

2025.1.29

第16回人事労務セミナー

メンタルヘルス従業員への対応方法

～実践編～

法律事務所ASCOPE
弁護士 小林 一樹

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 メンタルヘルス従業員対応の全体像
- 3 メンタルヘルス従業員の対応のポイント
- 4 まとめ
- 5 質疑応答

1 本セミナーの目的

- ・近年メンタルヘルスに起因する精神疾患を原因とする紛争が増えている
 - ・精神疾患を抱える従業員の背景事情として問題従業員化するリスクを孕んでいることが往々にして存在する
 - ・センシティブな内容であることから、会社ができること、会社が行わなければならないことを理解しておく必要がある
- ➡本セミナーでは、会社の意思決定プロセスの流れに沿って、個別具体的な対応方法を紹介する。

1 本セミナーの目的

◆相談事例の紹介

とある従業員が適応障害を発症したとして「1か月間の自宅療養を要する」との診断書を提出してきた。

会社はどのように対応すべきか。

なお、会社が従業員の勤務態度等を調査したところ、実は他の従業員からこの従業員の勤務態度や言動がかなり問題視されていることが判明した。

1 本セミナーの目的

◆メンタルヘルス従業員とは

一般に、精神疾患を発症したことによって通常の勤務等が行えない従業員を指す。

「適応障害」や「うつ病」の診断が下されているケースが多い。

治療期間に大きな差があり、適応障害は1～6か月、うつ病は3～6か月ほどかかることがあるとされる。

2 メンタルヘルス従業員対応の全体像

従業員からの申告(診断書の提出)



初動対応

(診断内容・原因の確認、対応内容の検討)



休職命令発令



休職期間満了



休職延長 or 復職(配置転換) or 退職

3 メンタルヘルス従業員対応のポイント

◆初動対応1

- ・従業員から、メンタルヘルスを理由に欠勤したいとの申告がなされる
- ・診断書を従業員自ら進んで提出してくる場合もある
- ・従業員から症状やその原因を聞き取れる場合は聞き取る

3 メンタルヘルス従業員対応のポイント

◆初動対応1のポイント

- ・症状を明らかにしてもらったためにも診断書の提出がない場合には会社から提出を求めるべき
- ・従業員と面談を設ける際は、長時間にわたる面談等を行うことは避ける方が無難(症状悪化を主張されるリスク)
- ・療養を要する期間(診断書に書いてある場合が多い)及び発症原因の聞き取りが重要

3 メンタルヘルス従業員対応のポイント

◆初動対応2(休職命令発令に向けた取り組み)

- ・発症原因の探求、私傷病か労災か(業務起因性の有無)
 - ➡ただし、休職命令発令の要否には直結しない
- ・休職制度の確認
- ・会社の意向を検討し始める
 - ➡療養期間が1か月の場合、時間に余裕がないことが多い

3 メンタルヘルス従業員対応のポイント

◆初動対応2(休職命令発令に向けた取り組み)

<私傷病か労務災害か>

業務起因性とは、仕事と負傷、疾病、障害又は死亡との間に因果関係がある状態をいい、工作中(事業主の支配下にある状態)に原因を受けて負傷、疾病、障害又は死亡に至ったと認められることをいう

➡過重労働の有無(長時間残業)、パワハラ等の有無など

※厚生労働省による「心理的負荷による精神障害の認定基準」参照

➡労災の場合、労災対応・解雇制限(労働基準法第19条1項)が発生

3 メンタルヘルス従業員対応のポイント

◆初動対応2のポイント(休職制度の例)

(休職)

第●条 従業員が次の各号の一に該当するときは、**休職を命ずる**ことがある。ただし、第1号及び第2号の場合、その傷病が休職期間中の療養で**治癒**(治癒とは、従来の業務を健康時と同様に通常業務遂行できる程度に回復することを意味する。以下同じ。)する蓋然性が高いものに限る。

- (1) 業務外の私傷病による欠勤が最初の欠勤日より連続して30日を超え、その傷病が治癒しないとき
- (2) 精神又は身体上の疾患による欠勤が最初の欠勤日より連続して30日を超え更なる療養を要するとき、その他精神又は身体上の疾患により労務提供が不完全であると会社が認めたとき
- (3) 在籍出向、その他会社の命令により転出するとき
- (4) 前各号の他、会社が特に必要と認めたとき

2 従業員は、傷病による休職期間中は**療養に専念**しなければならない。

・
・
・

3 メンタルヘルス従業員対応のポイント

◆初動対応2のポイント(休職制度の例)

(休職期間)

第●条 休職期間は前条第1項各号の休職事由を考慮の上、次の期間を限度とする。

(1) 前条第1項第1号及び第2号の事由によるもの

勤続満1年未満の者 3か月

勤続満1年以上の者 6か月

(2) 出向、転出による休職 出向、転出している期間

(3) 前条第1項第4号の事由によるもの 必要な期間

2 会社が特に認めた場合は、前項の期間を短縮又は延長することがある。

・
・
・

(休職中の給与)

第●条 休職中の給与は、無給とする。

3 メンタルヘルス従業員対応のポイント

◆初動対応2のポイント(休職制度の例)

(復職)
第●条

会社は、休職期間満了時までには休職事由が消滅したものと認めた場合は、原則として休職前の職務に復職させる。ただし、会社は、業務上の必要に応じて、**休職前の職務と異なる職務に配置する** ことがある。この場合、**当該職務に応じた降格・給与の減額等の調整を行うことができる**。

- (2) 休職期間満了日以前に休職事由が消滅した場合は、従業員は速やかにその旨を会社に通知し、復職願を提出しなければならない。また、休職の事由が傷病による場合は医師の診断書(治癒証明書)を復職願に添付しなければならない。
- (3) 前項による診断書の提出に際して、**会社が診断書を作成した医師に対する面談等による事情聴取を求めた場合、従業員はその実現に協力しなければならない**。
- (4) 第2項の診断書が提出されたか否かにかかわらず、会社はいつでも、療養及び傷病の状況について従業員に報告を求めることができ、**会社は、会社の指定する医師への受診を命じる** ことができる。会社は、従業員が正当な理由なくこれを拒否した場合、第2項の診断書を休職事由が消滅したか否かの判断材料として採用しないことがある。
- (5) 休職期間満了までに休職事由が消滅しない場合は、**休職期間満了の日をもって当然退職とする**。

・
・
・

3 メンタルヘルス従業員対応のポイント

◆初動対応2のポイント(休職制度の例)

(退職)

第21条 従業員は次の各号のいずれかに該当するに至ったときは、それぞれ決められた日をもって退職とし、従業員としての身分を失う。

(4) 休職期間が満了したとき

・
・
・
休職期間満了の日

3 メンタルヘルス従業員対応のポイント

◆初動対応2のポイント(休職制度のまとめ)

- ・休職制度の存在、休職期間の確認
- ・主治医に対する事情聴取、産業医面談への協力
- ・復職時の判断(治癒)、配置転換及び労働条件変更に係る規定
- ・当然退職の規定

➡会社が何をできるのかを適切に把握することが重要

3 メンタルヘルス従業員対応のポイント

◆休職命令発令のポイント

- ・書面によるべき
- ・休職制度、休職期間の明示(根拠条文を含む)
- ・復職期間満了時の手続の説明
- ・診療情報提供同意書を取得しておく

3 メンタルヘルス従業員対応のポイント

◆ 診療情報提供同意書

＜診療情報提供同意書とは＞

従業員が主治医に対して、会社等に自身の診療情報（個人情報）を提供することに同意する旨を通達する書面

➡就業規則に主治医に対する事情聴取等を可能にする旨の規定が設けられている場合が多くなってきたが、後々の紛争（個人情報保護法違反等）を予防するためにも、個々の労働者からその都度同意を得ておく方が無難。

3 メンタルヘルス従業員対応のポイント

◆ 診療情報提供同意書

・同意を得ておくべき提供情報のポイント

- ①発症から初診までの経過
- ②治療経過
- ③現在の状態(業務に与える症状及び薬の副作用の可能性などを含めて)
- ④就業上の配慮に関するご意見
- ⑤傷病の原因・既往症・治療内容等について

➡単にカルテだけを求めるのではない

3 メンタルヘルス従業員対応のポイント

◆ 診療情報提供同意書

従業員から同意が得られなかった場合は??

➡ 取得する理由を説明して説得を試みる

※ 復職の可否に係る判断に必要であること、拒否した場合の見通し(復職可能性に関する立証責任が労働者側にあること)の説明など

➡ 産業医面談を受診してもらう

※ 主治医面談と産業医面談の関係

3 メンタルヘルス従業員対応のポイント

◆産業医面談の重要性

従業員が産業医面談を拒否し続けると??

・ワコール事件(大阪地判平30・3・28)

「そして、Y就業規則50条の2によれば、休業者の復職に当たり、会社の医師による復職可否の判定が必要とされているところ、Xは、A医師その他のYが指定する医師との面談を一貫して拒否しており、当該面談が実現していないことに照らすと、Yが本件休業命令を撤回しなかったことも合理的な対応であったと認められる。」

→復職希望労働者に不利に作用(傷病治癒による復職可能性の立証責任は労働者が負担)

3 メンタルヘルス従業員対応のポイント

◆産業医面談の重要性

主治医と産業医の意見が対立した場合は??

- ・東京電力パワーグリッド事件(東京地判平29・11・30労経速2337号3頁)
- ・NHK(名古屋放送局)事件(名古屋高判平30・6・26労判1189号51頁)

➡産業医の復職不可の判断に基づく退職扱いが有効と判断されたケースでは、①休職または傷病発生以前からの当該従業員の行動や健康状態を、何らかの形で産業医が把握していた、②産業医が、人事担当者や直属の上司らと連携をとっていた、③主治医との連絡や情報共有を積極的に行っていたなどの事情が、結果的に会社側に有利な判断を導くことが多い(ただし、ハードルは高い。)

4 まとめ

◆休職期間満了時の判断

- 治癒していると判断した場合
 - ➡ 原則、元の職務に復職させる
 - ※必要に応じて配置転換を検討する(安全配慮義務履行との関係)。
- 治癒しなかったものと判断した場合
 - ➡ 当然退職等(合意退職、退職勧奨も検討する余地がある)
 - ※前提として配置転換を検討する必要があることが多い。

4 まとめ

◆全体のポイント

- 私傷病か労災か（解雇制限の有無に留意する）
- 休職制度の運用
- 主治医面談と産業医面談（復職可能性の判断材料）
- 配置転換（軽減業務）の可能性（安全配慮義務の履行）
- 当然退職以外の道もある（合意退職、退職勧奨）

4 まとめ

◆相談事例の紹介(再掲)

とある従業員が適応障害を発症したとして「1か月間の自宅療養を要する」との診断書を提出してきた。

会社はどのように対応すべきか。

なお、会社が従業員の勤務態度等を調査したところ、実は他の従業員からこの従業員の勤務態度や言動がかなり問題視されていることが判明した。

4 まとめ

従業員からの申告(診断書の提出)



初動対応

(診断内容・原因の確認、対応内容の検討)



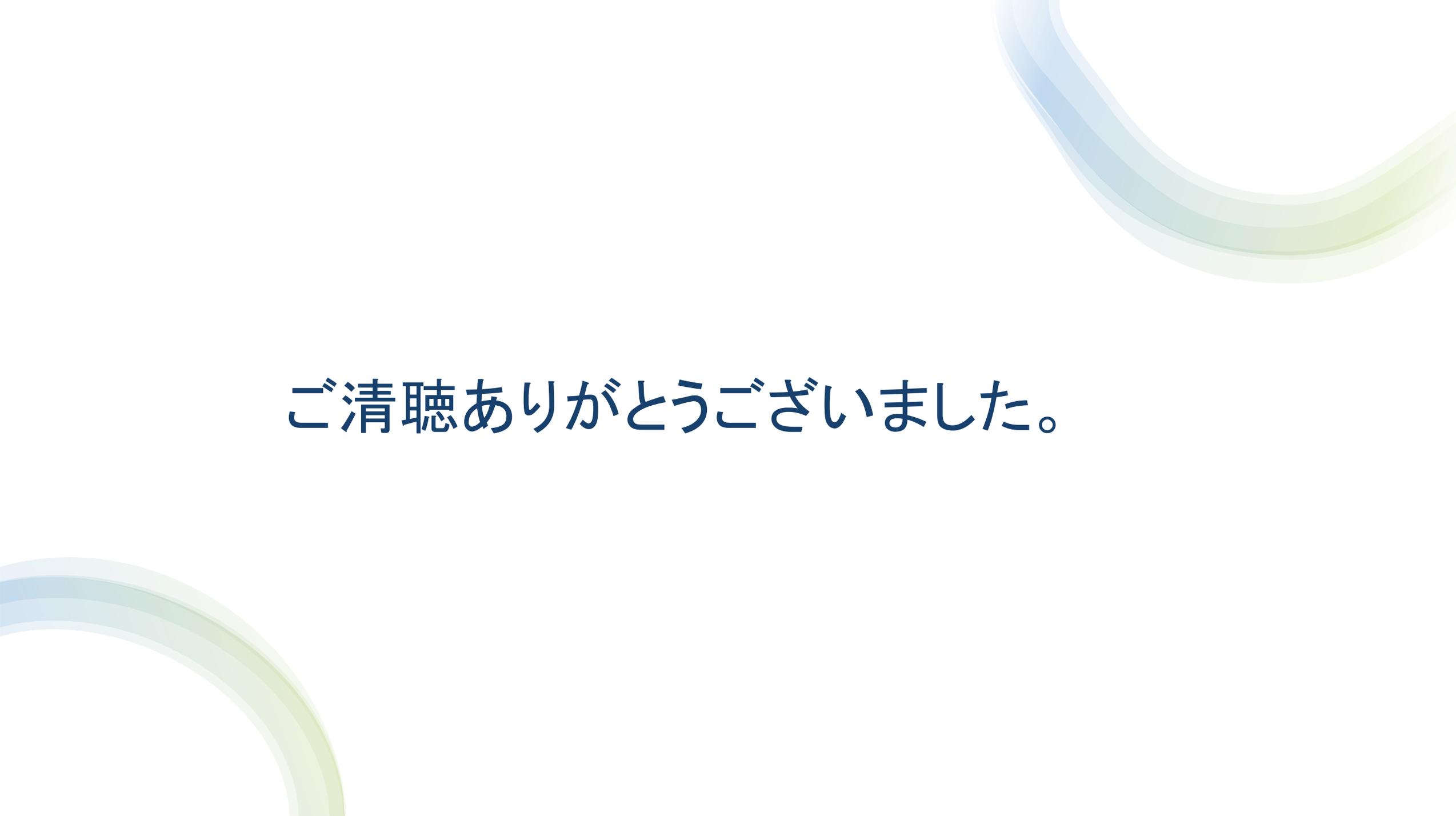
休職命令発令



休職期間満了



休職延長 or 復職(配置転換) or 退職



ご清聴ありがとうございました。