

メンタルヘルス不調者の復職対応と産業医

梅田総合法律事務所

弁護士 沖山 直之

弁護士・産業医 浅川 敬太

▶ POINT

- ① 企業には労働者のメンタルヘルス対策が求められます。
- ② メンタルヘルス不調者が休職した場合は、その復職の可否や方法について判断を迷うケースも珍しくありません。
- ③ 復職の判断にあたっては「産業医」の活用をおすすめします。

1 はじめに

企業が安定的に事業を続けるためには、そこで働く者の心身状態が健康に保たれる必要があります。最近では「健康経営」¹という考え方も次第に社会に浸透してきました。労働者の健康維持の重要性についての認知度も、あがってきたようにも思います。

企業には、身体だけでなく、「精神の健康状態」(メンタルヘルス)への対策も求められています。企業内にメンタルヘルスの問題を抱えている方がいることは珍しくなく、精神障害等の労災補償状況も増加の一途を辿っています。2000年度では請求件数212件、うち支給決定(労災認定)件数は36件でしたが、2021年度では請求件数2346件、支給決定(労災認定)件数は629件となっており、労災認定件数はこの約20年間で約17.5倍となっています²。

¹ 「健康経営」とは、労働者等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。企業理念に基づき、労働者等への健康投資を行うことは、労働者等の活力や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績や株価の向上につながると期待されます。

² 2000年度：<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/05/dl/h0522-2c.pdf>

2021年度：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26394.html

2 メンタルヘルス対策と、避けられない休職

職場でのメンタルヘルス対策について、これまで、国はさまざまな施策を講じてきました。なかでも、2006年に厚生労働省が策定した「労働者の心の健康の保持増進のための指針」³⁴は、職場において労働者のメンタルヘルスをケアする方法等が具体的に紹介されている点で重要です。

同指針では、労働者本人が自身により行うケアとしての「セルフケア」、上司などの管理監督者によるケアとしての「ラインケア」、産業医や産業保健者などによる「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」、そして、主治医等による「事業場外資源によるケア」の4つのケアが示されていて、職場ではチームで連携してケアを行うことが重要であると示されています。

もっとも、残念なことではありますが、メンタルヘルス対策を講じたとしても、メンタルヘルス不調から休職に至る労働者は、一定の確率において生じてしまいます。厚生労働書の2021年の調査では、過去1年間にメンタルヘルス不調で1カ月以上休業・退職した労働者のいる事業所の割合は10.1%にものぼることが明らかになりました⁵。

メンタルヘルスに不調をきたす原因については、そのすべてが職場での労働状況に求められるものではなく、当該労働者の固有の要因（もともと精神疾患を有している、ストレスに脆弱な素因がある等）による場合も多いので、メンタルヘルス不調による休職の発生自体を完全に避けることは、困難と思われる。

3 復職対応の困難性と産業医

(1) 復職対応の困難性と国の指針

メンタルヘルスつまり「精神の健康状態」は、周囲から一見して明らかなものではありませんし、症状としても反復したり長期化することがありますから、企業としても対応が難しいとされています。なかでも、メンタルヘルス不調から休職に至った労働者が復職をしようとする局面では、復職の可否や、具体的な復職スケジュールをどう判断するかについて一律で明快な方法があるわけではなく、企業は苦勞することが多いのではないのでしょうか。メンタルヘルス不調で休職した労働者の職場復帰支援がスムーズに進まないことが多いという調査結果等もあるところでは。

このようなことから、厚生労働省は、2004年10月に「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」⁶を示しました。

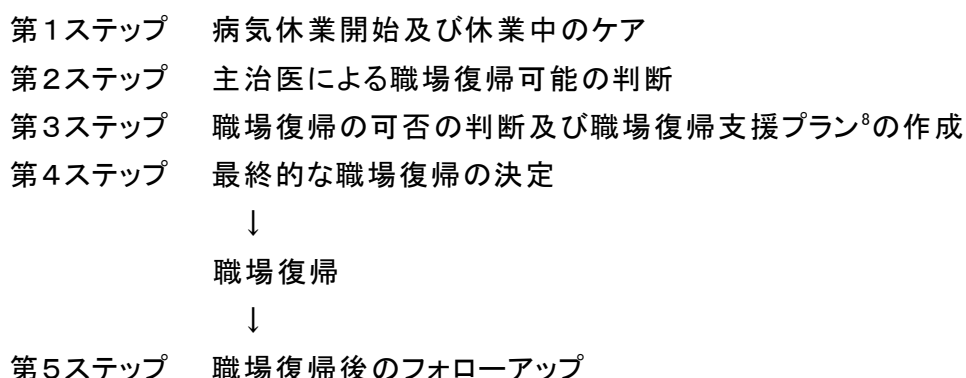
³ 平成18年3月31日健康保持増進のための指針公示第3号
<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/kouji/K151130K0020.pdf>

⁴ この指針を踏まえたパンフレットも作成されています。
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11300000-Roudoukijunkyokuanzenseiseibu/0000153859.pdf>

⁵ 2021年労働安全衛生調査[実態調査](厚生労働省)
https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r03-46-50_kekka-gaiyo01.pdf

⁶ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000055195_00005.html
なお、2009年3月、2012年4月にそれぞれ改訂されています。

同指針は、心の健康問題で休業している労働者が円滑に職場復帰するためには、企業において、職場復帰支援プログラム⁷の策定や関連規程の整備等により、休業から復職までの流れをあらかじめ明確にしておくことが必要であり、具体的な職場復帰支援の流れ(方法)としては、以下の各ステップを踏むべきであるとしています。



(2) 第3ステップの重要性と「産業医」

上述のステップのうちで最も重要なのは、「第3ステップ 職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成」です。この内容が充実しているか否かで、「第4ステップ 最終的な職場復帰の決定」が的確な判断となるかどうか左右されます。

復職にあたって「主治医が職場復帰可能の判断をすること」は、もちろん大前提ですが、主治医はあくまで当該企業の外で活動をする者ですから、当該労働者の職場における業務内容や、復職後のストレスの状況等に精通しているわけではありません。そのため、主治医が復職の可否についての的確に意見／判断をするには限界があります。例えば、主治医の意見書には当該労働者やその家族の希望等も織り込まれていることも多く、ただちに当該復職先で求められる業務遂行能力まで回復しているか否かを判断したものではないことが一般的です。

そこで、重要になってくるのは「産業医」の関与です。産業医とは、職場における労働者の安全と健康を確保し快適な職場環境の形成を促進するため(労働安全衛生法第1条)、一定規模以上の事業場において選任を義務づけられた医師(産業保健に関して専門的知見を有している)をいいますが⁹、産業医は、病院等にいる主治医とは違って、当該職場における労働者の業務状況や復帰後に当該職場に生じる問題点等を十分に把握することができますから、上記の主治医の意見を踏まえながらも、当該労働者が実際に復職できるかどうかを、より精緻にかつ現実に即して意見／判断することができます。

つまり、企業としては、「第4ステップ 最終的な職場復帰の決定」をするに際し、産業医の

⁷ 職場復帰支援についてあらかじめ定めた事業場全体のルールを指します。

⁸ 休業していた労働者が復職するにあたって、復帰日、就業上の配慮など個別具体的な支援内容を定めたものを指します。

⁹ 常時50人以上の労働者を使用する事業場では、業種や業務内容に関係なく、産業医を選任する義務があります(労働安全衛生法第13条、同施行令第5条)。もちろん、常時使用する労働者が50人未満の事業場でも、産業医を選任することは可能ですし、実際にそのような対応をされる企業もあります。

意見／判断を参考にすることで、よりの確な復職の判断ができるものと思われます。

(3) 効果的な産業医の活用法について

とりわけ、復職の可否について悩むのは、復職を許可する主治医の診断書(意見書)の信用性に疑義があるようなケースかと思います。具体的には、診断書の記載内容があまりに簡素であったり、企業側が把握している労働者本人の状況と大きく乖離しているような場合です。

このようなケースでは、たとえば産業医から主治医に対し、当該診断書の趣旨等を確認してもらうことが効果的です。面談を設定しての調整は大変ですが、文書あるいは電話による照会であれば、効率よく産業医と主治医の意見交換ができるでしょう。

もちろん、当該労働者の同意及び主治医の協力が不可欠ですが、当職(本記事を執筆する弁護士浅川は、平素から産業医としても活動しております。)のこれまでの経験において、主治医から無下な対応を取られたことは一度もありません。

一例をご紹介しますと、あるメンタルヘルス不調で休職となっていた労働者から、主治医が「復帰可能と思われます」とだけ記載した診断書の提出を受けたものの、その内容に疑義があったので、産業医(弁護士浅川)から、主治医に電話をし、当該労働者について意見交換をしました。すると、当該労働者は、主治医に対し、職場での業務内容について、事実とは異なる申告をしていたことが判明しました。そこで、正確な業務内容を主治医に伝えたところ「そのようなことであれば、復職は難しいと思いますね。」と診断書(意見書)の内容を修正したというものです。そのまま復職させていれば、早々にメンタルヘルス不調を再燃させていたものと思われるかもしれませんが、これを回避することができました。

他方で、主治医と産業医が連携することで、企業側(産業医)が、主治医の診断書には現れない当該労働者のケアの方法等について有益な情報を得ることができたケースもあります。一例をあげると、メンタルヘルス不調で休職していたその労働者は、主治医に対してだけ、ストレスの源となる人間関係を吐露していたところ、主治医から産業医(弁護士浅川)に対してかかる情報が伝えられたため¹⁰、企業としても、これを踏まえて、安全な復職後の配属先を選定することができたというものです。そのような情報がなければ、元の配属先での復職後に再度心身の不調を訴えていた可能性が高く、このケースでも危険を回避することができました。

このように、復職の判断を的確に行うためには、主治医の診断書だけでなく、産業医を関与させることが有益です。

4 まとめ

メンタルヘルス不調から休職に至った労働者については、復職の可否や、その具体的な復職スケジュールをどうするかという点について、一律で明快な方法があるわけではなく、難しい対応が求められ、このような場合には、産業医を活用することで、スムーズで的確な復職の判断をすることができるということをご紹介しました。

¹⁰ なお、主治医から産業医に診療内容等を伝達することについては、当該労働者から事前に同意を得ることが前提であり、このケースにおいても事前に同意を得たうえで情報提供を受けています。

当事務所には、産業医資格をもつ弁護士も在籍しており、一般の人事労務のみならず産業保健に関連する法的サポート／法的助言についても、得意にしております。お困りの点がございましたら、お気軽にご相談ください。

※ 許可なく転載することはお控え下さい。

※ このニュースレターは郵送から PDFファイルでのメール配信に変更できます。PDFファイルは、貴社内で転送・共有いただいて差し支えありません。電話またはメール(newsletter@umedasogo-law.jp)でお気軽にお申し出ください。

COLUMN

「全身の健康は歯の健康から」と言われており、歯の健康が健康寿命も大きく関係するとされています。

ただ、歯のメンテナンスの重要さは頭では分かっているながらも、多忙であることを理由に、しばらくの間、歯医者へ通うことを怠っていました。

一昨年から、健康のために定期的に歯の検診を受けるようにしてみたところ、歯周病や虫歯といった歯のトラブルは全くなくなりました。また、定期的に歯医者に通うことで、習慣化による通院自体の心理的ハードルも下がりましたし、歯の健康状態が維持されているので一回毎の検診自体もさほど時間がかからなくなりました。

気のせいかもしれませんが、心なしか体の調子が良くなった気がしています。

法務においても、こまめなリーガルチェック・相談が重大なトラブルを回避する一番の方策ですので、気になることがあればお気軽にご相談頂ければと思います。

(弁護士 今西知篤)

梅田総合法律事務所

大阪事務所 〒530-0003 大阪市北区堂島1丁目1番5号 関電不動産梅田新道ビル12階

TEL : 06-6348-5566(代) FAX : 06-6348-5516

東京事務所 〒106-0032 東京都港区六本木6丁目8番28号 宮崎ビル3階

TEL : 03-6447-0979 FAX : 03-5410-1591

<https://www.umedasogo-law.jp>