

税務研究会『スタッフアドバイザー』の紹介



『スタッフアドバイザー』は企業の人事・総務担当者向けの経営労務全般に関する情報誌です。実務家が知っておきたい労働・税務関連の法令、厚労省などの行政施策などをタイムリーに紹介するほか、人事労務関連の話題性のあるテーマを取り上げ、事例などを基に分かりやすく解説しています。

当コーナーでは『スタッフアドバイザー』を2008年4月号から最新号まで所蔵していますのでご利用ください。

\*\*\*\*\* 内容紹介 \*\*\*\*\*

毎月掲載される実務特集では、最近話題のテーマを取り上げ、会社経営の実務に役立つ内容となっています。

最近では、派遣法改正の動向や企業のメンタルヘルス対策など、実務上知っておかなければならない事項が取り上げられています。

また、連載記事では、経理、人事労務、経営アドバイスなどにジャンル分けし、それぞれ実務に直結したテーマを具体例を交え分かりやすく解説しています。

一部紹介しますと、経理関係では「今月の経理の実務と来月の準備」「経理の疑問点スッキリ解明！—減価償却—」、人事労務では「小規模事業主のための労働法とその周辺」「管理職のための労務管理講座—会社に苦情を言うてくる社員の親への対応—」、経営アドバイス関係では「実録・会社倒産の顛末—会社の突然死！ どうしてこんなことになったのか。—」「債権法で知っておくべきポイント」などとなっています。

\*\*\*\*\* 10月号の注目記事をピックアップ \*\*\*\*\*

当コーナーでの最近の資料の利用状況やレファレンスにおいて、職場のメンタルヘルス対策に関連したものが多く見受けられます。

今年度の全国労働衛生週間のスローガンが「心の健康維持・増進 全員参加でメンタルヘルス」であったように、企業の取組として「心の健康維持・心の問題対策」への関心が高くなっていると思われます。今回は、このメンタルヘルス対策について、本書が4回の特集を組んでいますのでご紹介します。

〈社会保険労務士・カウンセラー コラボ ホンネで本気のメンタルヘルス対策シリーズ + 医師のコメント付き〉

### メンタルヘルス対策 見直しのポイント

著者：社会保険労務士 土屋留美 / 産業カウンセラー川崎昌

第1回 私傷病規程を見直す(1)—メンタルヘルス不全発症から休職へ— 9月号掲載

第2回 私傷病規程を見直す(2)—休職中の対応から復職判定へ— 10月号掲載

第3回 私傷病規程を見直す(3)—リワーク、リハビリ勤務、休職満了について—

第4回 退職及び採用について規程の見直し—特に中途採用について—

第2回目の私傷病規程を見直す(2)—休職中の対応から復職判定へ—では、規程例の作成法だけではなく、職場のメンタルヘルスの問題で企業にとって最も悩ましいと思われる「復職」に焦点を当て、復帰プログラムの策定や復職へのプロセスなどを重点的に解説しています。また、Q&A式で、「新型うつ」の従業員・発達障害の疑いがある社員に対する会社のサポート、「休職者の休職中の連絡はどの程度」など実務的な部分にもふれられており、簡潔に分かりやすくカウンセラーが回答しています。

ホンネで本気のメンタルヘルス対策シリーズ

+医師のコメントつき!

メンタルヘルス対策 **見直しのポイント**

社会保険労務士法人アクティブイノベーション

ヘルシーカンパニー推進協会代表理事

■社会保険労務士 土屋留美

■精神保健福祉士、産業カウンセラー 川崎 昌

第2回 私傷病規程を見直す②～休職中の対応から復職判定へ

(4) 従業員が休職に入る前にしておくべきこと

「休職通知書及び確認書」を使い、就業規則で定める休職期間や復職に該当する事項を本人に直接説明しておきましょう。会社の就業規則、特に休職規程は案外、どうなっているか知らないものです。



土屋先生のPoint

私傷病休職規程が別規程で作成してあれば、その写しを説明した上で渡すという方法もあります。そうでない場合は就業規則の該当条文を指し示しながら説明しその説明を受けた旨を確認書に署名してもらいます。特に休職期間の設定と休職期間の満了、復職の条件や方法、診断書の費用負担については、事前に丁寧に説明し同意を得てから休職に入ってもらいましょう。

なお「休職通知書及確認書」(80Pに掲載)には就業規則の該当箇所の条文を入れておきます。

全4回 掲載スケジュール

- 第1回 私傷病規程を見直す①(9月号に掲載済)  
～メンタルヘルス不全発症から休職へ
- 第2回 私傷病規程を見直す②  
～休職中の対応から復職判定へ
- 第3回 私傷病規程を見直す③  
～リワーク、リハビリ勤務、休職満了について
- 第4回 退職及び採用について規程の見直し  
～特に中途採用について



土屋先生のPoint

業務外でけがや病気で休職をしなければならぬときは、健康保険から「傷病手当金」が支給されます。休職中に給与が支払われていないときに限られますが、一日当たり標準報酬日額の3分の2に相当する金額が支給されます。

●傷病手当金の支給要件

傷病手当金は、病気休業中に被保険者とその家族の生活を保障するために設けられた制度です。被保険者が私傷病で会社を休み、事業主から十分な報酬が受けられない場合に支給されます。

傷病手当金は私傷病で働くことができず会社を休んだ日が連続して3日以上続いている場合で、4日目以降の休んだ日に対して支給されます。ただし、この休んだ期間に事業主から傷病手当金の額より多い報酬を受けた場合は、支給をうけることができません。支給期間は、支給開始から最長で1年6ヶ月で、支給要件を満たした期間について支給されます。

支給額は1日につき、標準報酬日額の3分の2に相当する額です。標準報酬日額は、標準報酬月額額の30分の1

〈著者プロフィール〉



土屋 留美 (つちや るみ)  
社会保険労務士  
企業のメンタル対応や労務管理を中心に活動。他にセミナー講師 著書に「労務書の調査のやり方と対応がわかる本」、「図解よくわかる人材派遣」、「社会保険・労働保険実務取扱全書」がある。  
社会保険労務士法人 アクティブイノベーション  
<http://www.a-innov.com/sr/>



川崎 昌 (かわさき しょう)  
精神保健福祉士、産業カウンセラー、キャリア・コンサルタント  
マーケティング関連会社、EAP機関での勤務を経て、一般社団法人ヘルシーカンパニー推進協会を設立。  
一般社団法人ヘルシーカンパニー推進協会  
<http://www.hcds.or.jp/>

に相当する額です。万が一、給与の支払いがある場合は、その給与が傷病手当金の額より少ない場合は、差額が支給されます。

**ホームページ**

休職中の手当金等の請求について  
 スタッフアドバイザー www.staffad.com  
 読者専用ページログイン

**(5) 休職期間中の待遇や労働者の付随義務の規程の仕方**

×ダメな規程A：漠然とした報告義務だけを示した例

(休職期間中の報告義務)

第〇条 休職期間中は原則として、定期的に病状の報告をしなければならない。



○おススメ規程B：休職期間中の待遇や付随義務まで明記する

(休職期間中に待遇、報告義務)

第〇条 休職期間中の賃金は無給とする。

- 2 本規程に基づき休職する社員は、休職期間中は主治医等の診断に従い療養回復に専念しなければならない。
- 3 毎月、会社が指定した日までに治療の状況、休職の必要性について診断書等を添えて会社に報告しなければならない。
- 4 診断書等の作成費用は、会社が別段の指示をしない限り本人の負担とする。



**土屋先生のPoint**

従業員が安心して休職期間に治療に専念できるように、休職中の経過観察のための連絡体制の整備をして、休職期間中の治療への専念義務を課しておいたほうがよいでしょう。

Aのような曖昧な規程では、「休職中の社員と連絡がつかなくなってしまった…」ということもあります。また、社員が休職期間中の行動をどこまで許可するか、例えば長期の海外旅行や国家資格の勉強をしていたということがないように、治療への専念義務を休職規程にルール化してお

くことが必要です。



**カウンセラーの解説**

Q 新型うつからの従業員に困っているが？

「新型うつ」「自己愛型うつ」とも称されるうつ病は、会社ではうつ症状が現れて働けなくなるのに、休職中は好きなことを楽しめるなど、周りの人からは納得しにくい一面があります。そのため、一見するとワガママとも捉えられてしまいます。

うつ症状があるのは事実であるため、医療機関できちんと診断を受けていると会社としてもどう対応してよいかわからなくなります。

納得できないから休職を認めない、辞めてもらえと感情的に対応しようとしてもトラブルになるだけです。できるだけ決まったルールの中で、曖昧さを避けて対応するのがもっともよい方法だと思います。

休職期間中は治療に専念し旅行には行かない(旅行に行くなら復帰後に有給休暇を取得して)などのルールを明記し、ルールに従っていない事実が判明した場合の対応も含めて事前に説明しておくことです。ルールを適用する人や時期によって変えることはトラブルの元になるので注意しなければなりません。

Q 最近話題の発達障害ではないかと思うのだが？

「新型うつ」とともに、もしかしたら大人の「発達障害ではないか」と疑われる休職者も増えています。「発達障害」といっても、知的レベルに障害は見られず、普通に一般の企業へ入社して働いています。

しかし、コミュニケーション能力、物事を順序立てて整理する、優先順位の高い順に仕事を片づける、臨機応変に仕事をこなすなど、現代社会で働く上で必要不可欠な機能の発達に何らかの障害があり、それが原因で職場不適合(職務不適合)やトラブルを起こしたり、メンタルヘルス不全が発生してしまうこともあるのです。

たとえ発達障害を抱えていても、その人の障害をカバーできる環境で、得意な仕事をこなしていれば、素晴らしい成果をあげてくれることも期待できます。また、何か問題に気づいたとしても、障害というレッテルを貼るのではなく、その人の個性や特徴として捉えてサポートを行っている職場もあります。