

こうすれば安心 就業規則

## 企業を守るメンタルヘルス対策

## 『休職の定義』

2012年度版  
経営レポート

会社は改めて、定義し直そう！

## 楠瀬 貞義

Kusunose Sadayoshi

楠瀬労務管理オフィス 代表  
特定社会保険労務士  
人事コンサルタント（日本マンパワー社）

昭和22年 高知県吾川郡いの町生まれ。猪年。乙女座。AB型。

防衛大学卒業後、陸上自衛官（毒ガス・放射線防護などを専門とするも総合職）として長く勤務。陸上自衛官を定年退職後、大手損保会社で交通事故損害賠償主任として約6年間勤務。

平成22年12月社会保険労務士事務所“楠瀬労務管理オフィス”を開業。

埼玉県社会保険労務士会、さいたま商工会議所会員。

“経営者が本来の企業経営に専念できる労務環境の整備”を自らの使命と位置づけ、行政からの指摘や労務トラブルの少ない“リスク管理型労務管理”の定着に奔走している。

# 就業規則

このレポートは、企業で起こりがちな労務管理トラブルを基に、御社のトラブル防止や対策に対して情報発信をする事を目的としています。

## すでに規定されている休職でも

厚生労働省は、パワハラなどの定義を公表し、また、昨年12月、メンタルヘルス不調による精神障害の労災認定の新基準を発表しました。これにより、今後の企業におけるメンタルヘルス対策が急務です。

休職期間とは、法律の定めにより、設けられている期間ではなく、会社ごとの就業規則等により自由に定められる期間です。とはいえ、もし病気やケガで一定の期間療養を必要とするような場合労務提供の不能を理由に解雇することを休職期間中は猶予する期間として、ほとんどの会社が「休職」の定めをしています。ところで、かつて病気やケガは療養すれば、復帰できる場合が多く、メンタルヘルス不調のように、なかなか完治しずらく、繰り返す病気への対策は取られていません。

そこで、今後、従業員と会社のルールブックである就業規則においては、メンタルヘルス対策をもりこんだ内容に変更することをご提案します！

業務外	蓋然性	療養義務
休職を命ずるのは業務外の事由による傷病を原因とするもの	その傷病が休職期間中の療養で治癒するという蓋然性の高いものに限る	休職中は療養期間として在籍を認められた期間であり、療養に専念すること

### これで、安心 就業規則 休職の条文例

会社は従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、休職を命ずることがある。  
なお、第1号、第2号の場合、及び第4号の休職事由が業務外の傷病を原因とする場合には、その傷病が**休職期間中の療養で治癒する蓋然性が高いものに限る。**

- ① 業務外の傷病により欠勤し、欠勤日より2か月経過しても、その傷病が治癒しないとき。  
なお、**治癒とは、従来の業務を健康時と同様に通常業務として遂行できる程度に回復することを意味する。**
- ② 業務外の傷病により通常の労務提供ができず、またその回復に一定の期間を要するとき。
- ③ 業務命令により他社へ出向したとき
- ④ その他前各号に準ずる事由があり、会社が休職させる必要があると認めたとき。