

「職場のメンタル・ヘルスに関する法的問題 ーメンタル・ヘルス不調の予防と補償を中心として」

明治大学法学部 青野 覚

はじめに

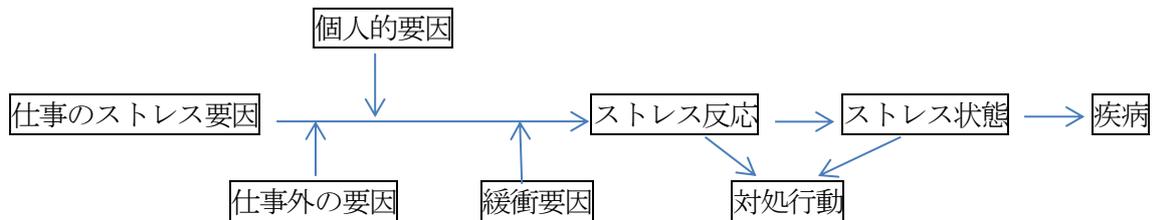
(1)メンタル・ヘルスと職場のストレス

①メンタル・ヘルスとは

- * 「メンタル・ヘルス」概念：第3回国際精神衛生 Hygiene 会議宣言（1948年）、日本国憲法25条『健康』で文化的な生活の保障』の解釈
- * 「健康」概念：「完全な身体的、精神的及び社会的に良好な状態 well-being であり、単に疾病あるいは病弱でないということではない。」（1946年 WHO 憲章前文）



②「職業性ストレス・モデル」



参照：NIOSH 米国立職業安全保健研究所

(2)わが国の現状

：「強い不安・ストレス」状況、「脳・心疾患」・「精神障害等」労災補償の状況、「自殺者」状況

(3)メンタル・ヘルス不調の今日的要因

：判断業務・対人関係業務・精神的緊張の高い業務などによる「疲労の質的变化」

I メンタル・ヘルス不調の予防

1 労基法上の労働時間規制による使用者の法的義務ー職場環境整備義務の基盤

* 長時間労働とメンタル・ヘルス不調発症の関連性

(1)法定労働時間原則

①労働時間「数」の規制（32条）

②労働「時刻」の「特定」主義と「明定」主義（15条、89条）

(2)実労働時間「算定」原則

①通算制度（38条）：実績主義原則の適用

②労働時間管理義務と労働時間記録保存義務（109条）

* 労働時間管理義務に関する通達（平成13年基発339号他）

2 安衛法上のメンタル・ヘルスに関する事業主の予防義務

(1) 「労働者の心の健康の保持増進」指針（平 18・3・31 基発 033100 1 号：法 70 条の 2 第 1 項）

- ①衛生委員会等の調査審議事項（則 22 条 8 乃至 10 号、10 号＝労働者の精神的健康保持増進）
- ②メンタル・ヘルス・ケア推進主体：セルフ・ライン・事業所内スタッフ・事業場外資源によるケア
- ③実施過程：教育研修・情報提供、職場環境把握と改善、メンタル・ヘルス不調への気づき・対応、職場復帰支援

(2) 医師による面接指導制度（法 66 条の 8、則 52 条の 2、52 条の 3）

- ①対象労働者：時間外労働が月 100 時間を超え且つ疲労の蓄積が認められる労働者（受診義務あり）
- ②事業主の面接指導の実施義務と事後措置実施義務（記録作成保存、医師の意見聴取、就業場所の変更・作業の転換・労働時間の短縮・深夜業の回収減少等、衛生委員会等への報告等）

(3) ストレス・チェック制度（法 66 条の 10、平 27・4・15 省令 94 号、告示 251 号、指針）

—平成 26 年 6 月 19 日成立、平成 27 年 12 月 1 日施行—

- ①目的：(a)労働者自身の気づきのための定期検査の実施及び(b)職場環境の改善を通じての、メンタル・ヘルス不調の未然防止（一次予防）
- ②対象：従業員数 50 人以上の事業場の一般健診対象労働者（受検義務なし：極めて機微性の高いことから一律に義務付けることは不相当との判断）
- ③検査実施の事業主の義務（法 1 項）：対象労働者全員にストレス・チェックを受検する機会の提供義務
- ④検査実施過程
 - (i)事前：事業者による方針の表明と衛生委員会等での調査審議
 - (ii)実施方法：(a)心理的負担程度の検査の実施、(b)検査結果の労働者自身への通知（医師等が労働者の同意を得ずに事業主への検査結果を提供することの禁止）、(c)希望労働者の医師による面接指導の実施と記録保存、(d)医師意見を勘案して事後措置の実施
- ⑤集団ごとの検査結果の集計・分析とその結果を踏まえた職場環境改善の事業者の努力義務：個別労働者の同意不要。但し、10 人を下回る集団の場合には全労働者の同意がない限り検査結果を事業主に提供してはならない（個々の労働者の特定のおそれがあることから）。
- ⑥労働者の不利益取扱いの禁止：面接指導申出を理由とした不利益取扱い、受検しないことを理由とした不利益取扱い、面接指導結果を理由とした不利益取扱いの禁止
- ⑦労基署への年度ごとの報告書の提出義務

3 労契法及び民法に基づく使用者の配慮・注意義務

(1) 労契法の安全配慮義務規定（6 条）に基づく使用者の「配慮義務」

①安全配慮義務規定の意義

：「労働契約関係の信義則にもとづく付随義務」の実定法化の意義

例) 陸自八戸駐屯地事件 最 3 小判 昭 50・2・25、川義事件 最 3 小判 昭 59・4・10

②近時判例による安全配慮義務の「内容」の豊富化

- ・「物的・人的安全環境の整備」義務：施設等の整備、人員配置・安全教育・労務管理体制の整備
- ・「適正かつ継続的な健康把握・管理」義務：労働時間・労働状況把握義務の履行
- ・「増悪防止措置」義務：個々の労働者の年令・健康状態に応じて従事する作業時間・内容の短縮・変更及び就業場所の変更等の履行
- ・「メンタル・ヘルス・ケア」義務：加重労働が精神面に及ぼす影響の把握及び具体的対応策の実施
- ・「いじめ発見・防止義務」：発見・制止・回復支援・再発防止措置の実施

②事案類型と認定要件

- (i) 「異常な出来事」：「発症前日まで」の強度な身体的・精神的負荷が「著しい」と認められるかの観点から客観的・総合的に認定
 - (ii) 「短期の過重業務」：発症前1週間に、日常業務比較して「特に過重な」身体的・精神的負担の存否から認定
 - (a) 過重性評価の観点＝「同僚等（同年令・経験を有する同僚で基礎疾病を有していても日常業務を支障なく遂行できる者）」にとっても特に過重であったかを客観的・総合的に評価
 - (b) 具体的評価要素：労働時間、不規則勤務、拘束時間の長い勤務、出張の業務、交替制・深夜勤務、作業環境、精神的緊張を伴う業務
 - (iii) 「長期間の過重業務」：発症前6ヵ月間の恒常的な長時間労働等の業務の過重性から発症時の疲労蓄積の程度の判定に基づき認定
 - ・労働時間の評価目安＝業務の量的過重性の評価：
 - (a) 発症前1か月乃至6か月間1か月あたり45時間を超える時間外労働時間：業務との関連性徐々に強まると評価
 - (b) 発症前1か月間100時間又は発症前2か月乃至6か月間80時間を超える時間外労働時間：業務との関連性が「強い」と評価
 - (c) 休日のない連続勤務が長く継続：業務との関連性をより強めると評価
- (5) 「精神障害・自殺」に関する認定基準（平成11・9・14基発544号、平成23・12・26基発1226号第1号）
：労基法規則35条別表9号の該当性認定基準＝「メンタル―メンタル」類型

①対象疾病

：「ICD-10 国際疾病分類第10回修正」の主としてF2（統合失調症等）F3（気分障害）F4（神経症性障害、ストレス関連障害等）

②認定要件と認定の考え方

- (i) 認定要件：(a) 対象疾病の発症、(b) おおむね発症前6か月間に業務による「強い心理的負荷」の存在、(c) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと
- (ii) 基本的考え方：
 - (a) 論拠：「ストレス―脆弱性理論」
 - (b) 心理的負担評価の観点：当該労働者の主観的受け止め方でなく、「同種の労働者（職種・職責・年齢・経験等が類似する者）」の受け止め方という観点から客観的に評価

③具体的判断基準（別表1「業務による心理的負荷評価表」、別表2「業務以外の心理的負荷評価表」）

：おおむね発症前6か月間の業務による出来事・その後の状況を把握して、3段階に区分して総合評価。「強Ⅲ」と評価される場合、認定要件を充足と評価

- (i) 「特別な出来事」ある場合：「強」評価⇒「強い心理的負荷」認定
 - (ア) 「心理的負荷が極度」出来事：生死にかかわる業務上の病気・ケガなど
 - (イ) 「極度の長時間労働」：発症前1か月間160時間超（発症前3週間120時間超）の時間外労働

(ii) 「特別な出来事」がない場合＝総合評価

(a) 評価プロセス：(ア)「別表1の具体的な出来事への当てはめ」⇒(イ)「出来事の心理的負荷の強度の評価」⇒(ウ)「出来事が複数ある場合、全体を一つの出来事として総合評価（強＋中・弱→強、中＋弱→中、弱＋弱→弱）」

(b) 評価の方法：出来事と出来事後の状況を一連のものとして総合評価

(c) 「恒常的長時間労働の存在」の場合（項目16）：「強」評価⇒「強い心理的負荷」認定

(ア) 発症前連続2か月間1か月あたり120時間超の時間外労働

(イ) 発症前連続3か月間1か月あたり100時間超の時間外労働

(d) 業務以外の心理的負荷の判定：「強」該当出来事が特に強度な場合等でないときは、原則として要件(c)を充足しないと判定。

④自殺の認定について

(i) 基本認識：「業務により精神障害を発病した者が自殺を図った場合には、精神障害によって正常に認識、行為選択能力が著しく阻害され、自殺を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害されている状態に陥ったものと「推定」し、業務起因性を認める。」

(ii) 精神障害による自殺の取扱い（平成11・9・14基発544号）

(a) 法12条2の2第1項（給付制限）の結果発生を意図した「故意」に該当せず。

(b) 遺書等は、自殺経緯に係る一資料として評価。

(6) 行政訴訟における認定基準についての判決例の見解

①認定基準自体の捉え方

例) 平塚労基署長事件 東京地判 平24・4・5 労経速 2146号3頁

②「同種の労働者」の意義：「通常想定される範囲の同種の労働者の中で最も脆弱な者」

例) 豊田労基署長（トヨタ自動車）事件 名古屋高判 平15・7・8

2 労災民訴による使用者の補償責任についての法的問題

—過重業務事案における安全配慮義務に基づく損害賠償「額」認定に関する判例の動向

・「過失相殺」＝「労働者の自身の健康情報の秘匿」の評価

・「素因減額」＝「せい弱性などの特性等（性格）」の考慮

：「同種の業務に従事する労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れる」か否かによる判定（参照 電通事件最2小判 平12・3・24）

例) 東芝（うつ病・解雇）事件 最2小判 平26・3・24

おわりに—職場復帰（三次予防）に関する法的問題点

(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」（平成16年、同21年、同24年改訂）

(2) 片山組事件最高裁判決（最1小判 平10・4・9）以降の裁判例の動向

：片山組最判の判例法理を前提・引用して判定する傾向の定着

(i) 職務・業務内容が「特定」されていない労働契約関係の事案：

例) 独立行政法人N事件 東京地判 平16・3・26、キャノンソフト情報システム事件 大阪地判 平20・1・25 ほか

(ii) 職務・業務内容が「特定」されている労働契約関係の事案：

例) 北海道龍谷学園事件 札幌高判 平11・7・9、カントラ事件 大阪高判 平14・6・19 ほか

中央労働委員会 平成 27 年度関東地区労使関係セミナー（第 1 回）

基調講演・参考資料

平成 27 年 7 月 3 日（金） 13:00～16:00

中央大学駿河台記念館 2 階 281 号室

参考資料 1 [Relax 職場における心の健康づくり](#)
[～労働者の心の健康の保持増進のための指針～](#)

参考資料 2 [ストレスチェック制度リーフレット](#)
[「2015年12月からストレスチェックの実施が義務になります。」](#)

参考資料 3 [ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ](#)