師の診断書に、テレワークであれば勤務可能と書かれていた場合にどうするか、つまり、復職を認めるのかどうか、という点にあります。

仮に、テレワークを従業員の権利として認めている場合、あるいは、従業員が希望すればテレワークを認めるとしている場合は、会社に出社し勤務するのか、あるいはテレワークをするのかを従業員が選択できるということになります。これは要するに、テレワークであっても債務の本旨に従った履行の提供とすることができるということを意味します。

したがって、テレワーク規程を策定するに当たっては、従業員にテレワークの権利を認めるような定めにはせず、また、会社の許可が必要であることを明確にしておく必要があります。

規定例

テレワーク勤務の対象者の規定

(テレワーク勤務の対象者)

第〇条 テレワーク勤務の対象者は、就業規則第△条に規定する従業員のうち、会社の許可を得た者及び会社からテレワーク勤務を指示された者とする。

第4 解雇・退職

53 メンタル不調が疑われ、同僚への暴言等が見られる従業員に解雇若しくは退職を命ずることはできるか

ケース

従業員が、被害妄想に取りつかれ、同僚に対し、執拗に罵倒をしています。暴言の内容を関係者から聞き取りしたところ、何ら理由のないものであることが分かりました。その従業員のせいで、職場内の雰囲気も極めて悪く、直ちに辞めてもらいたいと思いますが、解雇できるでしょうか。

ポイント

暴言を繰り返す従業員については、会社としては直ちに辞めさせたいところですが、メンタル不調が暴言に影響を及ぼしていると疑われる場合、退職の機会を与えずに解雇すると、権利の濫用と判断される可能性が高いので、まずは、退職を適用すべきでしょう。就業規則には、「会社が特に必要と認めたとき」に退職できる旨を定めておくべきでしょう。

チェック事項

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

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

- (1) 病気が疑われる場合は、退職の適用を検討する

ア 懲戒処分と就業規則

同僚に暴言を繰り返す従業員がいると、会社内の雰囲気も悪くなり、

問題のない同僚が辞める等、会社にとって悪影響を及ぼすことは間違いありません。そのため会社としては、直ちに解雇したいところです。

懲戒処分をするためには、就業規則の規定が必要であり、仮に、就業規則に規定があっても、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したのものとして無効となります。

そのため、従業員が会社関係者に暴言、脅迫を加えた場合に懲戒解雇できるかは、その旨就業規則に規定されていることが最低条件となります。

イ メンタル不調による暴言

しかし、メンタル不調による暴言については、従業員が、被害妄想により自身の主張を正当であると勘違いしている場合もあり、懲戒処分よりも、休職の適用を優先すべきです。

この点、日本ヒューレット・パカード事件＝最高裁平成24年4月27日判決（労判1055・5）は、従業員が、加害者集団から職場の同僚らを通じて嫌がらせの被害を受けているとして有給休暇を取得して出勤しなくなり、有給休暇を全て取得した後も約40日間にわたり欠勤を続け、会社が、就業規則所定の懲戒事由である正当な理由のない無断欠勤があったとの理由で論旨退職の懲戒処分をしたことに対し、従業員がその処分の有効性を争いました。裁判所は、「このような精神的な不調のために欠勤を続けていると認められる労働者に対しては、精神的な不調が解消されない限り引き続き出勤しないことが予想される場所であるから、使用者である上告人としては、その欠勤の原因や経緯が上記のとおりである以上、精神科医による健康診断を実施するなどした上で（記録によれば、上告人の就業規則には、必要と認めるときに従業員に対し臨時に健康診断を行うことができる旨の定めがあることがうかがわれる。）、その診断結果等に応じて、必要な場合は治療を勧

めた上で休職等の処分を検討し、その後の経過を見るなどの対応を採るべきであり、このような対応を採ることなく、被上告人の出勤しない理由が存在しない事実に基づくものであることから直ちにその欠勤を正当な理由なく無断でされたものとして論旨退職の懲戒処分の措置を執ることは、精神的な不調を抱える労働者に対する使用者の対応としては適切なものとはいえない。」と判示して、論旨退職処分を無効としました。

同判決は、①精神科医による健康診断の実施、②治療を勧めた上で休職等の処分を検討することを求めています。

よって、メンタル不調により同僚に暴言を繰り返す従業員を休職させずに解雇させることは、権利濫用となる可能性が高いので、まずは、休職を検討すべきです。

(2) 休職事由として、「会社が特に必要と認めたとき」を入れておく

このような場合、会社としては、暴言等を吐いている従業員に対して、説得し、通院をして欠勤、そして休職に入るように伝える必要があるでしょう。それに応じてくれればよいのですが、それに応じないケースも間々あります。そういうケースは、得てして、自分は病気ではないと思っているという場合であり、毎日職場に来るということがあります。ごく一般的な休職事由としては、「業務外の疾病により欠勤が連続して3か月（欠勤中の休日も含む。）に達し、引き続き療養を要するとき」というように、一定期間の欠勤が継続する場合があります。このようなケースだと、この休職事由には該当せず、休職を命じることができないという事態に陥る可能性があります。

そのため、休職事由には、「会社が特に必要と認めたとき」という条項を入れておくことをお勧めします。

規定例

休職事由の規定

(休職)

第〇条 会社は、従業員（試用期間中の者を除く。）が次の各号の一に該当するときは、休職を命ずる。

- ① 業務外の疾病により欠勤が連続して3か月（欠勤中の休日も含む。）に達し、引き続き療養を要するとき
- ② 公務に就任し、会社業務に専任できないとき
- ③ 出向を命じられたとき
- ④ 前各号のほか、会社が特に必要と認めたとき

2 前項第1号の欠勤は、欠勤の中断期間が1か月未満の場合は、前後の欠勤期間を通算し、連続しているものとして扱う。



新日本法規