

～休職、復職、自殺、解雇など職場で生じるトラブルと解決策の検討～ ケーススタディで学ぶ メンタル不調者への実務対応と法的留意点

●日時● 2015年 2月 10日(火) 13:00～17:00
●会場● 東京・麹町『企業研究会セミナールーム』

講師 安西法律事務所 弁護士 渡邊 岳氏

【経歴】1990年明治大学法学部法律学科卒業。1994年弁護士登録、現在に至る。主に解雇、配転など労働関係裁判、労働委員会事件、人事・労務問題に関する相談等を手掛ける。2007年度から一橋大学大学院国際企業戦略研究科経営法務専攻課程非常勤講師(労働紛争処理法担当)。2014年度から明治学院大学法科大学院非常勤講師(労働法)
【著作】『雇止めルールのすべて』(日本法令)、『募集・採用・退職・再雇用Q&A(労働法実務相談シリーズ④)』(労務行政)、『労使協定労働協約完全実務ハンドブック』(日本法令)、『詳細!最新の法令・判例に基づく「解雇ルール」のすべて』(日本法令)、『情報管理と人事・労務』(税務研究会出版局)

◆ 開催にあたって

メンタルヘルスの不調を訴える従業員は依然として増加傾向にあり、企業を取り巻くメンタルヘルス問題は深刻です。数年前から企業では様々なメンタルヘルス対策を実施しているにも関わらず、現在でも多くの課題を抱えています。特に休職後の「復職」は、その判断が難しいことに加えて実務上の問題点も多いことから、円滑な職場復帰につながりにくく、対応に苦慮しているのが実情であるといえます。

そこで本セミナーでは、メンタルヘルス対策に関して課題が多い休職・復職時の対応を中心に、実務担当者が押さえておくべき基本的考え方を解説します。さらには実務で想定されるトラブル事例を取り上げながら、各場面での適切な対応や解決のポイントについて法的留意点を交えて考察していきます。

《詳細は裏面をご覧ください》

■受講料：1名(税込・資料代含む)

正会員	32,400円	本体価格 30,000円
一般	35,640円	本体価格 33,000円

■参加要領

申込書はFAX、または下記担当者宛E-mailにてお送り下さい。以下の当会ホームページからお申し込み頂けます。(http://www.bri.or.jp)

後日(開催7～10日前までに)、受講票・請求書をお送り致します。

*FAXご送付の際は、FAX番号をお間違えないようご注意ください。

*会員企業のご確認、その他セミナーに関するご不明な点につきましては、当会ホームページより「TOP」→「公開セミナー」→「よくあるご質問」をご参照下さい。

*お申込後のキャンセルはお受けしかねますので、ご都合が悪くなった場合、代理の方のご出席をお願い致します。

*最小催行人数に満たない場合は、中止とさせていただきます。

■お申込・お問い合わせ先

一般社団法人企業研究会 担当：篠原

E-mail: shinohara@bri.or.jp

TEL: 03-5215-3512 FAX: 03-5215-0951

〒102-0083

東京都千代田区麹町5-7-2 麹町31MTビル 2F

一般社団法人企業研究会 セミナー事務局宛 FAX: 03-5215-0951

*当会ホームページ (http://www.bri.or.jp) からもお申し込みいただけます。

141737-0503(※)		2015.2.10	
[申込書] ケーススタディで学ぶメンタル不調者への実務対応と法的留意点			
会社名	フリガナ		
住所	〒		
TEL		FAX	
ご氏名	フリガナ	所属 役職	
E-mail			
ご氏名	フリガナ	所属 役職	
E-mail			

*お客様の個人情報は、本研究会に関する確認・連絡、および当会主催のご案内をお送りする際に利用させていただきます。

*講師と同業・同職種の方はご参加頂けない場合がございます。予めご了承ください。

ケーススタディで学ぶメンタル不調者への実務対応と法的留意点

2015年 2月 10日(火)

● プ ロ グ ラ ム ●

13:00

■講師 安西法律事務所 弁護士 渡邊 岳 氏

I. 職場のメンタルヘルスにかかわる法律知識

- (1) 法令、行政指導の概観
 - ・メンタルヘルス問題をめぐる法令、指針
 - ・メンタルヘルスと労災保険制度
- (2) 労働者のメンタル不調と使用者の民事責任
 - ・使用者の損害賠償責任の根拠
 - ・労災による補償と民事損害賠償との関係
 - ・使用者の負う義務の内容

II. メンタル不調者に対する対応 ～事例研究～

- (1) メンタル不調の有無の峻別をめぐって
～休職制度の適用か懲戒処分か
- (2) メンタル不調者用の休職制度の見直しをめぐって
～休職期間、再度の休職発令の要件等の規定の見直しと不利益変更
- (3) メンタル不調の原因をめぐって
～業務災害であるとの主張を受けた場合
- (4) メンタル不調者の復職と処遇の変更をめぐって
～給与を減額しての復職の可否
- (5) 復職の判断をめぐって
～復職の可否判断の基準及び復職可否の判定の手順、リハビリ出社の問題
- (6) 休職期間満了による退職扱いの問題をめぐって
～退職扱いを告げる際の配慮 . . . 等

＜ご参考：これまで取り上げたケースの一例＞

抑うつ状態で休職していた営業担当の総合職Xは、休職期間満了直前になって、主治医の作成にかかる「復職可能。ただし、当面は軽易な作業に従事することが望まれる。」との意見書を添えて、復職願いを提出してきました。

ところが、人事課長Aが、Xに電話連絡をとったところ、沈んだ声で、「はあ、はあ」などと言うばかりで、「軽易な作業」とはどのような作業を意味するのかとか、「当面」とはどの程度の期間を想定しているのかといったことを質問しても、何ら回答は得られず、近日中に来社して面談に応ずるよう要請しても、「当日になってみないと行けるかどうかわかりません」という趣旨の返事をする状態に終始しました。

このため、A課長は、Xはまだ就業できる状態には回復していないと判断し、産業医とも協議の上、休職期間満了を理由に退職扱いとする方針を固めました。

この方針の適否ならびに休職期間満了日までの手順について、あなたの考えをまとめてください。

17:00