

企業のメンタルヘルス対策

第1部：休職に関する法律実務

2012年3月14日

社会保険労務士法人 大野事務所

目次

はじめに

第1章 : 休職・復職における実務

第2章 : メンタルヘルス不調者と使用者責任

第3章 : 近年の裁判例

おわりに

はじめに

メンタルヘルスに関する法律・指針
および社会情勢の変遷について

【資料1. 変遷一覧表】

第1章 休職・復職における実務

1. 休職制度とは
2. 採用・入社時における問題
3. 休職における問題
4. 復職における問題
5. 就業規則における休職規定のポイント

1. 休職制度とは

- 法律上の規定はない

「ある従業員について労務に従事させることが不能または不適當な事由が生じた場合に、使用者がその従業員に対し労働契約関係そのものは維持させながら労務への従事を免除することまたは禁止すること」と定義できる。

(菅野和夫:労働法より)

- 「傷病休職・事故欠勤休職」は解雇の猶予措置と解されている

2.採用・入社時における問題

- 採用試験において精神障害の既往歴を確認することは違法か

- 採用内定者が精神疾患であることが判明した者を解雇できるか

- 入社後に精神疾患が判明した者を解雇できるか

3. 休職における問題

- 精神疾患で断続的に欠勤する者を休職させられるか

- 医師の診療をうけることや医師との面談を拒否されたら

このような場合、労働者に対し、医師の受診を命じ得るかが問題となるが、最高裁判所は、就業規則等において受診命令を発し得ることが定められている場合には、労働者の疾病の治癒回復という目的との関係で合理性ないし相当性がある限り、労働者は労働契約上、その指示に従う義務があるとされている。

電電公社帯広局事件（最高裁一小判決 昭61・3・13）

就業規則上に受信命令規定がなくても、労働者に対して使用者が指定する医師の受診義務を肯定する裁判例は多いようです。

4. 復職における問題 1/2

● 復職可否の判断基準

※短時間・軽微な作業での復職可能と診断された場合の可否判断

「治癒」の定義

原則として「**従前の職務を通常**の程度に行える健康状態に復したときをいう」(平仙レース事件)と解すべきであり、したがって、ほぼ治癒したが従前の職務を遂行する程度には回復していない場合には、復職は権利として認められないのが原則となる。(アロマカラー事件)

しかし、**当初は軽易作業に就かせていればほどなく通常業務へ復帰できるという回復ぶりである場合には、使用者がその配慮を行うことを義務付けられる場合もある。**(エール・フランス事件)

使用者による治癒の認定については、当該労働者は診断書の提出などによって協力する義務がある。(大建工業事件)

4.復職における問題 2/2

- 管理職であった者を管理職として復職させることの是非
- メンタル不調者の復職後の処遇変更(降給)
- 復職後に欠勤を繰り返す者への対応

5.就業規則における休職規定のポイント

- 休職制度適用対象者の限定

※試用期間中の者、入社1年未満の者、定年後の再雇用者など

- 断続的欠勤における休職発令

- 会社指定医(産業医)への受診命令、および定期報告の義務

- 休職期間通算の取扱い(復職後の通算)

- 休職制度適用回数制限

- 自然退職の取扱い

【資料2. 休職に関する規定例】

第2章 メンタルヘルス不調者と使用者責任

1. 安全配慮義務とは
2. 使用者責任と民法規定
3. 災害補償は使用者の責任
4. 長時間労働・過重労働と精神障害
5. ハラスメントと精神障害
6. 精神障害等と労災認定

1.安全配慮義務とは

安全配慮義務とは、労働契約に付随して、使用者が労働者に負う義務(債務)のこと。労働者が業務に起因して生命や安全が脅かされるようなことがないよう、事業者が労働者の健康を配慮するという義務を自動的に負うことをいう。

使用者は“報酬支払義務”にとどまらず、**労働者の生命および身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務(安全配慮義務)**を負っており、労務管理責任や安全管理責任は、部下をもって業務を遂行するラインの管理監督者にある。職業病等の予防義務は“**事前防止義務**”のみならず、万一罹患発病した場合においても、その発病後の“**増悪防止義務**”を含むものとされている。

● 労働契約法5条(労働者の安全への配慮)

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう必要な配慮をするものとする。

2.使用者責任と民法規定

● 民法415条(債務不履行による損害賠償)

債務者がその債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。債務者の責めに帰すべき事由によって履行をすることができなくなったときも、同様とする。

● 民法709条(不法行為による損害賠償)

故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

● 民法715条(使用者責任)

ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。

2.使用者に代わって事業を監督する者も、前項の責任を負う。

3.災害補償は使用者の責任

- 補償しないと罰せられる

労働基準法119条によって、使用者が災害補償義務を怠ると処罰される。

- 労災補償は無過失責任

使用者に過失があるか否かにかかわらず、補償責任を負わなければならない。

- 補償額は責任の程度にかかわらず、所定の全額

故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

労災保険という保険制度を設けて確実に補償を受けられるようにした！

4.長時間労働・過重労働と精神障害

● 長時間労働とは

◆ 常軌を逸した長時間労働

◆ 恒常的な長時間労働

・日勤者が、深夜時間帯(22時～翌5時)に及ぶような長時間労働が度々あるような状態。

◆ 極度の長時間労働

・数週間にわたり生理的に必要な最小限度の睡眠時間(4時間～5時間)を確保できない程の長時間労働になっている状態。

・精神疾患においては、発症日前1ヶ月間におおむね160時間を超える時間外間労働がある状態。

● 年間限度目安時間

2085時間(年間法定上限) + 720時間(60時間 × 12月) = 約2800時間/年

※ 一昨年(H22年)の労基法改正内容がポイント

5. ハラスメントと精神障害

● セクハラ、いじめ・パワハラと精神障害

◆ 職場のいじめ・嫌がらせの類型

- ・身体的苦痛（暴力、傷害等）
- ・精神的苦痛（暴言、罵声、悪口、プライバシーの侵害等）
- ・社会的苦痛（仕事を与えない、社員旅行・飲み会に参加させない等）

● 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議報告書のご紹介

【資料3. ワーキング・グループ報告 概要】

6.精神障害等と労災認定

- 近年の労災補償状況

【資料4. 精神疾患等労災補償状況等】

- 「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」の見直し

【資料5. 心理的負荷による精神障害の認定基準の概要】

- 労災で休業期間中の者は解雇できない

第3章 近年の裁判例

- 裁判例1：日本瓦斯(日本瓦斯運輸整備)事件

休職期間満了による退職は有効

- 裁判例2：東芝事件

休職期間満了による解雇は無効

- 裁判例3：積善会事件

社員の自殺は、過重労働によるうつ病発症が原因

【資料6. 裁判例解説資料】

【資料7. 過労自殺事案における行政訴訟の裁判例一覧表】

【資料8. 自殺事案における労災民事損害賠償訴訟の裁判例一覧表】

おわりに 本日の講義内容

第1章 : 休職・復職における実務

第2章 : メンタルヘルス不調者と使用者責任

第3章 : 近年の裁判例

ご静聴ありがとうございました

※ 紙面の都合によりご準備できませんでしたが、
以下の資料が参考になりますのでご紹介いたします。

① 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き
中央労働災害防止協会(中災防)制作

② 心理的負荷による精神障害の認定基準について
(基発1226第1号 平成23年12月26日)

③ 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議
ワーキング・グループ報告 参考資料集