

2016年4月

近時のメンタルヘルス対策の実務

昨年6月に厚生労働省から公表されたデータによれば、平成26年度の精神障害の労災請求件数は、1,456件(前年度比47件増)、支給決定件数が497件(前年度比61件増)と、過去最多を記録しました<sup>1</sup>。また、労働安全衛生法の改正により、昨年12月からいわゆる「ストレスチェック制度」が施行され、一部を除き、事業主は、本年11月30日までの間に、第1回のストレスチェックを実施することが義務付けられています。

いまや、従業員を雇用する全ての企業にとってメンタルヘルス対策が重要な課題であることは論をまたず、ストレスチェックの実施はもちろん、各企業において人事に携わる全ての方が、現場において生じうる事態を具体的に想定し、いざ生じた場合には現場で実践していかなければなりません。

本稿では、まずは施行されているストレスチェック制度の概要や課題を整理した上で、メンタルヘルス問題が認識される場面を各場面に分けて、望ましい対応のポイントを指摘したいと思います。

1 ストレスチェック制度の概要と課題

(1) ストレスチェック制度とは

ストレスチェック制度は、概要、①労働者の心理的な負担の程度を把握するため、医師や保健師等による検査(ストレスチェック)を受ける機会を労働者に提供し、②事業主が労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施するとともに、③事業主が医師から意見聴取し、労働者の実情を考慮し、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を行う、という制度です。

(2) ストレスチェック制度の課題

このようなストレスチェック制度は、労働者が自

分のストレスの状態を知ること、ストレスをためすぎないように対処したり、ストレスが高い状態の場合は医師の面接を受けて助言をもらったり、会社側に仕事の軽減などの措置を実施してもらったり、職場の改善につなげたりすることで、メンタルヘルス不調を未然に防止するための仕組みです。もっとも、これによってメンタルヘルス不調を訴える労働者の数が劇的に減少するかどうかは未知数といえるでしょう。

すなわち、まず、そもそも労働者はストレスチェックを受検する義務がありません。また、ストレスチェックを受検し、労働者自身がストレスの状態を知ったとしても、事業主が知ることができる情報は、①事後に個別同意を得た場合か、②労働者が医師の面接指導を申し出た場合を除き、受検の有無に限られます。つまり、①②の場合でなければ、事業主は、ストレスチェックの結果を知ることができません。メンタルヘルスに関する情報が労働者にとって通常は会社に知られたくないセンシティブな情報であることからすると、ストレスチェック制度は、メンタルヘルス不調の未然防止に十分機能しない可能性があります。事業主が、ストレスチェック制度で法的に求められている情報の取扱いや不利益取扱いの禁止を遵守することはもちろんですが、このようなストレスチェックの制度上の限界からすると、後述のとおり、ストレスチェックの実施だけでは、対応としては十分とは言えません。やはり、引き続きメンタルヘルス対策が問題となる場面を想定し、あらかじめ対応策を整理しておくことが有益です。

そこで、次項では、メンタルヘルス対策が問題となる場面を整理し、それぞれの場面における対応策を検討したいと思います。

【監修者】 弁護士 塩津 立人  
tshiotsu@kitahama.or.jp

【執筆者】 弁護士 前園 健司  
kmaezono@kitahama.or.jp

本ニューズレターは法的助言を目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、弁護士の助言を求めて頂く必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所又は当事務所のクライアントの見解ではありません。本ニューズレターの発送中止のご希望、ご住所、ご連絡先の変更のお届け、又は本ニューズレターに関する一般的なお問合せは、下記までご連絡ください。  
北浜法律事務所・外国法共同事業 ニューズレター係  
(TEL: 06-6202-1088 E-mail: [newsletter@kitahama.or.jp](mailto:newsletter@kitahama.or.jp))

【大 阪】北浜法律事務所・外国法共同事業  
〒541-0041 大阪市中央区北浜 1-8-16 大阪証券取引所ビル  
TEL 06-6202-1088(代)/FAX 06-6202-1080-1130-9550

【東 京】弁護士法人北浜法律事務所東京事務所  
〒100-0005 東京都千代田区丸の内 1-7-12 サピアタワー14F  
TEL 03-5219-5151(代)/FAX 03-5219-5155

【福 岡】弁護士法人北浜法律事務所福岡事務所  
〒812-0018 福岡市博多区住吉 1-2-25  
キャナルシティ・ビジネスセンタービル4F  
TEL 092-263-9990/FAX 092-263-9991

<http://www.kitahama.or.jp/>

<sup>1</sup> 厚生労働省「平成26年度精神障害の労災補償状況」。

## 2 メンタルヘルス対策が問題となる場面

### (1) 従業員が欠勤・休職を求めた場合の問題

#### ア 診断書の提出の有無によって判断は変わる

従業員から欠勤・休職を申し出てきた場合、診断書の提出がないのであれば、産業医あるいは専門医への受診を促し、場合によっては受診命令を発令して、その診断結果に応じて、業務の軽減、欠勤の承認、休職命令の発令などの対応をすることになります。

他方、従業員が既に主治医から「就業不可」との診断書を取得しているときは、仮に使用者において当該診断書の信用性を疑う場合でも、使用者の一方的な判断で出勤を継続させることは避けなければなりません。なぜなら、診断書が出ている以上、その後症状の悪化や自殺等に至ったときには、使用者の勝手な判断として安全配慮義務違反の責任を問われる可能性が高まるからです。

#### イ 診断書を提出した場合の対応策

そこで、使用者としては、欠勤・休職を求める従業員の主治医に対し、診断書作成の根拠をヒアリングする必要があります。具体的には、当該従業員から同意書を取得した上、主治医に直接ヒアリングを行い、場合によっては、質問書を発信することになります。このヒアリングや質問書の送付の際に重要なのは、当該従業員が会社においてどのような業務に従事していたかを具体的に把握できるように主治医に対して説明を行うことです。なぜなら、主治医は、産業医と異なり、会社の業務内容に精通しているわけではないため、就業の可否等が抽象的になされていることが考えられるためです。主治医の回答では就業の可否が判然としない場合には、引き続き、産業医や専門医への受診を求め、就業の可否等を判断することになります。

このような受診の結果、欠勤・休職が相当と判断できる場合は、休職に入る前に、復職に備え、あらかじめ復職の最低条件を当該従業員と確認し合うことが望ましいところです。相互理解の上で休職に入ることが、復職時のトラブル回避につながるものと考えられます。

### (2) 欠勤・休職期間中の問題

欠勤・休職に入った当該従業員に対して、使用者としては、その期間中の従業員の状況の経過を把握し、資料化しておくことが必要です。このような資料が復職可否を判断する材料になります。具体的な資料としては、電話や面談の記録を作成するほか、

当該従業員から、必要に応じて報告書を作成してもらうことも考えられます。

この点、私傷病休職は、あくまで労働者の回復を一定期間待ち、その期間の解雇を猶予する趣旨の制度ですので、これらの負担が、治療の妨げとなる（会社のことを思い出して治療が遅れる）過度なものとならぬように配慮する規定、例えば、①主治医等からの意見聴取を前提とすること、②頻度や手段は適宜の方法によること、なども必要と考えられます。会社の担当者との直接の会話が当該従業員にとって精神的に相当な負担となるおそれがある場合には、面談等の頻度を数か月に1回としたり、連絡手段をメールとするなどの工夫をすることになります。

### (3) 従業員が復職を申し出た場合の問題

#### ア 復職可否の判断が必要となる時期

休職期間中の従業員については、遅くとも、満了の30日前までには、復職可否を判断できるようにしておく必要があります。特に、休職期間満了を解雇事由の一つとして定めている場合は、労働基準法第20条により、30日前の予告が原則として必要であるためです。他方、休職期間満了による自然（自動）退職と定めている場合は、そのような法律上の必要はないとしても、復職させるかどうか、復職させる場合に具体的にどのような業務に就かせるかを検討する時間的余裕が必要と考えられます。

#### イ 復職可否の判断のポイント

##### (ア) 問題となる場面

例えば、休職期間満了日の3ヶ月前において、当該従業員に対して復職の意思があるかを尋ね、仮に、復職を希望しない場合には、退職手続に進むこととなります。他方、当該従業員が復職を希望する場合には、使用者としては、当該従業員の主治医及び産業医等の両方から診断書を取得し、復職の可否を検討することになります。

ここで、主治医及び産業医等のいずれも復職可と診断した場合には、復職そのものについて特に判断に迷うことはないものと考えられます。問題となるのは、主治医は「復職可」とする一方で、産業医等が「復職不可」と判断した場合です。このような場合に、産業医等の意見のみに従って、当該従業員を休職期間満了にて退職させることは許されないと判断される可能性があるため、注意が必要です<sup>2</sup>。

<sup>2</sup> 一般論として、産業医が精神疾患についての専門医である場合には、産業医の意見によって退職させることも可能であると考えられやすいのに対し、産業医が精神疾患の専門でないという場合も多いため、このような場合にはより一層深刻な問題となります。

### (イ) 復職可否の判断における考慮要素

裁判例では、原則として従前の職務を通常程度行える健康状態に復したか否かを基準とするものの、片山組事件最高裁判決<sup>3</sup>以降、従前の職務だけではなく他の軽微な業務への配置転換の現実的可能性も検討するよう求める場合も多いところ<sup>4</sup>です。いずれにせよ、使用者は、復職可否の判断の前提として、当該従業員の状態を適切に判断しなければなりません。

実務上は、簡潔な記載しかない主治医の診断書のみで労働者が復職を求める事案が多数存在しますが、そのような場合でも、使用者としては、従業員の症状や状態を具体的に把握した上、産業医等と相談し、産業医等からの復職に対する意見を求め、復職の判断は慎重に行う必要があります。近時の最高裁判決<sup>5</sup>では、「使用者は、必ずしも労働者からの申告がなくても、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負っている」との判断がなされており、使用者は、今や、労働者から申告された内容を鵜呑みにして対応するだけでは安全配慮義務違反を免れないと考えられます。

### (ウ) 試し出社制度について

このような復職可否の判断を行うのに有用な方法の一つとして、いわゆる「試し出社」があります<sup>6</sup>。これは、復職可否の判断等を目的として、本来の職場などに、休職期間中に、試験的に一定期間継続して出勤させるものです。具体的な内容は、主治医や産業医等の意見を十分に聞いた上ではなりましたが、例えば、2週間から4週間程度の期間、定時に出社・退社してもらったうえ、一定の業務に就労してもらい、その日の内容を報告書にまとめて報告させるということになります。

試し出社を就業規則に明記し制度化することも考えられますが、そうした場合は、試し出社実施の義務が使用者に課されうることになり、例えば、明らかに就労不可であったとしても、試し出社を行わずに退職させると、手続違反を指摘されるリスクがあります。そのため、試し

出社制度については、適用場面を限定するか、あるいは、制度化まではせずに、事実上の制度として想定しておき、問題になる都度、当該従業員との間で、個別の合意に基づき、①あくまで復職可否を判断するための休職期間中の措置（つまり、復職を必ずしも前提としない措置）であること、②給与支給の有無、③試し出社中の労災事故は労災保険の対象とならないこと、④交通費の取り決め等を、書面化して実施することが有用と考えます。

## 3 総括

以上、メンタルヘルス対策が問題となる場面を個別に見てきましたが、平時における対応が重要であることも忘れてはなりません。

前掲最高裁判決<sup>7</sup>は、使用者に対し、メンタルヘルスに関する情報が「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」必要な措置を取ることを求め、労働者からのメンタルヘルスに関する申告がないからといって、使用者が安全配慮義務違反を免れるものではないとしています。

このような最高裁判決がある以上、ストレスチェック制度との関係でも注意が必要です。すなわち、上述のとおり、労働者にはストレスチェックを受検する義務がなく、仮に受検しなかったためにメンタルヘルス不調の発覚が遅れたとしても、使用者は、労働者が受検しなかったことだけを理由として責任を免れないと考えられるからです。

使用者としては、ストレスチェックを受検しなかった労働者に対して受検の勧奨を行うのはもちろん、定期健康診断（労働安全衛生法第66条）や、日常的な職場環境の確認を通じて、常に、労働者のメンタルヘルスに配慮する必要があります。特に、同じ職場の同僚、上司が、良い意味で、各々の様子を普段からよく観察し合い、変調に早期に気付くことができる職場環境づくりが最も大切です。

ストレスチェック制度は、あくまで、使用者が行うべきメンタルヘルス対策の一要素と位置付けておくべきでしょう。

以上

<sup>3</sup> 片山組事件（最判平成10年4月9日最高裁判所裁判集民事188号1頁）

<sup>4</sup> 独立行政法人N事件（東京地判平成16年3月26日労判876号56頁）等。

<sup>5</sup> 東芝うつ病・解雇事件（最判平成26年3月24日最高裁判所裁判集民事246号89頁）

<sup>6</sup> 「リハビリ出社（出勤）」「ならし出社（出勤）」という言葉も使われることもありますが、現時点で明確な整理はなされていないと思われまます。本稿では、「試し出社（出勤）」という用語を、必ずしも復職を前提としない制度という趣旨で使用しました。

<sup>7</sup> 前掲東芝うつ病・解雇事件