

メンタルヘルスを考える(Part 51)



特定社会保険労務士・産業カウンセラー 沖 利彦

「安全配慮義務について②」

(前回の続き)

これらのリスクを最小限にとどめるには、ハード面とソフト面の安全配慮が必要です。今回は、ハード面の対応について述べたいと思います。

ハード面の対応にはいろいろありますが、ここでは業種を問わずに対応が可能な「就業規則の整備」について述べます。

<休職について>

メンタルヘルスに関連することでは、「休職」に関する規定がよく取り上げられます。

そもそも休職とは、「ある従業員について労務に従事させることが不能または不適当な事由が生じた場合に、使用者がその従業員に対し、労働契約関係そのものは維持させながら労務への従事を免除又は禁止すること（菅野和夫・労働法）」です。

休職制度は法律に定めがあるものではなく、定めるか定めないかは任意です。任意にもかかわらず、通常の欠勤とは区別して私傷病（業務外の傷病）休職を定める会社が多いのは、傷病等によって欠勤が長期に及んでいる労働者に対して、一定の間従業員としての身分を保証する一方、規定に定める期間を経過しても職場復帰することができない場合には、規定に従って労働契約を解除することができるように制度化することが、その趣旨です。

「規定に従って労働契約を解除する」という部分だけに着目すれば、いかにも冷たいように感じますが、私傷病による就労不能は従業員の労務提供義務不履行であり、労働契約の解除理由としても有効ですが、解除を一定の間猶予することにより、労働者を保護する制度でもあるのです。

ただし、復職の可能性が医学的に認められない傷病は休職制度の対象にはしません。

<休職制度の運用>

休職制度が就業規則等で定められている場合には、その運用を適切に行わねばなりません。特に、休職に入る際と復職もしくは休職期間を満了する際は慎重な対応が求められます。以下、運用のポイントを述べます。

①「休職することができる」のか？「(会社が)休職を命じる」のか？

よく見られるのが、「休職することができる」となっている規定です。

これでは、休職は従業員が自ら申し出るものとなり、メンタルヘルスの悪化した従業員がいても、本人が勤務を希望すれば、ドクターストップがかからない限り、会

社としては勤務を拒めなくなる恐れがあります。

そのような状態で勤務し続けることは、本人にとっても何の得にもなりませんし、メンタルヘルス悪化が分かっていたにも関わらず、(会社の本意ではないにしても)勤務させ続けたとなれば、安全配慮義務違反を問われかねません。

そこで、休職を定める際には、「本人の申し出の有無に関係なく、安全配慮義務上必要であれば会社が休職を命じる」という主旨の文を加えて下さい。

また、休職の発令に至るまでには、「勤務(労働提供義務履行)→有給休暇使用(労働者の権利行使)→欠勤(労働提供義務不履行)→休職発令」という流れになることがあります。たとえ私傷病が原因であっても、有給休暇を使用した日は欠勤として取り扱ってはならないこと、「欠勤〇日以上に及んだ場合」という条件を定めている場合はその取り扱いにも十分に気を付けた上で休職を発令し、発令の際には休職命令書を忘れずに交付して下さい。

休職の発令を根拠なく行ってはならないことは言うまでもありません。医師の診断書等、合理的な根拠によって行って下さい。

②復職可否の判断

休職して療養に専念し快方に向かうと、本人は復職したいという気持ちを感じ始め、主治医に対しても、復職へのアピールを強く行う者もいます。

ここでは、産業医(もしくは会社指定医)と主治医の判断が異なる場合が少なくないことを想定しておかねばなりません。

というのも、主治医は患者(従業員本人)の訴えをもとに病因を判断し治療を行うため、会社の実態は本人の訴えの範囲で知り得ることになります。その情報をもとに復職させてよいかどうかを判断します。

一方、産業医であれば会社の実態はおおよそ把握しており、会社指定医であれば予め復職後の業務を知らせてから復職判定を依頼するのが一般的です。

これでは、産業医(会社指定医)と主治医の判断が異なるのも致し方なしと思われるます。

ただ、復職を認めるかどうかは、最終的には会社が判断することです。双方の診断結果だけではなく、それらに関する様々な情報を集め、整理・加味した上で最終的に会社が職場復帰(もしくは復帰不可)の発令をすることになります。

復職に際しての審査を行うことを目的とした復職判定委員会(会議)を設けるのも、良い方法だと思います。復職判定委員会(会議)が有効に機能するには、本人の病状だけでなく、社内事情も含めた十分な情報に基づく中立的な立場で判断することが重要です。

(次号に続く)



契約書面の記載不備とクーリング・オフの行使期間

Q 以前、宝石商を営む友人に頼まれて、「あなたの名義でクレジットカードを作って、宝石を買いたい。私がお金を払うから心配しないでいい」と頼まれたことがあります。断り切れずに名義を貸してしまったのですが、最近、その宝石のローンの支払いが滞っているということで、簡易裁判所から訴状が届きました。送られてきた書類をみると、ダイヤネックレスを100万円で、平成20年2月14日に購入したという契約書面になっています。未返済額と利息の合計約80万円を支払えといっていますが、私はそのようなものを買ったこともありませんし、受け取っていません。

【クーリング・オフ制度】

A あなたの場合、クーリング・オフ制度を適用できる可能性があります。

クーリング・オフ制度とは、消費者が契約の申込みをしたり、契約の締結をした後に、一定期間内であればその申込みの撤回や契約の解除ができる制度をいいます。本来であれば、名義を貸したとはいえあなたの名前で契約をしている以上、守らなければならないのが原則です（但し、あなたの場合、商品を受け取っていないので、割賦販売法第30条の4により支払い拒絶を主張できる可能性はありますが、名義を「勝手に使われた」場合とは違い、「名義を貸した」場合は一定の責任が問われます）。クーリング・オフは、この原則に対して無条件に申し込みや契約を撤回・解除できる例外的な制度です。

【クーリング・オフできる場合とできない場合】

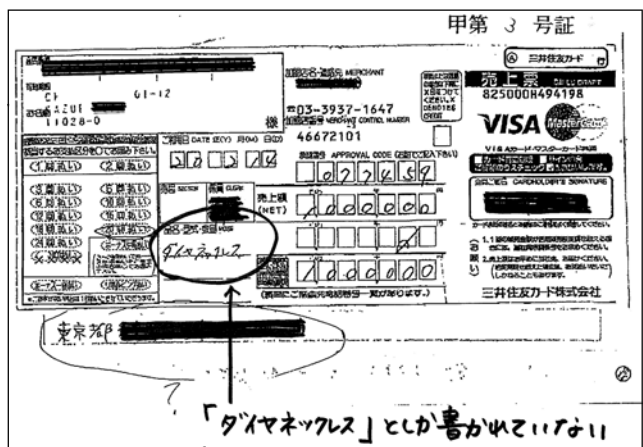
どんな場合でもクーリング・オフできるわけではありません。クレジット契約による物品の購入の場合、次のように「できる場合」と「できない場合」とがあります。

＜できる場合＞

- ① 個別クレジット契約で、訪問販売、電話勧誘販売・特定役務提携の場合であること
- ② 営業所等以外で行った割賦販売行為であること（訪問販売や喫茶店などで契約したこと）
- ③ 契約書を受け取った日から8日以内であること（マルチ商法やモニター商法等の場合は20日以内）
- ④ クーリング・オフする旨を書面によって業者に通知すること（通常は内容証明郵便で行います）

＜できない場合＞

- ① 営業のためもしくは営業として契約する場合
- ② 海上タクシー、飲食店、マッサージ、カラオケボックス、自動車、自動車リース、電気、ガス、熱の供給、消耗品など適用除外の場合



【契約書面が不備の場合】

クーリング・オフ制度は、訪問販売が販売業者主導の不意打ち的な販売方法であるため、消費者が契約するかどうか意思が定まらないまま契約を締結しがちであることから、書面により正確な情報を提供した後一定期間は冷静に考え直す期間を与えるためにあります。ですから、契約書面は法律で定められた事項を記載したものを交付しなければなりません。たとえば、商品の特定が不十分である、数量の特定不備、商品・役務の価格の内訳不記載などが存在する場合は、法定事項の記載不備とみなされます。

クーリング・オフ期間の行使期間は原則8日以内ですが、それは「法定記載事項が記載された書面を受け取った日から8日間」ということですから、契約書面不備の場合にはクーリング・オフを行使することができるのです。

あなたの場合、契約書を見ると、ただ「ダイヤネックレス」と記載されているだけで、商品の特定ができず、契約書面不備にあたると思われます。たとえ3年前の契約であったとしても、クーリング・オフを有効に行行使できる可能性があります。