

目次

シーズンⅢ メンタルヘルス対策を知ろう

1 メンタルヘルス管理の基本を知ろう 2

① 「メンタルヘルス不調」と「うつ病」はどう違うの？

社長の独り言 ① 2

- ① 「メンタルヘルス不調」と、「メンタルヘルス不全」と、「うつ病」とはそれぞれ違うものなのか
- ② メンタルヘルス不調とはどのような状態のことをいうのか。それはうつ病のことか

社長の独り言 ②

実際のところ、社員数に占めるメンタルヘルス不調者の割合はどのくらいなのか。また、割合がどのくらいだと問題だなど、判断すべき水準などはあるのだろうか

② メンタルヘルス不調者への対応の基本

(1) メンタルヘルス不調者への対応

社長の独り言 ③ 4

- ① 心が病んでいて仕事になかなか集中できない社員、心が病んでいなくても仕事に集中しない（怠ける）社員の見極め方はどうすればよいのか
- ② メンタルヘルス不調の社員には、どのような指導、アドバイスをすればよいのか、それとも何もしない方がよいかなど、労務管理上の注意点は何か
- ③ メンタルヘルス不調の社員が仕事の能率低下や職場の雰囲気悪化させているような場合には、会社としてどのように対応したらいいのか

社長の独り言 ④ 7

- ① メンタルヘルス不調が疑われる労働者がいるが、本人は何ともないと言っている。このまま何もしなくてもよいのか
判例では、神経科の通院歴や病名等に関する情報は、「労働者にとって、自己のプライバシーに属する情報であり、人事考課等に影響し得る事柄として通常は職場において知られることなく就労を継続しようとするのが

想定される性質の情報」としており、労働者本人からの積極的な申告が期待し難いことを前提とした上で対応しなさい、ということだが

- ② 仕事上か個人的事由かわからないが、職場では気分がふさがちで仕事を休むことがある労働者がいる。会社としてはどのように対処したらよいのか

社長の独り言 ⑤ 8

社員が心を病んでいる他の社員から毎日のように相談を受け、真摯に対応してくれている。有難いのだが、相談を受けている社員自身がメンタルをやられてしまうのではと心配でならない。このような場合、会社としてどのように取り組み、また、相談を受けている社員にどのようなアドバイスをすればよいのか

社長の独り言 ⑥ 9

メンタルヘルス不調を抱えながらも仕事をしている社員と、メンタルヘルス不調ではなく仕事をしている社員について、それぞれの仕事の評価はどうすればいいの悩んでいる。メンタルヘルス不調を抱えている社員の評価は、メンタルヘルス不調ではない社員と同じ基準で評価しても構わないのだろうか

(2) ラインによるケア

社長の独り言 ⑦

- ① メンタルヘルス不調の社員を早期に見つけるために管理者はどのような点に気を付ければよいのか
- ② 最近、部下が、遅刻を繰り返すようになり、だれとでも気さくに話をしていたのが、会社内で話をしなくなった。会社としてどのように対応すればいいのか

社長の独り言 ⑧ 10

社員に対し仕事をどのくらい任せていいか（要求水準）の見極めが大変難しい。社員に心理的負担をかけすぎ心身の状態を悪くしてしまったらと考えてしまう。メンタルヘルス不調になり休職されてしまったらとも心配が絶えない。私だけでなく、多くの管理職が悩むところだ。

恐れすぎると会社として仕事にならないし、社員本人の成長にとってもマイナスになると考えてしまう。部下に対する仕事の要求水準を決める際の判断基準あるいは留意点があるのか

③ メンタルヘルス不調者の職場復帰支援

社長の独り言 ⑨ 11

- ① メンタルヘルス不調の社員を休職させるかどうかはどのような基準で判断したらよいか
- ② メンタルヘルス不調の社員を休職させる場合の手続きはどのように整備しておけばよいか

社長の独り言 ⑩ 12

- ① メンタルヘルスで休職している社員から体調がよくなったので、職場復帰したいと言ってきた。会社としてどのようなことに注意し、対応すればよいか
- ② メンタルヘルス不調で休職していた社員の復職について、
 - (1) 復職手続きはどのように整備しておけばよいか
 - (2) 復職を認めるかどうかはどのような基準で判断したらよいか
 - (3) 復職を円滑に進めるためには、どのような点に気を付けたらよいか
 - (4) 復職を円滑に進めるため、相談や支援を受けることができる機関はあるのか

社長の独り言 ⑪ 15

- ① メンタルヘルス不調で休職中の社員の復職について、
 - (1) 復職が可能かどうかについて主治医と産業医の見解が違うがどう対処したらよいか
 - (2) 復職が可能かどうかについて産業医は精神神経科の専門医ではないので他の医師の見解を聴くことは問題ではないのか
 - (3) 復職が可能かどうかの判断に当たっては主治医の意見に従う必要があるのか
- ② 50人未満の企業なので産業医はいないが、メンタルヘルス不調の社員の復職が可能かどうかを判断するために主治医だけではなく、他の医師の見解も聴いて判断したいが問題ないのか
- ③ メンタルヘルス不調で休んでいる社員が主治医の了解を得て職場復帰を希望しているが、会社は職務内容からしてまだ復帰は無理だと思っている。産業医のいない小規模事業場としてどのように対処したらいいのか

社長の独り言 ⑫ 16

- ① 近く復職する社員がいる。迎える社員にはどのように伝えればよいか。そもそも伝えてよいか。伝えるとしたらどういう点に気をつければよいか
- ② メンタルヘルス不調になった社員が1か月休むこととなった。しばらくすると、他の社員が、「何日も休んでいるけど何かあったのかなあ」と言い始めた。また、「誰誰さんから大きな声でかなり厳しく怒られていたのを何度も見たことがあるから、そのせいかなあ」との声が出始めた。こんなとき、メンタルヘルス不調になった社員の休みなどについて、他の社員から事情を聴かれたらどう答え、どう対応すればよいか

社長の独り言 ⑬ 17

- ① メンタルヘルス不調の社員の休職期間が満了するが、回復しないため退職させることはできるのか
- ② 「適応障害」を発症し、1か月以上休んでいる社員がいる。有給休暇も使い切り、欠勤の長期化が予想される。当社に休職制度はないが、通常解雇して差し支えないのか

社長の独り言 ⑭ 18

- ① 上司の指導が厳しく部下にメンタルヘルス不調の兆しがあるが、どちらかを配置転換させた方がよいか
- ② メンタルヘルス不調の兆しがある部下がいるが、小さな会社でワンフロアしかない。配置替えもできない。このような場合はどうすればよいか
- ③ 同僚のストーカー行為によって、被害者が適応障害の診断を受けました。会社としては、同僚と被害者との職場切り離し等の考えられる対策をとっている。会社として被害者から責任を問われることはあるのか

社長の独り言 ⑮ 19

会社が産業医のいる市街中心部から遠隔地にあるため、都度、対面での面接指導が難しい。リモートでも問題ないのか

社長の独り言 ⑯ 20

- ① 職場におけるメンタルヘルス対策が必要といわれているが、産業医もいないわが社では何から手を付けたらいいかわからない。どこに相談すればよいか
- ② 労働者から、うつ病の診断書（休業必要との診断）が提出されたが、主治医以外からも意見を聞きたいと思っている。産業医はいないので、他の精神科医の受診を勧めることはできるのか

4 健康経営とメンタルヘルス対策

社長の独り言 ⑰ 21

- ① 健康経営が重要と最近よく聞かすが、メンタルヘルス対策も必要なのか
- ② 社員の健康管理については何をすればいいのか
- ③ 会社は安全第一だ。心の健康（メンタルヘルス）は、職場の安全確保に欠かせないと思う。社員に対し、専門家の知見など具体的な根拠を持って教えたい。どう取り組めばよいか

社長の独り言 ⑮ 22

- ① メンタルヘルス対策を進めるため会社はどのようなことを行えばよいのか
- ② メンタルヘルス不調にならないようにするために会社は社員に対しどのようなことをすればよいのか
- ③ メンタルヘルスは、セルフケアとラインケアが大切というが、事業主として、管理者や労働者個々の知識や意識を高めるためにどのように取り組んでいけばよいのか
- ④ 従業員自身がストレスや心の健康について理解し、自らのストレスを予防、軽減する、あるいはこれに対処する「セルフケア」が大切だということは理解できるが、具体的に何をすればよいのか。例えば、各自にフィットするセルフケアを見つけさせ、実践させればよいのか
- ⑤ わが社には、メンタルヘルスについて、専門的な知識を持っている職員はいないし、小さい会社だから産業医もいない。10人以上の会社なので衛生推進者は選任している。メンタルヘルス対策はどう進めればよいのか
- ⑥ ジムに通って毎日運動するというように、セルフケアで、例えば手軽に一日一回何かを行うというようなメニューはあるのだろうか

社長の独り言 ⑯ 23

ストレスチェックの実施など、安衛法は、50人以上の事業場に対しては罰則付きの規定で義務を課しているが、50人未満の事業場に対しては努力義務とされており守らなくても処罰されることはないと思うが、50人未満の事業場が努力義務を怠ると事業主にはなにか不利益があるのか

5 ストレスチェック

社長の独り言 ⑳ 24

- ① ストレスチェックとは何を目的にするものか。必ず実施しなければならないのか
- ② ストレスチェックで本当に社員の心理的負担が分かるのか
- ③ ストレスチェックを行うことは会社にとって何のメリットがあるのか
- ④ ストレスチェックはどのように行えばよいのか

社長の独り言 ㉑ 25

- ① 今後、ストレスチェックを行おうと思っているが、労働者に提出を義務付けることとしたい。問題はあるのか
また、会社としてはストレスチェックの結果を知りたいが、問題はあるか

- ② ストレスチェックに協力しない社員に対して懲戒処分をできるのか
- ③ ストレスチェックの実施結果が本人に直接、通知される一方、使用者に知らされないのはどうしてか。社員の健康管理や職場環境改善の観点からも広く使用者が把握すべきなのは当然だと思うが
- ④ ストレスチェックの提出先を所属長にしようと思うが問題はあるのか
- ⑤ ストレスチェックの結果を参考にして人事異動を検討したいが、問題はあるのか
- ⑥ ストレスチェックを行う場合の注意点は何か

社長の独り言 ㉒ 26

- ① ストレスチェックは行っているが、セルフケアで終わっている。集団分析も必要と聞かすが、従業員数何人から必要なのか、また、職場環境改善に活かしていくにはどのようにしたらよいのか
- ② ストレスチェックを受検する社員が少なく集団分析ができない。このような場合、会社として他の方法はあるのか
- ③ ストレスチェックは自分のメンタルの状態を判断するので調査票に名前を書く必要があるかもしれないが、集団分析をする場合には、匿名で構わないのではないかと。掲名だと社員は、自分に対する会社の評価などを考えてしまい、質問に対し自分の考えとは違う答えをしてしまうのではないのか

社長の独り言 ㉓ 27

- ① ストレスチェックはパート社員にも行う必要があるのか
- ② ストレスチェックは休職中の社員も対象とすべきか

社長の独り言 ㉔ 28

社員35人の企業で産業医もおらずストレスチェックをどのように行ったらいいか戸惑うが、何かいい方法はないのか

6 10年後を見据えたメンタルヘルス対策

(1) 長時間労働対策

社長の独り言 ㉕ 29

過重労働によってメンタルヘルス不調になることもあると聞いた。どのような理由なのか

社長の独り言 ㉔

設計部門で1か月当たり80時間超えの時間外・休日労働が続いている社員がいる。会社は、医師による面接指導を勧奨しているが、本人がこれを拒否している。身体が心配なので、強制的に受けさせることはできないのか

(2) 育児・介護とメンタルヘルス

社長の独り言 ㉕

..... 30

- ① メンタルヘルスケアにおいて、世代別で気をつけなければならないことはあるのか
- ② わが社の50代のベテラン社員。ここ1年余り、以前のような覇気が失せ、成績も低迷、最近では会社も休みがちになり心配していたところ、突然、老親の介護を理由に退職を申し出てきた。一先ず、慰留し、介護休業制度の利用で対処したが、もっと早期に状況を把握すべきであったと思う。介護に起因するメンタルヘルス不調や離職を防ぐための対応策はあるのか

(3) テレワークとメンタルヘルス

社長の独り言 ㉖

..... 32

- ① テレワーク主体の社員に対するメンタルヘルス対策はどのように取り組めばよいのか
- ② テレワークが多くなり、1on1（ワンオンワン）の機会が増えた。そのような中で、相手方から発せられる心の言動に対して、どこまで踏み込んで対応してよいのかと悩む社員も多い。会社としてどのようにアドバイスすればいいのだろうか

(4) 派遣労働者とメンタルヘルス

社長の独り言 ㉗

派遣労働者に対するメンタルヘルス対策はどのように取り組めばよいのか

(5) その他

社長の独り言 ㉘

..... 33



就職面接の際にメンタルヘルス不調の人を見分けるためにはどのような点に注意すればよいのか

≪リマインド≫ 34

1 メンタルヘルス管理の基本を知ろう

コラム一覧

コラム1	産業医	5
コラム2	主治医と産業医は違う		
コラム3	地さんぼの利用	6
コラム4	事例性と疾病性		
コラム5	個人情報の保護	7
コラム6	社内相談窓口が必要	8
コラム7	いつもと違う部下	10
コラム8	職場復帰支援の手引き	11
コラム9	メンタルヘルス対策の3つの予防	13
コラム10	さんぼセンター		
コラム11	職場復帰支援の「5つのステップ」	14
コラム12	中小企業の社長さんに伝えたい 健康経営は大事	21
コラム13	「安全配慮義務」とは	23

	現場視点で学ぶ「ストレスチェック制度」運用のポイント . . . 36
1	全体の流れの中でまず押さえておきたいこと
2	実際に運用する上で注意すべき3つのポイント 41
3	参考情報 44
	働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」のご紹介 . . . 46
1	「こころの耳」は厚生労働省のサイト 48
2	トップページにポイントを凝縮
3	「働く方」など5つの対象者別にコンテンツを表示 51
4	各ページの下にコンテンツ一覧を分類表示

2 さんぽセンター、地さんぽを知ろう 58

－ 社員のこころとからだの健康に関わる相談に応じています －

社長の独り言 ①	
	「さんぽセンター」、「地さんぽ」というのは、何を目的とした機関なんだろうか。それぞれどういった違いがあるのだろうか
社長の独り言 ② 59
	労基署からさんぽセンターや地さんぽの利用を勧められたが、どこが運営している機関なんだろうか
社長の独り言 ③ 60
	さんぽセンターではどんな専門家が相談に乗ってくれるのか

社長の独り言 ④	
	さんぽセンターに相談したら、労働局や労基署に相談内容が漏れることはないのか。さんぽセンター職員に守秘義務はあるのか
社長の独り言 ⑤ 61
	さんぽセンター・地さんぽは、何回利用しても無料なのだろうか
社長の独り言 ⑥	
	従業員の健康管理について、相談できる機関はないのだろうか
社長の独り言 ⑦ 62
	従業員のメンタルヘルスに対する意識を高めたいが、従業員向けの研修などを依頼できる機関はないのだろうか
社長の独り言 ⑧	
	メンタルヘルス不調を抱えている従業員がいるのだが、さんぽセンターでは個別の相談にも応じてもらえるのだろうか
社長の独り言 ⑨ 63
	経営者として、メンタルヘルスの基礎知識を勉強したいが、事業者向けの研修をやっている機関はあるだろうか
社長の独り言 ⑩ 64
	さんぽセンター・地さんぽのサービスに興味はあるが、わが社からはどちらも遠く利用が難しい。電話相談やオンライン相談はできないだろうか
社長の独り言 ⑪	
	社内でメンタルヘルスの問題が増えている。従業員や管理職にメンタルヘルス対策研修を受けさせたいが、どこに相談すればいいのだろうか
社長の独り言 ⑫ 65
	小さな会社で専門スタッフも雇えないが、社員からのメンタルヘルスの相談にはどうやって対応すればよいのだろうか
社長の独り言 ⑬	
	メンタルヘルス不調で悩む社員がいるが、医療機関にかかる前に、社員自身が安心して相談できる窓口はあるのだろうか

3 精神障害の労災補償を知ろう 66

- (1) 『精神障害の労災補償』に係る要点
- (2) 精神障害の労災補償 68

シーズンⅣ 労働契約の締結・変更・解約ルールを知ろう

1 法、労使協定等に関する枠組みと遵守のポイント 118

① 労働契約の基本

社長の独り言 ①

労働契約の内容はどのようなものでも、労働者が同意していれば、特に問題は無いのではないのか

社長の独り言 ②

労働契約の内容が法律などに反する場合には、どのような問題があるのか

社長の独り言 ③

労働契約は口頭で行っても構わないのか 120

社長の独り言 ④

せっかく就業規則で労働条件を定めているのに、どうしてわざわざ労働契約で労働条件を決めなければならないのか

② 法の枠組み関係（賃金、労働時間関係） 122

社長の独り言 ⑤

給料を毎月第4金曜日に支払うこととするのは問題があるのか

社長の独り言 ⑥

借金取りが従業員の給料を取り立てに来た。証文を読むと返さなければならぬ借金であることは確認できたが、会社としてどう対応したらいいのか

ここから始まる基礎知識 1 賃金の支払の基本的ルール 123
2 賃金の額

社長の独り言 ⑦

給料は月末締め翌月20日払としている。新入社員には採用月に賃金が支払われないが問題となるのか 124

社長の独り言 ⑧

経理の都合上、給料日を変更したいが、手続上注意すべきことはあるのか

ここから始まる基礎知識 心理的負荷による精神障害の労災請求事案

社長の独り言 ① 72

職場が原因であるとして、精神疾患について労災請求されたが、どう対処したらいいのか

社長の独り言 ② 74

社員がうつ病になった場合には、労災となるのか

社長の独り言 ③

うつ病の社員が労災認定されると会社に責任が発生するのか

社長の独り言 ④ 76

多くの社員が同じように働いていて、そのうちの一人だけがうつ病になった場合には、その社員のメンタルが弱いことが原因なので労災にはならないのではないのか

社長の独り言 ⑤

上司のパワーハラスメントで社員がうつ病になったが、社員同士の問題なのに、なぜ会社の責任が問題となるのか

社長の独り言 ⑥ 78

パワーハラスメントの内容にもいろいろあると思うが、パワーハラスメントが原因でうつ病になった社員は必ず労災認定の対象となるのか

社長の独り言 ⑦

新入社員がうつ病となり休職した。職場でパワーハラスメントがあったのではと父親から言われたらしいが、社内調査では1、2度の注意があっただけである。労災となるのであろうか。どう対応すればいいのか

社長の独り言 ⑧ 80

① 客からのカスタマーハラスメントが原因でうつ病になった社員は、労災認定の対象となるのか

② 客からのカスタマーハラスメントが原因でうつ病になったが、客と社員との問題なので、会社の責任が問題となることはないと考えていいのか

社長の独り言 ⑨ 82

過重労働によって精神障害を発病すると、業務上災害と認定されることもあると聞くと、どのような場合に該当するのか。認定の要件はあるのか

(3) 「特別な出来事」と「特別な出来事以外の出来事」 84

社長の独り言 ⑨ 126

作業主任者等講習を受講させ会社がその費用を負担した。受講に当たっては何年か勤めてねと言ってあったが、すぐ辞めてしまった。賃金から受講の費用を差し引いていいか

社長の独り言 ⑩

退職金をすぐに支払って欲しいと請求された。いつまでに支払わなければならないのか

社長の独り言 ⑪ 128

うちは毎日10時間ほど仕事があるので、1日の所定労働時間を10時間として日給1万円の契約をしたいが問題はあのか

社長の独り言 ⑫

うちは残業が多いので、固定残業代を毎月80時間分支払うという内容の労働契約をしようと思うが問題はあのか

社長の独り言 ⑬ 130

平日は他社で働いている者を週末だけパートで雇い入れた。留意する点は何か

社長の独り言 ⑭ 132

昨今、副業・兼業が増えているようだが、うちの会社は、3交代制で危険を伴う業務もあるため、副業をする社員が出てくると安全面での影響が心配だ。副業・兼業を禁止することはできるだろうか

③ 労使協定の枠組み関係 134

社長の独り言 ⑮

懇親会費を集める手間を省くため、賃金からあらかじめ天引きしようと思うが何か問題があるのか

社長の独り言 ⑯

フレックスタイム制の労使協定を締結したが、労基署長に届け出るのをすっかり忘れてしまった。フレックスタイム制は適用できないのか

ここから始まる基礎知識 労使協定 135

社長の独り言 ⑰ 136

取引先との受注計画に変化があったので、1年単位の变形労働時間制の労使協定の内容を変更したいが、期間の途中での変更は可能なのか

社長の独り言 ⑱

1年単位の变形労働時間制の労使協定の期間が、1か月前に切れてしまっていた。過去にさかのぼって締結することはできるのか

社長の独り言 ⑲ 138

今後の感染症防止対策のための措置として、一時的に休憩時間を変える必要がある場合を想定し、次のような就業規則にしても良いのか

「就業規則第〇条（労働時間及び休憩時間）

3 休憩時間は、12時00分から13時00分までとする。ただし、感染症防止対策の措置として、一時的に休憩時間を変える必要がある場合は、11時30分から12時30分までと12時30分から13時30分までに分けて休憩時間とすることができる。」

社長の独り言 ⑳

36協定の上限を超えそうな従業員に対して、一定の時刻に退社を命じることができるのか

社長の独り言 ㉑ 140

多くの労使協定の締結のたびに労働者代表を選出するのは大変なので、ついでに、

- ㊲ 各種労使協定を包括して労働者代表を選出すること
㊲① 各職場で労働者代表を選出し、この職場代表委員が事業場の労働者代表を互選する間接選挙方式とすること
を考えているが、大丈夫だろうか

社長の独り言 ㉒

労使協定の労働者代表がなかなか選任されない場合、協定の有効性を担保するための適切な代表者選任に関して事業主としてどう対応したらいいのか

社長の独り言 ㉓ 142

係員から課長までの労働者の過半数以上が加入している労働組合と労使協定を締結しているが、労基署から無効だと言われた。なぜ無効なのか

2 労働契約の締結・変更・解約に関する重要ポイント 144

- ここから始まる基礎知識
1 労働条件の明示に関する基本的ルール
2 労働契約の変更に関する基本的ルール
3 労働契約の終了のパターン
4 解雇に関する基本的ルール
5 法令で禁止されている解雇（主なもの）

社長の独り言 ① 148

新規学卒の採用内定者が入社日（4月1日）前に新型コロナウイルス感染

症にかかり、後遺症により入社日に出社できそうになく、いつ出勤できるかわからない。採用内定を取り消したいが、問題はないのか

社長の独り言 ② 150

重量物の取扱い、車両の運転などの業務内容で人を採用したいと考えているが、採用時に本人からどの程度健康状況(身体面、精神面、病歴等)を聞いてよいのか

社長の独り言 ③ 152

ハローワークに求人をして労働者を採用した。求人票に労働条件を詳しく記載したので、改めて労働条件通知書を交付しなくてもいいのではないのか

社長の独り言 ④ 154

入社時に労働条件を示しているのに、途中で労働条件が変わっても、不利益変更でなければ改めて事前に明示する必要はないということではないのか

社長の独り言 ⑤ 156

新型コロナウイルス感染症の後遺症で、繰り返し病気休暇を取得している者(無期雇用)がいる。病気休暇の日数を超えて休んだ場合、解雇しても問題はないのか

社長の独り言 ⑥ 158

パート社員同士の内輪もめが絶えず、仕事が捗らない。どちらも1年契約だが、契約期間が満了する前に、内輪もめを起こすパート社員を解雇できるのか

社長の独り言 ⑦ 160

従業員からメールで退職したい旨申出があった。総務担当部署は承認するとメール回答し、退職届を書面で提出するよう指示した。しかし、書面が出ないうちに、本人からメールで退職の申出を撤回すると言ってきた。この撤回を受け入れなければならないのか

社長の独り言 ⑧ 162

勤務態度の良くない社員が退職したいと申し出てきたが、本人の希望もあって会社都合の退職とした。雇用保険の関係で何か問題が生ずるのか

社長の独り言 ⑨ 164

退職を申し出た従業員が、退職までの約1か月間、残っている年次有給休暇を全て消化すると申し出ているが、引継ぎ等の関係もある。応じなければならないものか

社長の独り言 ⑩ 166

社員の勤務状況を見たいので、2か月間の有期労働契約を締結し、その結果を踏まえ、期間の定めのない労働契約を結びたいが問題はないのか

社長の独り言 ⑪ 168

1週間程度の短期契約で採用したが、仕事の量が思ったよりも多くなり、1週間ごとに雇用期間を延長している。最初に採用した時から労働条件が変わっていないので、契約延長の都度労働条件通知書を交付しなくてもいいのではないのか

社長の独り言 ⑫ 170

雇用期間1年の労働契約の更新を繰り返して、まもなく通算6年になるパート社員がいる。人手が足りないので更新をお願いしたら、今度は無期雇用で契約してほしいと言われた。会社としては1年契約としたいが、この申出は断れないのか。もし無期雇用とする場合、労働条件は引き上げなければならないのか

社長の独り言 ⑬ 172

有期労働契約について、何回か更新を繰り返したが、今回は契約を更新しないこととしたい。何か注意すべきことはあるのか

社長の独り言 ⑭ 174

職務遂行能力不足で有期契約の更新条件を満たさないで、期間満了をもって契約を更新しないこととしたい。争いになることを想定し理由の正当性を疎明するため、備忘録等を作成しておくべきか。日常の労務管理において記録に残す必要があるとしたら、どのような記録を残しておけばいいのか

社長の独り言 ⑮ 176

60歳定年を迎える従業員の中に、成績・勤務態度とも不良の者がいるが、本人が希望すれば65歳まで雇い続けなければならないのか

社長の独り言 ⑯ 178

会社に内緒でアルバイトを行い、その作業中に負傷して長期療養をしている社員がいる。本業の業務に支障が出ているため、解雇したい。気を付けなければならないことはあるのか

社長の独り言 ⑰ 180

従業員の家庭の事情で複数事業場就労を認めしたが、その就労先で被災し骨折し休業することとなった。この場合は当社では私病の休業扱いとなり、休業が長期となる場合、自然退職となる。何か問題はあるのか

未払賃金の立替払制度 182

ここから始まる基礎知識

企業が倒産したときの「未払賃金立替払制度」とは

独り言 ①	184
事業主要件の「労災保険の適用事業の事業主」とは、具体的にはどのような事業主のことなのか	
独り言 ②	
事業主要件の「1年以上事業を実施」とは、具体的にどのようなことなのか	
独り言 ③	186
副業先が倒産し報酬が支払われていない。未払賃金立替払制度は利用できるのか	
独り言 ④	
当社の使用人兼務役員（取締役工場長など）は、未払賃金立替払制度の利用はできるのか	
独り言 ⑤	188
定期昇給後、間もなく会社が事実上倒産した。未払いの定期昇給後の賃金も未払賃金立替払制度の対象となるのか	
独り言 ⑥	
働いていた会社が事実上倒産し未払賃金立替払制度を利用した。その後、行方不明になっている事業主から未払賃金の一部として送金があった。どうしたらよいのか	
独り言 ⑦	190
会社が法律上倒産した場合と事実上倒産した場合とでは未払賃金立替払制度の手続が違うと聞いた。違う点は何か	
独り言 ⑧	192
立替払金は税法上の申告は必要なのか	

3 就業規則に関する重要ポイント 194

ここから始まる基礎知識

- 1 就業規則とは
- 2 就業規則に関する主なルールなど（労基法）

社長の独り言 ①	196
就業規則は労働者数10人未満なら作らなくてよいのか	
社長の独り言 ②	
常時使用する労働者が10人未満だが、労基署に就業規則を提出して届け出済みの押印をもらうことができるのか	

社長の独り言 ③	198
就業規則を労基署に届出したいが、わが社で定めている社員に関する規程の全てを届出する必要はあるのか	
社長の独り言 ④	
当社には、労基署に届け出ている就業規則のほか、賃金の計算規則、労働組合との取り決めごと、福利厚生として会社が実施していることなど様々な決め事があるが、どこまでを就業規則として届け出る必要があるのか	
社長の独り言 ⑤	200
就業規則を改正した場合、何日以内に労基署に届けなければならないのか	
社長の独り言 ⑥	
内容を一部変更した就業規則を労基署へ届け出ることを失念していたが、この就業規則は無効なのか	
社長の独り言 ⑦	202
就業規則を変更するに当たって、従業員に意見を募ったところ、反対するという意見が出てきたが、変更することはできないのか	
社長の独り言 ⑧	
就業規則を変更し、労働者の過半数代表に意見を聴取したが意見書を出してくれない。就業規則の変更届を提出できないのか	
社長の独り言 ⑨	204
就業規則の改正部分をまとめて届出することはできないのか	
社長の独り言 ⑩	
労基法に抵触している可能性があると思いながら就業規則の変更届を労基署に提出し、受理された。変更した就業規則どおりに行って問題ないのか	
社長の独り言 ⑪	206
20年前の就業規則がそのままになっている。どこを直せばよいかわからない。どこに聞きに行けばよいのか	
社長の独り言 ⑫	
就業規則は会社が決めるものなので、いつでも変更できるのではないのか	
社長の独り言 ⑬	208
特別の専門的知識を持つ者を中途採用したいが、就業規則に規定されている待遇では採用できない。一般の社員とは違う就業規則を上回るような待遇を個別に決めて採用することはできるのか	

社長の独り言 ⑭

育児休業規程、介護休業規程をまだ作成していない企業は法違反を犯していることになり、労基署の是正指導を受けるのか。これらの規則は就業規則の一部として労基署に届け出る必要があるのか

社長の独り言 ⑮ 210

- ① 当社には、パワーハラスメント防止の制度というものはないが、就業規則にパワーハラスメント防止の規定を設けて労基署に届けなければならないのか
- ② パワーハラスメント防止規定をまだ作成していない企業は法違反を犯していることになり、労基署の是正指導を受けるのか

社長の独り言 ⑯ 212

就業規則には皆勤手当の支給規定があるが、来月採用する有期雇用のアルバイトとの労働契約では皆勤手当は支給しないこととしたいが問題はあるのか

社長の独り言 ⑰ 214

就業規則に規定していないものの、昔から全ての労働者に毎月一定額の手当を支給しているが問題はあるのか

社長の独り言 ⑱

女性の就業率の上昇やライフスタイルの変化に鑑み、就業規則に規定する配偶者手当を廃止しようと考えている。手続上、留意する点はあるのか

社長の独り言 ⑲ 216

就業規則に、「退職するときは必ず1月前に退職届を提出しなければならない」と記載することは問題ないのか

ここから始まる基礎知識

制裁・懲戒に係る関係法令、裁判例など 218

社長の独り言 ⑳ 220

就業規則に懲戒解雇事由すべては書ききれないので、典型的な事例だけを記載して問題ないのか

社長の独り言 ㉑ 222

非常勤職員で社外の会場へ単独で出張し仕事を行い、出勤時刻、退勤時刻が不規則な勤務形態の者がいる。このような者の労働時間について、就業規則や労働契約の書面には、どのように記載すればよいのか

社長の独り言 ㉒ 224

期間を定める労働契約は、その期間中、契約履行責任が伴うが、期間途中で契約が解消できる事業主側と労働者側の事由を、就業規則にどのように

明記しておけばよいのか

社長の独り言 ㉓

60歳定年制で、年金支給開始までの間、本人が希望すれば再雇用する規定を設ける場合、賃金は定年前の賃金に対してどの程度になるかなど、再雇用の労働条件の違いについては、就業規則にどのように記載すればよいのか

社長の独り言 ㉔ 226

社内で、中途入社した社員がトランスジェンダーではないかとの噂が広まり困っている。最近、LGBT 理解増進法も施行されたようだが、会社として就業規則の改正など、どのように対応すればよいのだろうか