

[ズバリ解説]

心身疾患社員への 対応実務

社会保険労務士 葛西 英明

◆社員の健康と安全が第一

『名ばかり管理職』、『日雇派遣』、『偽装請負』というキーワードに共通する問題点は、社員の「安全」と「健康」が守られていない点です。社員の「安全」と「健康」をないがしろにしてしまい、労使間の信頼関係が構築されず、内部告発や訴訟に発展しているケースが多いと思われます。また、そのような状況を受けて、労働基準監督署の臨検においても、産業医の選任など健康管理体制が構築されているか、年次有給休暇の管理がなされているかなど、健康管理に関する指導が目に見えて多くなりました。社員の健康管理において、本稿を日常の労務管理の参考にいただければ幸いです。

■葛西英明（かさいひでとも）

東京労働法務総合事務所 業務統括マネージャー
社会保険労務士 ファイナンシャルプランナー（CFP）

千葉大学経済学科卒業後、金融機関、税理士事務所で主に中小企業の決算監査、税務申告を経験し、その後、社会保険労務士事務所での労働社会保険諸法令に基づく手続き業務および就業規則の改訂、コンピテンシーによる人事評価の構築を経験。現在、“give&give”をモットーに企業、社員、行政の3視点を重視し、就業規則の改訂や労使トラブルの解決など労働法務コンサルティングを行っている。

kasai@sr-consultant.com



構成

序章 社員の健康管理が求められている

- (1) 健康な社員が成果を上げる
- (2) 管理・監督者にはステージに応じた健康管理が求められている
- (3) 精神障害を発症する若年社員の急増とその原因
- (4) 中高年に多い脳血管疾患

第1章 健康管理に関する法律体系とその性格

- (1) 日本の雇用社会と民法・労働法・判例法理の関係
- (2) 労働安全衛生法の読み方（労働刑法としての規定と啓発基準としての規定）
- (3) 判例法理による安全配慮義務とは
- (4) 不完全な労務提供の受領義務はない

第2章 健康診断における実務対応

- (1) 採用前に健康診断を実施することは妥当か
- (2) 業務命令をもって健康診断の受診を実施できるか
- (3) 定期健康診断の重要性と「要再検査」、「要精緻検査」にはどのように対応すべきか
- (4) 健康診断結果を会社が得るためには労働者の同意が必要か
- (5) 健康診断結果を家族に通知することはプライバシーの侵害にあたるか

第3章 労働時間管理における実務対応

- (1) 長時間労働と過労死・過労自殺の因果関係の基準（2つの通達）
- (2) 健康に害悪を与える長時間労働とは
- (3) 健康管理面から見る時間外労働の限界

第4章 メンタルヘルスにおける実務対応

- (1) セルフケア、ラインケアの着眼点
- (2) 職場環境（セクハラ、パワハラ）がメンタルヘルスに与える影響

第5章 採用、人事異動（配置転換、降格・降職、休職）における実務対応

- (1) 採用時に病歴の申告を求めべきか、身元保証人をとるべきか
- (2) 私傷病を理由に採用取り消し、本採用取り消しを行うことができるか
- (3) 私傷病を理由に職種変更命令、転勤命令を行うことができるか
- (4) 私傷病を理由に降職・降格を行うことができるか
- (5) 私傷病を理由とする休職規定をどのように捉えるか

第6章 過労死・過労自殺が発生してしまった場合の実務対応