

# 事務所ニュース

NO 133 号

## メンタルヘルスの「休職・復帰」の実態

### ◆労働力人口減少への対応に向けて

少子高齢化の急速な進展により、労働力人口が減少に転じる中で、病気休職や職場復帰に関する会社としての対応が重要になってきています。

このたび、「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立に関するヒアリング調査」(独立行政法人労働政策研究・研修機構)の結果が明らかになりました。

建設、運輸、情報通信、卸・小売、飲食、サービス業などを調査対象とし、企業規模も大小で比較できるようになっているなど、休職者の職場復帰の実態がわかる内容となっており、会社としての今後の対応を考えるうえで参考となるでしょう。

### ◆調査結果のポイント

- 健康診断で異常所見が出た場合の措置として、ほとんどの企業が人事部門から当該社員に通知し、再検査を求めている。ただし、通院治療を継続しているか等のフォローアップまではしていない場合が多い。
- 常時 50 人以上の労働者を使用する事業所を有する企業は、すべて産業医を選任している。産業医に委託されている業務としては、すべての企業で共通しているのは、安全衛生委員会開催時等に来訪するなど、月に 1 回程度の訪問。
- 産業医以外の相談受付体制として、(1) 医療従事者(看護師、カウンセラー等)の常駐・相談受付、(2) 社内相談窓口(人事・総務、社内専用部署)、(3) 外部相談窓口(委託)の 3 つのルートがみられた。
- 過去 3 年間の休職者・退職者をみると、身体疾患で

は、特に、「がん、脳血管疾患、心疾患」での休職者は高齢層(50 歳代以上)に多い。メンタルヘルス不調の休職者の年齢属性では、若年層(とくに勤続の短い層)に多いとの認識を抱く企業が一部にみられた。若年層にみられることから、ストレス耐性の弱さに原因があるとする企業もある。

- 休職前に積立休暇(失効年休積立制度)、長期の欠勤期間がある企業など、疾病に長期療養ができる企業では、疾患が軽度であるほど、休職前に職場復帰する者がみられる。ただし、身体疾患に比べ、精神疾患のほうが、治療期間が長い傾向にあった。疾患が軽度であるほど、早期の復帰がしやすいことから、いずれの企業も、早期発見・早期治療が職場復帰で有益であることを指摘していた。

## 再就職希望する女性の実態と企業の意識

### ◆未就業理由は「子育て」が半数

NTT コムオンライン・マーケティング・ソリューション株式会社と実践女子大学の斎藤明教授が、就業経験はあるが現在働いてない再就職希望の女性、および企業の採用担当者を対象に実施した「再就職希望の女性と雇用側の意識格差に関する調査」(有効回答者数:再就職希望の女性 304 名、企業の採用担当者 160 名)の結果が発表されています。

これによると、現在未就業である理由としては「子育て」(50.7%)が最も高く、次いで「働きたいが仕事がない」(29.6%)、「働くためのスキルがない」(15.5%)の順となることがわかりました。

### ◆希望する就業形態は「希望なし」がトップ

現在未就業の女性の前職と再就職で希望する就業態について聞いたところ、前職は「正社員（役職なし・あり含む）」であったと答えた人は65%を超えますが、再就職で希望する形態は「希望はない」（38.5%）と回答した割合が最も高くなり、加えて、「正社員：役職なし」を希望する割合は34.9%と、前職との比較では22.7ポイントも減少しています。

一方、雇用側の企業は、子育て・介護などで一度仕事を辞めた女性の再就職で想定する雇用形態について、「正社員：役職なし」（55.6%）、「正社員：係長・主任クラス」（21.9%）と、正社員を想定する企業が多いことがわかりました。

この点で、両者の意識に差があることが見てとれます。

#### ◆企業が求めるスキルと学びたいスキルのミスマッチ

また、未就業女性が学びたいスキルとして「パソコン操作」「外国語」などの回答割合が高かった一方、企業側が求めるスキルとしては、「コミュニケーション能力」「ビジネスマナー」などを挙げており、ここでも両者の間にはミスマッチが生じていることがわかります。

#### ◆子育て・介護社員へのサポート体制と働き方の多様性

子育て・介護をしながら働く女性に対する企業におけるサポート制度については、「勤務時間の短縮制度」（64.4%）、「休暇取得制度」（50.6%）、「遅刻、早退の許可」（41.3%）の順となっています。

このようなサポート制度は従業員数が多い企業ほど充実している傾向にあり、中小企業ではまだその対応が不十分であるところも見られます。

## 法改正で「マタハラ防止」を義務付けへ

#### ◆男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正

政府は、今国会に提出する男女雇用機会均等法と育児・介護休業法の改正案の中に、女性らが妊娠や出産を理由に不利益を被るマタニティーハラスメント（マタハラ）の防止策の企業への義務付けを盛り込む方針を明らかにしました。2017年4月からの実施を目指すよう。

#### ◆就業規則へ盛り込むことなどを義務付け

具体的には、マタハラ行為を禁止する規定を就業規則に盛り込むことや相談窓口の設置、社員研修の実施などを企業に求めることとします。

派遣社員も防止策の対象とし、違反した企業名について公表する方針です。

#### ◆最高裁判決や厚労省調査を受けて判断

現行の男女雇用機会均等法でも、事業主に対して、妊娠や出産を理由にした解雇や降格は禁止していますが、職場の上司や同僚が「長く育休を取得されると迷惑」「辞めたらどうか」などと発言するのは、事業主が発言を指示した場合などを除けば違法とはなっていません。

マタハラをめぐるのは、2014年10月に、妊娠による降格が男女雇用機会均等法に違反するという最高裁判決が出ています。また、昨年9～10月に厚生労働省が実施した調査では、妊娠や出産、育児をした女性のうちマタハラを受けた人の割合は、派遣社員48.7%。正社員21.8%、契約社員13.3%、パート5.8%となっており、経験したマタハラで最も多かったのが『「迷惑」「辞めたら？」など権利を主張しづらくする発言』でした。

政府は、現行法のままでは、上司や同僚の言動で休みを取りづらい雰囲気を作り出されている実態には対応しきれないと判断し、昨年11月に発表した“一億総活躍社会”実現への緊急対策で「妊娠、出産などを理由とする不利益取扱いを防止するため法制度を含め対応を検討する」と盛り込んでいました。

### 2月の税務と労働の手続き続

#### 1日・法定調書の提出

- ・給与支払報告書の提出
- ・固定資産税の償却資産に関する申告
- ・労働者死傷病報告の提出<休業4日未満>
- ・健保・厚年保険料の納付
- ・労働保険料納付<延納第3期分>
- ・外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）

#### 10日・源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付

- ・雇用保険被保険者資格取得届の提出
- ・労働保険一括有期事業開始届の提出

#### 29日・健保・厚年保険料の納付

- ・外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）