

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

埼玉産業保健総合支援センター

産業保健セミナー

令和4年12月2日

14:00-16:00

井原 裕

獨協医科大学埼玉医療センター

こころの診療科

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

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・うつによる経済的損益
= 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 求職者給付減少	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

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」

7

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音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)』 8

8

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

9

9

合理的解決 **適応障害のストレス因に応じて**

- 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！
- 本人の生活習慣に問題があるなら、適切な指導を！
- 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

10

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

11

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）。

12

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)

13

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)

14

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かか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)

15

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)

16

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)

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 XXXXX

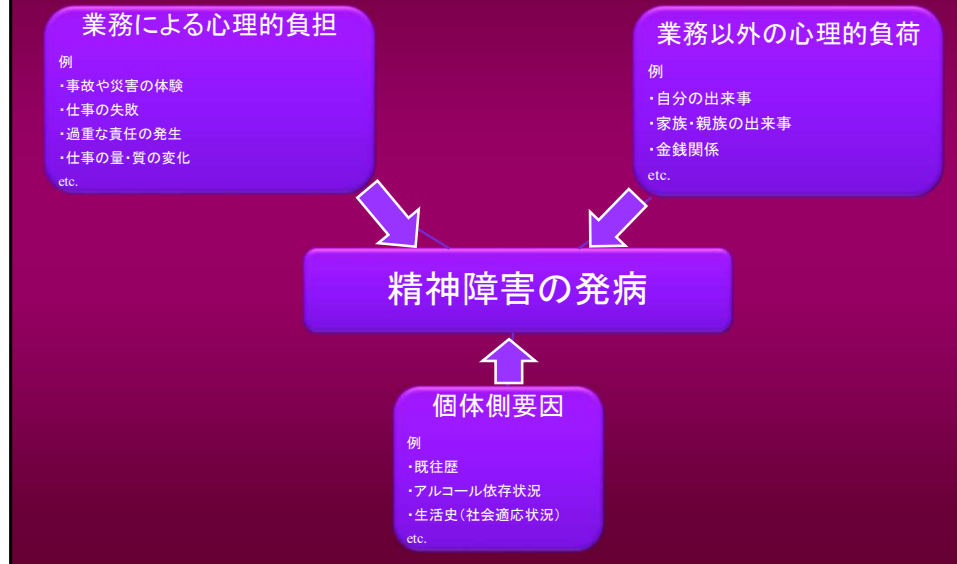
産業医意見

- 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：時間外労働を「働き方改革関連法」（2019年4月施行）に規定する「月45時間、年360時間」に至らないようにする
 - 理由：現在、疲労の蓄積を認め、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。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、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○年○月○日

産業医 越谷 一郎 ㊞

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



19

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 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のことです。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○年○月○日

産業医 越谷 一郎 ㊞

パワハラの可能性のあるケース

20

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 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。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○年○月○日

産業医 越谷 一郎 ㊞

パワハラの可能性のあるケース

21

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 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、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

22

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 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、必要に応じて、障害者雇用促進法に則り、「業務指導や相談に関し、担当者を定めること、業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する、本人の状況を見ながら業務量等を調整する」などの具体的な配慮をお願いいたします。
 - 理由：ご本人によれば、3カ月前より新任課長の指示下に、業務量が急増し、時間外労働が連月45時間を超える事態となり、業務をこなせなくなっているとのこと。ご本人は精神障害者保健福祉手帳を所持していますが、現在「うつ病」の診断の下、Aメンタルクリニックに通院中です。したがって、障害者雇用促進法の対象となり、事業者には「採用後に果たすべき合理的配慮」が課せられます。

令和○年○月○日

産業医 越谷 一郎 ㊞

障害者雇用促進法の「具体的な配慮」に注意喚起

23

医師面接指導結果報告書

氏名：甲野 花子 殿

□ 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：通常勤務可能」と判断します。
 - 条件：本人から育児・介護休業法にもとづく法定時間外労働の制限（第17条）の申し出があった場合は、1カ月に24時間、1年に150時間を超える時間外労働を控える。
 - 理由：現在、本人に4歳の長男、1歳の長女あり

令和○年○月○日

産業医 越谷 一郎 ㊞

育児・介護休業法に基づく時間外労働の制限

24

医師面接指導結果報告書

氏名：甲野 花子 殿

□ 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：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、業務関連の腰痛が本人の業務効率、集中力等に好ましくない影響を与えていないかを確認し、必要に応じて措置（腰に過度の負担がかかる作業を行わせる場合、適切に休息をとらせるなど）を講ずる。
 - 理由：現在の本人の業務は、「職場における腰痛予防対策指針」（厚生労働省2013年6月）が腰痛発生の多い5作業として挙げている①重量物取扱作業、②立ち作業、③座り作業、④福祉・医療分野等における介護・看護作業、⑤車両運転等の作業、のうち、③⑤に該当します。

令和○年○月○日

産業医 越谷 一郎 ㊞

「職場における腰痛予防対策指針」に注意喚起

25

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 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：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必要があります。

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

26

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

診断：適応障害（反応性抑うつ状態）

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願いしてはいましたが、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ヵ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書を送ります。

令和4年○月○日

精神科 獨協 埼玉太郎 ⑩

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

27

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

診断：適応障害（反応性抑うつ状態）

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。
- ついては、精神科主治医に今後、安定した就業継続が望めるか、それとも、再度の休職が必要なのかの専門家意見を記した診断書を作成していただき、令和4年○+1月○日までに提出してください。
- 令和4年○+1月○日までに診断書の提出がない場合、貴殿のセルフケア（自己保健）義務不履行の現状に関して、産業医より事業者意見書を送ります。

令和4年○月○日

精神科 獨協 埼玉太郎 ⑩

欠勤の多い従業員に対する産業医意見書。通院先精神科医療機関に診断書を求める

28

おわりに メンタル不調に対する合理的解決に向けて

- ❑ 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

29

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



30