

## 目 次

## 第1部 事前対策・事後対応

### 第1章 メンタルヘルスとは

#### 第1節 精神科医療の現状 ..... 2

I 就労問題と精神科医療の現状と課題——主として精神科医の 視点から .....	2
1 受診者数からみえてくること .....	2
2 外来と入院、リハビリテーション .....	3
3 社会的偏見（ステイグマ）ということ .....	5
4 精神科医療のゴールとは何か .....	6
(1) ノーマライゼーション .....	6
(2) ゴール達成のために精神科医療に必要なもの .....	7
5 就労をめぐり生じている問題 .....	8
(1) 医療と企業とのギャップ .....	8
(2) 診断書をめぐる問題 .....	9
(3) 薬をめぐる問題 .....	10
(4) 復職をめぐる問題 .....	12

## 目 次

II	期待されるシステム——企業と医療のインターフェースの充実	14
III	心理専門家によるEAPにできること、できないこと	17
1	医療との連携が必要	17
2	法律・ファイナンシャルの問題	17
3	体のチェックの重要性	17

## 第2節 心の病の諸症状と対策 .....19

I	うつ病	19
1	うつ病とは	19
2	うつ病の頻度と好発年齢	19
3	うつ病の誘因になりがちなこと	20
4	うつ病の治療	21
5	うつ病の予防	22
II	不安障害	23
1	不安障害とは	23
2	不安障害の頻度と好発年齢	24
3	不安障害の誘因になりがちなこと	25
4	不安障害の治療	25
5	不安障害の予防	26
III	心的外傷後ストレス障害(PTSD)	27
1	PTSDとは	27
2	PTSDの頻度と好発年齢	28
3	PTSDの誘因・予防・治療	28
IV	統合失調症	29
1	統合失調症とは	29
2	統合失調症の頻度と好発年齢	31

## 目 次

3	統合失調症の誘因になりがちなこと	31
4	統合失調症の治療	31
5	統合失調症の予防	33
V	境界性パーソナリティ障害	34
1	境界性パーソナリティ障害とは	34
2	境界性パーソナリティ障害の頻度と好発年齢	35
3	境界性パーソナリティ障害の治療	35
VI	アスペルガー症候群	36
1	アスペルガー症候群とは	36
2	アスペルガー症候群の頻度と好発年齢	37
3	アスペルガー症候群の治療	37

### 第3節 精神科医からみたEAP導入の必要性 .....39

I	精神科医療の最近の状況	39
II	障害者自立支援法と精神医療	40
III	EAPの役割と期待	41
IV	EAPの今後の課題	42

## 第2章 事前の予防策～心の病を防ぐ諸対策

### 第1節 労働者の心の健康動向 .....44

I	はじめに——増加する心の病の患者数	44
II	自殺	46

## 目 次

1	毎年発生する3万人の自殺者	46
2	自殺の原因・動機	50
3	職場における自殺者の特徴	51
4	自殺の兆候	51
III	精神障害	53
1	労働者の精神的ストレス等の状況	53
2	相談できる人の有無	54
3	精神障害に関する労災認定	55
(1)	基本的な考え方	56
(2)	対象となる精神障害	56
(3)	精神障害の成因に関する考え方（ストレス—脆弱性理論に基づく評価）	57
(4)	業務上の疾病的認定要件	58
(5)	業務による心理的負荷の評価方法	60
(A)	従来の評価方法／60	
(B)	従来の評価方法の問題点／61	
(6)	新評価表の特徴	61
(7)	「特別な出来事」等の取り扱い	62
(8)	「特別な出来事」がない場合	64
(A)	「具体的な出来事」へのあてはめ／64	
(B)	出来事ごとの心理的負荷の総合評価／65	
(9)	精神障害悪化の業務起因性	67
(10)	自殺に関する考え方	68
4	精神障害に関する労災状況	75

## 第2節 メンタルヘルスと法制度 ..... 76

I 労働安全衛生法.....	76
1 面接指導 .....	76
(1) 面接指導の義務化 .....	76
(2) 面接指導とは .....	76
(3) 対象となる労働者 .....	76
〔書式1〕 面接指導に係る申出書／77	
(4) 面接指導の実施 .....	78
(A) 面接指導を行う医師／78	
(B) 面接指導の時期／78	
(C) 面接指導における確認事項／78	
(D) 面接指導の結果についての医師からの意見聴取／78	
(E) 面接指導結果の記録の作成／78	
〔書式2〕 面接指導結果報告書および事後措置に係る意見 書（例）／79	
(F) 面接指導の申し出と実施に関するフロー／80	
(5) 事後措置の実施 .....	81
(6) 地域産業保健センターの活用 .....	81
2 メンタルヘルスに関する検査等 .....	82
II 障害者雇用促進法 .....	84
1 精神障害者に対する雇用対策の強化 .....	84
2 精神障害者保健福祉手帳とは .....	85
3 障害者雇用納付金 .....	86
4 障害者雇用調整金 .....	88
5 報奨金 .....	88

## 目 次

6 障害者に対するプライバシーの配慮	89
III 労働契約法	89
1 安全配慮義務とは	89
(1) 概 要	89
(2) 心身の健康も対象	90
(3) 「必要な配慮」とは	90
2 安全配慮義務違反に基づく企業の責任	90
IV 労働基準法	91
1 「時間外労働の限度に関する基準」の見直し	91
2 法定割増賃金率の引き上げ	93
3 時間単位年休	94
第3節 過重労働とメンタルヘルス	95
I 過重労働と精神障害発病との関係	95
1 過重労働による健康障害の判断	95
2 過重労働による心理的負荷と精神障害	95
(1) 時間外労働時間数に関する評価の考え方	96
(2) 極度の長時間労働	96
(3) 長時間労働の「出来事」としての評価	96
(4) 恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価	98
(5) そのほかの時間外労働に関する内容	98
(6) まとめ	99
II 電通事件にみる企業の安全配慮義務	100
1 事件の概要	100
(1) 勤務の状況	100
(2) 時間外労働の状況	101

## 目 次

(3) 自殺に至る経緯	101
2 裁判所の考え方	102
(1) 長時間労働による心身の疲労によるうつ病	102
(2) 安全配慮義務の考え方	102
(3) 会社の安全配慮義務違反	102
(A) 長時間労働の恒常化／102	
(B) 問題ある上司の対応／102	
3 事件から学ぶこと	103
III 過重労働による健康障害の防止対策	104
1 過重労働による健康障害防止のための総合対策	104
(1) 過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等の周知徹底	104
(2) 過重労働による健康障害防止のための窓口指導等	104
(3) 過重労働による健康障害防止のための監督指導等	104
(4) 過重労働による業務上の疾病が発生した場合の再発防止対策を徹底するための指導等	105
2 過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置	105
(1) 時間外・休日労働時間の削減	106
(2) 年次有給休暇の取得促進	106
(3) 労働時間等の設定の改善	106
(4) 労働者の健康管理に係る措置の徹底	106
IV 労働者の疲労蓄積度チェックリスト	107
1 労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト	107
2 家族による労働者の疲労蓄積度チェックリスト	109
V 過重労働対策事例	110
1 事例から学ぶこと	113
2 トップのリーダーシップ	113

## 目 次

3	安全衛生委員会、産業医等の活用	114
4	管理者の意識改革	115
5	休暇の取得促進	115
6	業務改善	115
7	自己管理	116
VII	就業規則規定例	116
1	残業の事前申請および事後報告	117
	〔書式3〕 残業申請書／118	
	〔書式4〕 残業結果報告書／119	
2	ノー残業デー	119
3	所属長の遵守事項	120
4	リフレッシュ休暇	120
VII	参考裁判例	121

## 第4節 セクハラ・パワハラとメンタルヘルス .....123

I	職場におけるセクハラ	123
1	均等法によるセクハラ対策	123
(1)	セクハラ対策の義務化	123
(2)	均等法上の「職場におけるセクハラ」	125
(A)	労働者／125	
(B)	職 場／125	
(C)	性的な言動／126	
(3)	「職場におけるセクハラ」の種類	126
(A)	対価型セクハラ／126	
(B)	環境型セクハラ／126	
(4)	セクハラ・チェックリスト	127

## 目 次

2	セクハラとメンタルヘルス	128
3	セクハラと労災	129
(1)	特に心理的負荷が強いセクハラの取り扱い	129
(2)	繰り返されるセクハラの評価	130
(3)	セクハラ事案の留意事項	130
(4)	セクハラに関する新評価表	131
(5)	まとめ	131
4	職場環境配慮義務違反に基づく企業の責任	131
II	職場におけるパワハラ	133
1	パワハラ対策	133
(1)	パワハラの定義と行為類型	133
(2)	パワハラ・チェックリスト	135
2	パワハラとメンタルヘルス	135
3	パワハラが発生した場合の企業の責任	135
4	パワハラと労災認定	138
(1)	労災認定の事例	138
(2)	労災請求動向	138
5	パワハラ対策の基本的な考え方	144
III	ハラスメント対策事例	145
1	相談体制の整備	145
2	研修会・講演会の開催	145
3	ハラスメント対策マニュアルの作成	146
4	会社の方針	146
5	人事評価への反映	147
IV	ハラスメント防止規程	147
〔書式5〕 ハラスメント防止規程（例）		/ 148
V	ハラスメント対策における優先事項	152

## 目 次

### 第5節 労働者的心の健康の対策 ..... 154

I 労働者的心の健康の保持増進のための指針 .....	154
1 心の健康づくり計画 .....	154
2 4つのメンタルヘルスケアの推進 .....	155
(1) セルフケア .....	155
(2) ラインによるケア .....	155
(3) 事業場内産業保健スタッフ等によるケア .....	155
(4) 事業場外資源によるケア .....	155
3 セルフケア .....	156
(1) 教育研修・情報提供 .....	156
(2) 相談体制の整備 .....	156
(3) セルフチェックの機会 .....	156
4 ラインによるケア .....	156
(1) 職場環境等の把握と改善 .....	157
(2) 労働者からの相談対応 .....	157
(3) 教育研修・情報提供 .....	157
5 事業場内産業保健スタッフ等によるケア .....	157
(1) 教育研修、知識修得等の機会の提供 .....	158
(2) 方針の明示等 .....	158
(3) 体制の整備 .....	159
(4) 推進担当者の選任 .....	159
(5) 専門家の活用 .....	159
(6) 意見の尊重 .....	159
6 事業場外資源によるケア .....	159
II 事業場における具体的対策 .....	160

## 目 次

1 心の健康づくり計画	160
(1) メンタルヘルス方針の決定・表明	160
(2) 心の健康づくり計画策定	160
(3) 計画実施	161
(4) 評価・見直し	161
2 セルフケア	161
3 ラインによるケア	162
4 事業場内産業保健スタッフ等によるケア	163
5 事業場外資源によるケア	164
6 複数の相談窓口	166
〔書式6〕 メンタルヘルス相談窓口について（社員への告 知文）／167	
III 就業規則規定例	168
1 セルフケア	168
2 ラインによるケア	168
3 事業場内産業保健スタッフ等によるケア	168
第6節 産業カウンセラーの活用	170
I 産業カウンセラーとは何か	170
1 カウンセリングとは	170
2 産業カウンセラーとは	170
II 産業カウンセラーの歩み	171
1 アメリカにおける産業カウンセリングの起源	171
2 日本における産業カウンセリング	172
3 日本におけるEAPと産業カウンセリング	173

## 目 次

4 産業カウンセリングの現状とこれからの産業カウンセラー の課題	174
III 企業における産業カウンセラーの役割とは	174
1 産業カウンセラーが見た職場	174
2 産業カウンセラーと企業のかかわり方	179
3 産業カウンセラーの3つの柱	180
(1) 産業カウンセリングの領域・機能	180
(2) メンタルヘルス対策への援助	180
(A) カウンセリング／181	
(B) リラクセーション／181	
(C) メンタルヘルス教育／181	
(D) メンタルヘルス不調者等の早期発見と対処／181	
(E) 管理監督者へのコンサルテーション／182	
(F) 企業への働きかけ／182	
(3) キャリア開発への援助	182
(4) 職場における人間関係開発への援助	182
(A) 組織開発／182	
(B) 対人関係開発／183	
4 THPにおける産業カウンセラーの役割	183
5 4つのケアにおける産業カウンセラーの役割	187
(1) はじめに	187
(2) セルフケア	188
(A) 概要／188	
(B) 事例／192	
(3) ラインによるケア	192
(A) 概要／192	
(B) 事例／193	

## 目 次

(4) 事業場内産業保健スタッフ等によるケア	194
(A) 概 要／194	
(B) 事 例／194	
(5) 事業場外資源によるケア	195
6 職場復帰支援における産業カウンセラーの役割	196
7 身近で小さな相談室としての役割	198
(1) 概 要···198	
(2) 具体的な取り組み	200
<b>第7節 個人情報に関する留意点</b>	203
I 健康情報について事業者が講すべき措置	203
II 厚生労働省通達の考え方	203
1 健康情報と個人情報	203
2 メンタルヘルスに関する健康情報の医療機関からの取得	204
3 メンタルヘルスに関する健康情報の主治医や家族からの取得	206
III 社員のメンタルヘルス対策における留意事項	207
1 第三者提供	207
2 慎重な取り扱いが重要	208
3 不必要な情報は収集しない	208
IV 個人情報保護に関する事例	209
V 個人情報保護に関する規定	210
1 個人情報取得に関する同意	210
2 利用目的の個別利用	211
3 主治医からの健康情報の取得	211

第3章 事後の対応策  
～社員が心の病を発症したら

第1節 社員が精神疾患にかかったら ..... 212

- I 業務上か業務外（私傷病）か ..... 212
- II 業務災害と私傷病との取り扱い ..... 212
- III 業務災害に当たるかのポイント ..... 213
- IV 労災申請手続 ..... 219
- V 精神疾患発症時の手続 ..... 219

第2節 私傷病による業務軽減措置 ..... 221

- I 不完全な労務提供を受領する必要があるか ..... 221
- II 片山組事件の影響 ..... 221
- III 労働安全衛生法の増悪防止措置 ..... 222
- IV 適切な業務軽減措置とは ..... 223

第3節 私傷病休職制度 ..... 226

- I 私傷病休職制度とは ..... 226
- II 問題の所在と適切な規定の必要性 ..... 227
- III 企業の休職制度の状況 ..... 227
  - 1 社員を一定期間休職させる制度や慣行の状況 ..... 228
  - 2 休職のルールについての規定の形式 ..... 229

## 第4節 私傷病休職制度の適用・期間の設定・ 発令の要件

.....230

I 私傷病休職制度の適用範囲 .....230

〔書式7〕 私傷病休職規程および就業規則への定め／232

II 私傷病休職発令の要件 .....233

III 私傷病休職期間の設定 .....234

## 第5節 私傷病休職制度を認めるか否かにあた って注意すべきこと

.....237

I まずは合意による休職がベスト .....237

II 周囲の協力を得る場合 .....237

1 プライバシー権と個人情報 .....237

2 周囲の協力を得る限度 .....238

III 休職の判断 .....240

1 医学的根拠の必要性 .....240

2 会社指定医への意見聴取 .....241

3 就業規則に受診義務を定める .....243

4 主治医の医療情報開示 .....244

5 会社指定医 .....245

6 受診命令に従わない場合 .....245

〔書式8〕 休職申請書／247

〔書式9〕 当社指定医の受診命令書①／247

〔書式10〕 当社指定医の受診命令書②／248

〔書式11〕 症状の聞き取り、調査等の同意書／249

## 目 次

.....

〔書式12〕 休職命令書／249

第6節 私傷病休職期間中の病状報告 ..... 252

I	病状報告の必要性	252
II	労働契約上の報告義務	252
III	病状報告は合理的な範囲で	253
IV	就業規則に病状報告義務を定めること	254
V	休職期間中の対応例	254

〔書式13〕 休職状況報告書／255

第7節 休職期間の通算) ..... 257

I	休職、復職を繰り返す社員	257
II	休職期間通算規定をおく	257
III	どこまで通算できるのか	258
IV	通算する期間と不利益変更	259

第8節 復職可否の判断基準と退職・解雇の問題 ..... 262

I	休職期間満了時復職できなければ解雇（退職）	262
II	職場復帰支援の手引きにおける職場復帰可否の判断基準	262
III	私傷病休職からの復職に関する裁判例の検討	264
1	治癒の概念の変化	264
(1)	従前の裁判例	264
(2)	回復の程度をより広く解する裁判例等	265
2	従前の職務レベルを厳格にとらえ回復していないと判断した例	266

## 目 次

3 職種を特定して雇用された社員の場合 .....	268
4 休職期間を残しての解雇の場合 .....	268
5 会社の健康状態把握に対し社員が協力しない場合 .....	270
6 欠勤期間を残していたこと、会社のメンタルヘルス対策の不備等により解雇を認めなかった事例 .....	271
<b>IV 私傷病による精神疾患に関する解雇が争われたその他の裁判</b>	
<b>例の検討</b> .....	272
1 解雇は厳格に判断される .....	272
2 裁判例 .....	272
(1) 精神分裂病（現在は統合失調症）が解雇当時においても改善されなかったとして解雇が有効とされた例 .....	273
(2) 勤務成績不良、会社業務運営の妨害等の理由による解雇が有効とされた例 .....	273
(3) 躍状態等で心身の障害、疾病等のため業務に堪えないとしてなされた普通解雇が有効とされた例 .....	274
(4) 事理弁識能力等の有無が問題となった例 .....	275
<b>V 休職期間満了時の対応と解雇・退職</b> .....	276
<b>第9節 復職判断の方法</b> .....	278

I 復職判断の際の問題点 .....	278
II 復職を判断するのは誰か .....	278
III 治癒したことを証明するのは誰か .....	278
IV 主治医の診断書に疑問が生じた場合 .....	280
V 主治医の意見を聴く .....	281
VI 主治医の診断書や意見聴取のポイント .....	282
VII 会社指定医の意見を聴く .....	283

## 目 次

〔書式14〕 社員面談記録／287

〔書式15〕 診療情報提供書／288

〔書式16〕 復職命令通知書／290

## 第10節 復職復帰支援、軽減業務、リハビリ出勤と復職後の労働条件 ..... 291

I	職場復帰支援の手引き	291
II	職場復帰の際、軽減業務を認める必要があるのか	293
1	業務量	293
2	勤務時間	293
3	業務内容	294
III	軽減業務の場合の条件	294
IV	復職後の労働条件	296
1	役職の引き下げ	296
	〔書式16〕 役職限定で入社した者の労働条件変更の連絡と同意	297
2	職能資格・等級の引き下げ	298
V	リハビリ出勤	299
1	リハビリ出勤とは	299
2	リハビリ出勤を認めるべきか	300
3	リハビリ出勤の種類	301
4	リハビリ出勤をめぐる裁判例	302
	〔書式18〕 休職者のリハビリ出勤規程（例）	303
	〔書式19〕 リハビリ出勤（申出・変更）申請書	306
	〔書式20〕 リハビリ出勤（承認・変更承認）通知書	307
	〔書式21〕 リハビリ出勤終了申請書	309

**第11節 過重労働下で精神疾患の症状がみられたら** .....311

I 長時間労働の是正	.....311
II 残業しないよう指導しても労働者が応じない場合	.....313
III 適正な業務配分と求められる対策	.....315
IV 企業に求められる対応のまとめ	.....316
V セクハラとの関係と対応策	.....317
1 セクハラとは	.....317
2 セクハラとなる「性的な言動」とは	.....317
3 セクハラの加害者・被害者	.....317
4 セクハラの判断基準	.....318
5 企業がとるべきセクハラ対策	.....319
6 セクハラ発生時の対応	.....319
(1) 相談者からの事実確認を行う	.....319
(2) 行為者・第三者からの事実確認を行う	.....320
(3) 行為者・被害者に対する適切な処置	.....320
(4) セクハラの再発防止に向けた措置	.....321
7 被害者がメンタル不調を訴えた場合	.....321

**第4章 メンタルヘルスをめぐる訴訟実務**

**第1節 総 論** .....323

**第2節 過重労働による自殺とメンタルヘルス** .....325

## 目 次

I 法 令 .....	325
1 過重労働とは .....	325
2 判断指針と認定基準 .....	325
3 過重性についての判断 .....	328
II 過重労働による自殺と労災認定（労災不認定処分取消訴訟） .....	328
1 自殺と労災認定 .....	328
2 過労自殺と労災認定 .....	329
3 労災不認定処分取消訴訟 .....	330
(1) 業務起因性 .....	330
(A) 長時間労働の立証／330	
(B) 労働時間以外の要素の立証／335	
(C) 業務起因性における医師の判断／337	
(2) いかなる労働者を基準として考えるべきか .....	338
III 会社に対する損害賠償請求 .....	338
1 そもそもうつ病に罹患していたかどうか .....	339
2 うつ病が発症した時期 .....	341
3 業務とうつ病罹患・自殺との間の相当因果関係 .....	341
(1) 因果関係の立証の程度 .....	341
(2) 労災認定における因果関係との相違 .....	342
(3) 裁判上の争点 .....	343
(A) 労働時間の過重性の立証／343	
(B) 業務内容の過重性の立証／344	
(C) 業務以外の要因の立証／344	
4 安全配慮義務違反または注意義務違反 .....	345
(1) 安全配慮義務違反または注意義務違反の有無 .....	345
(2) 予見可能性 .....	346
5 過失相殺 .....	348

## 目 次

(1) 電通事件高裁判決における過失相殺の類推適用	348
(2) 電通事件最高裁判決の実務への影響	349
(3) 電通事件最高裁判決後の裁判例	349
(4) 過失相殺の主張を控訴審段階で追加することの可否	350
6 損益相殺	351
(1) 賠償額から控除される保険給付	352
(2) 将来給付分は非控除	352
(3) 特別支給金の非控除	353
(4) 遺族厚生年金についての調査の重要性	353
7 過失相殺と損益相殺の先後関係	354
8 寄与度減額（心因的要因等）	354
IV 和解による解決	356
1 会社側のメリット	356
2 遺族側のメリット	356
3 和解の方向性	356
V 過重労働等によりうつ病後遺症が残った案件	357

### 第3節 パワハラとメンタルヘルス ..... 359

I パワハラとは	359
II パワハラによる自殺と労災認定（労災不認定処分取消訴訟）	361
1 判断指針と認定基準	361
2 労災関連の裁判例	363
(1) 業務起因性	363
(A) パワハラ行為の立証——一般的な証拠資料／363	
(B) 資料収集の方法／364	
(2) 認定初期の裁判例	365

目 次	
(3) 業務起因性を否定した裁判例	367
(4) 近時の裁判例の動向	368
III 会社に対する損害賠償請求	371
1 安全配慮義務違反を認容した裁判例	372
2 安全配慮義務（予見可能性）を否定した事例	376
3 過失相殺	379
4 損益相殺	381
5 総 括	381
第4節 セクハラとメンタルヘルス	383

## 第2部 現場のケーススタディ Q&A ——EAP の活用も含めて——

Q1 社内のメンタルヘルス対策	386
Q2 残業の抑制、社員の健康管理の増進	390
Q3 メンタルヘルスに関する労災請求	393
Q4 社内でのコミュニケーションの円滑化	395
Q5 ハラスメント相談窓口	399
Q6 リハビリ出勤	403
Q7 海外でのうつ病	406
Q8 出向社員のメンタル不調	410
Q9 派遣労働者のメンタル不調	416
Q10 産業カウンセラーの活用	423
Q11 退職勧奨	428

## 目 次

Q12 メンタルヘルス紛争のリスク回避	431
Q13 残業削減が困難な場合のリスク回避	436
Q14 EAP の考え方と具体的な取り組み	439
Q15 メンタル不全者に対する EAP カウンセリングの具体例	454
Q16 システムズ・アプローチによる問題解決	470
Q17 リチーミング研修による問題解決	474
Q18 非定型うつ（新しい型のうつ）と対応	479
・事項索引／481	
・判例索引／489	
・書式索引／495	
・執筆者一覧／496	