

## 第146回労働法研究会 メンタルヘルス不調者にかかわる法的留意点と実務

講師：石寄・山中総合法律事務所 弁護士 橋村 佳宏 氏

### 従業員の精神疾患発症に対する予防策

#### ・具体的な労働時間管理

途中休憩(労基法34条1項)を遵守する。

1週1休の原則(同法35条1項)を遵守する。

徹夜の翌日は午前中で帰宅させ(33時間拘束を避ける)、その週の他の労働日における時間外労働を極力避ける、他。

#### ・ラインによるメンタルヘルスケアの重要性

管理監督者は作業環境・方法、労働時間等の職場環境の具体的問題点を把握し改善を図る。

管理監督者は過度な長時間労働、過重な疲労、心理的負荷、責任等が生じないように配慮する、他。

### 従業員が精神疾患を発症させた後の対応策

精神疾患により長期間就労できなくなることは一般に解雇事由に該当する。但し、就業規則に休職規定が存在する場合、休職規定に基づいた対応が原則となる。復職可否の判断は、「健康時に行っ



ていた通常の業務を遂行することができる程度の健康状態」に回復しているかどうかの基準で厳格に判断することになる。休職期間満了時の復職判断において、一定期間軽作業に従事させればまもなく通常の業務に従事することが見込まれるような場合、休職期間を延長して復職を認めることも考えられるが、その場合、それが当然の労使慣行、労働者の権利ということにならないよう、あくまで例外的措置であるとして、特別事情を記録に残しておく方が良い。(文責 事務局)