

# メンタルヘルスと法

～Q&A形式で学ぶ現場課題への法的処方箋(2)～

近畿大学法学部  
教授 三柴 丈典

# 質問7

## 質問7

・メンタルヘルス不調による休職者が復職した場合、作業軽減などの配慮を行う場合が多くあるが、にわかには人員の手当を行うことも困難なことから、けっきょく周囲がその分を負担することになる。すると、特にそういう状態が長引いたり、先の見通しが立たない場合、彼・彼女らに不満等が生じ、職場全体のモチベーション低下を招き易くなる。

本人への配慮と周囲のモチベーション維持を両立させるにはどうすればよいか。

# 回答7

# 回答7

1) 問いの本旨を洞察する。

・周囲の不満の本質は何か？

①現実の時間暇(\*自分の職務への障害)にかかる負担感

②問題解決について先の展望が見えないこと

③賃金処遇を含めた労働条件の不公平感

これらへの解法を考える必要がある。

# 回答7

## 2) 場合分け

・法的解決にあたり、先ずは、不調に至った事由ごと、以下に分類して対応を考える。

### ①業務上疾病である(可能性が高い)場合

これは更に、

①ア 業務上疾病である(可能性が高い)が使用者側に過失は認められない場合

①イ 同じく使用者側の過失による場合の2種類に分かれる。

### ②私傷病である(可能性が高い)場合

# 回答7

## ・対応の原則

### ①の場合

#### ①アの場合：

・基本的に、本人希望を重視した対応をとる。組織としての対応が不可能な場合、休職命令を出して、休業補償(平均賃金の6割)以上の金員を支給する。補償額については、軽減勤務期間中も同様。

解雇やそれに相当する退職措置は、打切補償を支払う場合にも、労基法上3年間は原則として制限され、たとえ3年間を経ても労働契約法第16条所定の制限に服し、相応の手続、期間を経なければ正当化されない可能性が高い。

#### ①イの場合：

・基本的に、本人希望を重視した対応をとる。組織としての対応が不可能な場合、休職命令を出して、所定賃金全額(\*健康であれば受け取れたはずの賞与、時間外手当を含む)を支給する。軽減勤務期間中も同様。

解雇やそれに相当する退職措置は、本人同意のない限り、原則として正当化されない。

# 回答7

## ②の場合：

- ・基本的に組織の就業規則、個別の労働契約等に準じた対応をとる。

ただし、後述の法的な配慮義務の履行は求められる。

### \* 不調者が開き直った態度をとる場合

特に①の場合、不調者が開き直って怠業、復職拒否などをすると、組織側は対応に困る。そうした場合、組織側の措置と不調者の対応を各々記録し、産業医(を介して専門医)の所見を確認して、疾病の特質をよく踏まえつつ、その影響を超える部分には、降職、定期昇給の停止、秩序違反性が著しい場合、降格降給、懲戒処分等の不利益措置も可能となる。



# 回答7

## 3) メンタルヘルス不調者への配慮とは

- ・使用者が法的に求められるメンタルヘルス不調者への配慮の意味内容を知り、適切な対応のあり方を考える。

- ・「配慮」の法的な意味

- ①安全(衛生)配慮義務を果たすための配慮

- ②解雇回避努力義務を果たすための配慮

- ③精神障害者差別を回避するための配慮(：日本では正面から認められてはいないが、障害者基本法第3条第1号、障害者雇用促進法第3条などを参考に、民事上の公序良俗と解される可能性はある)

# 回答7

## ・メンタルヘルス不調者への配慮の具体的内容

基本的には、「労働者の希望」と「組織が可能な措置」を調整すること、and/orそのための協議を尽くすこと。

\*相性の良い者との隣接配置など：**身体疾患や身体障害対策との相対的な違い**  
：手続的理性を尽くすこと。

なお、協議の際には5W1Hを明記して記録をとることが、後の免責・減責につながる。

\*日本の安衛法上のメンタルヘルス関係規定は、おおむね手続的規定であり、

- ①症例や産業保健に詳しい専門家の関与
  - ②衛生委員会などでの方針の決議（：民主的決定）と実践の監視
  - ③問題の発見と対応策の実施：PDCAサイクルの回転
  - ④措置について本人同意をとる努力
- などを事業者に求める内容となっている。

民事上の過失責任を考えるうえでも参考にすべき。

\*現在国会審議中の安衛法改正法案も、手続的規制。

# 回答7

4) 具体策を練り、実践する。

4-1) 期限付きのロードマップを策定し、遵守し/させる。

① 基本的に労使の合意で策定

② 段階的ステップアップ方式をとる

\* 精神科の常識的には、気分(感情)障害の場合、通例は6か月程度までの期間でフル勤務に復帰できるように設計する。

\* 会社の不安材料が払拭される条件も盛り込む(ex.以前に復職後1か月で休職に戻る状態が繰り返されたような場合、1か月目に負荷テストを実施するなど)

③ 専門家の参加する衛生委員会等で決議

④ ステップごとの微調整は可能

# 回答7

4-2)関係者が不調者(の状況)について十分な理解と連携がとれるようにする(：人間環境整備を行う)。

・難波克行医師(中外製薬統括産業医)の示唆

・赴任以後の努力により80%以上の復職後職務定着率を達成

・鍵は、

①ライン管理職、人事部門、産業保健スタッフ、主治医など関係者の連携と本人への対応の一貫性

②産業医など連携の核となる人物(\*頼りになる調整役)による調整

※関係者にも本人にも先の展望(ゴール)が見えるようにする。

③2週間単位での生活記録(起床時間・入眠時間・日中活動内容など)の確認

※法的にも、この程度の介入であればdisturbには当たらないと解される。ただし、これを頻繁に提出させる場合、「密接な接触関係」に基づく保護責任は生じ得る。

④段階的な復職プロセスの計画・実施(焦りは禁物)

難波医師が公開している生活記録表など ↓

<http://e-doc.xii.jp/fukushoku>

# 回答7

## 4-3) ライン管理者・一般従業員教育

- ・人間である以上、風向き次第で自分自身がいつ同じ状況に陥ってもおかしくないとの認識共有を前提に、メンタルヘルスに関する一般的知識と症例についての理解を誘う。

## 4-4) 就業規則の整備と賃金などの労働条件の公正な基準設定

- ・前述した「対応の原則」を踏まえ、合法妥当な賃金水準、労働条件を設定する。もっとも、不条理な事由による、あるいは従前の脈絡を無視した差別的な条件設定 (ex. 使用者に過失責任のある疾病罹患患者への陰湿な不利益取扱い、いずらい条件の作出など) は、訴訟リスクを高め、周囲の帰属意識も低下させる。

使用者に過失責任のある疾病罹患患者へは、法的には、従前の働きぶりなどを参考に、「健康であればどの程度働けたか」を基準に処遇を決定せねばならない。

## 回答7

→以上のような措置をもって、本人と周囲の納得性を高め、法的リスクを回避すると共に、本人・組織双方の予後の改善（\*病の改善と成長・適応）を図る。

# 回答7

## 5) 参考) 精神障害者への合理的配慮

### ・アメリカEEOCの精神障害ガイドライン

#### ①労働時間の短縮、勤務スケジュールの変更、休暇の付与

有給休暇や追加的な無給休暇の付与、服薬等で午前中の集中力が低下する場合の出勤時間の遅めの時間への変更など。

#### ②職場環境・設備の変更

個室やパーテーションの付与、ヘッドフォンの着用を認めること、集中力を欠く者には会議の際に録音を認めることなど。

#### ③職場のルールの変更

水分補給のための短時間の休憩を1時間に1回認めることなど。

#### ④ジョブコーチの提供

一時的にジョブコーチを障害者に付けることなど。

#### ⑤配置転換

配置転換が合理的配慮となるのは、現職での合理的配慮が使用者にとって過度の負担となるか不可能な場合に限られる。また、使用者が配転義務を負うのは、配転先が空席の場合に限られる。

※精神障害者の服薬管理は職場特有のバリアを取り除くことに当たらず、合理的配慮とはいえない。

# 質問8



## 質問8

・メンタルヘルス不調者に対する指導は、どのような方法や程度であれば許されるか？

日常的に言葉づかいに気をつけて接してはいるが、自動車製造業である以上、現場作業、モニター作業、間接部門での事務作業のいずれも製造工程などに関わり、本人のみならず関係者の危険にも関わるため、厳しい対応が必要となる場合もある。

本人の不調状態への配慮と災害リスクとの調整をどのように行うべきか、指針を示されたい。

# 回答8

# 回答8

## 1) 基本原則

ア 過去の判例に照らすと、通常、たとえ本人に心因的素因や基礎疾患がある場合にも、業務上適正な指示について、使用者が過失責任を負うことはない。

ただし、本人の疾病を現に知っているか、知るべき場合になお就労を継続させている場合、健常者なら問題を生じないレベルの言動による症状の増悪等について、使用者が過失責任を負わされる可能性は残る。

\*叱責については、叱責そのもののあり方も重要だが、その後のフォローが重要。

すると結局、

イ 就労現場の事情と本人事情の調整(\*オーダーメイド対応)のための手続を尽くすことが求められることになる。

なぜならば、たしかに、

ウ 就労現場の事情との関係で、職務上適正な指示・指導が疾病の増悪を招く、or/and 疾病の影響で遵守できないなど困難であれば、休職命令の発令が求められるが、

# 回答8

エ 一律的な○(就労可)や×(就労不能)の判断を行うと、

①不当に就労させて災害が生じた場合、本人・周囲に対する安全配慮義務違反による過失責任

or

②不当な休職命令、その後の退職措置等を講じると、未払賃金等についての賠償責任

を負わされるおそれがある。

※なお、ハラスメント(人格権侵害等)は、基本的に、①趣旨・目的、②手段・手法の両面から判断されるので、適正な業務上の指導・指示、不当な目的のない休職命令等が該当する可能性は殆どない。

また、

オ ジェネラリストの場合には、配置可能性は広く探る(：配置命令が出る可能性の分だけ)必要がある。

# 回答8

## 2) 具体的な調整、指針の策定

・以下の手続を尽くして実施する必要がある。

①本人の申告、上司・同僚による観察、定期健診時の問診、本人の就労状況・出来事等から本人のメンタルヘルス不調を察知する。

②本人同意を得て産業医から主治医にコンタクトし、症例に関する情報を得る。

③産業医等の産業保健スタッフが中心となり、情報を分析し、関係者が過剰な気遣いをしなくても就労可能な配置を検討する。配慮を要する場合にも配慮の期限を設定し、必要な配慮の内容をステップ・ダウンさせていく。

ex.)当初：人を不快にさせる言動があっても過度に指摘しない。認知・記憶に問題が生じて過度に指摘しない、など不調の特質に応じた配慮を列挙。

叱責のフォローをしてくれる人物や相性の合う人物との隣接配置、心理の専門家等による定期的な面接と周囲とのコミュニケーション支援など。

→2か月後：要配慮事項を半数に減らす、面接回数の半減など。

→4か月後：全ての配慮事項を排除、など。

# 回答8

④本人にもインフォームドコンセントして同意書を取り、衛生委員会等で決議する。

⑤ラインの管理職(上司)、産業保健スタッフ等が経過観察し、本人と周囲の異常を察知するなど、PDCAサイクルを回転させる。

→以上をもって、①個別性(脈絡重視)、②手続的理性、③専門性の全てを満足させる。

# 質問9

## 質問9

・メンタルヘルス不調で長期休業を繰り返す従業員に対し、会社としてどう対応したらよいか。

たとえば、1度復職(後の定着)に失敗した従業員に対し、復職判定時の基準を引き上げるような対応は法的に許されるか。



# 回答9

## 回答9

・事業所の就業規則の定め方によってもある程度変わってくるが、

この問題に関する最高裁判例(片山組事件・最1小判平成10年4月9日労働判例736号15頁)を含めた従前の判例の立場は、おおむね以下の通り整理される。

# 回答9

## 【原則】

①原則として、休業者の休業原因となった疾病が、そのような状態であれば休業に至らなかった程度に快復または症状固定したことが医学的に裏付けられれば、

→当該労働者に労務給付の履行の提供があるものとして、また休業制度の解釈などから、使用者に復職させる必要が生じる。

②たとえば休業者の健康状態が従前の業務を100%遂行できる程度にまで快復していなくても、

→短期間(これを2~3ヶ月と示した判例もあるが、気分障害については、通例6か月ほどを要するとする精神科医の意見もある)の軽減業務、慣らし勤務等により、特別な措置を必要とせずに本来業務を遂行できるまでに快復が見込まれる状態であれば、復帰させる必要が生じる。

③その際には、労働者の健康状態のみならず、受け入れ企業側の職場事情等も考慮されるが、あくまで客観的に認められる事情でなければならず、恣意的な条件(基準)操作は許されない。

# 回答9

## 【原則】

④この原則は、休復職が度重なった場合であっても基本的に変わらない(例えば大阪府保健医療財団事件大阪地判平成18年3月24日労働判例916号37頁)。

⑤休復職が重なれば、休職期間満了による退職措置がとられた場合に、その措置の合理性を裏付ける要素の1つにはなる。

判例の中には、傷病欠勤と短期間の出勤を繰り返すような場合には、そもそも復職したと認められないことを示唆するものもある(富国生命保険(第1回、第2回休職命令)事件東京高判平成7年8月30日労働判例684号39頁)。

## 回答9

### 【原則を実務に応用する際の留意点～復職拒否】

①この原則は、あくまで復職拒否による不就業期間の賃金請求との関係で設定されたもの。



- ◎復職の可否自体を争う事件には必ずしも当てはまらない。
- ◎日本では、例外的な場合を除き、労働者が就業自体を請求する権利は認められていない。
- ◎使用者による自宅待機命令等が発せられれば、原則としてそれを阻む術(すべ)はない。

# 回答9

## 【原則を実務に応用する際の留意点～復職拒否】

→企業側の考えとして復職措置後の職場・職務定着を見込めないような場合、

- ①私傷病であれば、就業規則や労働契約等に基づく一定の金員、
- ②業務上傷病であれば、休業補償分
- ③使用者責任による傷病であれば、所定賃金満額(ただし、判例上は時間外・休日手当や賞与等は除外して構わない)

の金員を支払い、復職自体は拒否するほうが、リスク軽減を図れる場合もある。

→要は、当面の金銭支出より、後に生じ得るより大きなリスクへの対応を図ったほうが賢明な場合もある。

# 回答9

## 【原則を実務に応用する際の留意点～医療による復職判定】

### ②医療による復職判定にかかる問題

・厚労省は、臨床精神科医に産業（組織・精神保健）に詳しくなってもらい、逆に、産業医に精神医学や産業精神保健に詳しくなってもらいよう諸施策を進めているし、現に産業医療や人事労務とコンタクトをとる（またはとらざるを得ない）精神科医も増えているので、今でこそ、産業に関する理解が精神科医にも少しずつ広まって来ているように思われるが、

依然として、臨床目線、患者目線一本で「復職可」などの診断書を発行する医師も少なくない。

## 回答9

### 【原則を実務に応用する際の留意点～医療による復職判定】

- ・そのような臨床医は、社会復帰が可能な時点で、「復職可」との診断書を発行する例が多い。

しかし、実際に復職可能と判断するためには、



のステップを踏まねばならず、だからこそリワーク事業などが介入する意味(の1つ)がある。



# 回答9

## 【原則を実務に応用する際の留意点～医療による復職判定】

- ・会社側は、本人同意を得たうえ、産業医を通じるなどして主治医とのコンタクトを積極的に求め、会社側の事情を客観的に伝達する必要があり、主治医側も、これを積極的に受け入れる必要がある。

- ・主治医によっては、診療時間の一部を患者関係者への対応のために設定している方もいるが、多忙な時間の一部を割くことになるから（\*患者1人につき5～7分診療が通例）、一定の謝礼を用意する方が、（たとえ受け取りを断られても）後の連絡をスムーズにすることもある。

# 回答9

## 【原則を実務に応用する際の留意点～医療による復職判定】

・どうしても「頭のカタイ」主治医に対しては、企業側が一社または連合して、産業に理解のある有力な専門医と顧問契約を締結するなどして、その所見を仰ぐ（:要は、対抗馬を設けて予防線を張る）措置も有効であろう。

医療人の世界はけっこう狭いからである。

・もともと、真摯な臨床医ほど、患者の背景を知り、総合的な治療を施そうとする傾向はある。

# 回答9

## 【原則を実務に応用する際の留意点～裁判における復職判定】

③従前の裁判法理は、復職判定に際し、職場側の事情の考慮も求めていることに留意する必要がある。

例：

◎企業規模が小さいなどの事情から、休職者の穴埋めをせざるを得ず、いざ復職可となって本人から復職希望が出されても、人員的に受け入れが困難な場合等

→そもそも発症が業務上である等の事情がない限り、(本来不要な)ポストを新設してまで受け入れる必要はない。

◎契約論上の理屈として、当該労働者が職種限定条件で雇用されている場合、

→所定業務を遂行できるか相当期間内にその能力が回復する見込みがない状態で復職措置を講じる必要はない。

# 回答9

## 【原則を実務に応用する際の留意点～裁判における復職判定】

- ・顧客との信頼関係の醸成が重要な要素となる営業職社員等を、所要のコミュニケーション能力が担保されない状態で復職させる必要はないし、
- ・生徒の安全確保を重要な要素とする教員等を、その能力が担保されない状態で復職させる必要もない。

※ただし、通例、休職期間中に「浦島太郎」となる事態は避けられないから、一定期間、ベテランの見習いをさせる、担当範囲を軽減するなどして経過観察する等の支援措置は信義則上求められる。

# 質問10

## 質問10

(α)ミスを繰り返す、ルールを守れない従業員には、どのように指導したら法的に問題を生じないか。

また、

(β)最近、ストレスに弱かったり、社会性が低いと思われる従業員が多いように感じられるが、どのような指導をすれば法的に問題を生じないか。

# 回答10

# 回答10

(α)について

## 1) 場合分け

- ミスやルール違反の背景(脈絡)を探ることが第一。
- 以下の場合ごとに、とるべき対応が分かれる。

### ①疾病の影響がある場合

#### ①ア 業務上の事由で疾病に罹患した場合

①ア(a) 使用者に過失責任あり

①ア(b) 使用者に過失責任なし

#### ①イ 業務外の事由で疾病に罹患した場合

### ②疾病の影響がない場合or疾病の影響を超えている場合



# 回答10

## 2) 場合に応じた対応法

### ②の場合

・就業規則等に従い、懲戒処分、降格降給など人事上の不利益処分も可能。ただし、意見聴取、注意、必要な指導を踏まえるなどの手続は必要。

### ①ア(a)の場合

・対応法の決定に際し、基本的には本人希望を最大限尊重すべきだが、

(i) 本人の疾病の増悪

(ii) 治療への悪影響

(iii) 職場秩序への過大な悪影響

などが生じる可能性が高い場合、休職命令を発令し、所定外賃金や賞与を含め、所定賃金全額を支払う。

# 回答10

## ①ア(b)の場合

・対応法の決定に際し、基本的には本人希望を最大限尊重すべきだが、

(i)本人の疾病の増悪

(ii)治療への悪影響

(iii)職場秩序への過大な悪影響

などが生じる可能性が高い場合、休職命令を発令し、休業補償相当分以上の金員を支払う。

## ①イの場合

・直ちに不利益処分は下さず、病状に応じて暫定的な対応(ex.病  
気欠勤措置など)をとる。同時に、本人の病状について調査し、(i)難  
治性、(ii)所定業務への障害の2点を確認したところで、休職命令等  
を発する。

# 回答10

(β)について

・原則として、所定業務(一定の時間内に、一定の品質の業務を、指示に応じてなすこと)ができなければ、「債務の本旨に従った履行」(民法第415条)を果たしたことにならず、不完全履行として債務不履行(：契約違反)の誹りを免れない。

・しかし、日本の雇用契約は、単なる契約ではなく、人的な結びつき(メンバーシップ契約)としての面が強く、労働者の職業能力の見極めや育成も使用者の契約上の義務の一環と考えられてきた。

・また、特に正社員であれば、幾重にもわたる慎重な審査を通じて採用した経過もある。

・そこで、使用者側にも、複眼・長期視点で労働者の労務給付を評価することが求められる。

・なお、富士通四国システムズ事件を好例として、裁判所は、いわゆる「新型うつ」の認定には慎重であり、従業員の新typeうつへの罹患を理由として使用者側の免責を図る論理は、容易には採用されない。

## 回答10

したがって、

- ・先ずは、本人の長所と短所をじっくりと冷静に把握し、最大のアウトプットを出せる用い方、育成法を模索する必要がある。

しかし、

- ・必要な注意、指導、教育を重ねても、契約上の本来的職務を果たせない場合には、一定の時期をみて、懲戒処分、解雇処分なども認められる(ただし、組織側が講じた措置と本人の対応を記録に残すことが重要)。

要は、重大な不利益処分については、回避手続を尽くすことが求められる。

## 回答10

・なお、法を離れた立場でいえば、世代の移行と共に、人間のありようが変わって来ている観も否めない。

・「朝まで生テレビ」の出演者  
ゴツゴツした個性が際立つ？

西部進、野坂昭如、大島渚、小田実・・・

スマートだが生々しい闘争的現場には踏み込まない？

飯田泰之、瀧本哲史・・・

・国立精神・神経医療研究センター認知行動療法センターの大野裕所長は、いわゆる新型うつ症例について、苦悶の「表現型」の変化を指摘する。

# 3 おわりに

### 3 おわりに

・どうせ面倒がかかるなら、メンタルヘルス対策を、

単なるリスクマネジメント対象



個人と組織の成長と適応の促進剤

とすることが重要。

・こんな例もあります。。。。

# 3 おわりに

→オリンパス・ソフトの例





### 3 おわりに

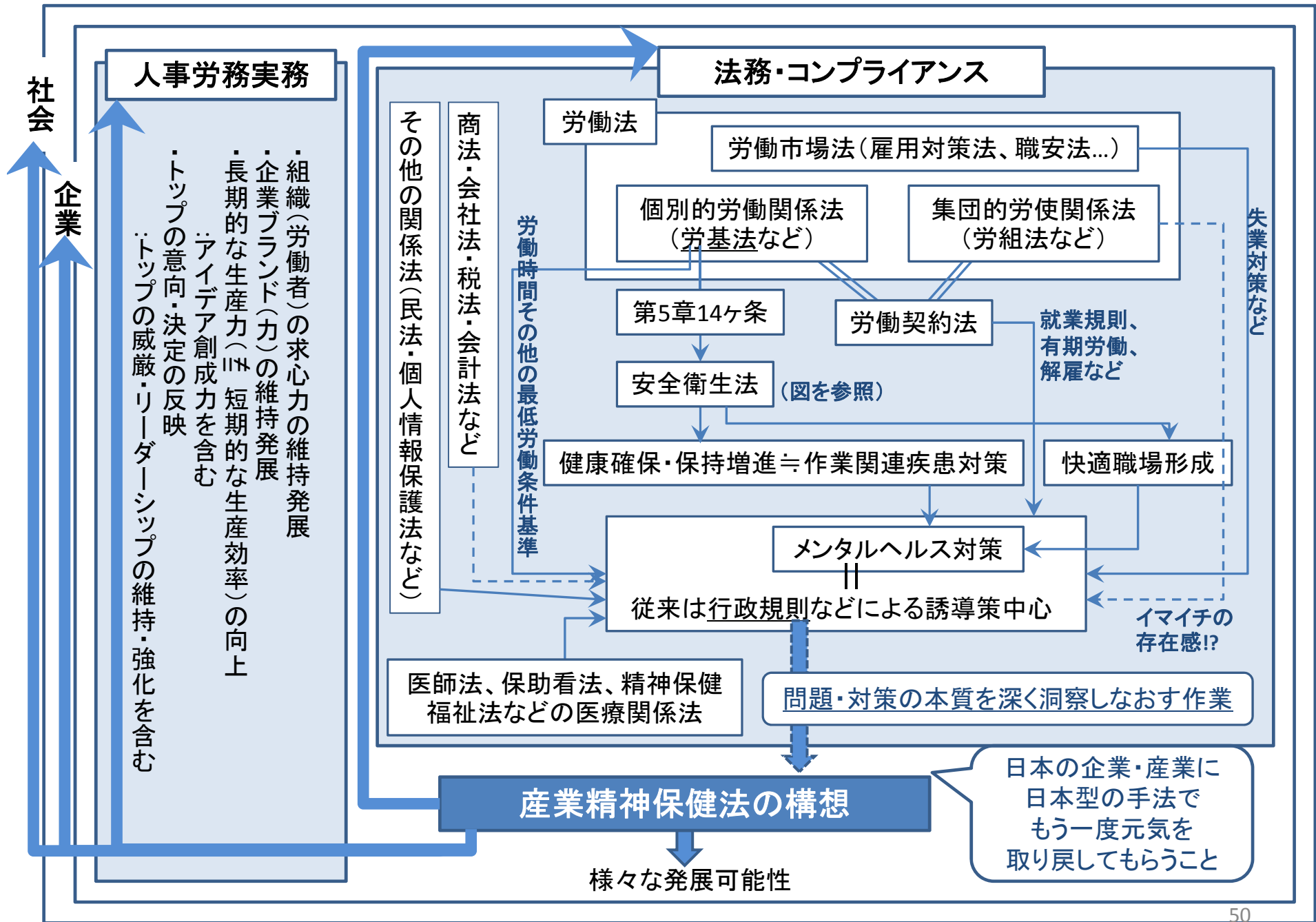
・理解の不十分な人事部長とは別に社長直轄の指揮系統ライン(健康管理室)をつくり、二人三脚で風通しの良い、働きやすい組織風土づくりを実践。

→自発的離職率0

→休業率激減

→社内結婚率上昇・・・etc.

「見えにくい問題」へのアプローチが「みえる実績」に結実。



## 提言 1 有意義なコミュニケーションと最適な関係の構築

個人と組織の双方がその強みと弱みを自覚し、適正な自信をもち、他者や社会と有意義なコミュニケーションをとり、最適な関係を築くことで、その資質を最大限に活かすこと。また、メンタルヘルスに関する偏見の排除に努めること。

## 提言 2 産業精神保健のためのPDCAサイクルの構築

労使は、産業精神保健のためのP（計画）D（実行）C（評価）A（改善）サイクルを構築し、適切に運用するため、生産的な協働を果たすこと。特に、不調者への対応にあたっては、個別事情に配慮しつつ、厳しさと優しさのバランスを重視すること。

## 提言 3 専門機関と社会の連携

専門機関等は、その専門性の維持向上と知見の公開に努めるとともに、適正な情報交換を含め、企業その他社会との連携に努めること。

# 3 おわりに

ご静聴有り難うございました。