

労働調査会発行

労働基準広報 2013 No.1793 8/21

CONTENTS

特集 メンタルヘルスの法務対応 Q & A————— 6
～紛争回避のための各種規定例～

メンタル疾患特有の断続欠勤や再休職 に対応できる規定作りが重要に

メンタルヘルス疾患の場合、労働者の異変に気づいた会社が医師への受診を勧めても拒否されるケースや、不調・復調を繰り返すというメンタルヘルス疾患の特徴から、休職発令までの欠勤期間のカウント、復職（治癒）の見極め、復職後の再発による再度の休職発令などをめぐり、労使間でトラブルとなるケースも少なくない。そこで、今号では、「メンタルヘルスの法務対応 Q & A」として、メンタルヘルス不調者とのトラブルを防止するためには、どのような点に注意し、どのような社内規定を整備すればよいのか、弁護士の片山雅也氏に解説してもらった。

(弁護士・片山雅也 (弁護士法人アヴァンセリーガルグループ))

●転ばぬ先の労働法〈紛争予防の誌上ゼミ〉— 24

第7講 固定時間外手当制度と規定の変更

過去分に加え変更後の割増賃金 部分の増額支払が必要な場合も

「固定時間外手当制度」を実施するにあたっての法的留意点を、賃金債権放棄や労働条件通知書の署名などによる制度変更への個別合意の有効性などが争われたワークフロントニア事件（東京地裁平成24年9月4日判決）を参考にみていく。

(北海学園大学法学部准教授・弁護士 浅野高宏)

●企業の安全配慮義務／過労死・過労自殺
そのときどうする？ — 32

第30回 具体的事例検討⑨ 認識と予見の可能性

従業員の体調変調も考慮し 普段から言動の観察を

(弁護士・井澤慎次)

●NEWS — 1

(厚労省・平成24年の送検事件の状況) 司法処分件数は2年ぶりに増加し1133件／(24年度・雇用均等基本調査結果) 育児休業取得率は男女ともに前年度より低下／(WL B推進会議がアピール発表) WL Bと生産性向上・能力開発との好循環を／ほか

●知っておくべき職場のルール — 43

<第20回>「休業手当」

不可抗力による休業以外は 使用者の帰責事由に該当

(編集部)

●連載 労働スクランブル (労働評論家・飯田康夫) — 46 ●わたしの監督雑感 岐阜・岐阜八幡労働基準監督署長 村瀬直貴 — 54

●今月の資料室 — 56

労務相談室

回答者

労働基準法 [管理監督者が宿日直勤務に就く場合] 許可や手当てはどうなるのか — 48 弁護士・新弘江

労災保険法 [会社に無断で社用車利用し営業] 事故起こした場合労災か — 50 弁護士・岡村光男

不利益変更 [繁忙期でもそれほど忙しくない] 繁忙期手当をカットしたい — 52 弁護士・鈴木一嗣

バックナンバーが閲覧できます!!

<http://rouki.chosakai.ne.jp/>

* * 本誌ご購読の皆様へ * *

ビジネスセミナー「労働塾」のご案内