

「職場のうつ」に対する 医師・産業医の意見申述

埼玉産業保健総合支援センター
メンタルヘルスフォーラム
2024/02/21 13:35-14:25

井原 裕

獨協医科大学埼玉医療センター
こころの診療科

演題発表に関連し、開示すべきCOI関係にある企業などはありません。

1

1

免責事項

- 当資料に掲載されている法的情報等は、リーガル・エキスパートの校閲を得ておらず、したがって、正確性について誤りがあり得ます。
- 当資料は、あくまでサンプルであり、実在する個人に直ちに適用できるものではありません。したがって、当資料を利用する際は、利用者の責任で当該患者に合わせた変更をお願いします。
- 井原裕は利用者が当資料の情報を用いて行う一切の行為について、何らの責任を負うものではありません。当資料を利用して生じた損害につき、井原としては責任を負いかねますので御了承ください。
- 法は、今後、変更または削除される場合があります。

2

2

メンタル系休職のせいで、
国全体で

2兆7000億円
の損失

3

3

自殺・うつによる経済的便益
= 2兆7000億円
(厚生労働省平成22年9月)

- 自殺・死亡ゼロによる稼働所得増 1兆9028億円
- 同上理由による労災補償給付減少 456億円
- 同上理由による賃金所得増加 1094億円
- うつ病失業ゼロ 休職者給付減少 187億円
- うつ病生活保護による給付減少 3046億円
- うつ病ゼロによる国民医療費減少 2971億円

合計 2兆7000億円

4

4

年収500万円の社員一人休職 による経済的損益

= 1500万円（年収の3倍）

（週刊文春、2012年7月12日号、森健氏の試算）

- 休暇中の給料支給額（2/3）
- 休職者穴埋めの人員
- 他の社員がカバーするための残業代
- 新たな人員への教育費

合計 1500万円

5

5

うつ病休暇：半数が再取得 厚労省研究班（朝日新聞2017.1.8）

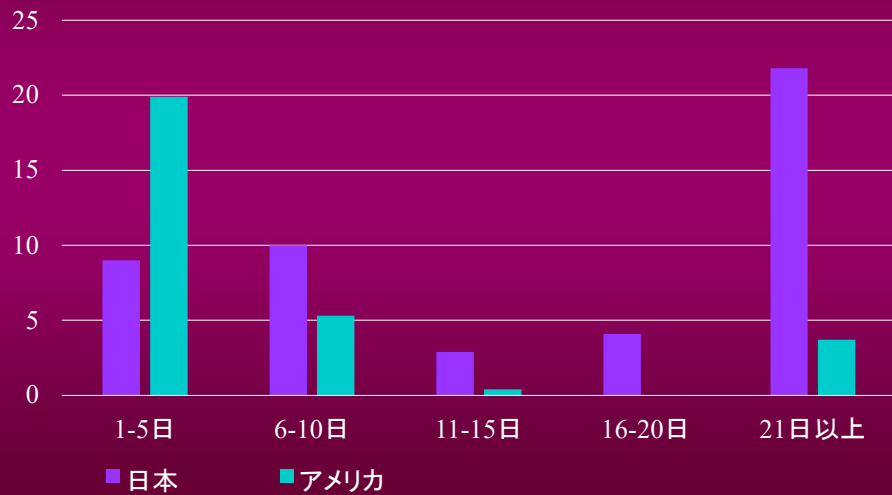
- 研究班（代表：横山和仁順大教授）
- うつ病で病気休暇を取った社員の約半数が、復帰後に病気休暇を再取得
- 平均休暇期間①107日、②157日
- 班員：「社員の職場復帰について、企業にも慎重さが必要」

しかし、メンタル不調に休職以外の選択肢があったのではないか？（井原の疑問）

6

6

うつ病による休職日数の日米比較 Evans-Lacko & Knapp (2016) をもとに作成



7

うつ病により長期休職

- うつ病による平均休職期間
 - 日本: 79日
 - ヨーロッパの平均: 36日
 - アメリカ: 5日未満
- (ルンドベック社)

8

8

適応障害とは？

- A. **はっきりと確認できるストレス因**に反応して、そのストレス因の始まりから3ヶ月以内に情動面あるいは行動面の症状が出現。
- B. これらの症状や行動は臨床的に意味のあるもので、それは以下のうち1つまたは両方の証拠がある。
- (1) 症状の重症度や表現型に影響を与える外的文脈や文化的要因を考慮に入れても、そのストレス因に不釣り合いな程度や強度をもつ著しい苦痛。
 - (2) 社会的、職業的、または他の重要な領域における機能の重大な障害
- C. そのストレス関連障害は他の精神疾患基準を満たしていないし、すでに存在している精神疾患の単なる悪化でもない
- D. その症状は正常の死別反応を示すものではない
- E. **そのストレス因、またはその結果がひとたび終結すると、症状がその後さらに6ヶ月以上持続することはない。**

『DSM-5(精神障害の診断・統計マニュアル第5版)』

9

9

「職場のうつ」はバーンアウト？ バーンアウト≠not medical condition

- Burn-out is included in the 11th Revision of the International Classification of Diseases (ICD-11) as an occupational phenomenon. It is not classified as a medical condition.
- Burn-out is defined in ICD-11 as follows:
- “Burn-out is a syndrome conceptualized as resulting from chronic workplace stress that has not been successfully managed. ...”

World Health Organization 2019
<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon>

10

10

ストレス因がなければおきない

ストレス因を除去すれば治る

獨協医科大学埼玉医療センター 井原 裕

11

11

三柴文典：法律論者から見た 産業医の今とこれから

(平成30年度第8回日本産業医協会研修会)

- 「実学的な文系科目に関する教育の強化...とくに経営と法律の教育の強化が重要だと思われる」
- 「...昨今創設された健康管理に関する制度では、(厚労省は)事業者への意見の申述を好例として、医師の医学的知識や技能そのものというより、信頼性に基づく説得力を重視しているように思われる」

12

12

合理的解決 主治医診断書・産業医意見書 による現状の打開を！

- 芸のない主治医診断書からの脱却を
 - 「3か月休職」とのみ記された診断書
 - 「復職可能」とのみ記された診断書
 - 診断書付記欄に主治医としての明確なメッセージを！
- 芸のない産業医意見書からの脱却を
 - 医療要否・就業区分欄に○をつけるだけ
 - 定型書式に定型記入するのみ
 - 意見書自由記述欄に産業医としての明確なメッセージを！

獨協医科大学埼玉医療センター 井原 裕

13

13

産業医の権限：勧告権

労働安全衛生法 第13条

5. 産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる

事業者は、前項の勧告を受けたときは、これを尊重しなければならない

14

14

働き方改革関連法に伴う 勧告権強化

事業者の衛生委員会報告義務を強制規定(改正労働安全衛生法第13条第6項)

安全衛生規則で定める事項

- ①勧告の内容
- ②勧告を踏まえて講じた措置または講じようとする措置の内容
- ③措置を講じない場合は、講じないこととその理由(改正労働安全衛生規則第14条の3第4項)。

上記の①～③について記録し、これを3年間保存しなければならない(同規則第14条の3第2項)。

15

15

勧告権を行使しうる状況

- ①労働者の生命若しくは健康に重大な危険が及んでおり緊急回避が必要なとき
- ②労働者の生命若しくは健康に重大な影響を及ぼすことが予見されるとき
- ③事業場の衛生環境や労働者の健康に関する重大な法令違反が認められるとき
- ④事業場の衛生環境改善や労働者の健康確保のために経営的な判断がなければ解決できないとき

日本産業衛生学会 川上憲人 理事長 2019 : 政策法制度委員会への諮問事項 産業医の権限強化に関する答申)

16

16

勧告権を行使しうる状況

①労働者の生命若しくは健康に重大な危険が及んでおり緊急回避が必要なとき

例) 上司のパワハラが原因でうつ病を発症し希死念慮を認めている場合など、休業や配置転換を含めた職場環境の改善が直ちに必要な場合

日本産業衛生学会 川上憲人 理事長 2019 : 政策法制度委員会への諮問事項 産業医の権限強化に関する答申)

17

17

勧告権を行使しうる状況

②労働者の生命若しくは健康に重大な影響を及ぼすことが予見されるとき

例) 1 カ月あたり 100 時間超の時間外労働が数か月にわたって続いており、職場上司に繰り返し指導を行ったにも関わらず改善されない場合

日本産業衛生学会 川上憲人 理事長 2019 : 政策法制度委員会への諮問事項 産業医の権限強化に関する答申)

18

18

勧告権を行使しうる状況

③事業場の衛生環境や労働者の健康に関する重大な法令違反が認められるとき

例) 特別有機溶剤を使用している職場で、管理監督者は局所排気装置の設置が必要であると認識しているにも関わらず、設置をせず労働者に作業を続けさせている場合

日本産業衛生学会 川上憲人 理事長 2019 : 政策法制度委員会への諮問事項 産業医の権限強化に関する答申)

19

19

勧告権を行使しうる状況

④事業場の衛生環境改善や労働者の健康確保のために経営的な判断がなければ解決できないとき

例) 赤字の事業領域であるため人員を増やすことができず、業務負荷の増大によってメンタルヘルス不調者が続出している場合など、人員の増強や事業の縮小などの経営的な判断が求められる場合

日本産業衛生学会 川上憲人 理事長 2019 : 政策法制度委員会への諮問事項 産業医の権限強化に関する答申)

20

20

勧告権における謙抑主義 「最後の切り札」に留めるべき

「...産業医は、勧告する前に事業者の意見を聞くことも義務化されています。そこでの十分な情報交換が、産業医、事業者双方にとって大変重要となります。」

「では、正義感のためか、やたら勧告を乱発する産業医を選任してしまった場合はどうでしょうか。勧告には従うしかないとは言え、全部従っていても仕事が回らないといった状況もあるでしょう」

(神田橋宏治 2019 産業医の勧告権を、働き方改革に活かすポイントとは？
経営課題を説く経営プロWEB)

21

21

産業医の限界・主治医の可能性

産業医の限界

- 1年契約
- 事業者との雇用契約。労働者との権利と事業者の要望との板挟み
 - 勧告権を行使した結果、「自ら対決姿勢を深め、信頼関係を破壊した」と判断された例(東京高裁令和4年9月29日判決)

主治医の強み

- 職場から独立して意見申述が可能
- 診断書が医療機関に保存される
- 定期的に診察するため、診断書第二・第三弾が可能

獨協医科大学埼玉医療センター 井原 裕

22

22

診断書

氏名： 殿（モデル症例）
生年月日： 54歳、男性
診断：適応障害（反応性抑うつ状態）

付記

- 現在甚だしい心身疲弊状態にあり、通院加療の必要を認めます。その背後に、過去3か月間繁忙期にあり、時間外労働が連月50時間を超え、事業所内事故の処理という心理的負荷の強い業務に従事していた事実があります。
 - 就業継続は以下の条件の下で可能と判断します。
 - 時間外労働を、働き方改革関連法に規定される「月45時間、年360時間」に至らないようにする
- * なお、「月45時間以上」の時間外労働は、脳・心臓疾患等が発生した際に発症との関連性が強まるとされることも、付言しておきます

医師



過重労働でうつになった患者。時間外労働に注意喚起する診断書

下記より引用し修正：井原 裕 2022 精神療法としてのアドボケイト。精神療法増刊第9号：121-126

23

23

医師面接指導結果報告書

氏名： 殿（モデル症例）
生年月日： 54歳、男性
(株) ○○産業、営業部 社員番号 XXXXX

産業医意見

- 現状では、以下の条件付きで、「医療措置不要」「就業区分：就業制限」と判断します。
 - 時間外労働を、働き方改革関連法に規定される「月45時間、年360時間」に至らないようにする
- * なお、「月45時間以上」の時間外労働は、脳・心臓疾患等が発生した際に発症との関連性が強まるとされることも、付言しておきます

令和〇年〇月〇日

産業医 越谷 一郎 

過重労働でうつになった従業員に対する産業医意見書。時間外労働に注意喚起

井原 裕 2022 埼玉産業保健総合支援センター講演会 事業場におけるメンタルヘルス事案に対する産業医の意見申述

24

24

精神障害の発病についての考え方 厚生労働省 2020 精神障害の労災認定

業務による心理的負担

例
・事故や災害の体験
・仕事の失敗
・過重な責任の発生
・仕事の量・質の変化
etc.

業務以外の心理的負荷

例
・自分の出来事
・家族・親族の出来事
・金銭関係
etc.

精神障害の発病

個体側要因

例
・既往歴
・アルコール依存状況
・生活史(社会適応状況)
etc.

25

25

「私傷病」による休職は解雇猶予 当然の権利ではない。満了すれば労働契約終了

私傷病による休職については、現行法上明文規定は存在しない。

労働者を就労させることが不能または不適當な事由が生じた場合に、労働関係を存続させつつ労務への従事を免除ないし禁止する措置。(中略)解雇猶予目的の制度として、傷病休職および事故欠勤休職がある。

(荒木尚志『労働法〔第4版〕』(有斐閣・2020年)464頁)

26

26

休職事由の証明は、労働者の責任 休職事由消失の証明も、労働者の責任

2 休職期間中に休職事由が消滅したときは、原則として元の職務に復帰させる。ただし、元の職務に復帰させることが困難又は不適當な場合には、他の職務に就かせることがある。

3 第1項第1号により休職し、休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

(厚生労働省のモデル就業規則の規定例第9条)

27

27

休職事由を証明できなければ退職 休職事由消失の証明は労働者の責任 労働者の証明が十分かを判断するのは事業者

第52条 前条に定めるもののほか、労働者が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

第9条に定める休職期間が満了し、なお休職事由が消滅しないとき

(厚生労働省のモデル就業規則の規定例第9条)

28

28

頑張り屋の従業員に上司は 伝えるべきではないか？

「突然、『仕事多すぎて燃え尽きました。うつです。3カ月休みます。診断書もらいました』と言われるのが一番困る。オーバーワークだと思ったら言ってくれ。たとえ求められる仕事の6割しかできなくても、突然、休まれるよりよほどいい。『もう限界だ』と思う前に言ってくれ。仕事を加減するから」

獨協医科大学埼玉医療センター 井原 裕

29

29

産業医は、メンタルクリニックを受診される前に、 人事部に伝えるべきではないか？

「オーバーワーク気味で疲労が目立ちます。このままの仕事量を続ければ、早晚、メンタル不調で休職に至ります。そうならない前に、当該部署は業務量の削減、業務内容の見直しを図るべきで、さもないと、長期休職という最悪の事態は避けられません。」

獨協医科大学埼玉医療センター 井原 裕

30

30

「休職希望」の患者にメンタルクリニック医師は 伝えるべきではないか？

「法律上は、休職とは『解雇の猶予』に過ぎません。そして、今後あなたが復職したいと思ったとき、あなたは休職事由消滅の証明を、自らの責任で行わなければなりません。事由消滅の証明が不十分と見なされれば、復職命令は与えられません。そのまま期間が満了すれば、退職となります。休職することには、失業のリスクが伴います。その点はお含みおきください」

「100%で働けないなら休職、ではなく、6, 7割のペースで仕事を続けてはどうですか？」

獨協医科大学埼玉医療センター 井原 裕 31

31

合理的解決 適応障害(抑うつ反応)のストレス因に応じて

労務問題≠健康問題

- ・ 長時間労働があるなら、働き方改革関連法を！
- ・ ストレス因が職場にあるなら、職場で解消を！
- ・ パワハラについては、厚労省告示を参考に！

適性・能力問題≠健康問題

- ・ 本人の適正に問題があるなら、配置転換等を！
- ・ 本人の就業能力に問題があるなら、適切な業務指導を！

プライベートの問題≠安全配慮義務

- ・ 通勤時間が長すぎる場合、睡眠負債に注目を！
- ・ ストレス因が事業場外なら、そちらでの解決を！

獨協医科大学埼玉医療センター 井原 裕 32

32

診断書

氏名： 殿 男性（モデル症例）

生年月日：X年Y月Z日

診断：適応障害（抑うつ反応）

付記

- ・ 現在甚だしい心身疲弊状態にあり、重篤な健康被害（脳・心臓疾患、うつ病・自殺等）が差し迫っており、通院加療の必要を認めます。
- ・ 本人によると、現在繁忙期にあり、直近3ヵ月の時間外労働が100, 123, 180時間で、結果として睡眠時間が連日4時間を切っているとのことです。事実だとすれば、本人の抑うつ状態は過重労働に由来し、このままの状態では、脳・心臓疾患、うつ・自殺等のリスクが高まります。
- ・ 就業継続は以下の条件の下で可能と判断します。
 - ・ 人事院規則15-14に従い、所属省庁の長は、「原則として1箇月について45時間かつ1年について360時間の範囲内で、必要最小限の超過勤務」としてください。なお、月45時間を超えると、脳・心臓疾患等が発生した際に発症との関連が強まることを付言しておきます。
 - ・ 健康管理医は、当該ケースが「生命若しくは健康に重大な危険が及んでおり緊急回避が必要など」に該当しないかを調査し、所属省庁の長に必要な提案を行ってください。

令和〇年〇月〇日

33

医師面接指導結果報告書

氏名： 殿 男性（モデル症例）

生年月日：X年Y月Z日

(株) ○○産業、営業部 社員番号 XXXXX

産業医意見

- 現状では、以下の条件付きで、「医療措置不要」「就業区分：要制限」と判断します。
 - 条件：人事院規則15-14の通り「原則として1箇月について45時間かつ1年について360時間の範囲内で、必要最小限の超過勤務」とと定めること
 - 理由：現在、疲労の蓄積を認め、その背後に、直近3ヵ月の時間外労働が100, 123, 180時間で、結果として睡眠時間が連日4時間を切っているとのこと。事実だとすれば、本人の抑うつ状態は過重労働に由来し、このままの状態では、脳・心臓疾患、うつ・自殺等のリスクが高まります。したがって、上記疲労が傷病を発生させた場合、「労働者が労働契約に基づく事業主の支配下で労働を提供する過程において、労働に起因して発生した」とみなされる可能性すらあります。よって、所属省庁の長は可及的早期に安全配慮義務を履行する必要があります。

令和〇年〇月〇日

産業医 越谷 一郎 ㊞

34

医師面接指導結果報告書

氏名： 殿 男性 (モデル症例)

生年月日：昭和62年5月1日

□ (株) ○○産業、営業部 社員番号 XXXXX

産業医意見

- 現状では、以下の条件付きで、「医療措置不要」「就業区分：通常勤務可能」と判断します。
 - 条件：本人からヒアリングを行い、上司からの過度の叱責、行き過ぎた指導、過重な業務負荷等がないかなど、現状を調査し、当該職員が健康と就業の両立を図れるよう、必要な措置を講じてください。
 - 理由：疲労の蓄積を認め、本人によれば、問題の背景に、上司からの過度の叱責、行き過ぎた指導、過重な業務負荷が課せられているとことです。したがって、同疲労が傷病を発生させた場合は「労働者が労働契約に基づく事業主の支配下で労働を提供する過程において、労働に起因して発生した」と判断される可能性すらあります。よって、事業主において、可及的早期に安全配慮義務を履行する必要があります。

令和〇年〇月〇日

産業医 越谷 一郎 ㊞

パワハラの可能性のあるケース

獨協医科大学埼玉医療センター 井原 裕

37

37

診断書

氏名： 殿 女性

生年月日：1989年5月1日

診断：適応障害 (反応性抑うつ状態)

付記

- 平成〇年〇月〇日初診。抑うつ気分、不安を認め上記の通り診断します。
- ご本人によれば、3カ月前よりコピー取り、シュレッダー処理、PDF取りの業務だけを与えられ、かつ、同業務の終了時期を知らされていないとのこと。本人の学歴・職歴を考慮すれば、業務内容はいささか不適切であり、心の健康の専門家として憂慮しております。
- ご本人の御意見が事実であるとすれば、厚生労働省(令和2年1月15日 厚生労働省告示第5号)の定義するパワーハラスメントの定義、すなわち「職場において行われる ① 優越的な関係を背景とした言動であって、② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③ 労働者の就業環境が害されるもの」に該当する可能性があります。
- 具体的には厚生労働省の定める6類型①身体的攻撃、②精神的攻撃、③人間関係からの切り離し、④過大な要求、⑤過小な要求、⑥個の侵害のうちの、②③⑤に該当すると推測されます。
- 事業者におかれましては、「事業者が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(2020)に則り、直ちに現状を調査し、当該職員が安全・健康に職務を遂行できるよう、必要な措置を講じてください。

精神科 獨協 埼玉太郎 ㊞

パワハラの可能性のあるケース。安全配慮義務を求める

獨協医科大学埼玉医療センター 井原 裕

38

38

医師面接指導結果報告書

氏名： 殿 女性

生年月日：1989年5月1日

(株) ○○産業、営業部 社員番号 XXXXX

産業医意見

- 現状では、以下の条件付きで、「医療措置不要」「就業区分：通常勤務可能」と判断します。
 - 条件：本人からヒアリングを行い、現在、本人が職場で受けている事象が厚生労働省（令和2年1月15日 厚生労働省告示第5号）の定義するパワーハラスメントの定義に該当する可能性がないかを検討し、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（2020）に則り、当該職員が安全・健康に職務を遂行できるよう、必要な措置を講じてください。
 - 理由：疲労の蓄積を認め、本人によれば、3ヵ月前よりコピー取り、シュレッダー処理、PDF取りの業務だけを与えられ、かつ、同業務の終了時期を知らされていないとのことです。本人の学歴・職歴を考慮すれば、業務内容はいささか不適切であり、心の健康の専門家として憂慮しております。ご本人の御意見が事実であるとすれば、上記厚生労働省パワーハラスメントの定義、具体的には、厚生労働省の定める6類型①身体的攻撃、②精神的攻撃、③人間関係からの切り離し、④過大な要求、⑤過小な要求、⑥個の侵害のうちの、②③⑤に該当すると推測されます。

令和〇年〇月〇日

産業医 越谷 一郎 ㊞

パワハラの可能性のあるケース

獨協医科大学埼玉医療センター 井原 裕

39

39

診断書

氏名：越谷 太郎 殿

生年月日：昭和62年5月1日

診断：適応障害（反応性抑うつ状態）

付記

- 現在通院加療中で、抑うつ気分、不安・焦燥、意欲低下、睡眠障害等の諸症状が悪化しつつあります。
- ご本人によれば、3ヵ月前から過酷なシフト勤務を課せられており、23時まで勤務し、その翌日に7時から勤務開始となる日もあるとのこと。
- 勤務間インターバルが短いため、十分な休息・睡眠をとることができず、疲労を蓄積したまま勤務を続けており、この点が本人のこころの健康を損なう結果となっていると推測されます。
- こころの健康管理の観点から、ただちに勤務間インターバルの現状を調査し、しかるべき配慮をお与えくださいますようお願いいたします。
- なお、労働時間等設定改善法第2条第1項は、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間を設定することを事業主の努力義務としております。厚生労働省は9-11時間を推奨。EUでは11時間の勤務間インターバルが義務付けられていることを付言いたします。

令和〇年〇月〇日

精神科 獨協 埼玉太郎 ㊞

勤務間インターバルへの注意喚起

獨協医科大学埼玉医療センター 井原 裕

40

40

医師面接指導結果報告書

氏名：甲野 太郎 殿

□ 生年月日：X年Y月Z日

□ (株) ○○産業、営業部 社員番号 XXXXXX

産業医意見

- 現状では、以下の条件付きで、「医療措置不要」「就業区分：就業制限」と判断します。
 - 条件：本人からヒアリングを行い、勤務間インターバルを確認し、必要に応じて、労働時間等設定改善法第2条第1項が事業主の努力義務としている「健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間を設定すること」を履行してください。なお、厚生労働省は9-11時間を推奨。EUでは11時間の勤務間インターバルが義務付けられていることを付言いたします。
 - 理由：ご本人によれば、3ヵ月前から過酷なシフト勤務を課せられており、23時まで勤務し、その翌日に7時から勤務開始となる日もあるとのこと。本人の報告が事実だとすれば、十分な休息・睡眠をとることができず、疲労を蓄積したまま勤務を続けており、この点が本人のこころの健康を損なう結果となっていると推測されます。

令和○年○月○日

産業医 越谷 一郎 ㊞

勤務間インターバルへの注意喚起 獨協医科大学埼玉医療センター 井原 裕

41

41

医師面接指導結果報告書

氏名：甲野 太郎 殿

□ 生年月日：X年Y月Z日

□ (株) ○○産業、営業部 社員番号 XXXXXX

産業医意見

- 現状では、以下の条件付きで、「医療措置不要」「就業区分：通常勤務可能」と判断します。
 - 条件：健康管理室において、「1日7時間の睡眠」「勤務前日の節酒」の2点を指導し、定期的（月に1ないし4回）な面接を施行して、セルフケアの履行状況をモニターすること
 - 理由：現在、本人は疲労を自覚しておりますが、長時間労働、過重な責任等の「業務による心理的負担」を認めません。一方、本人は、深夜に及ぶゲーム、連日3合を超える飲酒等、健康管理上憂慮すべき行動をとっており、この点が勤務日の集中力低下、疲労感につながっていると考えられます。飲酒は労働者側のセルフケア（自己保健義務）の範囲内にあり、したがって、事業者としては本人にセルフケア責任を順守するよう指導するべきです。

令和○年○月○日

産業医 越谷 一郎 ㊞

生活習慣の悪い従業員に対する産業医意見。健康管理室に指導を指示

獨協医科大学埼玉医療センター 井原 裕

42

42

従業員への産業医意見

氏名：○田 ▽郎 殿

生年月日：1980年5月1日

(株) ○○産業、営業部 社員番号 XXXXX

産業医意見

- ○-3月○日復職以来、3ヵ月間で、欠勤15日、遅刻13日を数えており、不安定な就業状況に関して、大いに憂慮しております。
- その一方、事業者としては、(1)復職後、当面の間は、時間外労働を控える、(2)復職後、当面の間は、出張・外回り営業を控え、社内業務に専念させる、(3)月に2回の通院を許可する、等の一定の安全配慮を履行しております。
- 本件の背後に、産業医としては、連日日本酒にして3合を超える飲酒を行っている点が、勤務日の体調不良に関与している可能性を以前より指摘し、節酒を励行するようお伝えしておりましたが、いささかの改善も得られません。
- ついては、「勤務前日は1合以内に抑えること」とし、向こう1か月間アルコール節酒状況についての記録をとるよう、強くお勧めします。次回の産業医面接日を令和4年○+1月○日とします。同日、飲酒状況記録を提示してください。
- 令和4年○+1月○日に飲酒状況の改善が見られない場合は、貴殿のセルフケア（自己保健）義務不履行に関して、産業医より事業者意見を送ります。

令和○年○月○日

精神科 獨協 埼玉太郎 ㊞

生活習慣の悪い従業員に対する産業医意見書。従業員に自己保健義務を求める

獨協医科大学埼玉医療センター 井原 裕

43

43

事業場の外のストレス因

この点は、基本的には会社の責任ではない

睡眠負債（休日と勤務日の睡眠時間差）

- 通勤時間が長い
- 勤務日の睡眠時間が短い

プライベート・ライフの問題

- 恋愛・結婚
- 出産・育児
- 介護
- 災害
- 慶事・弔事

獨協医科大学埼玉医療センター 井原 裕

44

44

精神障害の労災認定基準

最近の改正の経過

(厚生労働省 2023 精神障害の労災認定 過労死等の労災補償II)

1. 2020/05
 - ・ パワーハラスメントを「業務による心理的負荷評価表」に明示し、具体的出来事を明確化
2. 2020/08
 - ・ 複数業務要因災害に対応
 - ◆ 複数就業労働者について、すべての勤務先の負荷を総合的に評価して給付を行う制度

45

45

心理的負荷強度「強」とされる パワーハラスメント

(厚生労働省 2023 精神障害の労災認定 過労死等の労災補償II)

【「強」である例】

- ・ 上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた
- ・ 上司等から、暴行等の身体的攻撃を反復・継続するなどして執拗に受けた
- ・ 上司等から、次のような精神的攻撃等を反復・継続するなどして執拗に受けた
 - ▶ 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃
 - ▶ 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃
 - ▶ 無視等の人間関係からの切り離し
 - ▶ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求
 - ▶ 業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求
 - ▶ 私的なことに過度に立ち入る個の侵害
- ・ 心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、会社に相談しても又は会社がパワーハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった

※ 性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含む。

46

46

新規事業の担当となったことにより、適応障害を発病したとして認定された

- Aさんは、大学卒業後、デジタル通信関連会社に設計技師として勤務していたところ、3年目にプロジェクトリーダーに昇格し、新たな分野の商品開発に従事することとなった。しかし、同社にとって初めての技術が多く、設計は難航し、Aさんの帰宅は翌日の午前2時頃に及ぶこともあり、以後、会社から特段の支援もないまま1か月当たりの時間外労働時間数は90～120時間で推移した。
- 新プロジェクトに従事してから約4か月後、抑うつ気分、食欲低下といった症状が生じ、心療内科を受診したところ「適応障害」と診断された。

<判断>

- ① 「適応障害」は、対象疾病に該当する。
- ② 新たな分野の商品開発のプロジェクトリーダーとなったことは、別表1の具体的出来事8「新規事業や、大型プロジェクト（情報システム構築等を含む）などの担当になった」に該当する。失敗した場合に大幅な業績悪化につながるものではなく、心理的負荷「中」の具体例である「新規事業等の担当になり、当該業務に当たった」に合致し、さらに、この出来事後に恒常的長時間労働が認められることから、総合評価は「強」と判断される。
- ③ 発病直前に妻が交通事故で軽傷を負う出来事があったが、その他に業務以外の心理的負荷、個体側要因はいずれも顕著なものはなかった。

①②③より、Aさんは労災認定された。

(厚生労働省 2023 精神障害の労災認定 過労死等の労災補償 II)

47

47

上司からパワーハラスメントを受けたことにより、うつ病を発病したとして認定された例

- Bさんは、総合衣料販売店に営業職として勤務していたところ、異動して係長に昇格し、主に新規顧客の開拓などに従事することとなった。新部署の上司はBさんに対して連日のように叱責を繰り返し、その際には、「辞めてしまえ」、「死ね」といった発言や書類を投げつけるなどの行為を伴うことも度々あった。
- 係長に昇格してから3か月後、抑うつ気分、睡眠障害などの症状が生じ、精神科を受診したところ「うつ病」と診断された。

<判断>

- ① 「うつ病」は、対象疾病に該当する。
- ② 上司のBさんに対する言動には、人格や人間性を否定するようなものが含まれており、それが執拗に行われている状況も認められることから、別表1の具体的出来事22「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」の心理的負荷「強」の具体例である「部下に対する上司の言動が、業務範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた」に合致し、総合評価は「強」と判断される。
- ③ 業務以外の心理的負荷、個体側要因はいずれも顕著なものはなかった。

①②③より、Bさんは労災認定された。

(厚生労働省 2023 精神障害の労災認定 過労死等の労災補償 II)

48

48

未解決の問題 こんな場合、どうする？

- パワハラあり
- 本人は受診。主治医よりパワハラの可能性指摘
- 診断書提出
- 会社は本人にパワハラ委員会に訴えるよう指示
- 委員会に被害届提出
- 委員会は加害者側からも意見書提出
- 委員会は加害者意見に対する返答を本人に求める
- 委員会最終報告:「ハラスメントの事実確認できず」
- 「ハラスメント？ ではその証拠を見せてください」

獨協医科大学埼玉医療センター 井原 裕

49

49

おわりに

メンタル不調に対する合理的解決に向けて

- 主治医にできることは、「休職」「復職」診断書だけではない
- 産業医にできることは、医療措置要否や就業区分の判断だけではない
- 現行法とガイドラインに則って、労働環境改善のための意見申述を行うこともできる
- 従業員の生活習慣実態についてヒアリングを行い、自己保健義務の履行を求めることもできる
- 産業医には勧告権があるが、まずはその前に産業医意見の申述による合理的な解決を

獨協医科大学埼玉医療センター 井原 裕

50

50

御清聴ありがとうございました

獨協医科大学埼玉医療センター 井原 裕

