

これからの
働き方とキャリア形成

HR Practice Magazine
産労総合研究所

人事実務

12 DECEMBER 2021
No.1227

特集

変動の時代の メンタル不調予防

解説1 コロナ禍で押さえておきたいメンタルヘルス対策

解説2 テレワークを行う労働者のストレス実態と対応策

解説3 産業医による
テレワーク下の労務管理と不調予防

事例 浜松ホトニクス／日産化学

レポート 日本産業保健法学会、
第1回学術大会

特別インタビュー

「DVD織田信長と学ぶ
業績UPのパワハラ対策」制作の思い

新連載

再確認! 出産・育児休業・
介護休業に関する法令、手続き実務

2021年 年間総索引



日本産業保健法学会、 第1回学術大会を開催

●編集部

日本産業保健法学会（代表理事：中嶋士元也氏〈法学博士〉〈当時〉。2021年11月から鎌田耕一氏〈東洋大学名誉教授〉）の第1回学術大会が、2021年9月23日（木・祝）・24日（金）にオンラインで開催された。全体テーマは、「法知識を踏まえた問題解決を考える」である。

同学会は、法の知見を基礎としつつ、関係分野（臨床医学、産業保健学、経営学、心理学、安全工学など）の知恵を統合することで、産業保健にかかる問題を未然に防ぎ、生じた問題を適正に解決するための方策を探究するため、2020年11月1日に設立された。

学術大会のプログラムは、以下のとおり、学会設立の趣旨に即し、産業保健にかかわる幅広い領域を網羅したものとなっている。いずれも、事業者（人事労務担当者）および産業医、精神科医等の医療関係者ならびに社会保険労務士、弁護士等の法律専門職の役割と連携のあり方が主要テーマとして構成されていた。

当日は、多彩な講演、シンポジウム、ワークショップ等に、約800人が参加した。

■第1回学術大会のプログラム（抜粋）

招待講演：組織における制度と文化

大会長講演：産業保健と法

特別講演：労災補償の行政審査と司法審査 ほか

教育講演：健康情報等の取扱いと法 ほか

緊急企画：新型コロナウイルス感染症の労務問題と法

シンポジウム：神奈川 SR 経営労務センター事件の教訓 ほか

大会企画シンポジウム：産業医制度の今とこれから

模擬裁判：組織に適応できずに病気休職した企業内弁護士の復職判定

ワークショップ：社会保険労務士と産業保健スタッフの連携のあり方 ほか

メンタル不調者の 復職に際しての課題

産業保健における関係者の連携を考える際に、メンタル不調にかかわる休職・復職の場面を想定すると、理解しやすい。神奈川 SR 経営労務センター事件を題材としたシンポジウムでは、メンタル不調社員の復職に際し、紛争を予防し、適切な対応（円滑な職場復帰支援あるいは円満な退職措置）を取るための留意点が、主治医、産業医、心理職、人事労務担当者の役割という観点から議論された。

まず主治医は個人から職場要因を理由とするメンタル不調が訴えられた場合、職場の状況が労災認定基準に接近していないか、安全配慮義務が守られているか、訴えた本人も就労にかかわる義務を履

行しているか、等を確認・評価するとともに、社労士、弁護士、労基署などに介入の方法やタイミングを相談しておくことが求められ、最終的には職場や産業医らとの連携力が必要になるとされた。

また、復職面接は、産業医の中立性・独立性に基づき、復職を前提としたものであることを本人に伝え、復職判断は公平かつ適切に「疾病性」「事例性」について行うものとされた。その際、産業医には主治医との回復確認、職場との受入体制等に関する連携が求められることになる。

さらに、職場で不適切な言動がなされた場合に、個人だけでなく集団や状況の力についても考慮する、組織心理学の観点から心理職の役割が指摘された。

人事労務担当者は、労働者と医



療と職場の橋渡しを担うものとされ、メンタル不調者の対応全般をコーディネートする役割があるとされた。

●神奈川 SR 経営労務センター事件の概要
職場のパワハラを原因とする損害賠償請求訴訟が発生し（第1次訴訟）和解により終了したものの、使用者が和解条項の履行を怠ったとする第2次の損害賠償請求訴訟が発生し、損害賠償を命じる判決が出された。更に、当該労働者はうつ状態あるいは適応障害で休職をしており、精神科専門医の意見書に基づき復職申請をしたが、使用者は、当該労働者の復職を不可とする産業医の意見に従い、復職を拒否して退職措置をとったところ、退職措置の有効性が訴訟で争われる事態となった（第3次訴訟）。第3次訴訟の判決は、精神科専門医の意見書の信用性を肯定し、退職措置を無効とした。

また、今大会では、ユニークな方法として、パーソナリティ障害の疑いのある労働者の復職が拒否された事例を基に、主治医・産業医、労働側・使用者側弁護士による「模擬裁判」の形で、復職の可否と是非を判断する際の留意点がそれぞれの観点から検証された。

●模擬裁判の素材事例
パーソナリティ障害等の疑いのある労働者の復職申請に際し、復職可能とする主治医の意見と社会適応訓練を経て変化が見られないと復職は困難とする産業医の意見が対立し、会社はリワーク通所と試し勤務を提案したが、労働者が拒否したため復職を認めなかった事例。

同事例について、まず主治医の観点からは、EAPには専門的技量が不足している場合がある点を考慮すべきとされるとともに、リワーク通所ではパーソナリティが矯正されるわけではなく、本人の治療意欲に基づく集団精神療法と

いう治療にすぎないことを企業側が理解する必要性があるとされた。

労働者側弁護士の観点からは、そもそもパーソナリティ障害については治療ではなく、復職させたのちの指導・教育が必要であり、上記のリワークがもつ本来の性質を踏まえれば、本人の参加拒否を理由とする解雇には正当性が認められないという整理がなされた。

一方、産業医の観点からは、リワークプログラムへの参加が「常識的に理解できる」合理的な復職条件であると判断される場合、本人の参加拒否は復職拒否の理由となり得るとされた。

同時に会社側弁護士の観点からも、リワークの必要性が産業医から指摘され、本来、復職可の主張・立証責任が労働者側にあるにもかかわらず、本人が参加を拒否するのであれば、その責任が果たされない以上、会社による復職拒否はやむを得ないとされた。

リワークと試し出勤については、他にも裁判例があるように、復職プロセスにおいて位置づけが不明確になりやすい。裁判形式の弁論を通じて、1つの事例について、各観点から多角的に検証し得ることが確認されたといえる。

健康情報の取扱い

上記のような復職の場面を含め、職場におけるメンタルヘルス

対策の実際には、健康情報の取扱いが重要となる。今大会における「教育講演」のなかでも、この問題が改めて整理された。つまり、健康情報の取扱いの基本原則として、「健康管理>プライバシー保護」という優先順位の考え方を前提としながら、使用者にはプライバシー保護にかかわる免責のための手続きが求められるとされた。

厚労省による健康情報取扱いの4原則としては、①本人同意、②産業医等による集中的管理、③使用者への情報提供に際しての情報加工、④衛生委員会等での取扱いルールの策定があげられる。これらを前提に、使用者にとって従業員健康管理は必要であるが、使用者は健康情報の取扱いについて、労働者と信頼関係を作る努力をすることが重要とされた。そのような使用者による努力にもかかわらず、労働者が情報提供を拒否するのであれば、健康管理を進めるためにプライバシー保護にかかわる使用者の法的責任は免れる、という考え方である。



以上、今大会の一端を紹介したが、産業保健は「人」と「人」との関係性が軸となるものであり、問題解決のためには、法知識を踏まえたうえで、「人」である専門家と人事労務担当者による深い連携が求められるという点が理解できた2日間であった。