

## 『職場のメンタルヘルス対策の実務必携Q&amp;A』

**第1章 メンタルヘルスの実情と法律**

- Q 1 メンタルヘルスが問題とされる理由**……………2  
 1 メンタルヘルス問題と人事・労務問題／2 2 疾病としてのメンタルヘルスの不調の特性／4 3 安全配慮義務とメンタルヘルス／4
- Q 2 メンタルヘルスの不調の種類、原因**……………6  
 1 メンタルヘルスの不調の種類／6 2 会社が注意すべきメンタルヘルスの不調の原因／7
- Q 3 メンタルヘルス対策の必要な理由**……………9  
 1 会社が負っている安全配慮義務／9 2 メンタルヘルスと安全配慮義務／10 3 メンタルヘルス問題につき会社がとるべき措置・対応として注意すべき点／10
- Q 4 メンタルヘルスに関する法律**……………12  
 1 労働者の健康を保護するための法令／12 2 メンタルヘルス対策のための法令の例／13 3 会社として安全配慮義務を果たしているといえるために／14
- Q 5 メンタルヘルスの不調と労災認定**……………16  
 1 メンタルヘルスの不調に関する労災認定の増加／16  
 2 労災認定の一般的基準／16 3 心理的負荷が大きいと認められる場合（裁判における具体例）／17

**第2章 採用とメンタルヘルスをめぐる諸問題**

- Q 1 採用選考の際にメンタルヘルスについて尋ねてよいか**……………20  
 1 使用者の有する採用の自由と近時の傾向／20  
 2 雇入れ時の健康診断との相違／22

Q 2 採用選考時におけるメンタルヘルス不調の罹患歴の見分け方  
と詐称への対応 .....24

1 採用選考時にメンタル不調の罹患歴を調査することの  
可否 / 25 2 採用選考の時点で企業側がなし得ること  
 / 26 3 経歴詐称への対応 / 27

## 第3章 メンタルヘルスに対する日常的な体制 づくり

I 会社全体の体制づくり ..... 30

Q 1 会社としての心の健康問題への取り組み方 .....30

1 メンタルヘルス対策の必要性 / 30 2 メンタルヘルスの不調の原因の違い / 31 3 スムーズな労務対策のために / 31

Q 2 従業員のメンタル不調とプライバシー・個人情報への対応 .....33

1 「ストレスチェック」制度と労働者のプライバシーとの関連 / 33 2 裁判例にみる労働者のプライバシーへの配慮の必要性 / 34 3 実務上の配慮 / 35

Q 3 ストレスチェック制度の内容と活用の仕方 .....37

1 「ストレスチェック」制度とは / 37 2 「ストレスチェック」を受けての使用者の義務 / 38 3 労働者の義務 / 39

Q 4 中小企業でのメンタルヘルス対応の考え方 .....41

1 メンタルヘルス対策の難点 / 41 2 メンタルヘルス対策と就業規則、精神科医等専門医の確保 / 42

II 担当者・管理職の職務 ..... 44

Q 5 メンタルヘルスの対策担当者としての出発点 .....44

1 メンタルヘルス対策の二つの側面 / 44 2 メンタルヘルスの不調が生じることの予防 / 45 3 メンタル

ルヘルスの不調者が生じた場合に適切な対応がとれるための体制の整備／46

- Q 6 メンタルヘルス対策に関する職場管理職の役割と心構え……………47
- 1 メンタルヘルス対策と職場／47 2 メンタルヘルスの不調者と思しき部下がでた場合の対応／48
- 《答えます①》メンタルヘルス担当者の適正とは？……………49

## 第4章 メンタルヘルス不調者の早期発見と発見時の対応

- Q 1 メンタルヘルス不調者にみられるサイン……………52
- 1 メンタルヘルスの現れ方／52 2 メンタルヘルスの不調のサイン／53 3 メンタルヘルスの不調が表面にでにくい人／54
- Q 2 メンタルヘルスが不調と思われる社員がいる場合の一次的な対応……………55
- 1 メンタルヘルスの不調かと思った際の初動対応全般／55 2 メンタルヘルスの不調と思われる者をより悪化させないためには、安易な励ましや相手の不安なところ、心配なところを否定するアドバイスは避ける／56 3 メンタルヘルスの不調の有無、程度を明らかにする必要性をしっかりと認識することが大切／57
- Q 3 パワハラを受けていると誤解して出社を拒否する社員に対する解雇の際の留意点……………59
- 1 不就業と解雇／59 2 裁判例／60 3 設例へのあてはめ／61
- Q 4 メンタルヘルスの不調の原因が業務上の理由であるか否かの判断……………62
- 1 疾病と業務起因性／63 2 メンタルヘルスの不調

における業務起因性の判断基準・要素／63 3 業務起因性の判断における長時間労働時間数の目安／64

Q 5 突然、メンタルヘルスの不調を訴える者がでた場合の対応……67

1 労働者の私傷病と就業規則上の休職制度／67 2 就業不能か否かの判断／68 3 本人ではなく家族による申出の場合／69

Q 6 メンタルヘルスと従業員の受診義務と受診先の医師指定の可否……71

1 使用者が有する安全配慮義務と労働者のプライバシー／72 2 受診先の医師を指定することの可否／73 3 就業規則の規定の有無との関係／73

【文例1】 会社指定医師の受診要請書 ……………74

Q 7 会社からの受診命令に従わない者に対する対応……76

1 業務命令としての受診命令に従わない場合／77 2 メンタルヘルスの不調が疑われるにもかかわらず、あくまで受診をしない従業員に対する休職命令の可否／77

Q 8 メンタルヘルスの不調者への退職勧奨の是非 ……………80

1 退職勧奨の法的性格とその効果／80 2 退職勧奨によって労働契約終了の合意を得ても、労働契約終了の効力が否定される場合／81 3 メンタルヘルスの不調者には特に慎重な配慮が必要／82

Q 9 精神疾患者に対する解雇（休職手続の省略の可否） ……………84

1 従業員の傷病と解雇／85 2 治癒する見込みがない場合と休職／85

《答えます②》 専門医をどのように探したらよいか？ ……………86

## 第5章 休職とその期間中の対応

I 休職までの対応 …………… 90

Q 1	休職とはどのような制度か	90
	1 休職の定義および根拠／90	
	2 休職と休業、休暇との違い／91	
	3 休職の種類／91	
Q 2	傷病休職となる従業員の範囲（試用期間の者、契約社員等）	93
	1 傷病休職と就業規則／93	
	2 試用期間中の社員と傷病休職／94	
	3 いわゆる非正規雇用社員と傷病休職／95	
Q 3	有期契約社員に休職制度を設けていない場合の問題点	97
	1 パートタイム・有期雇用労働法／97	
	2 厚生労働省告示（厚労省ガイドライン）と裁判例／98	
	3 設例へのあてはめ／99	
Q 4	メンタルヘルスの不調のため出勤・欠勤を繰り返す従業員を休職させることの可否	101
	1 メンタルヘルスの不調により勤務が不安定な従業員への傷病休職の適用／101	
	2 会社としての対応／102	
【文例2】	休職発令書	104
Q 5	メンタルヘルスの不調な従業員を休職させる場合に会社がなすべき配慮	105
	1 メンタルヘルスの不調の原因における家族関係／105	
	2 メンタルヘルスの不調者の家族との連携についての注意／106	
	3 メンタルヘルスの不調者が単身者である場合／107	
Q 6	休職命令に従わない従業員に対する対応	108
	1 休職命令の可否（私傷病による業務不能の有無）／108	
	2 休職命令を行った後の許可なき出社に対して／109	
	3 休職発令を受けた者が主治医の診断を得ていると主張する場合／109	
II	休職中の対応	111
Q 7	休職中の労働契約関係で留意すべき点（その1）年次有給休	

暇、産前産後休業	111
1 休職中の従業員と年次有給休暇／111	
2 休職中の従業員と産前産後休業／112	
Q 8 休職中の労働契約関係で留意すべき点（その2）定年退職、 人員整理	114
1 定年退職と傷病休職制度／114	
2 人員整理と傷病休職制度／115	
Q 9 休職中の従業員に報告義務を課すこと、および活動の制限を 課すことの可否	117
1 休職中の従業員に傷病状況の報告義務を課すことの可 否／117	
2 休職中の活動の制限の可否／118	
Q10 従業員の休職期間満了に備えての会社の準備・対応	120
1 休職期間満了の旨の告知／120	
2 復職の申出に対する準備／121	
《答えます③》休職期間中の従業員との連絡は？	122

## 第6章 休職から復職または退職への対応

Q 1 休職中の従業員の復職可否の判断（その1）総論	126
1 傷病休職からの復職／126	
2 就業可能か否かの判断（大原則と例外）／127	
3 メンタルヘルスの不調に関する判断の困難さ／127	
Q 2 傷病休職からの復職の可否（その2）判断基準時・判断基準 業務についての考慮	129
1 傷病休職期間満了時に、通常の業務には復帰できない が、軽易な作業には復帰できる場合／130	
2 傷病休職期間満了時に、休職前の業務に従事できないが、別種の業 務であれば復帰できる場合／131	
3 当該従業員が職種・業務を特定している従業員である場合／132	

Q 3	職場復帰の判断と医師の診断書の要否	134
	1 傷病休職からの復帰の可否についての判断と診断書／ 134	
	2 復職の申出の際、復職の可能性については、労 使どちらが立証すべきなのか／135	
	3 診断書の提出を 拒む休職従業員に対して／135	
【文例3】	休職満了期間通知書	137
Q 4	傷病休職の従業員に対する復職の可否（就業の可否）の判断 について複数の医師の判断が分かれる場合の対応	138
	1 傷病休職からの復帰と医師の判断／138	
	2 異なる 結果の診断書がでた場合の対応／139	
	3 サード・オピ ニオンを聴取する場合の注意点／140	
Q 5	休職中の従業員が提出した診断書に疑問があるときの対応	142
	1 傷病休職からの復職における診断（診断書）の重要性 およびメンタルヘルスにおける診断書の問題点／142	
	2 主治医の診断（診断書）に疑問がある場合における主治医 との面談／143	
【文例4】	従業員が受診した専門医との面談要請書	145
【文例5】	職場復帰支援に関する情報提供依頼書	146
Q 6	休職していた従業員を復職させる場合、どの業務に復帰させ るべきか、あるいは復帰させることができるのか	148
	1 傷病休職していた従業員の復職先／148	
	2 試し出 勤（リハビリり出勤・リハビリり出勤）の効用とその条件／ 149	
Q 7	メンタルの不調により休職していた従業員の復職に関する周 囲への配慮	151
	1 使用者の安全配慮義務とメンタルヘルスの不調者の復 職／151	
	2 同僚たちへの説明と当該従業員のプライバ シー／152	
Q 8	メンタルヘルスの不調より復職する従業員の復職部署	154
	1 傷病休職していた従業員の復職先の指定／154	
	2	

当該従業員の職場・業務が特定されていない場合／155

3 当該従業員の職場・業務が特定されている場合／156

**Q 9 メンタルヘルスの不調による傷病休職期間が満了しても治癒しないために、自然退職とする（もしくは解雇する）場合に留意すべき点**…………… 157

1 そもそもメンタルヘルスの不調が業務上生じたものであるか、私傷病であるか／157 2 就業規則上、自然退職の扱いとなっているか、解雇の扱いとなっているか／158 3 短期間、軽作業に従事する期間を経れば、通常業務に復帰できる見込みがあるか否か。また、休職前の業務以外の業務に復帰させる業務を検討する必要があるか否か（その前提として、業務の特定した従業員であるか否か）／158 4 就業不能であることの判断に不安はないか／159

## 第7章 復職に際しての留意点等

**I 試し出勤（リハビリり入社・リハビリり出勤）**…………… 162

**Q 1 試し出勤（リハビリり入社・リハビリり出勤）制度の内容**…………… 162

1 メンタルヘルスの不調からの回復に有用な様子見／163 2 リハビリり入社・リハビリり出勤は会社にとって義務か否か／164 3 リハビリり入社・リハビリり出勤を行う際の一般的な手順／164

**Q 2 試し出勤（リハビリり入社・リハビリり出勤）を行ううえでの留意点**…………… 166

1 メンタルヘルスの不調とリハビリり入社・リハビリり出勤／166 2 リハビリり入社とリハビリり出勤の違い（基本的性格）／167 3 リハビリり入社とリハビリり出勤の開始における主な注意点／167 (1) 賃金支払義務／167 (2)



	労働災害、通勤災害／168	(3) リハビリ入社・リハビリ 出勤の中止／168	
<b>Ⅱ</b>	<b>復職後の留意点</b> .....		170
<b>Q 3</b>	<b>メンタル不調で休職していた社員が復職する際の配慮について の留意点</b> .....		170
	1	メンタル不調（心の病）の特性／170	
	2	厚生労働省のガイドライン／171	
	<b>【参考資料】 職場復帰支援の流れ</b> .....		173
<b>Q 4</b>	<b>メンタルヘルスの不調より復職した従業員の状況確認方法</b> .....		175
	1	メンタルヘルスの不調の特色の一つは再発の多さ／ 175	
	2	メンタルヘルスの不調からの復職者につき留意 して観察するのがよい点／176	
	3	問題となる兆候がみ えた場合の対応／176	
<b>Q 5</b>	<b>休職から復職した従業員に対する降格の可否</b> .....		178
	1	メンタルヘルスの不調の特色は完治の困難性／178	
	2	降格の可否（一般論）／179	
	3	本設例における降 格の可否（本設例へのあてはめ）／179	
<b>Q 6</b>	<b>復職後の軽作業への配置転換と賃金減額の可否</b> .....		181
	1	使用者の人事権としての業務変更と役職変更／181	
	2	職務変更、役職引下げに伴う賃金引下げの可否／182	
	3	職務等級制度における、職務変更・職務等級変更に伴 う賃金引下げ／183	
<b>Ⅲ</b>	<b>復職後の再発</b> .....		184
<b>Q 7</b>	<b>復職後の再発と再休職命令の可否</b> .....		184
	1	メンタルヘルスの不調の再発と対応／185	
	2	就業規則の規定と再休職の可否／185	
<b>Q 8</b>	<b>休職・復職を繰り返す従業員への対応</b> .....		187
	1	傷病休職制度の趣旨と設例との関連性／187	
	2	休職・復職の繰り返しといった事態に対応するための休職期 間の通算規定の導入／188	

## 第8章 精神障害が業務上疾病である場合（労働災害）

I	メンタルヘルスと安全配慮義務	192
Q 1	メンタルヘルスの不調が業務上の事由によると思われる場合の対応	192
	1 疾病の原因による使用者の対応の差異／192	
	2 従業員の疾病が私傷病である場合／193	
	3 従業員の疾病が業務上傷病である場合／193	
Q 2	従業員のメンタル不調における業務起因性（微妙な例）が疑われる事例と判断基準	196
	1 メンタル不調と業務起因性／196	
	2 業務起因性の裁判例類型／197	
	3 微妙な事案の発生自体を避けるための対応／198	
Q 3	メンタルヘルスの不調者が労災申請を希望した場合の対応	201
	1 疾病と労災申請／201	
	2 労災申請における労災保険給付請求書の事業主の証明欄／202	
	3 労働基準監督署の調査に対する対応／202	
Q 4	メンタルヘルスの不調に対して、会社が責任を負う場合	204
	1 使用者が労働者に対して負う安全配慮義務／204	
	2 安全配慮義務の内容～特にメンタルヘルスに関して／205	
	3 設例へのあてはめ／206	
II	安全配慮義務違反でよくみられる具体的問題	208
Q 5	メンタルヘルスと労働時間に関連する問題点	208
	1 メンタルヘルスの不調の原因としての長時間労働／208	
	2 厚生労働省の判断基準／209	
	3 参考裁判例／211	
	4 労働時間とメンタルヘルスの不調／212	
Q 6	メンタルヘルスと適切な残業管理との関係	213
	1 長時間労働と労災認定、安全配慮義務／213	
	2 参	

考裁判例からみる時間外労働管理の必要性／214	3
時間外労働の管理と業務量の調整／215	
<b>Q 7 変形労働時間制、フレックスタイム制、事業場外みなし制度、裁量労働制において、メンタルヘルス対策上、考えておくべきこと</b> ……………	216
1 変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制の概要／216	
2 変形労働時間制の場合／218	
3 フレックスタイム制の場合／218	
4 裁量労働制の場合／219	
<b>Q 8 メンタルヘルス問題を理由に転勤を拒否してきた場合の対策</b> ……………	220
1 企業における配転権および裁判例／220	
2 メンタルヘルスの不調をもっている労働者と配転命令／221	
<b>Q 9 海外出張・赴任とメンタルヘルス対策</b> ……………	224
1 海外出張・海外赴任の法的意味／224	
2 メンタルヘルスからみた場合の海外出張・海外赴任／225	
3 設例へのあてはめ／226	
<b>Q10 ハラスメントとメンタルヘルスの関連と対策</b> ……………	227
1 ハラスメントとメンタルヘルスの関連性／227	
2 具体的な裁判例／229	
3 会社のとるべき対策（骨子）／229	

## 第9章 メンタルヘルス問題に対応する就業規則の改訂文例

1 はじめに／232	2
2 私傷病休職制度の適用関係／233	3
3 メンタルヘルスの不調が疑われる者への受診命令／234	4
4 出勤停止等の措置／235	5
5 私傷病休職命令の要件／236	6
6 私傷病休職からの復職の判断／	

目次

238 7 リハビリり入社・リハビリり出勤に関する定め／  
239 8 復職後の欠勤に対する対応（休職期間の通算規定）／240 9 その他／242 10 メンタルヘルスに関連して整備すべき文例／242

事項索引..... 248  
判例索引..... 252  
著者略歴..... 255