

## 従業員の精神疾患発症に備えた休職制度を含む体制整備

弁護士 藤井康広(東京弁護士会)

### 第1. 過労, ストレス, ハラスメントによる精神疾患発症と使用者の責任

#### 1. 業務上の精神疾患に対する使用者の責任の法的根拠

- (1) 不法行為責任(民法 709 条, 715 条)  
－人格権侵害
- (2) 不法行為責任(民法 709 条)ないし債務不履行責任(民法 415 条)  
－安全配慮等義務違反(民法 1 条 2 項, 労契法 5 条, 男女雇用機会均等法 11 条)
- (3) 労働災害補償責任(労働基準法第 8 章)  
－法定無過失責任
  - ① 「精神障害による自殺の取扱いについて」(H11.9.14 基発 545)(H11.9.14 基発 544)
  - ② 「心理的負荷による精神障害の認定基準について」(H23.12.26 基発 1226001)
  - ③ 「心理的負荷による精神障害の認定基準の運用等について」(H23.12.26 基労補発 1226001)

#### 2. 業務上の精神疾患を防止する使用者の義務

##### (1) 防止義務(職場環境配慮義務, 職場環境整備義務, 職場環境維持義務)

###### 電通事件(最二小判 H12.3.24 労判 779-13)

「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に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なう権限を有するものは、使用者の右注意義務の内容に従って、その権限を行使すべきである。」

###### 京都市(教員・勤務管理義務違反)事件(京都地判 H20.4.23 労判 961-13)

「生命及び健康の保持や確保(業務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のないように配慮すること)の観点から勤務時間管理をすべきことが求められていると解すべきである・・・教育職員の健康の保持、確保の観点から労働時間を管理し、同管理の中でその勤務内容、態様が生命や健康を害するような状態であることを認識、予見した場合、又はそれを認識、予見でき得たような場合にはその事務の分配等を適正にする等して当該教育職員の勤務により健康を害しないように配慮(管理)すべき義務を負っていると解するのが相当というべきである。」

**富士通四国システムズ(FTSE)事件(大阪地判 H20.5.26 労判 973-76)**

「安全配慮義務を履行するためには、…単に原告に対して残業しないよう指導・助言するだけではもはや十分でなく、端的に、これ以上の残業を禁止する旨を明示した強い指導・助言を行なうべきであり、それでも原告が応じない場合、最終的には、業務命令として、遅れて出社してきた原告の会社構内への入館を禁じ、あるいは一定の時間が経過した以降は帰宅すべき旨を命令するなどの方法を選択することも念頭において、原告が長時間労働をすることを防止する必要があるというべきである。」

**(2) 措置義務(職場環境調整義務)**

**三洋電機サービス事件(東京高判 H14.7.23 労判 852-73)**

使用者は、「業務上の事由による心理的負荷のため精神面での健康が損なわれていないかどうかを把握し、適切な措置を取るべき注意義務」に従って、労働者の「心身の状況について医学的見地に立った正確な知識や情報を収集し、労働者の「休養の要否について慎重な対応をすることが要請されていた」。

**3. 安全配慮等義務違反(過失)と損害賠償義務**

**(1) 過失**

民法415条の過失	民法709条の過失
抽象的軽過失(取引社会生活一般に要求される程度の注意(善良なる管理者の注意))	抽象的軽過失(通常人として期待される程度の注意)[大判 M44.11.1] 要件[大判 T2.4.26 民録 19-281] ①予見可能性 ②結果回避可能性

**(2) 相当因果関係**

**ア. 予見可能性**

**【参考】前田道路事件(高松高判 H21.4.23 労判 990-134)**

一応のメンタルヘルス対策の存在、労働者の様子その他の労働者の認識から、精神疾患に発症し自殺に至るということについて予見可能性を否定  
**国(護衛艦たちかぜ[海上自衛隊員暴行・恐喝])事件(横浜地判 H23.1.26 労判 1023-5)**

労働者死亡直前の言動等から自殺の予見可能性を否定(精神疾患なし)

**イ. 立証責任の転換**

**【参考】アテスト(ニコン熊谷製作所)事件(東京高判 H21.7.28 労判 990-63)**

当該労働者の自殺の原因が精神疾患の発症によるものであるか否かが問題となった場合、主張立証責任の分配上は外部者たる原告がこれを主張立証すべきであると解されるものの、上記のような場合においては、原告側は、精神疾患による自殺であることについて相当な疑いがあることを合理的

根拠をもって提示すれば足り、その場合、その発症がないこと、「覚悟の自殺」あるいは「理性的な自殺」であることなど自殺の原因が精神疾患にないことを使用者たる被告側において明らかにしない限り、その自殺は精神疾患を原因とするものであることが推認されるとするのが訴訟上の信義則にかない、公平であるというべきである。」

### (3) 過失相殺

#### ア. 素因減額(心因的要因)

##### 【参考】電通事件(最二小判 H12.3.24 労判 779-13)

「身体に対する加害行為を原因とする被害者の損害賠償請求において、裁判所は、加害者の賠償すべき額を決定するに当たり、損害を公平に分担させるという損害賠償法の理念に照らし、民法 722 条 2 項の過失相殺の規定を類推適用して、損害の発生又は拡大に寄与した被害者の性格等の心因的要因を一定の限度で斟酌することができる。」

#### イ. 自己健康管理義務違反

##### 【参考】JFE スチール(JFE システムズ)事件(東京地判 H20.12.8 労判 981-76)

使用者は、短時間勤務措置など本人と面談した上で配慮した一方、労働者は、正確な情報を使用者に提供しなかった。

##### オーク建設(ホームテック)事件(広島高松江支判 H21.6.58 労判 990-100)

過重な労働により疲労が蓄積しているのに、「休日や勤務日の勤務時間外に、パチンコやバレーボールをすることは疲労の解消を妨げたり疲労を更に蓄積する原因となる行動であるし、社会的にみて休止できない種類の活動ではな」く、また、労働者の「工夫次第で、自らの労働時間を減じる余地がいくらかあった」。

#### ウ. 労働者の違法行為

##### 【参考】前田道路事件(松山地判 H20.7.1 労判 968-37)

過度の叱責による自殺の事案において、「上司による叱責等は太郎が行なった不正経理に端を発することや上司に隠匿していた不正経理がうつ病の発症に影響を及ぼしたと推認できることが明らかであり、これらの事情は損害の発生又は拡大に寄与した要因であると認められる。」

#### エ. 家族の過失

##### 【参考】電通事件(最二小判 H12.3.24 労判 779-13)

否定

## 第2. 精神疾患発症への対応

### 1. 一般的な精神疾患への対応(メンタルヘルスケア)

#### (1) 一般的な対策

- ① 労働者の心の健康保持増進のための指針(通称「メンタルヘルス指針」, 安衛法70-2 I, H18.3.31 健康保持増進のための指針公示第 3 号, H18.3.31 基発0331001)  
－添付資料参照
- ② 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ついて(H16.10.14, 改訂 H21.3.23 基安労発 0323001)

## (2) 使用者による健康管理の権利と労働者の健康管理義務の明確化(就業規則の見直し)

## 2. 発症防止(予防措置)

### (1) 過労防止

- ① 時間管理
- ② 過労防止指針の策定
- ③ 労働時間減少に向けた意識改革
  - ・評価項目としての残業時間抑制の追加(特に, 管理職)
  - ・固定残業代の導入
  - ・ノー残業デイの導入

### (2) ハラスメント防止

- ① ハラスメント防止指針の策定
- ② ハラスメント防止セミナーの実施
- ③ ハラスメントに対する罰則の強化
- ④ 上下関係の流動化(人事異動の活用)
- ⑤ 人事異動の透明化(権限の人事への集中化と本人との面談機会の確保)

## 3. 早期発見

- ① 定期健康診断
- ② 面談実施
- ③ 面接指導(安衛法66の9)の積極活用(産業医による勧奨, 面接命令権)
- ④ 定期的なヒアリングの実施
- ⑤ 無記名アンケートの実施(気づきの促進, 他人への関心の醸成)
- ⑥ 苦情処理システムの整備
- ⑦ 産業医又はメンタル相談窓口の設置(匿名, 社外)
- ⑧ 家族への周知と情報交換

## 4. 事後措置のための制度整備

### (1) 産業医の活用

- ① 精神疾患の深刻度の確認(自殺の可能性の有無)
- ② 休職・復職の判断材料
  - \* 健康情報の共有

- \* 専門医たる精神科医(主治医ないし指定医)との協議
- \* 業務内容を考慮した判断(業務遂行能力及び労災にかかる判断)

**【参考】コントラ事件(大阪高判 H14.6.19 労判 839-47)**

主治医の判断と産業医の判断が異なる場合の産業医の判断を尊重することは正当

**(2) 指定医による診察・面談**

- ① 精神疾患の深刻度の確認(自殺の可能性の有無)
- ② 休職・復職の判断材料
  - \* 専門医たる精神科医(主治医ないし指定医)の意見
  - \* 客観的判断の担保

**ア. 受診命令／診断書提出命令の可否**

**全国電気通信労組事件(東京地判 H2.9.19 労判 568-6)**

「指定医の診断を受ける旨の協定に従う慣行があり、しかも前記認定〔就労可能な程度に回復し休職事由が消滅したか否かを確かめるため〕のように説明もされたのであるから、原告としては正当な理由がない限り被告の受診要求に応じるべきであったのであり、これを拒否した以上、被告がその復職を認めなかったことを不当とすることはできないと解すべきである」(注:協約では「健康管理医」と記載されているも、同意義については「結局被告が指定した医師という程度の意味に過ぎないと解される」)

**大建工業事件(大阪地決 H15.4.16 労判 849-35)**

「職務復帰を希望するに当たって、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な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必要なことであり、しかも、債権者の休職前の勤務状況及び満了日まで達している休職期間を考えると、債務者が、債権者の病状について、その終了の可否の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・・・」

**イ. 医師を指定することの可否**

**電電公社帯広局事件(最一小判 S61.3.13 労判 470-6)**

「要管理者は、労働契約上、その内容の合理性ないし相当性が肯定できる限度において、健康回復を目的とする精密検診を受診すべき旨の健康管理従事者の指示に従うとともに、病院ないし担当医師の指定および検診実施の時期に関する指示に従う義務を負担しているものというべきである。もっとも、具体的な労働契約上の義務の存否ということとは別個に考えると、一般的に個人が診療を受けることの自由及び医師選択の自由を有することは当然であるが、・・・健康管理従事者の指示する精密検診の内容・方法に合理性ないし相当性が認められる以上、要管理者に右指示に従う義務があることを肯定しても、要管理者が本来個人として有している診療を受けることの自由及び医師選択の自由を侵害することにはならないというべきである。」(注:就業規則上、健康回復に努める義務があるのみならず、右健康回復に関する健康管理従事者の指示に従う義務が認められる事案)

### 京セラ事件(東京高判 S61.11.13 労判 487-66)

「かような事情がある場合に旧会社が片山に対し改めて専門医の診察を受けるよう求めることは、労使間における信義則ないし公平の観点に照らして合理的かつ相当な理由のある措置であるから、就業規則等にその定めがないとしても指定医の受診を指示することができ、片山はこれに応ずる義務があるものと解すべきである。」(事後的に、労働組合から労災として扱うべきとの指摘を受けたが、労働者提出の診断書を作成した医師からは業務に起因しないとの説明を受けていたという事情のもとで、かつ、労働者が、単に就業規則等に定めがないことを理由として受診指示を拒否し続けた事案)

### 空港グランドサービス日航事件(東京地判 H3.3.22 判時 1382-29)

「被告 AGS の嘱託医による腰痛患者に対する診察は、被告 AGS がその被用者に対する安全配慮義務を尽くすための一つ的手段として行うものと評価することができ、したがって、嘱託医による腰痛患者の診察は、被告 AGS の義務に属するものとみることができる。それでは、被用者は、その嘱託医による診察を受診すべき義務を負うのかという点についてであるが、医療行為は、原則として、これを受ける者に自己の信任する医師を選択する自由があると解すべきである。なぜなら、医師による診察を受けるという行為は、診察に必要な限度において身体への侵襲を受けることになるとともに、個人的な秘密を知られることにもなるのであって、患者のプライバシーあるいは自己決定権が侵害される可能性のある行為だからである。したがって、被用者が使用者の指定した医師を希望しない場合には、被用者は他の医療機関を選択しうると解すべきである。しかし、被用者の選択した医療機関の診断結果について疑問があるような場合で、使用者が右疑問を抱いたことなどに合理的な理由が認められる場合には、使用者は、被用者への安全配慮義務を尽くす必要上、被用者に対し、使用者の指定する医師の診察をも受けるように指示することができるというべく、被用者はこの指示に応ずる義務があるというべきである。そして、被用者が使用者の選択した医師による診察を受容することを拒否した場合には、前記のとおり被用者に右医師による診察を受けるべき義務が存在する場合はもとより、その義務が存在しない場合であっても、使用者は、被用者の受診拒否によって、安全配慮義務を尽くすべき手段を被用者自らの意思により退けられたのであるから、これにより使用者が安全配慮義務を尽くすことができなくなる限度において、義務違反の責任の全部または一部を免れるものと解するのが、損害の分担についての信義、公平の観点から相当というべきである。」

### 【ポイント】

1. 指定医受診義務の就業規則への明示
2. 受診及び治療の自由及び医師選択の自由への配慮
  - ・指定医選択プロセスへの労働者の関与
  - ・指定医外の医師の受診の許容
  - ・指定医受診費用の負担
  - ・治療医・治療方法の選択自由の確保

## (3) 休職制度の整備

### ア. 休職制度とは

－解雇猶予措置

【参考】エール・フランス事件(東京地判 S59.1.27 労判 423-23)等

－休職は労働者の権利か使用者の権利か

－休職事由・復職事由の立証責任は使用者か労働者か

－休職期間満了後は解雇か退職か

## イ. 休職制度は必要か

－休職制度の利点

- ・労働者が安心して働ける環境
- ・有用な人材の確保
- ・自宅待機命令の明文化(就労請求権, 賃金請求権との関係)

【参考】片山組事件(最一小判 H10.4.9 労判 736-15)

就業規則に基づかない自宅治療命令と賃金請求権

－休職制度の欠点

- ・休職義務の負担【参考】岡田運送事件(東京地判 H14.4.24 労判 828-22)  
裁量, 但し, 裁量権逸脱の場合は問題  
カンドー事件(東京地判 H17.2.18 労判 892-80)  
就業規則において同一理由による再度の休職が予定されている場合は, 「治療の効果が期待できるのであれば, 被告において, 再度の休職を検討するのが相当である。」
- ・人員の不安定化
- ・精神疾患の治癒の判断の困難性, 治療の長期化, 高い再発可能性
- ・休職制度の濫用の容易性と濫用判断の困難性
- ・休職に伴う人件費の増加

## ウ. 休職・復職の判断(判断基準)

### 片山組事件(最一小判 H10.4.9 労判 736-15)

「労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合においては, 現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできないとしても, その能力, 経験, 地位, 当該企業の規模, 業種, 当該企業における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ, かつ, その提供を申し出ているならば, なお債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当である。」

### 東海旅客鉄道事件(大阪地判 H11.10.4 労判 771-25)

「身体障害等によって, 従前の業務に対する労務提供を十全にはできなくなった場合に, 他の業務においても健常者と同じ密度と速度の労務提供を要求すれば労務提供が可能な業務はありえなくなるのであって, 雇用契約における信義則からすれば, 使用者はその企業の規模や社員の配置, 異動の可能性, 職務分担, 変更の可能性から

能力に応じた職務を分担させる工夫をすべき」である。そして、「休職前の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経験、地位、使用者の規模や業種、その社員の配置や異動の実情、難易等を考慮して、配置替え等により現実に配置可能な業務の有無を検討し、これがある場合には、当該労働者に右配置可能な業務を指示すべきである。そして、当該労働者が復帰後の職務を限定せずに復職の意思を示している場合には、使用者から指示される右配置可能な業務について労務の提供を申し出ているものというべきである。」

#### **独立行政法人 N 事件(東京地判 H16.3.26 労判 876-56)**

「復職が認められるためには、休職の原因となった傷病が治癒したことが必要であり、治癒があったといえるためには、原則として、従前の職務を通常に行える健康状態に回復したことを要するというべきであるが、そうでないとしても、当該従業員の職種に限定がなく、他の軽易な職務であれば従事することができ、当該軽易な職務へ配置転換することが現実的に可能であったり、当初軽易な職務に就かせれば、程なく従前の職務を通常に行うことができると予測できるといった場合には、復職を認めるのが相当である」。なお、休職前に既に軽易な職務に配転されていた場合では、「復職に当たって検討すべき従前の職務について、原告が休職前に実際に担当していた職務を基準とするのは相当でなく、S の職員が本来通常行うべき職務を基準とすべきである。」

#### **全日本空輸事件(大阪高判 H13.3.14 労判 809-61)**

「労働者とその職種や業務内容を限定して雇用された者であるときは、労働者が、その業務を遂行できなくなり、現行に配置可能な部署が存在しないならば、労働者は債務の本旨に従った履行の提供ができないわけであるから、これが解雇事由となることはやむを得ないところである。・・・しかしながら、労働者が休業又は休職の直後においては、従前の業務に復帰させることができないとしても、労働者に基本的な労働能力に低下がなく、復帰不能な事情が休職中の機械設備の変化等によって具体的な業務を担当する知識に欠けるというような、休業又は休職にともなう一時的なもので、短期間に従前の業務に復帰可能な状態になり得る場合には、労働者が債務の本旨に従った履行の提供ができないということはず、右就業規則が規定する解雇事由もかかる趣旨のものとして解すべきである。むろん、使用者は、復職後の労働者に賃金を支払う以上、これに対応する労働の提供を要求できるものであるが、直ちに従前業務に復帰できない場合でも、比較的短期間で復帰することが可能である場合には、休業又は休職に至る事情、使用者の規模、業種、労働者の配置等の実情から見て、短期間の復帰準備時間を提供したり、教育的措置をとるなどが信義則上求められるというべきで、このような信義則上の手段をとらずに、解雇することはできないというべきである。」

### **エ. 休職・復職の判断(判断資料)**

#### **北産機工事件(札幌地判 H11.9.21 労判 769-20)**

「復職が可能か否かは、休職期間の満了時の当該従業員の客観的な傷病の回復状況をもって判断すべきである(客観的には復職可能な程度に傷病が回復していたにもかかわらず、会社が資料不十分のために復職が不可能と判断して当該従業員を退職扱いにした場合には、当該従業員の退職の要件を欠いており、退職が無効になる。)

#### **農林漁業金融公庫事件(東京地判 H18.2.6 労判 911-5)**



「産業医は、従業員の健康管理等のために設けられた制度であり(労働安全衛生法)、傷病により退職する従業員の就労能力を判断するために、使用者が常に産業医の判断を経なければならないわけではない。使用者としては、当該従業員の主治医の判断に基づいて、その就労能力を判断したとしても、そのことをもって使用者の判断手続きが相当性を欠くことになるものではない。」

#### **J 学園(うつ病・解雇)事件(東京地判 H22.3.24 労判 1008-35)**

業務外うつ病の復職後の解雇について、①就業規則の解釈を誤って、復職すべき時期を90日短く通知して無理な復職を余儀なくさせたこと、②回復可能性が認められるにもかかわらず、メンタルヘルス対策の不備もあって(主治医の意見も聞かずに)これがないものと断定して再検討の交渉に応じることもなく解雇に踏み切ったことから、「やや性急なものであった」として、解雇を無効と判断。

#### **日本通運(休職命令・退職)事件(東京地判 H23.2.25 労判 1028-56)**

主治医と産業医の意見が相違した場合に、産業医の意見を尊重した会社の判断の合理性を認め、休職命令及び休職期間満了に伴う退職を有効と判示。

#### **岡畑興産事件(東京地判 H23.5.10 労判 1039-90)**

退職勧奨に起因して抑うつ状態になったとして、「抑うつ状態／不眠 頭書の者、上記により、3ヶ月程度、休業を要する」という医師の診断書を提出して欠勤した事案において、「本件の審理を通じて、原告が抑うつ状態等により労務提供ができないというほどの状況はうかがわれない(弁論の全趣旨)」と判示。

#### **日本通運(休職命令・退職)事件(東京地判 H23.2.25 労判 1028-56)**

休職命令の有効性の判断に際して、『病状は改善し、就労は可能と思われる』とのB医師の診断書の提出を受けていた事案において、「この診断書は、上記のほかに『可能であればストレスの少ない職場への復帰が望ましい。尚今後6ヶ月程度の通院加療が必要と思われる』という留保があり、そのまま復職可能診断というのは相当でない。また、ストレス反応性不安障害を発症していた原告は、不安の除去が復職の条件であるのに、その内容についてB医師と話をしたことがなく、これを聞いたF次長が、同医師と不安の除去について話をするよう助言している。この事実によれば、F次長は、この診断書の信用性に疑問を抱いていたと考えられるが、これは合理的なものといえることができる。したがって、被告会社が、復職可能診断を不当にも無視したとは認められない。」として、休職命令を有効と判示。

### **【ポイント】**

1. 休職制度の不導入ないし廃止
2. 判断材料を取得する手段の確保
  - ・診断書提出命令(受診命令)
  - ・医師指定権(受診命令)
  - ・主治医との面談権
3. 判断困難時の使用者の優位性の確保
  - ・休職取得権(但し、業務への支障や自殺の予見可能性がある場合に問題)
  - ・休職命令権(無給休職とした場合の困難性)
  - ・休職事由の明確化(一定の欠勤期間を要件としない)

- ・復職権
- ・疾病時の解雇権の留保(休職を経ずに解雇しうる権利)

**【参考】農林漁業金融公庫事件(東京地判 H18.2.6 労判 911-5)**

休職を経ずに解雇した場合でも「客観的な原告の病状、就労能力とも一致する資料に基づいて、原告に就労能力はないと判断し、休職命令を発しなかったことが相当でないということとはできない」

**読売新聞社事件(東京地決 S31.9.14)**

就業規則に、休職制度の規定はあるが、疾病が解雇事由とされていない事例において、「就業規則は疾病に罹りまたは罹る虞のある従業員に対し、前記のように配置転換、就業禁止、休職等の措置を取ることができるが、これらの措置を講じないで、これを理由に直ちに解雇することを許さない趣旨であると解するのが相当である」

4. 労働者保護の最小限化

- ・休職の無給化
- ・休職期間の短期間化
- ・休職の回数制限(事由、労働者、期間)
- ・復職後の再休職(休職回数及び期間の取扱い、再休職の判断基準)
- ・リハビリ復職の制度化(リハビリ復職の判断とプラン作成、復職として取扱わないことの明文化、傷病手当金と賃金、労災の適否)

**【参考】西濃シェンカー事件(東京地判 H22.3.18 労判 1011-73)**

リハビリ勤務は、「復職した結果としての労働契約に基づく労務の提供ではなく、原告のリハビリテーションのための事実上の行為」に過ぎない。

- ・自然退職の明文化

**【参考】エール・フランス事件(東京地判 S59.1.27 労判 423-23)**

使用者が復職を容認しない場合は、治癒の程度が不完全なために労務の提供が不完全であり、かつ、その程度が、今後の完治の見込みや、復職が予定される職場の諸般の事情等を考慮して、解雇を正当視しうるほどのものであることまでも主張立証

**東洋シート事件(広島地判 H2.2.19 判タ 757-177)**

解雇権の行使を実質的に容易にする結果を将来することがないよう配慮する義務

- ・労災との調整(労災取扱いの手続き)

5. 就業規則の変更

**【参考】野村総合研究所事件(東京地判 H20.12.19 労経速 2032-3)**

再発の休職期間の通算についての再発とされる期間を復職から『3ヶ月以内』から『6ヶ月以内』への変更(就業規則改訂)について、「近時いわゆるメンタルヘルス等により欠勤するものが急増し、これらは通常の怪我や疾病と異なり、一旦症状が回復しても再発することが多いことは被告の主張するとおりであり、現実にもこれらにより傷病欠勤を繰り返す者が出ていることも認められるから、このような事態に対応する規定を設ける必要があったことは否定できない」として、必要性と合理性を認めた事例

#### (4) 緊急時の対応への事前準備

##### ア. 精神疾患の報告を受けた場合の対応の手順の策定

- ・責任者及び担当者(家族対応, 医師との連絡, 過労・ハラスメントの事実確認等)
- ・利用病院・医師の特定
- ・労災その他の社会保険関係の問い合わせ先のリストアップ
- ・対応策の整理
  - 一時的業務軽減措置及び休暇
  - 就業規則上の欠勤, 休暇及び休職,
  - 見舞金, 治療費等の支給ないし負担
  - 上積補償の有無等
- ・ハラスメントの場合の措置の確認(加害者に対する出勤停止命令等の暫定措置, 加害者の処分及び配置換え等)

##### イ. 自殺時の対応の確認

- ・警察及び家族への対応担当者
- ・労災申請の手順
- ・家族への対応の手順(労災申請を勧めるか, 示談金を申し入れるか等)

#### (5) 上積補償

- ① 損害賠償の予定としての条項化(争いあり)
- ② 損害賠償請求の抑止
- ③ 保険加入(団体定期保険の問題に留意)

以上