

## 特集

# 人事労務の実務相談

～よくある相談Q&A～

高橋人事労務管理事務所 所長  
社会保険労務士 高橋 壽雄

## はじめに

今から70年近く前の昭和22年に、労働者保護法としては高い水準の労働基準法が施行され、当時の産業界に大きな影響を与えました。以後、わが国の社会経済の発展と変化が目覚ましく、新しい労働法が次々と生まれました。労働安全衛生法、労災保険法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法、労働者派遣法、労働契約法、パートタイム労働法、高年齢者雇用安定法、障害者雇用促進法(いずれも略称)などです。これらの法律は、その後改正も頻繁に行われています。労働事情の変化や政権の交替などの事情が、改正に拍車をかけているのです。

これらの法律を理解するためには、法・令・規則・指針・通達を読み込む必要がありますが、大企業は別として中小企業では難しいのが現状です。

しかし関係官庁は所管法の履行を迫りますし、ペナルティがそれぞれついています。何か事が起きると労働者側から訴えられたりします。提訴された場合、裁判所は法に基づき厳しい判決を下します。経営側では、法令の説明会に出席したり、関係官庁、弁護士、社会保険労務士など有識者に問い合わせる等により、その都度しのぐことになります。

最近の厚生労働省の発表によると、全国の労働局で受けた労働相談は6年連続で100万件を超えたとのことです。労働者の権利意識の強さが表れています。

企業の人事労務担当者は、これら労働法を労務管理に導入し、新しく順守体制を制度化するのに苦勞していますが、担当者が不足しているの

が実状です。

仕事の内容は相当違うと思いますが、最近では経理、人事労務担当を1人に任せる企業は珍しくないのです。

本稿では、最近多発しているメンタル問題と休職規程見直しの方法、良質な労働を得るための労働契約書の作成、残業時間の合法的なカウント方法などを解説します。

## 就業規則関係

### Q メンタルヘルス問題で休職規程の見直しは必要でしょうか？

当社でメンタル不調により欠勤中の労働者がいます。本人から精神科の医師の診断書の提出がありましたが、「〇〇失調症により要休業3ヶ月」と記入されています。会社として突然のことで、いつ頃から何が原因で本人が鬱になったのか、現在の症状はどのようなものか分かりかねています。欠勤が長引けば休職規程の適用が考えられますが、現在の休職規程内容は簡単なもので、欠勤1ヶ月で休職とすること、休職の種類と勤続年数別休職期間及び休職期間を満了しても治癒していないときは退職とするくらいしか規定されていません。

本人に休職規程を適用する場合、3ヶ月で治癒しないとき休職を延長すべきものか、本人の欠勤届とその主治医の診断書だけで休職の決定と運用をするものか、会社としての独自判断はどのようにすべきか、いずれにしても本人には連絡を取りたいと思っておりますが、電話口にも出にくいよう対応に困っています。

A メンタル問題に対応した休職規程を作成していない場合は、メンタル事象の発生に備えた休職規程が必要です。そして、その規程に基づいて対応します。(P.7~11 (3)メンタル問題に対応した休職規程例参照)