

## メンタルヘルスを考える(Part 52)



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③」

(前回の続き)

回復のレベルには、以下の5つのステップがあります。

- ステップ0 療養に専念
- ステップ1 傷病の回復、生活リズムの確立
- ステップ2 体力・気力の回復、通勤に慣れる
- ステップ3 職務遂行能力の回復、職場に慣れる
- ステップ4 従前の業務を通常程度に遂行できる

復職にあたり、その判断基準をどこに置けば良いかは、会社の労務管理方針や本人の事情等により異なります。

法的にはステップ4をクリアした時点で復職可能と判断すれば良いのですが、現実にはステップ2（最悪の場合はステップ1）をクリアした程度で復職可能としてしまうことが少なくありません。それゆえに復職後の再発が後を絶たないのです。

#### ③個々のケースに合った対応

休職および復職について、就業規則では包括的なルールを定めておいた上で、個別対応することが必要です。メンタルヘルス不調の場合は因果関係が複雑であり、うつ病であれば常に同じ対応方法でうまくいくとは限らないからです。

個別対応の例としては、従業員の採用時の前提による使い分けが挙げられます。

職種を限定しないで採用された者においては、本人の事情（意向）、能力、経験、地位、企業規模、業種、配置等、様々な事情を勘案して判断すべきでしょう。職種を限定して採用した者については、原則として当該職種の遂行に求められる健康状態、職務遂行能力の回復で判断すべきでしょう。

後者について、本人が職種を変更して働き続けることを希望することもあると思います。本人が専門職である場合、一度その職から外れると二度と元に戻れず、将来のキャリアに大きく影響を及ぼす恐れがありますので、本人の意向は受け止めつつも慎重に対応することが求められます。

#### <会社指定医師への受診命令>

休職（復職）命令を会社が発令する根拠として、産業医もしくは会社指定の医師等の受診を命じることができるようしておくことも必要です。従業員が会社の受診命令に従わず、診断書を持参しないため、復職の見込みなしと判断し退職扱いとした対応を有効とした判例（※1）もあります。

会社が治癒したかどうかを判断するに当たって、治癒したことを立証する責任は従業員側にあるため、主治医の診断書だけでも良いように感じます。

しかし、主治医の診断書は休職（復職）しようとする従業員の意図が反映されやすい傾向にあるようですので、別の医師の意見を反映した診断書の提出を受けることで、より適正な判断につながります。

※1：京セラ事件（判決内容まとめ）

会社として、従業員の疾病が業務に起因するかどうかは、その後の本人の処遇に大きく影響することであり、極めて重要な関心事である。

受診結果が業務に起因しなかったとしても、受診対象医師の人選について話し合う余地はあるが、会社が専門医の診断を受けるように求めることは、合理的かつ相当な理由がある措置であり、就業規則に受診命令が定められていなかったとしても、従業員はこれに応ずる義務がある。

（昭和61年11月東京高等裁判所判決）

#### <休職期間の通算>

メンタルヘルス不調においては、休職と復職を繰り返すケースがよく見られます。

ケースごとの事情はあるにせよ、会社としては十分な労務の提供を受けておらず、今後も十分な労務の提供を望める状態ではないと判断できます。従って、労務提供不十分で解雇することも考えられます。

ただし、その過程によっては解雇の有効性を問われることがありますので、まずは、病状を正確に把握し、勤続の可否を的確に判断する（再度の休職を命じる）ことが必要です。

その上で、同一・類似傷病による休職については前後の休職期間を通算し、通算した結果、休職期間が満了する場合は退職（解雇）するという対応が必要になってきます。

#### <休職期間満了時の対応>

休職期間が満了しても復職できる状態にないと判断した場合、「退職」することになっていますか。それとも「解雇」することになっていますか。

「解雇」の場合は、30日以上前の解雇予告、もしくは30日以内に解雇する場合はその短縮される期間に応じた日数分の平均賃金の支払いが必要です。一方、「退職」の場合は、休職期間満了日をもって自動的に労働契約が満了するため、特段の意思表示は必要ありません。

「解雇」の場合においては、休職制度を利用して従業員の傷病の治癒を一定期間待つという手続きを踏むことで、解雇の要件の一つである「社会的相当性」が認められやすくなると考えられます。

ただし、休職期間の設定が短すぎると、「治癒可能な傷病なのに、治癒前に解雇されてしまう」という事態が起こり、就業規則通りに運用したとしても、解雇の有効性を問われる場合があります。退職扱いであっても、実質的な解雇であるとされる場合があるので、注意が必要です。

休職期間の設定が短く、復職判断が難しいと思われる場合は、限度を設定して休職期間の延長を規定することも必要でしょう。

（次号に続く）

## ＜第三者委員会申立で認められる可能性と限界＞

**Q** 昭和25年11月が誕生日で、現在61歳になります。年金定期便をみますと、昭和46年4月に国民年金加入となっているものの、加入と同時に昭和48年9月まで保険料未納という記録になっています（昭和48年10月に厚生年金保険加入）。当時、私は、父が経営する会社に勤務しており、父は私の給与から国民年金保険料を源泉徴収し、一緒に働いていた母、祖母も同様に源泉徴収され、父がすべて納付していました。源泉徴収票は見つかりましたが、当時の年金手帳は母が厚生年金加入と同時に「不要となった」と勘違いし処分してしまったようで見つかりません。でも、父、母、祖母は「納付」になっており、一緒に納付されていた私の分だけ「未納」のはずはありません。年金事務所に照会申出をしても認められず、第三者委員会に申立をしました。第三者委員会から、「原簿も調べたが、あなたが昭和46年4月に加入した記録はない」「源泉徴収票は証拠にならない」と連絡がありました。納得できず、口頭陳述の申立をしようと思っているのですが…。

昭和46.4
昭和48.10
昭和52.10～60歳まで

<b>国民年金未納</b>	<b>厚生年金加入</b>	<b>国民年金納付</b>
---------------	---------------	---------------

### **A** 【第三者委員会の認定例】

大きな社会問題となった5,000万件の「消えた年金」問題は、いまだ多くの案件が解決されていません。年金記録を紙台帳からコンピューターに打ち込む際のミス、職員による着服などが指摘されているにもかかわらず、ほとんどの自治体が紙台帳を廃棄処分しており行政自身も証明しきれない記録が多々あるのです。そうした中で、申立と諸資料をもとに客観的に判定する機関として作られたのが第三者委員会です。

厚生年金保険についての異議申し立ては、会社に資料等が残っている場合や本人が持っている源泉徴収票や給与明細などで比較的容易に認定されるケースが多いのですが、国民年金保険料の場合は、コンピューターのデータ以外はほとんど記録が残っておらず認定されるのがなかなか困難なケースが多いのが実態です。平成19年に第三者委員会が発表した消えた年金認定における判断基準によれば、次のような事例が認定されています。

◆「30年以上、国民年金保険料を夫婦の分を一緒に納付してきたが、自分の年金記録を確認したところ、自分の分だけが途中3ヵ月のみ未納となっていた。夫の分が納付済とされていながら、自分の分だけ未納となっているわけではない」

<b>妻</b>	納付済	未納 (3ヵ月)	納付済
<b>夫</b>	納付済		

この場合は領収書等の証拠が存在はしませんでした。30年以上未納期間がないこと、夫に未納期間が存在しないことが決め手となり認定されました。逆にいえば、未納期間が長い場合や飛び飛びで存在する場合は、厳しい判断になると思われます。

◆「1979年2月に、市役所職員から、遡って保険料を支払うことができると聞き、それまで未納だった期間の保険料31万2千円を支払ったことを覚えており、未納であるはずがない」

未納 (6年6ヵ月分)	納付済
-------------	-----

申立人が納付したと主張する時期は、実際に特例納付が実施されていた時期であり、納付したとする金額も、当時支

払ったとした場合の保険料の金額と一致する。家計簿の額、引き出された預金通帳の額も一致しており、他に未納期間がないなどが決め手となり認定されました。逆にいえば、家計簿、預金通帳などが残っていない場合はかなりハードルが高いケースと思われます。

#### 【基礎年金番号でどこで加入したかがわかる】

年金手帳に記載されている基礎年金番号は、「2163-〇〇〇〇〇〇」と2つの番号に分かれています。その頭番号の「2163」は加入した行政区によって違います。調べたところ、「2163」の頭番号は、文京区、荒川区、足立区、北区で加入した場合に付与される番号です。もしあなたが昭和46年4月の段階で加入した行政区（住んでいたところ）が上記行政区と違う場合は別の番号が付与されているはず。もし年金手帳を紛失している場合でも、「払出簿」（加入したかどうかを番号順に揃えてあるカード）は当該年金事務所に保存されています（数年前に「払出簿」は当該行政区から当該年金事務所に移管されました）。但し、この「払出簿」自身も完全な証明になるものではありません。第三者委員会が「調べた」と言っている「原簿」とは、紙台帳のことではなく、この「払出簿」のことだと思います。

#### 【なるべく多くの資料を集めることがカギ】

払出簿にあなたの加入記録がなかったとすれば、カギとなるのはどれだけの客観的資料を集められるかです。あなたの「源泉徴収票」だけでなく、お母さん、お婆ちゃんの源泉徴収票、他の従業員の証言なども集められる範囲で集めてください。もしお父さんの確定申告（あるいは決算書）の控が残っていれば、かなり確定的な証拠になりうと思います。

第三者委員会といえども、まだまだコンピューターのデータに頼って判断する傾向があるという印象は否めません。コンピューターに記録がなければ、本人に証拠提出を求めるのですが、そもそも40年前の証拠を持っている人はほとんどいません。第三者委員会が口頭陳述の機会を設けているのもそういう事情があるからだと思いますが、当事者の陳述に不合理な点があれば認めるといふ、より公正な基準で判断しなければ、「消えた年金」問題の解決は程遠いと思います。