安全配慮義務　判例とその意義

-産業保健スタッフのためのリスクマネジメント-

特定非営利活動法人健康経営研究会　岡　田　邦　夫

安全配慮義務　判例とその意義

産業保健スタッフのためのリスクマネジメント

1. *安全配慮義務とは-判例から学ぶ*
2. 産業保健スタッフのミッション
3. メンタルヘルス不調に関わる判例
4. 産業保健スタッフの経営的視点

判例法理

安全配慮義務

陸上自衛隊事件　（最高裁 昭和 50年2月25日第三小法廷判決）

陸上自衛隊員が、自衛隊内の車両整備工場で車両整備中、後退してきたトラックにひかれて死亡した事例で、国の公務員に対する安全配慮義務を認定した。

国は、公務員に対し、国が公務遂行のために設置すべき場所、施設もしくは器具等の設置管理又は公務員が国もしくは上司の指示のもとに遂行する公務の管理にあたつて、公務員の生命及び健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務（以下「安全配慮義務」という。）を負つているものと解すべきである.（中略）けだし、右のような安全配慮義務は、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入つた当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるべきもの

損害賠償請求事件　https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/111/052111_hanrei.pdf

判例法理

安全配慮義務

川義事件（最高裁 昭和59年4月10日第三小法廷判決）

宿直勤務中の従業員が盗賊に殺害された事例で、会社に安全配慮義務の違背に基づく損害賠償責任があるとされた。

雇傭契約は、労働者の労務提供と使用者の報酬支払をその基本内容とする双務有償契約であるが、通常の場合、労働者は、使用者の指定した場所に配置され、使用者の供給する設備、器具等を用いて労務の提供を行うものであるから、使用者は、右の報酬支払義務にとどまらず、労働者が労務提供のため設置する場所、設備もしくは器具等を使用し又は使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、**労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務**（以下「安全配慮義務」という。）を負つているものと解するのが相当である。けだし、右のような安全配慮義務は、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入つた当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるべきものであって・・・

https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/180/052180_hanrei.pdf

安全配慮義務履行における2つの義務

1. 危険を予知する義務-予見可能性

働く人達の周囲にある危険を予見すること
（例：過労死と残業時間）

・部下の様子がおかしいと気づくこと
・いつもと違う部下の様子を察知すること

リスクを予見

2. 適切な措置を講じる義務-結果回避

予知した危険が生じないよう措置を講じること
（例：過労死予防のため残業時間管理）

・災害や健康障害が発生しないよう迅速に対応すること
・指揮命令権者の責務として安全・健康対策を遂行すること

現実化防止
対　策

業務に内在する危険性の回避

ⓒOKADA K. NPO.KKK

使用者の予見可能性-1

■介護職員が長時間労働によりうつ病発症し自殺、遺族から損害賠償請求

本件自殺前6か月間の一郎の時間外労働時間は99時間30分に及んでおり、特に本件自殺前1か月間の時間外労働時間は166時間を超えていた上、前記(3)で指摘した業務内容自体の重さ及びE所の責任者に就任することによる業務量及び精神的負荷の増加も考慮すると、一郎の担っていた業務は過重なものであったと評価することができる。

長時間にわたり業務に従事する状況が継続するなどして、疲労や心理的負荷等が過度に蓄積すると、労働者の心身の健康を損なう危険性のあることは周知の事実であり、うつ病等の精神障害を発症した者に自殺念慮が出現して自殺に至ることは社会通念に照らして異常な出来事といえないから、長時間労働時間等によって労働者が精神障害を発症し、自殺に至った場合において、使用者が、長時間労働等の実態を認識し、又は認識し得る限り、使用者の予見可能性に欠けるところはないというべきであって、予見可能性の対象として、うつ病を発症していたことの具体的認識等を要するものではないと解するのが相当である。

判　決	被告は原告花子に対し2544万2822円・・太郎に・・・、次郎に対し2223万8025円・・・を支払え。

⇨ 労判1064号 52頁

https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/752/082752_hanrei.pdf

使用者の予見可能性-2

■介護職員が長時間労働によりうつ病発症し自殺、遺族から損害賠償請求

労働者が労働日に長時間にわたり業務に従事する状況が継続するなどして、疲労や心理的負荷等が過度に蓄積すると、労働者の心身の健康を損なう危険のあることは周知のところである。

労働基準法は、労働時間に関する規則を定め、労働安全衛生法65条の3は、作業の内容等を特に限定することなく、事業者は労働者の健康に配慮して労働者の従事する作業を適切に管理するように努めるべき旨を定めているが、それは、前記のような危険が発生するのを防止することをも目的とするものと解される。これらのことからすれば、使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないよう注意する義務を負うと解するのが相当であり、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の前記注意義務の内容に従って、その権限を行使すべきである。

判　決	被告は原告花子に対し2544万2822円・・太郎に・・・、次郎に対し2223万8025円・・・を支払え。

⇨　労判　1064号 52頁

https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/752/082752_hanrei.pdf

法律

労働契約法 平成20年3月1日施行

労働契約法（以下「法」という。）については、本年3月13日に第166回国会に提出され、審議が重ねられてきたところであるが、第168回国会において一部修正の上11月28日に成立し、本日平成19年法律第128号として公布されたところである。法は、公布の日から起算した3か月を超えない範囲において政令で定める日から施行される。

（厚生労働省発基第1205001号　平成19年12月5日）

（労働者の安全への配慮）

第5条　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できるよう、必要な配慮をするものとする。

通達

労働契約法の施行について

5. 労働者の安全への配慮（法第5条関係） (2)内容

ア 法第5条は、使用者は、労働契約に基づいてその本来の債務として賃金支払義務を負うほか、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に安全配慮義務を負うことを規定したものであること。

イ 法第5条の「労働契約に伴い」は、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に、使用者は安全配慮義務を負うことを明らかにしたものであること。

ウ 法第5条の「生命、身体等の安全」には、心身の健康も含まれるものであること。

エ 法第5条の「必要な配慮」とは、一律に定まるものではなく、使用者に特定の措置を求めるものではないが、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等の具体的な状況に応じて、必要な配慮をすることが求められるものであること。

なお、労働安全衛生法をはじめとする労働安全衛生関係法令においては、事業主の講ずべき具体的な措置が規定されているところであり、これらは遵守されなければならないものであること。

厚生労働省労働基準局長 基発第0123004号 平成20年1月23日 https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoukeiyaku01/dl/11.pdf

安全配慮義務の範囲

労災補償義務の範囲

安全配慮義務の範囲

- 法令で定める安衛法、特別法等の遵守義務
- 告示・公示・指針（ｶﾞｲﾄﾞﾗｲﾝ）行政指導・通達の遵守（準用、類推義務）
- 社内安全規程、作業標準、作業心得等を守らせる義務
- 災害の予見可能な危険の防止措置実施義務
- 労働者の重大な過失、不可抗力
- 労働者の故意

刑事訴追（送検）　法令違反

損害賠償請求　債務不履行

無過失責任

安西　愈監修「裁判例にみる安全配慮義務の実務」 中央労働災害防止協会編集　2004　より岡田作図

叱責・罵倒による適応障害

■職員（男性、昭和35年生）が上司の人格を否定する暴言等により適応障害を発症。

一般に、使用者は従業員に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して従業員の心身の健康を損なうことがないよう注意する義務を負う。そして、使用者に代わって従業員に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の上記注意義務の内容に従って、その権限を行使すべき義務がある。（中略）

B事務長は、A事務次長の原告に対するパワーハラスメント行為の少なくとも一端を目の当たりにし、状況を認識していたというのが相当である。したがって、B事務長としては、原告の負担軽減のために然るべき措置を執るべきであったにもかかわらず、B事務長は、（中略）そのことについて注意や制止をすることなく、原告の休職以前に何らかの対応を採った様子も見当たらない。これは上記の安全配慮義務に反するものというべきである

判決	1 被告は，原告に対し，206万8864円及びこれに対する平成30年2月21日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。 2 原告のその余の請求を棄却する。 3 訴訟費用は，これを5分し，その2を被告の，その余を原告の負担と する。 4 この判決は，第1項に限り，仮に執行することができる。

労判2020.12.15(No.1230)⇨

平成30(ワ)256 損害賠償請求事件　https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/672/089672_hanrei.pdf

安全配慮義務の責任の範囲

［民事上の責任］

使用者（事業主）

↓　権限委譲

工場長・部長・課長・係長等
（履行補助者）

↓　履行行為

労　働　者

責任を負う範囲

共同不法行為

支店長
工場長
⇅
部　長
⇅
課　長
⇅
係　長

外井浩志監修「経営者の労働災害防止責任・安全配慮義務　Q&A

管理職の役割

労働衛生管理

作業環境管理

職場環境
事務所衛生基準規則
健康経営オフィス

「快適職場」

作業管理

業務遂行
進捗管理

「労働時間管理」

健康管理

健康診断・事後措置
ストレスチェック健康度

「いつもと違う部下」

リスクアセスメント → 危険予知 → 対　応 → 結果回避

©OKADA K. NPO.KKK

三管理における安全配慮義務

三管理	判　例(例)
作業環境管　理	・気積、二酸化炭素量が超過して苛酷な作業環境であった。 【東京地裁、平成23年3月25日判決　(労判　1032号65頁)】 ・いじめの事実の有無を積極的に調査し、速やかに善後策を調べるべきであった。 【横浜地裁、平成14年6月27日判決　(労判　833号61頁)】
作業管理	・業務の遂行にともなう疲労や心理的負荷が過度に蓄積した労働者の心身の健康を損なうことがないよう注意する義務を負うと解するのが相当であり、使用者に代わって指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の右注意義務の内容に従って権限を行使すべきである。 労働安全衛生法　65条の3 【最高裁、平成12年3月24日判決　(労判　779号13頁)】
健康管理	・控訴会社は、従業員に定期健康診断を受けさせる義務を負っていたにもかかわらず、被控訴人に定期健康診断を受けさせたのは平成13年10月及び平成16年10月の2回のみであった 【福岡高裁、令和元年7月18日判決　(労判　1223号95頁)】

©OKADA K. NPO.KKK

事例：部下からの申出に対して管理職の対応は

A

職場作業環境（高温環境）

人間関係に悩んでいる

9月20日

部下に対する教え方がわからない

C次長

気にする必要はない。失敗しても作り直すことができる。

9月22日

部下に対する教え方がわからない
「会社を辞めたい」

B係長

出張することになっていたので詳しい話はせず

9月25日

部下に対する教え方がわからない
「会社を辞めたい」

C次長

10月からは異動になるのだから、もう少し頑張ったらどうか。
A；「頑張ります」と返事

9月28日

午前8時ころ「会社を辞めたい」

B係長

C次長がAと面談することになった。

教えることがうまくできなく疲れた。
「明日からでも辞めたい」

C次長

10月から移るんだからどうして今辞める必要があるのか。辞めて今後どうするつもりなのか。もう少し頑張ってみてはどうか。
A；「もう少し頑張ってみます。」と返答

9月30日

出社

判　決

【被告らの安全配慮義務違反 】

Aが自殺するに至ったのは、Aの業務が早朝からの出勤を必要とするもので、時に過密かつ長時間の労働となるものであり、その作業環境が高温であるために、夏期においては身体的な慢性的疲労状態に陥りやすい業態であったことに加えて、平成7年の夏は特に猛暑が続いたことによって平成7年9月ころには身体的疲労の蓄積が頂点に達していたところ、Dの配転替えに伴う人的環境の悪化及び責任の程度が客観的にみても重くなったためうつ病に罹患し、それが進展・悪化したことによるものである。

【被告らの安全配慮義務違反の過失の有無】

9月20日以降においてAがB係長やC次長に対して申し出た内容は一般的には理解し難い内容であり、この時点でC次長らはAの心身の変調を疑い、同僚や家族に対してAの日常の言動を調査して然るべき対応をすべきであったこと。

【裁判所判例】 https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/828/018828_hanrei.pdf

判　決　主文

1　被告らは原告に対し連帯して、金1億1111万2215円及びこれらに対する平成7年10月1日から支払い済みまで年5分の割合による金員を支払え。

2　原告のその余の請求を棄却する。

3　訴訟費用はこれを5分し、その1を原告の、その余を被告らの各負担とする。

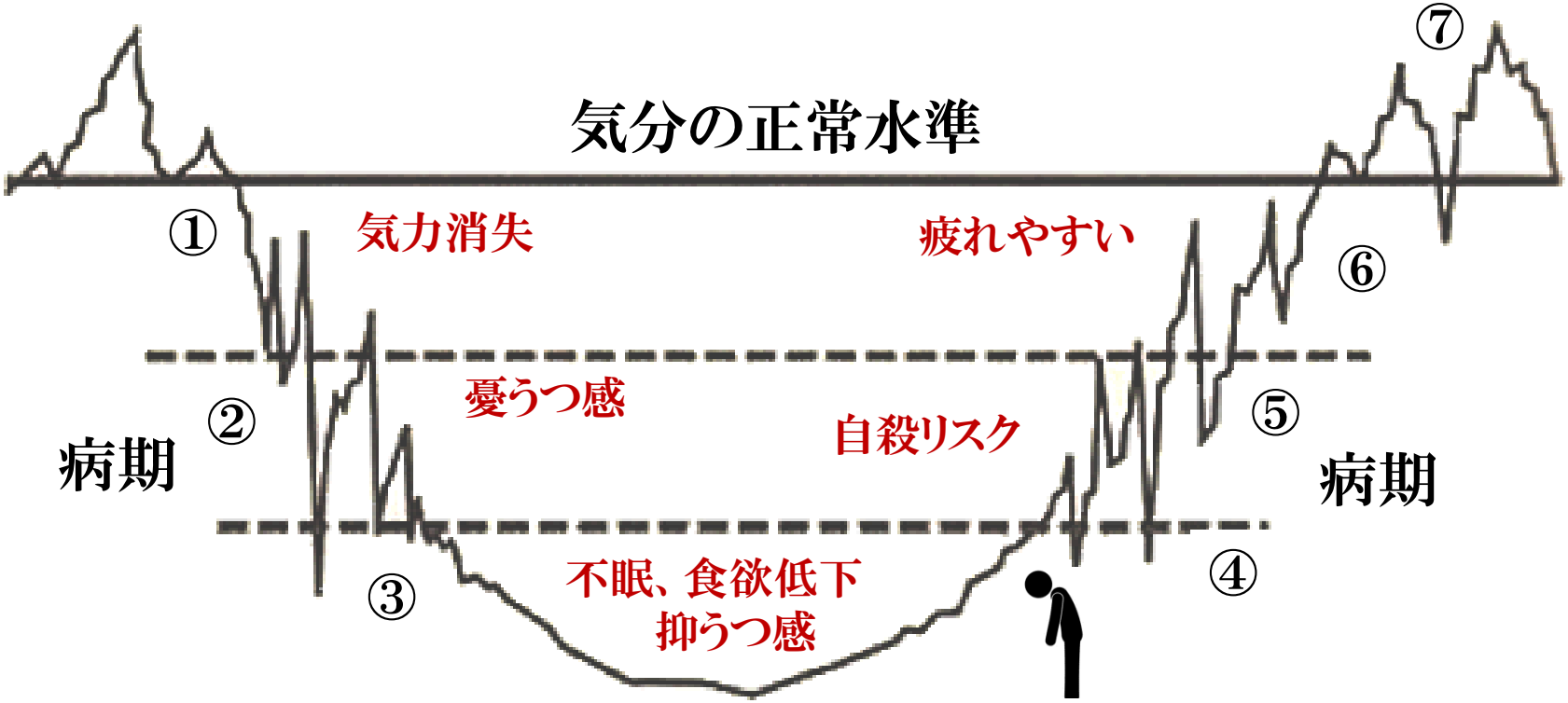
4　この判決は原告の勝訴部分に限り仮に執行することができる。

被告らはそれぞれ要求された安全配慮義務を怠った過失により、労働契約上の債務不履行責任（民法415条）及び不法行為責任（同法709条、715条、719条）を負っており、Aが被った損害について損害を賠償する義務があるというべきである。

（共同不法行為者の責任）
719条　数人が共同の不法行為によって他人に損害を加えたときは、各自が連帯してその損害を賠償する責任を負う。
共同行為者のうちいずれの者がその損害を加えたかを知ることができないときも、同様とする。

【裁判所判例】 https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/828/018828_hanrei.pdf

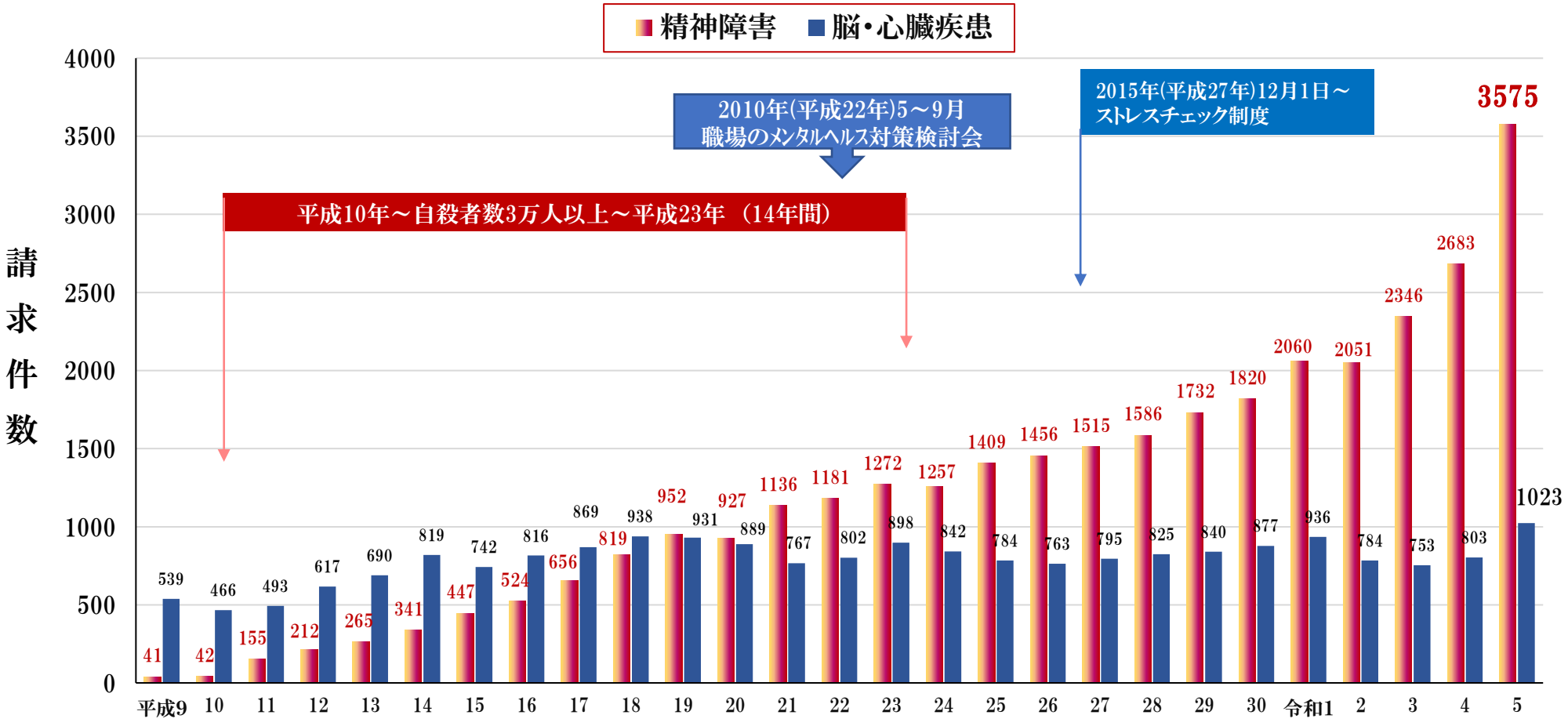
クレイネスの曲線



前駆期（①②） → 極期（③④） → 回復期（⑤⑥） → 中間期（⑦）

平成19年度労働安全衛生総合研究事業「労働者の自殺予防に関する介入研究」分担研究報告書
https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r985200000119eb-att/2r985200000119k1.pdf

精神障害の労災補償請求件数の推移



令和5年度「過労死等の労災補償状況」 令和6年6月28日 労働基準局 補償課 職業病認定対策室
https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001113801.pdf https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001113802.pdf 岡田作成

令和5年度　精神障害の労災補償状況

区分 ＼ 年度		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
精神障害	請求件数	2060（ 952）	2051（ 999）	2346（ 1185）	2683（ 1301）	3575（ 1851）
	決定件数 注2	1586（ 688）	1906（ 887）	1953（ 985）	1986（ 966）	2582（ 1283）
	うち支給決定件数 注3	509（ 179）	608（ 256）	629（ 277）	710（ 317）	883（ 412）
	[認定率]注5	[32.1%]（ 26.0%）	[31.9%]（ 28.9%）	[32.2%]（ 28.1%）	[35.8%]（ 32.8%）	[34.2%]（ 32.1%）
うち自殺 注6	請求件数	202（ 16）	155（ 20）	171（ 15）	183（ 29）	212（ 24）
	決定件数	185（ 17）	179（ 17）	167（ 20）	155（ 20）	170（ 23）
	うち支給決定件数	88（ 4）	81（ 4）	79（ 4）	67（ 6）	79（ 7）
	[認定率]	[47.6%]（ 23.5%）	[45.3%]（ 23.5%）	[47.3%]（ 20.0%）	[43.2%]（ 30.0%）	[46.5%]（ 30.4%）

審査請求事案の取消決定等による支給決定状況 注7

区分 ＼ 年度		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
精神障害	支給決定件数 注8	8（ 1）	25（ 7）	22（ 6）	25（ 6）	18（ 8）
	うち自殺	2（ 0）	12（ 0）	5（ 0）	1（ 0）	5（ 0）

注 1 本表は、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に係る精神障害について集計したものである。
2 決定件数は、当該年度内に業務上又は業務外の決定を行った件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。
3 支給決定件数は、決定件数のうち「業務上」と認定した件数である。
4 複数業務要因災害として決定した事案は、上表における決定件数の外数である。
5 認定率は、支給決定件数を決定件数で除した数である。
6 自殺は、未遂を含む件数である。
7 審査請求事案の取消決定等とは、審査請求、再審査請求、訴訟により処分取消となったこと等に伴い新たに支給決定した事案である。
8 審査請求事案の取消決定等による支給決定件数は、上表における支給決定件数の外数である。
9 （ ）内は女性の件数で、内数である。なお、認定率の（ ）内は、女性の支給決定件数を決定件数で除した数である。

令和5年度「過労死等の労災補償状況」 労働基準局　補償課職業病認定対策室　令和6年6月28日　https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001113802.pdf

精神障害の出来事別決定及び支給決定件数一覧

出来事の類型	具体的な出来事	令和4年度				令和5年度			
		決定件数	うち自殺	うち支給決定件数	うち自殺	決定件数	うち自殺	うち支給決定件数	うち自殺
1 事故や災害の体験	業務により重度の病気やケガをした	94（ 31）	4（ 0）	42（ 14）	2（ 0）	127（ 44）	4（ 0）	47（ 8）	2（ 0）
	業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	124（ 64）	2（ 0）	89（ 43）	1（ 0）	154（ 88）	2（ 0）	111（ 63）	0（ 0）
5 パワーハラスメント	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	257（ 112）	17（ 4）	147（ 57）	12（ 2）	289（ 116）	11（ 2）	157（ 55）	10（ 2）
6 対人関係	同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた	148（ 90）	1（ 0）	73（ 44）	0（ 0）	118（ 64）	1（ 0）	59（ 32）	1（ 0）
	上司とのトラブルがあった	475（ 254）	27（ 5）	23（ 10）	5（ 2）	598（ 315）	27（ 4）	21（ 9）	3（ 0）
	同僚とのトラブルがあった	107（ 74）	2（ 1）	1（ 1）	0（ 0）	142（ 88）	3（ 1）	7（ 4）	1（ 0）
	部下とのトラブルがあった	12（ 5）	2（ 1）	4（ 2）	2（ 1）	25（ 10）	1（ 0）	5（ 3）	0（ 0）
	顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた					83（ 66）	1（ 1）	52（ 45）	1（ 1）
	上司が替わる等、職場の人間関係に変化があった	7（ 4）	0（ 0）	0（ 0）	0（ 0）	4（ 0）	1（ 0）	0（ 0）	0（ 0）
7 セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた	102（ 101）	0（ 0）	66（ 66）	0（ 0）	156（ 153）	0（ 0）	103（ 100）	0（ 0）
8 特別な出来事 注3		61（ 25）	4（ 0）	61（ 25）	4（ 0）	71（ 30）	5（ 0）	71（ 30）	5（ 0）
9 その他 注4		81（ 34）	11（ 3）	0（ 0）	0（ 0）	86（ 48）	10（ 2）	0（ 0）	0（ 0）
合計		1986（ 966）	155（ 20）	710（ 317）	67（ 6）	2582（ 1283）	170（ 23）	883（ 412）	79（ 7）

令和5年度「過労死等の労災補償状況」 労働基準局 補償課職業病認定対策室 令和6年6月28日 https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001113802.pdf

精神障害の年齢別請求、決定及び支給決定件数

年度 / 年齢	令和4年度						令和5年度					
	請求件数		決定件数		うち支給決定件数		請求件数		決定件数		うち支給決定件数	
		うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺
19歳以下	29 (10)	6 (1)	17 (9)	0 (0)	6 (1)	0 (0)	23 (13)	1 (0)	25 (10)	5 (0)	7 (4)	0 (0)
20～29歳	554 (336)	42 (12)	416 (235)	36 (5)	183 (97)	15 (2)	778 (483)	49 (7)	539 (325)	36 (8)	206 (115)	17 (3)
30～39歳	600 (265)	35 (6)	471 (214)	40 (4)	169 (70)	16 (1)	848 (426)	47 (6)	580 (287)	27 (6)	203 (95)	6 (1)
40～49歳	779 (368)	49 (7)	601 (298)	45 (7)	213 (97)	17 (0)	953 (459)	53 (4)	712 (320)	43 (4)	239 (99)	23 (1)
50～59歳	584 (269)	45 (3)	408 (179)	30 (4)	119 (44)	18 (3)	795 (394)	53 (7)	589 (286)	51 (5)	190 (84)	30 (2)
60歳以上	137 (53)	6 (0)	73 (31)	4 (0)	20 (8)	1 (0)	178 (76)	9 (0)	137 (55)	8 (0)	38 (15)	3 (0)
合計	2683 (1301)	183 (29)	1986 (966)	155 (20)	710 (317)	67 (6)	3575 (1851)	212 (24)	2582 (1283)	170 (23)	883 (412)	79 (7)

注 1 自殺は、未遂を含む件数である。
2 ( )内は女性の件数で、内数である。

令和5年度「過労死等の労災補償状況」 労働基準局 補償課職業病認定対策室 令和6年6月28日 https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001113802.pdf

責任感のある誠実な経営者であれば

■入社して4か月後に従業員（24歳）が長時間労働により、急性左心機能不全により死亡。

控訴人取締役らは、悪意又は重大な過失により、会社が行うべき労働者の生命・健康を損なうことがないような体制の構築と長時間労働の是正方策の実行に関して任務懈怠があったことは明らかであり、その結果一郎の死亡という結果を招いたのであるから、会社法429条1項に基づく責任を負うというべきである。（中略）

また、人件費が営業費用の大きな部分を占める外食産業においては、会社で稼働する労働者をいかに有効に活用し、そのもてる力を最大限に引き出していくかという点が経営における最大の関心事の一つになっていると考えられるところ、自社の労働者の勤務実態について控訴人取締役らが極めて深い関心を寄せるであろうことは当然のことであって、**責任感のある誠実な経営者であれば自社の労働者の至高の法益である生命・健康を損なうことがないような体制を構築し、長時間勤務による過重労働を抑制する措置を採る義務がある**ことは自明であり、この点の義務懈怠によって不幸にも労働者が死に至った場合にはおいては悪意又は重過失が認められるのはやむを得ないところである。なお、不法行為責任についても同断である。

判決	1　本件各控訴を棄却する。　2　控訴費用は控訴人らの負担とする

労働判例1033号24頁 ⇨

経営者と従業員の健康

私はこう考える。

もし親方たちがつねに理性と人間性の命じるところに耳を傾けるならば、自分たちの職人たちの多くの熱意をかきたてるよりは、むしろそれを緩和することがしばしば必要になるだろう。継続して働くことができるように適度に働く人が自分の健康をもっとも長く保持するばかりでなく、年間をつうじて最大量の仕事を遂行するということが、すべての種類の職業でみられるだろうと私は信じる。

国富論(1)　アダム・スミス著　水田洋監訳　杉山忠平訳　　149頁　岩波文庫　2000年
Adam Smith　An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations 1776　The Fifth Edition 1789

労働と休息-親方の対応

ほとんどの種類の工匠たちも、彼らの特有の種類の仕事に過度に励むことによって生じるある特有な病気にかかりやすい。イタリアの高名な医師ラマツィーニはそうした病気について専門書を書いている。(中略)身心どちらかにせよ、数日間ひきつづいての激しい労働は、たいていの人の場合、そのあとに休養にたいするつよい願望が自然に生じ、これは強制かあるいは何か強い必要によって抑制されないかぎり、ほとんど抗しがたいものである。それは、自然の要求であって、この要求は、あるときはただ気楽に過ごすことによって、あるときはまた気晴らしや娯楽にふけることによって、休息することを必要とする。もしそれがかなえられなければ、結果はしばしば危険なものであり、ときには致命的なものであって、ほとんどつねに、おそかれはやかれ、その職業に特有の病気をもたらすものである。

Adam Smith:イギリス(スコットランド)の経済学者(1723～1790)

国富論　アダム・スミス著　水田洋監訳　杉山忠平訳　岩波文庫
Adam Smith　An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations 1776　The Fifth Edition 1789

安全配慮義務　判例とその意義

産業保健スタッフのためのリスクマネジメント

1. 安全配慮義務とは-判例から学ぶ
2. ***産業保健スタッフのミッション***
3. メンタルヘルス不調に関わる判例
4. 産業保健スタッフの経営的視点

健康診断結果にもとづく健康管理について

健康診断結果にもとづく健康管理の内容

本指針にもとづく健康管理は、有害又は有害のおそれある業務に従事する労働者が当該業務に従事することによって生ずる障害を対象として作成したもので、先ず業務に従事することによって当該業務に起因して生ずる障害を推測するに必要な最小限の健康診断の結果からその症状の程度に応じて三群に分け、その各群に対しそれぞれ適切な管理措置を行なうこととし、前者の基準として別表一の「健康管理区分表」と後者の措置として別表二の「健康診断事後措置表」とからなる健康管理指針を示したものである。

別表二

健康診断事後措置表

健康管理区分	事後措置		
	当該業務への就業制限	事後検査	医学的治療
管理A			
管理B	医師の意見により制限	医師が必要と認める検査を医師が指定した期間毎に行う	
管理C	禁止(医師が許可するまで就業できない)		必要

健康管理区分表　対象業務ごとに定められた第一次健康診断又は第二次健康診断結果を下記の原則的方法で三区分（管理A、管理B及び管理C）するための基準を対象業務ごとに示した表で、同一管理区分の症状の程度は、対象業務の如何にかかわらず同様のものである

区分		原則
管理	A	第一次健康診断の全ての検査項目に異常が認められない者
管理B	1	第一次健康診断のある検査項目に異常を認めるが、医師が第二次健康診断を必要としないと判断した者
	2	第二次健康診断の結果管理Cに該当しない者
管理C		第二次健康診断の結果治療を要すると認められる者

健康診断結果の判定

医学的判定	
1	異常なし
2	有所見
3	要注意
4	要観察
5	治療中
未判定	要再検査
	要精密検査
	要医療

個人情報保護の視点から
結果報告は、例えば、
・有所見-通常勤務
・治療中-就業制限
残業制限
業務用車両運転制限

就業判定		
1	通常勤務	
2	就業制限	
	労働時間	・労働時間　残業制限、短時間勤務 ・勤務間インターバル ・休日労働制限 ・フレックスの可否 ・変形労働時間 ・宿直制限 ・深夜勤務制限　など 例）残業は、 1日1時間まで 1週3時間まで 連続しないよう配慮 ○月○日～○月○日まで
	労働時間以外	・通勤方法・通勤時間 ・内勤・外勤 ・業務用車両運転 ・重量物取り扱い ・出張(国内、海外) 海外の場合、時差の指示 ・作業の転換(ex.重量物取り扱い作業) ・就業場所の変更（ex.騒音職場） ・両立支援のための指示　など
3	要休業	

©OKADA K. NPO.KKK

安全配慮義務と善管注意義務（控訴審）

■従業員が長時間労働により脳梗塞を発症し、後遺症が残ったとして損害賠償を求めた事件

控訴会社は、従業員に定期健康診断を受けさせる義務を負っていたにもかかわらず、被控訴人に定期健康診断を受けさせたのは平成13年10月及び平成16年10月の2回のみであり、また、被控訴人を健康保険に加入させる手続きも怠っており、被控訴人は、自己の疾病やその治療の必要性を認識したり、病院を受診したりする機会を奪われていた。また、控訴会社は、上記の各健康診断の結果から、被控訴人に高血圧が進行していることを認識していたため、その増悪を防止して被控訴人の心身の健康を損なわないようにする義務を負っていたにもかかわらず、産業医が主治医から意見を聴いて就労制限を行ったり、業務を軽減したりするなどの適切な措置を執らず、上記義務を怠ったものである。（第1審判決に追加）

当裁判所も、（中略）控訴会社の安全配慮義務、控訴人乙山の悪意又は重大な過失が認められ（中略）被控訴人の基礎疾患等を考慮して2割の素因減額を認めるのが相当であると判断する（以下略）。

判　決	控訴人らは、被控訴人に対し、連帯して8705万7790円…による金員を支払え。

就業制限を行わなかったとして賠償求償

■従業員(乙山)が会議中に脳出血で倒れる。産業医の主治医としての責任について損害賠償を求償。

原告は、(中略)被告会社実施の健康診断時に高血圧と診断され、(中略)鉄工団地診療所において本態性高血圧症と診断されて降圧剤の処方を受けるなどして、(中略)治療を要する旨指摘されている(中略)、原告の高血圧が増悪して本件発症至ったことが考えられるものの、業務が自然的な経過を超えて高血圧を増悪させたとは言えず、(中略)業務と本件発症との因果関係を認めるに足りる証拠はなく、これを認める事はできないと言わざるを得ない。(中略)産業医に係る契約は第三者のためにする契約であり、第三者である原告は受益の意思表示をしたところ、これに基づいて生じた債務を履行しなかった、と主張し、債務不履行責任がある旨を述べるが、原告が主張する事実は、被告会社の産業医として、被告乙山の被告会社に対する債務不履行責任を生じさせることはあっても、原告との間で、個別の医療契約を離れて債務不履行責任を生じさせるものではないと解される。

判　決	原告の請求をいずれも棄却する。訴訟費用は、原告の負担とする

判例時報1868号106頁 ⇨

産業医の職務－1

■うつ病の従業員が休業期間満了で解雇されたが、業務上疾病と認定され解雇無効とされた

第1審被告は，第1審原告が医療機関において診療を受けていることを産業医等に告げていなかったために，産業医において第1審原告の健康状態につき危惧の念を抱き得る状況にはなく，本件鬱病の発病についての予見可能性がなかった旨主張するが，むしろ第1審被告の産業医としては，上記の問診結果を受けて，第1審原告に対するより詳細な診察を実施するなどして，第1審原告の健康状態に問題がないことを確認すべき責務があったものというべきであり，第1審被告の主張は採用することができない。

判決	1. 第1審被告は，第1審原告に対し，平成16年10月から本判決確定の日までの毎月25日限り支払うべき月額26万9683円の割合による金員に対する各月26日から完済に至るまで年6分の割合による金員を支払え。 2. 第1審被告は，第1審原告に対し，699万1218円及びこれに対する平成16年12月10日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

解雇無効確認等請求控訴事件 ⇨ https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/398/082398_hanrei.pdf

産業医の職務－2

■うつ病の従業員が休業期間満了で解雇されたが、業務上疾病と認定され解雇無効とされた

第1審被告は，産業医を介し，同年6月に行われた時間外超過者健康診断や定期健康診断の機会を通じて，第1審原告の自覚症状の変化（ストレス感，抑鬱気分，自信喪失）に気づくことができた。

このような状況の下では，第1審被告の産業医は，P1課長に対し，第1審原告の就労状況を問い合わせるなどした上，P1課長及び産業医が第1審原告の聴取を行いながら検討を加え，第1審原告の業務負担を軽減するなどの措置を講ずるべきであった。

P1課長；当時の上長（上司）

解雇無効確認等請求控訴事件 ⇨ https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/398/082398_hanrei.pdf

産業医の職務－3

上告人は，3月15日及び4月24日，被上告人において労働時間が一定の時間を超えた従業員につき実施される時間外超過者健康診断を受診し，自覚症状として頭痛，めまい，不眠が時々あるなどと回答したが，被上告人の産業医（以下単に「産業医」という。）は，いずれも特段の就労制限を要しないと判断した。

上告人は，6月7日，時間外超過者健康診断を受診し，自覚症状として頭痛，めまいがいつもあり，不眠等が時々ある旨回答した。その際，産業医は，上告人から，体調を崩して1週間休んでいたが課長からもう大丈夫だろうと言われて仕事を増やされた旨を聞いたが，「まあ，1週間休んだということで。」と述べ，それ以上の対応をしなかった。

上告人は，7月中旬頃，頭痛のために眠ることができず，頭痛薬を連日服用するようになった。上告人は，同月17日，時間外超過者健康診断を受診し，自覚症状として頭痛，めまい，不眠がいつもある等と回答した。

判決	1 原判決中，損害賠償請求及び見舞金支払請求に関す る上告人敗訴部分を破棄し，同部分につき，本件を 東京高等裁判所に差し戻す。 2 上告人のその余の上告を棄却する。 3 前項に関する上告費用は上告人の負担とする。

解雇無効確認等請求上告事件 ⇨ https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/051/084051_hanrei.pdf

産業医の注意義務-1

■自律神経失調症を有する従業員が産業医面談で病状が悪化し、復職時期が遅れた

被告は、産業医として勤務している勤務先から、自律神経失調症により休職中の職員との面談を依頼されたのであるから、面談に際し、主治医と同等の注意義務までは負わないものの、産業医として合理的に期待される一般的知見を踏まえて、面談相手である原告の病状の概略を把握し、面談においてその病状を悪化させるような言動を差し控えるべき注意義務を負っていたものといえる。

そして、産業医は、大局的な見地から労働衛生管理を行う統括管理に尽きるものではなく、メンタルヘルスケア、職場復帰の支援、健康相談などを通じて、個別の労働者の健康管理を行うことをも職務としており、産業医になるための学科研修・実習にも、独立の科目としてメンタルヘルスが掲げられていることに照らせば、産業医には、メンタルヘルスにつき一通りの医学的知識を有することが合理的に期待されるものというべきである。

被告は、(中略)「それは病気やない、それは甘えなんや。」、「薬を飲まずに頑張れ。」、「こんな状態が続いとったら生きとってもおもんないやろが。」などと力を込めて言った。

財団法人O協会事件　判例時報2138号81頁

https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/755/081755_hanrei.pdf

産業医の注意義務-2

■自律神経失調症を有する従業員が産業医面談で病状が悪化し、復職時期が遅れた

してみると、たしかに自律神経失調症という診断名自体、交感神経と副交感神経のバランスが崩れたことによる心身の不調を総称するものであって、特定の疾患を指すものではないが、一般に、うつ病や、ストレスによる適応障害などとの関連性は容易に想起できるのであるから、自律神経失調症の患者に面接する産業医としては、安易な激励や、圧迫的な言動、患者を突き放して自助努力をうながすような言動により、患者の病状が悪化する危険性が高いことを知り、そのような言動を避けることが合理的に期待されるものと認められる。

してみると、原告との面談における被告の前記言動は、被告があらかじめ原告の病状について詳細な情報を与えられていなかったことを考慮してもなお、上記の注意義務に反するものということができる。」

（不法行為による損害賠償請求権：復職遅延による減収30万円、精神的苦痛の慰謝30万円）

判　決	被告は、原告に対し60万円及びこれに対する・・・年5分の割合による金員を支払え。	控訴⇨取り下げ⇨和解

財団法人O協会事件　判例時報2138号81頁

https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/755/081755_hanrei.pdf

職場環境とメンタルヘルス

■28歳男性、過重な心理的負荷により過量服薬による急性薬物中毒により死亡。労災不支給に対する行政訴訟

Gプロジェクトに配属された平成15年4月には、時間外労働時間が大幅に増加して月100時間以上にも達し、その後も、（中略）その間、徹夜の作業や休日出勤もあったこと、このような長時間労働を要する状況でありながら、一郎の在任中、Gプロジェクトには全く増員がなかったこと、（中略）従業員らが仮眠をとるための十分な設備がなく、特に一郎ら若年の従業員は、十分な休憩時間の取得もままならない中、自席で机の上にうつぶせになるなどの態勢で仮眠せざるを得ず、（中略）事業所は、**1人当たりの作業スペースが狭い**上、作業場所内で作業にあたる従業員数が多く、**恒常的に二酸化炭素量が基準を超過して苛酷な作業環境**であったこと（中略）諸事情を総合考慮すれば、一郎の業務による心理的負荷の程度は、「過重」であったと評価するのが相当である。

（事業所の1人当たりの気積；7.0463m^3，環境測定結果：CO2；1,800ppm，2,100ppm）

判　決	遺族補償給付及び葬祭料を支給しない旨の処分を取り消す。

労判；1032号 65頁⇨

2012年6月 和解成立＝労働時間短縮、休憩設備設置、労働法やメンタルヘルスの講習会実施等の労働条件の改善に引き続き取り組み、長時間労働による健康障害ないし労働災害の撲滅に向けて取り組む。

「いつもと違う部下」

人のケア

○遅刻、早退、欠勤が増える

○休みの連絡がない（無断欠勤がある）⇨判例

○残業、休日出勤が不釣合いに増える

○仕事の能率が悪くなる。思考力・判断力が低下する

○業務の結果がなかなかでてこない

○報告や相談、職場での会話がなくなる（あるいはその逆）

○表情に活気がなく、動作にも元気がない（あるいはその逆）

○不自然な言動が目立つ⇨判例

○ミスや事故が目立つ

○服装が乱れたり、衣服が不潔であったりする

「いつもと違う部下」
を知るためには、
「いつもの部下」
を知ることが必要。
そのためには？

突然の無断欠勤は自殺のサイン

■外部就労者（二郎）が、勤務先で長時間労働により、うつ病に罹患し自殺。損害賠償請求控訴

突然の欠勤（無断欠勤）は自殺サインのひとつとされており、うつ病患者が症状に苦しんだ上で我慢できずに急に欠勤し出すことがあるというのであるから、二郎がうつ病を発症して自殺したとすると、二郎が平成11年2月24日ころに至って同月末で仕事を辞めたいと申し出たことや同月26日から無断欠勤したことは、特段の事情もうかがえない以上、うつ病患者の症状の発現と解することができ、これによれば、遅くとも同月中旬ころまでには太郎はうつ病を発症していたものと推認される。（中略）

一審被告A(社)は、自ら雇用した二郎を労働者派遣事業の一環として一審被告B(社)の下に派遣したのに、その事業活動を一貫として行われる業務処理において、主に給与管理の面から前月の勤怠状況を翌月になってから把握していた程度以上に、二郎がいかなる業務に従事し、その仕事量がどの程度であるか、二郎がどのような労働環境でどのような作業をしているのかなどその就業状況を把握しちなかったのであるから、これらによれば、一審Aによる上記の注意義務違反があることが明らかである。

判決	1．一審被告は、一審原告に対し、一審被告Aと連帯して7058万9305円及びこれに対する平成11年3月6日から支払い済みまで年5分の割合による金員を支払え。　以下省略

労判：990号50頁　⇨

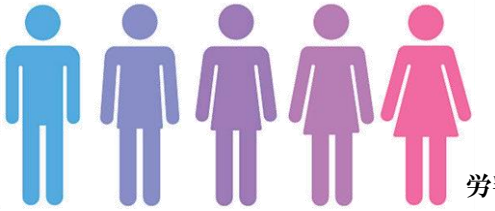
性同一性障害である職員のトイレ使用

■ トランスジェンダーである職員の女性用トイレ使用制限等の行政措置要求判定取り消し訴訟

本件判定部分に係る人事院の判断は、本件における具体的な事情を踏まえることなく他の職員に対する配慮を過度に重視し、上告人の不利益を不当に軽視するものであって、関係者の公平並びに上告人を含む職員の能率の発揮及び増進の見地から判断しなかったものとして、著しく妥当性を欠いたものといわざるを得ない。

したがって、本件判定部分は、裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用したものとして違法となるというべきである。

判決	1　原判決中、人事院がした判定のうちトイレの仕様に係る部分の取り消し請求に関する部分を破棄し、同部分につき被上告人の控訴を棄却する。 2　上告人のその余の上告を棄却する。 3　訴訟の総費用は、これを10分し、その1を被上告人の負担とし、その余を上告人の負担とする。



労判1297号68頁

裁判所ホームページ　https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/191/092191_hanrei.pdf

性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律 （LGBT理解増進法）

（目的）

第一条 この法律は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解が必ずしも十分でない現状に鑑み、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明かにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養し、もって性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的とする。

（事業主等の努力）

第六条 事業主は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関すのその雇用する労働者の理解の増進に関し普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより性的指向およびジェンダーアイデンティティの多様性に関する当該労働者の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する性的指向及びジェンダーアイデンティティ の多様性に関する国民の理解の増進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

この法律は公布の日から施行する。（附則第1条）

ttps://www8.cao.go.jp/rikaizoshin/law/pdf/jobun.pdf

安全配慮義務　判例とその意義

産業保健スタッフのためのリスクマネジメント

1. 安全配慮義務とは-判例から学ぶ
2. 産業保健スタッフのミッション
3. ***メンタルヘルス不調に関わる判例***
4. 産業保健スタッフの経営的視点

「そんなつもりで言ったのではない？」

-過去の判例から学ぶ上司の言動-

不適切な発言の例	判　例
人間死ぬ気になればどんなことでも頑張ることができるとか、自殺できるものならしてみろといった表現で激励した。	東京高裁 （平成14年7月23日判決）
「でろよ！　ちえっ、ちえっ、ぶっ殺すぞ、お前！Iとお前が。お前何やってるんだ！お前。辞めていいよ。辞めろ！辞表を出せ！ぶっ殺すぞ、お前！」(留守電録音)	東京地裁 （平成24年3月9日判決）
「何でできないんだ。」、「何度も同じことを言わせるな。」、「そんなこともわからないのか。」、「なぜ手順通りにやらないんだ。」、「馬鹿。」、「馬鹿野郎。」、「帰れ。」	仙台高裁 （平成26年6月27日判決）
「一体君は嘘つくのが8割嘘つきなんだから、2割の本当は何なんだ」、「人としてはずかしくねーかよ」、「精神障害者かなんかだよ」	東京地裁 （令和2年7月1日判決）

ⓒOKADA K. NPO.KKK

社長によるパワハラで精神疾患発症

■社長らによるパワハラで従業員A(52歳、男性)が精神障害を発症し、自殺。

被告B(被告会社代表取締役)の被災者に対する暴言、暴行及び退職強要のパワハラが認められるところ、被告Bの被災者に対する前記暴言及び暴行は、被災者の仕事上のミスに対する叱責の域を超えて、被災者を威迫し、激しい不安に陥れるものと認められ、不法行為に当たると評価するのが相当であり、また、本件退職強要も不法行為に当たると評価するのが相当である。(中略)被告Bは被告会社の代表取締役であること、及び被告Bによる被災者に対する暴言、暴行及び本件退職強要は、被告会社の職務を行うについてなされたものであることが認められるのであるから、会社法350条により、被告会社は、被告Bが被災者に与えた損害を賠償する責任を負う。

[認定事実]「てめえ、何やってんだ」、「どうしてくれるんだ」、「ばかやろう」、あわせて被災者の頭を叩くことも時々あったほか、被災者を殴ることや蹴ることも複数回あった。

「会社を辞めたければ7000万円払え。払わないと辞めさせない。」

判決	被告会社及び被告Bは、原告甲に対して連帯して、2707万0504円・・・支払え。被告会社及び被告Bは、原告乙,丙及び丁に対し、連帯して、それぞれ902万3501円・・・支払え。・・・　総額5414万1007円

第350条 株式会社は、代表取締役その他の代表者がその職務を行うについて第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。

「労判」1096号76頁

職場復帰支援の流れ

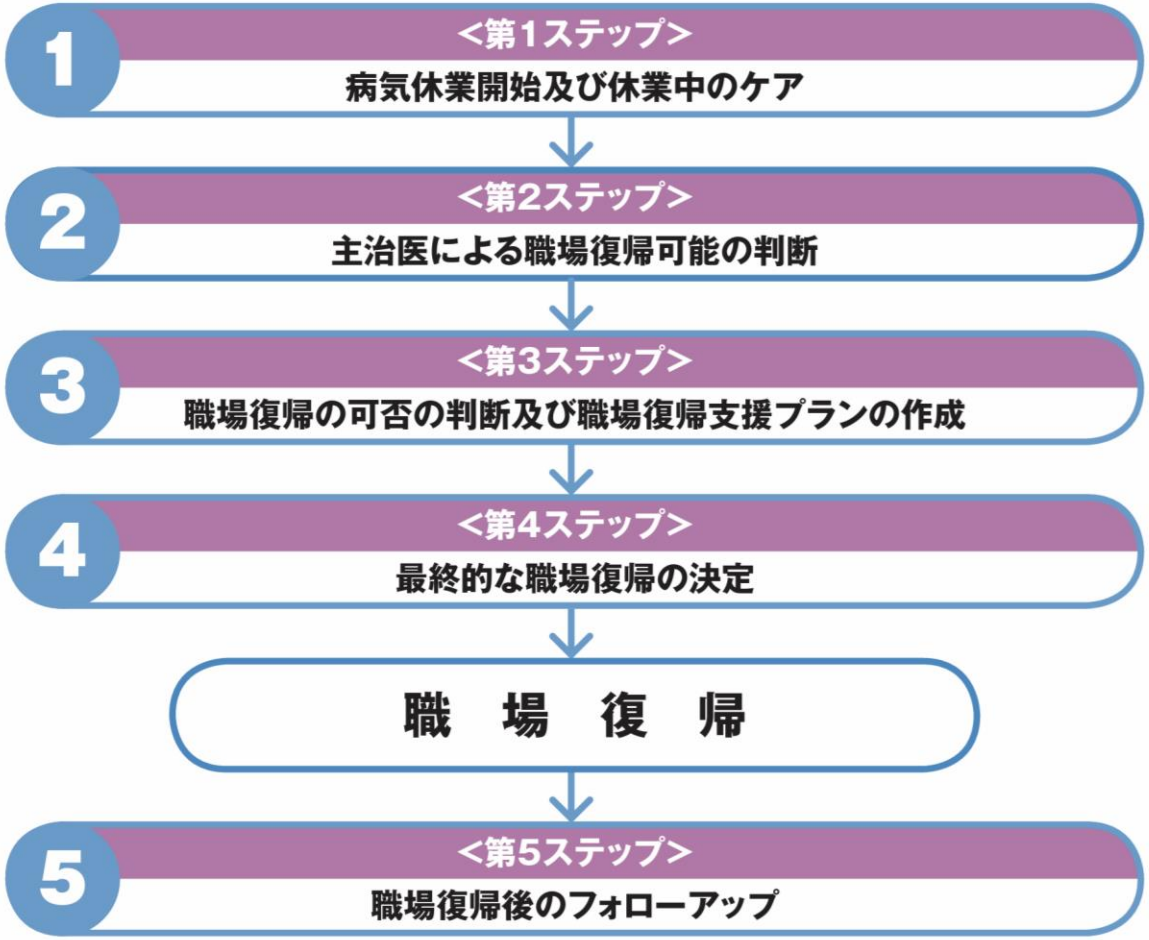
平成16年10月
改訂　平成21年 7月
改訂　平成24年 7月

職場復帰可否

職場復帰の条件

就業上の対応

就業制限等



「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」 改訂平成24年7月　https://www.mhlw.go.jp/content/000561013.pdf

復職診断書提出後であっても復職まで一定の期間が必要

■復職を命じた後は、賃金の支払い義務が生ずる

厚生労働省が発表した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によっても、労働者から職場復帰の意思が表示されるとともに職場復帰可能の診断書が提出された後も、使用者においては、労働者の職場復帰の意思や治療・回復状況の確認、希望する復帰先や業務内容の聴取、それとともに主治医からの意見の収集、そして復帰させることのできる職場の検討やその受入れ準備状況等の評価を行った上で、労働者の職場復帰の可否を判断し、復帰する職場と復帰日を決定する必要があり、その時期については、前記事項を考慮した上で総合的に判断する必要があるとされていることが認められることからすると、原告から前記診断書が提出されたとしても、被告が原告の具体的な復帰の日を決定するまでには相当の期間を必要とするというべきであるから、被告が原告に対し同年12月16日まで復職を命じなかったことについては、被告の責に帰すべき事由があるとはいえない。

労判　916号、37頁　⇨

復職命令があって後賃金支払義務が発生する

平成16年6月30日から同年8月31日まで休職処分	
平成16年9月1日より勤務可能の復職診断書提出	復職の日を決定するまでには相当の期間を要するというべきであるから、被告が原告に対し平成16年12月16日まで復職を命じなかったことについては、被告の責に帰すべき事由があるとはいえない。
平成16年9月1日より同年12月16日まで休職辞令	
平成16年12月1日より就労可能であるとの診断書提出（大学医学部付属病院精神科医師）	
平成16年12月17日復職辞令、退職辞令、解雇通知	
平成16年12月17日より判決確定日まで	賃金請求が認められた

労判　916号、37頁　⇨

退職後の過労自殺と業務起因性

■入社間もない保母h(21歳)が、過重労働により心身症を発症。退職1か月後に自殺。行政訴訟

hは，保母としての経験が浅かったのに，m3(無認可保育所)で課せられた業務内容は極めて過酷なものであったというべきである。かかるm3での過酷な業務に加えhに対し，本件2月7日指示及び園児送迎バス時刻表作成業務が課せられたのであり，かかる業務内容は，hに対し精神的にも肉体的にも重い負荷をかけたことは明らかであり，hならずとも，通常の人なら，誰でも，精神障害を発症させる業務内容であったというべきである。(中略)

以上によれば、hは，株式会社kにおける業務により，ICD-10のF4「適応障害」に分類される精神障害を発症し，これに罹患した状態で，本件自殺に及んだものと認められ，他方，本件自殺時点において，hの正常な認識，行為選択能力及び抑制力が著しく阻害されていなかったと認めるべき事情は認められないのであるから，hの死亡については，業務に起因するものと認めるのが相当である。

1992年12月採用
1993年 4月入社
1993年 1月より勤務開始
1993年 3月31日退職
1993年 4月29日自殺

判決	加古川労働基準監督署長が平成8年8月7日原告に対してした労働者災害補償保険法に基づく遺族補償年金給付及び葬祭料を支給しない旨の処分を取り消す。

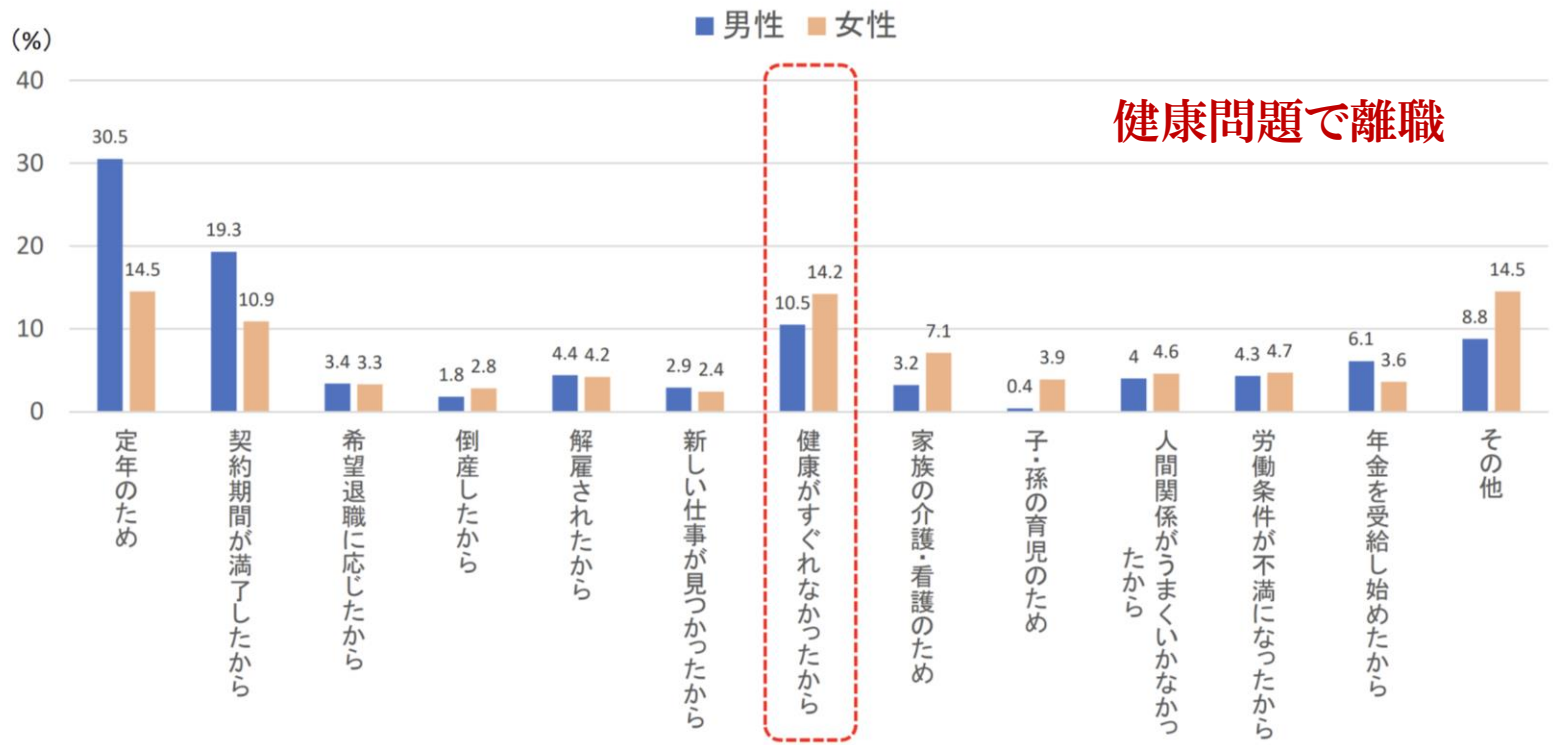
加古川労働基準監督署長事件

裁判所　https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/613/033613_hanrei.pdf

離職経験がある者の離職理由

○ 離職経験がある者について、最後にやめた仕事の離職理由を男女別にみると、「定年のため」や「契約期間が満了したから」の次に、「健康がすぐれなかったから」が多い。

離職経験がある者の最後にやめた仕事の離職理由



※ 第13回までに仕事をやめた経験がある者について、第13回の性別ごとの総数を100とした割合。複数回の仕事をやめた経験がある者については、直近の離職理由を計上。

出典：第13回中高年縦断調査

年代別・世代別の課題（その2） https://www.mhlw.go.jp/content/12404000/000528279.pdf

安全配慮義務　判例とその意義

産業保健スタッフのためのリスクマネジメント

1. 安全配慮義務とは-判例から学ぶ
2. 産業保健スタッフのミッション
3. メンタルヘルス不調に関わる判例
4. ***産業保健スタッフの経営的視点***

産業医の職務-機能的分類

個別的機能

産業医がおおむね自己完結的に処理する、現場に即した職務

管理的機能

産業医が産業保健担当部門との連携において果たすべき役割

経営的機能

事業場の経営などと密接に関わる職務

「産業医の職務-産業医活動のためのガイドライン-」より　産業医活動推進委員会　財団法人産業医学振興財団　平成17年3月

産業医の職務―機能的分類表―

事業場におけるマネジメントおよび産業医が連携する関係者との関連により、以下のような分類を行い、それぞれについて産業医の職務を具体的に記載した。

機能的分類	内　容
個別的機能	産業医がおおむね自己完結的に処理する、現場に即した職務
管理的機能	産業医が産業保健担当部門との連携において果たすべき職務
経営的機能	事業場の経営などと密接に関る職務

区　分	個別的機能	管理的機能	経営的機能
(例) 健康診断の実施	・健康診断項目決定 ・医師としての健康診断業務　他	・受診対象者把握に関する助言・指導　他	・健康診断に基づく健康管理計画策定に関する助言・勧告
(例) 面接指導等過重労働による健康障害防止対策	・長時間労働者などに対する面接指導およびその結果に基づく事後措置への参画	・過重労働対策の計画の策定と実施に関する助言・指導	・過重労働対策に関する助言・勧告

「産業医の職務-産業医活動のためのガイドライン-」より　産業医活動推進委員会　財団法人産業医学振興財団　平成17年3月

職場のメンタルヘルス不調-何が問題か

メンタルヘルス不調は、すべて健康問題でしょうか？

不安

仕事がわからない
・上司の説明が不十分
・OJT十分ではない

わからないと言えない

忙しい私に部下に丁寧な説明する時間なし
【もう一人立ちだろう】

適応障害

仕事が面白くない
・仕事の意味は
・仕事のゴールは

どうしたら-孤独感

部下の心身の不調に気づくゆとりなし
【セルフケアできるだろ】

抑うつ

やりがいがない
・なぜこの会社に
・希望がない

出社できない

仕事は出来て当然、できないでどうする！
【私が高ストレス者だ】

プレゼンティーズム

アブセンティーズム

©OKADA.K. NPOKKK

復職不可の産業医の意見は到底信用できない

■うつ病(A)ならびに適応障害(B)で休職した従業員らに対して、産業医(H)が復職不可と判断

H医師が復職不可とする理由は、結局のところ、休職前の状況からすると、職場の他の職員に多大な影響が出る可能性が高いというものであるが、(人証略)、これは、原告らの休職事由となった本件うつ状態及び本件適応障害が寛解し、従前の職務を通常程度に行える健康状態に回復したか否かとは無関係な事情ということができる。(中略)

そもそも本件面談Aは1回約40分、本件面談Bは3回で、各回約30分から約40分にとどまり(認定事実(1)ウ、(2)ウ)、このような限られた時間での面談により、上記のような判断が可能であるかについても疑問が残ることからすれば、H医師の前記各指摘は、合理的根拠に基づくものであるとは言えず、採用できない。

以上によると、原告らが本件各退職扱いの時点で復職不可の状態であったとするH医師の意見書及び証言は、到底信用できない。

判決	・原告Aと被告との間において、原告Aが被告に対し労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。 ・被告は原告Aに対し、48万7200円およびこれらに対する平成27年9月11日から支払い済みまで年5分の割合による金員を支払え。 以下省略(Bについても同様の判決)

労判1187.39　⇨

職場復帰援助措置義務-1

■試し出勤ができず、解雇となった従業員の事例

テスト出局は、（中略）、精神科領域の疾患により傷病休職中の職員について、職員が職場復帰のためのリハビリを行うにあたって被告が場を提供することを目的として、併せて復職の可否の判断の材料をえるためのものである。

テスト出局の設置や実施自体は法的義務ではなく、具体的な制度内容は被告の裁量に委ねられるべきものと解されるが、テスト出局が、傷病休職中の職員に対する健康配慮義務（労働契約法5条参照）に基づく職場復帰援助措置義務の考え方を背景に、被告において制度化したものと解されることから、上記のような目的や制度趣旨に沿った範囲内であることが必要であるというべきである。

労判　2017、No.1161，46頁　⇨

職場復帰援助措置義務-2

■試し出勤ができず、解雇となった従業員の事例

テスト出局はあくまで円滑な職場復帰を及び産業医等の復職の可否の判断に必要な合理的期間内で実施されるのが相当であり（証拠略）、休職事由が消滅した職員について、産業医等の復職の可否の判断に必要と考えられる合理的期間を超えてテスト出局を実施し、復職を命じないときは、債務の本旨に従った労務の提供の受領を遅滞するものとして、その時点から被告が賃金支払い義務を免れないというべきである。（中略）

平成26年12月18日に原告の精神状態ないし健康状態が悪化し、同月19日も状態が回復していなかったのであるから、被告が同日に本件テスト出局を中止したことに問題があったとも認められない。

したがって本件テスト出局の中止に違法性は認められず、本件解職の判断は相当というべきである。

判 決	原告の請求をいずれも棄却する。

労判　2017、No.1161，46頁　⇨

職場復帰援助措置義務-3

■試し出勤ができず、解雇となった従業員の事例　　試し出勤中の未払い給与請求控訴

休職者は事実上、テスト出局において業務を命じられた場合にそれを拒否することは困難な状況にあると言えるから、単に本来の業務に比べ軽易な作業であるからといって賃金請求権が発生しないとまではいえず、当該作業が使用者の指示によって行われ、その作業の成果を使用者が享受しているような場合等には、当該作業は、業務遂行上、使用者の指揮監督下に行われた労働基準法11条の規定する「労働」に該当するものと解され、無給の合意があっても、最低賃金の適用により、テスト出局については、最低賃金と同様の定めがされたものとされ、これが契約内容となり(同法4条2項)、賃金請求権が発生するものと解される。

判決	1.　原判決を次の通り変更する。 2.　被控訴人は、控訴人に対し、15万5600円及びうち3万7200円に対する同年11月21日から、うち5万6000円に対する同年11月21日から、うち6万2400円に対する同年12月20日から各支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。　　以下省略

労働基準法第11条：　この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、」労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。
最低賃金法第4条2項：　最低賃金の適用を受ける労働者と使用者との間の労働契約で最低賃金額に達しない賃金を定めるものは、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、最低賃金と同様の定をしたものとみなす。

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10月
改訂　平成21年 7月
改訂　平成24年 7月

6(3) 試し出勤制度等 1/2

社内制度として、正式な職場復帰の決定の前に、以下の①から③までの例に示すような試し出勤制度等を設けている場合、より早い段階で職場復帰の試みを開始することができ、早期の復帰に結びつけることが期待できる。また、長期に休業している労働者にとっては、就業に関する不安の緩和に寄与するとともに、労働者自身が実際の職場において自分自身及び職場の状況を確認しながら復帰の準備を行うことができるため、より高い職場復帰率をもたらすことが期待される。

① 模擬出勤：職場復帰前に、通常の勤務時間と同様な時間帯において、短時間又は通常の勤務時間で、デイケア等で模擬的な軽作業やグループミーティング等を行ったり、図書館などで時間を過ごす。

② 通勤訓練：職場復帰前に、労働者の自宅から職場の近くまで通常の出勤経路で移動を行い、そのまま又は職場付近で一定時間を過ごした後に帰宅する。

③ 試し出勤：職場復帰前に、職場復帰の判断等を目的として、本来の職場などに試験的に一定期間継続して出勤する。

https://www.mhlw.go.jp/content/000679984.pdf

「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」の周知における留意事項について

基安労発0706第1号　平成24年7月6日

6 その他職場復帰支援に関して検討・留意すべき事項

(3)試し出勤制度等

(中略)

ただし、この制度の導入に当たっては、この間の処遇や災害が発生した場合の対応、人事労務管理上の位置づけ等について、あらかじめ労使間で十分に検討しておくとともに、一定のルールを定めておく必要がある。なお、作業について使用者が指示を与えたり、作業内容が業務(職務)に当たる場合などには、労働基準法等が適用される場合がある(災害が発生した場合は労災保険給付が支給される場合がある)ことや賃金等について合理的な処遇を行うべきことに留意する必要がある。

https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/120830-1.pdf

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10月
改訂　平成21年 7月
改訂　平成24年 7月

6(3) 試し出勤制度等 2/2

ただし、この制度の導入に当たっては、この間の処遇や災害が発生した場合の対応、人事労務管理上の位置づけ等について、あらかじめ労使間で十分に検討しておくとともに、一定のルールを定めておく必要がある。なお、作業について使用者が指示を与えたり、作業内容が業務（職務）に当たる場合などには、労働基準法等が適用される場合がある（災害が発生した場合は労災保険給付が支給される場合がある）ことや賃金等について合理的な処遇を行うべきことに留意する必要がある。

また、この制度の運用に当たっては、産業医等も含めてその必要性を検討するとともに、主治医からも試し出勤等を行うことが本人の療養を進める上での支障とならないとの判断を受けることが必要である。さらに、これらの制度が事業場の側の都合でなく労働者の職場復帰をスムーズに行うことを目的として運用されるよう留意すべきである。

特に、③の試し出勤については、具体的な職場復帰決定の手続きの前に、その判断等を目的として行うものであることを踏まえ、その目的を達成するために必要な時間帯・態様、時期・期間等に限るべきであり、いたずらに長期にわたることは避けること。

https://www.mhlw.go.jp/content/000679984.pdf

うつ状態にて休職した従業員への受診指示-1

■　職務復帰に際して、通院先の医師の証明書を提出した休職中の従業員への受診指示

債権者は、休職期間開始前より、病気を理由とする欠勤があり、その後長期欠勤及び十八か月間の休職期間を経ていた。職務復帰を希望するにあたって、復職の要件である治癒、すなわち、従前の職務を通常の程度行える健康状態に復したかどうかを使用者である債務者が債権者に対して確認することは当然のことであり、(中略)債務者が債権者の病状について、その就労の可否判断の一要素に医師の診断を要求することは、労使間における信義ないし公平の観念に照らし合理的かつ相当な措置である。

したがって、使用者である債務者は、債権者に対し、医師の診断あるいは医師の意見を聴取することを指示することができるし、債権者としてもこれに応じる義務があるというべきである。もっとも債権者が、医師の人選あるいは診断結果に不満がある場合は、これを争い得ることまで否定されるものではないが、上記観点からすれば、医師の診断を受ける様に指示することが、直ちにプライバシーの侵害にあたるということはできない。(中略)

債務者が、債権者に対し、就業規則97条5号の規定に基づいて行った本件解雇は、社会的相当性を欠くということはできない。

判　決	1. 債権者の申し立てをいずれも却下する。　　2. 申立費用は債権者の負担とする。

労働経済判例速報　No.1838,20頁　⇨

うつ状態にて休職した従業員への受診指示-2

■　職務復帰に際して、通院先の医師の証明書を提出した休職中の従業員への受診指示

○　債権者は、債務者が、数回にわたって診断書提出期限を延期したにもかかわらず、特に理由を説明することなく診断書を提出せず、通院先の病院の医師ではない、医師の証明書なる書面を提出したのみで、通院先の医師や証明書を作成した医師への意見聴取も拒否し続けており、これに、債務者が休職期間満了後も直ちに債権者を休職満了退職扱いとせず、自宅待機の措置をとっていたとの事情や、債権者自身が未だ体調がすぐれない旨述べていることを合わせ考慮すると、債務者が、債権者に対し就業規則97条5号の規定に基づいて行った本件解雇は、社会的相当性を欠くということはできない。

○　債権者は、債務者に対し、債務者において就労することが可能であると判断できるだけの資料を提供すべきであった。しかし、債権者は、そのような資料を全く提出せず、結局、債務者が、債権者が治癒したと判断することができなかったのであるから、債務者が、就業規則97条5号の規定を適用して行った本件解雇は社会通念上相当な合理的理由があると言わざるを得ない。

判　決	1. 債権者の申し立てをいずれも却下する。　　2. 申立費用は債権者の負担とする。

労働経済判例速報　No.1838,20頁　⇨

人によし、企業によし、社会によし

リーマンショック
パンデミック
国際紛争
ＶＵＣＡ

ESG

SDGs

社会

⇨社会基盤の強化

『売り手よし、
買い手よし、
世間よし』

健康経営

健康確保⇦

人

Health
Decent Work
Satisfaction
Engagement

労働の安全性

企業

⇨企業価値創造

Corporate Value
CSR
Risk Management

@OKADA.K. NPOKKK