

令和3年12月20日（月）13:30～

敗訴事例から学ぶ！ 絶対にやってはいけないメンタル不調社員への対応

～書式と事例による、明日から使える実践型4ステップ～

かきつばた

主催：杜若経営法律事務所

講師プロフィール

弁護士

樋口 陽亮 (ひぐち ようすけ)

かきつばた

杜若経営法律事務所

【経歴】

- ・H27年 慶應義塾大学法科大学院修了
司法試験合格
- ・H28年 弁護士登録(第一東京弁護士会)
- ・経営法曹会議会員
- ・訴訟、労働審判、労働委員会等あらゆる労働事件の使用者側の代理を務めるとともに、労働組合対応として数多くの団体交渉に立ち合う。
- ・企業人事担当者向け、社会保険労務士向けの研修講師も務める。
- ・【著書】「教養としての労働法」(日本実業出版社)ほか



杜若経営法律事務所のサポート内容

顧問サービス

- ・ 企業様向け顧問サービス(月 5万円～)
- ・ 士業(社労士先生)向け顧問サービス(月 2万円～)

サポート内容

- 従業員のメンタルヘルスに関する対応方法のご相談
- 各種労務トラブル、社内規程整備のご相談
- 顧問先様限定の勉強会への無料招待
- 士業顧問: クライアント様との法律相談面談初回無料
- 顧問弁護士サービス(面談、メール、電話、チャットワーク等)
- その他、ご要望があれば個別勉強会等

本日お話する内容

0. はじめに
1. メンタルヘルス不調が疑われる社員への**初動対応**
2. 「療養期間中」のケアの仕方
3. 「休職に入れる際」の手順
4. 「療養期間（休職期間）満了時」の対応方法

0. はじめに

メンタルヘルス対応において重要な5つの視点

0. はじめに

メンタルヘルス対応において重要な5つの視点

- ① 初動対応から休職中のケア、休職満了時など、一連の流れの中で対応を考える必要

cf. 残業代請求、懲戒処分

→次のステップを意識しながら対応する

- ② 一つ一つの対応は言われてみれば当たり前、でも注意点はたくさん

→どれが欠けても全体に影響する

ex. 休職発令を忘れていた事案

- ③ 自社ルールの再確認をする(初動対応のフロー、休職制度等)

- ④ 従業員への配慮と会社としての防衛の視点をもつ

- ⑤ 会社はメンタルヘルスの専門家ではない

→重要な場面で、主治医・産業医の意見確認は必須

メンタルヘルス対応の4ステップ

1. メンタルヘルス不調が疑われる社員への**初動対応**
2. 「療養期間中」のケアの仕方
3. 「休職に入れる際」の手順
4. 「療養期間（休職期間）満了時」の対応方法

1. メンタルヘルス不調が疑われる社員への初動対応

Q. 社員が診断書を持参して「心療内科を受診したら、うつ病と診断され、1か月の自宅療養が必要とのことでした。しばらく休ませてください。」と申し出てきた。

【どう返事をしますか？】

- ① 診断書を書いた医者にまず会わせてほしい。それまでは認めない。
- ② 先週金曜日まで元気だったじゃないか？大丈夫だろう？
- ③ えっウソだろ？本当か？
- ④ じゃあ今日だけきちんと引き継ぎをして明日から休みなさい。
- ⑤ その他。

1. メンタルヘルス不調が疑われる社員への初動対応

【診断書が提出された際の対応】

- ・事前に、職場内で診断書の提出があった場合のフローを確認しておく
- ・診断書でどのような診断がされているのか確認
→ 「自宅療養」と書いてあるのか、「通院加療をする」と書いてあるのか
- ・「自宅療養をする」等の記載がある場合には、医師が「就労せず加療に専念せよ」と診断したということ
→本当に病気であるか疑わしい場合でも、ひとまず休ませる方向で検討
- ・「通院加療をする」と記載があった場合は、本人との面談や主治医面談等を通じて、今後の業務について検討
cf.診断書に必要事項が書かれていない場合には？

1. メンタルヘルス不調が疑われる社員への初動対応

【診断書が提出された際の対応】（続き）

・ 疑問のある診断書もある。「職場環境悪化によりうつ病発症」「上司のパワハラでうつ病発症」などと書いてある場合もある

→とはいえ、医師が「自宅療養が必要」と診断したことは事実。また、その診断書を受け取ったからといって、記載してある原因を会社が認めたことにはならない。

→まずは申告とおり休んでもらったうえで、本人の同意を得て主治医と面談し、どれくらい深刻な状況なのか、回復の見通しはどうなのか、何をもって「職場環境の悪化」と書いたのかを確認すること自体は問題ない

1. メンタルヘルス不調が疑われる社員への初動対応

【診断書が提出された際の対応】（続き）

やってはいけない対応 その1

- 疑う言動、責める言動は避ける

やってはいけない対応 その2

- 「自宅療養」の診断書がでているのに、そのまま働かせ続ける

- ・働かせて症状が悪化すれば業務上の災害（労災）に発展
- ・会社は社員の健康管理について責任を負っているため、会社の責任を問われ損害賠償請求をうけるリスク（安全配慮義務違反）

1. メンタルヘルス不調が疑われる社員への初動対応

Q. 社員の勤務態度に落ち着きがなく、欠勤を繰り返している。また、「いつも監視されている」など意味不明な言動がみられ周囲も困惑している。心配して声をかけても「私は大丈夫。仕事はしたい。」と返されてしまう。

【どう返事（対応）をしますか？②】

- ① ありがとう。無理しないように働いてくれ。

- ② 気持ちはありがたいが、お医者さんにみてもらって報告してほしい。

- ③ あなたの言動で周囲も困っている。欠勤が続くようなら、会社としても示しをつけるために注意指導する。

- ④ その他。

1. メンタルヘルス不調が疑われる社員への初動対応

【言動からメンタル疾患が疑われる場合の対応】

・まずは本人と面談を行い、心配していることを伝えて心療内科の受診を説得をする

・受診に応じてくれない場合には、正式に受診命令をだす

(書式1：医療機関への受診指示)

— 就業規則にルールが定められているならそれを根拠にする

「第●条 病気による欠勤が4日以上に及ぶときは、届け出に医師の診断書を添付しなければならない。この場合、会社が必要と判断したとき、会社の指定する医師に診断させる事がある。」

・それでも応じないときは、就労可能であることの診断書の提出があるまで就労をさせないことも検討

1. メンタルヘルス不調が疑われる社員への初動対応

【言動からメンタル疾患が疑われる場合の対応】（続き）

やってはいけない対応 その1

—そのまま働かせてしまう

→本人が「大丈夫」と言っていたとしても、後々、悪化したときに企業側が「なぜあの時、診断書が出ていたのに会社は働かせたのか？」と責任を問われる

やってはいけない対応 その2

—明らかなメンタルヘルス不調が疑われる言動があるにもかかわらず、正常であるとの本人の言い分を前提に、異常な言動や欠勤について懲戒処分を行う

1. メンタルヘルス不調が疑われる社員への初動対応

【裁判例】

(日本ヒューレット・パッカード事件・最高裁平成24年4月27日判決)

一被害妄想にとらわれて約40日間にわたり無断欠勤した社員に対する懲戒処分(諭旨退職)の有効性が争われた事案

→医師による診断を実施し、その結果に応じて休職を命じるべきだったとして、**懲戒処分は無効と判断**

メンタルヘルス対応の4ステップ

1. メンタルヘルス不調が疑われる社員への初動対応
2. 「療養期間中」のケアの仕方
3. 「休職に入れる際」の手順
4. 「療養期間（休職期間）満了時」の対応方法

2. 「療養期間中」のケアの仕方

【「療養期間中」のケアや取扱い】

- ・休職期間中の定期的な病状報告をしてもらう
 - 頻度としては、1～2ヶ月に一度程度
 - 方法は、電話でもよいが、本人の負担を考慮してメールや文書、家族経由などの方法でもよい
- ・賃金については、原則として無給（ノーワーク・ノーペイ）
 - もっとも、傷病手当金の申請が可能
 - 業務外の病気やけがの治療のため仕事に就けず連続3日以上欠勤していて給料等が支給されないときは、4日目以降の欠勤に対して健康保険組合から「傷病手当金」が支給される
- ・療養に入る前に、上記2点は書面で従業員に案内をしておくとよい。

2. 「療養期間中」のケアの仕方

やってはいけない対応 1

一休職期間中に旅行や出掛けていたことに対する安易な懲戒処分

→旅行等にいくことが気分転換であり、療養の一環であると判断されることもある

2. 「療養期間中」のケアの仕方

【裁判例】

(マガジンハウス事件・東京地裁平成20. 3. 10判決)

— 休職期間中に旅行等をしていた従業員に対する解雇の有効性が争われた事案

→裁判所は次のように判示して、従業員の行動を問題視することはできないと判断。

「被告(会社)は、他にも、原告(社員)が私傷病欠勤期間中に、オートバイで頻繁に外出していたこと、ゲームセンターや場外馬券売場に出かけていたこと、飲酒や会合への出席を行っていたこと、宿泊を伴う旅行をしていたこと、SMプレイに興じるなどしていたことを療養専念義務に反する行為であると主張するが、…(次頁に続く)

2. 「療養期間中」のケアの仕方

(マガジンハウス事件・東京地裁平成20年3月10日判決)続き

…うつ病や不安障害といった病気の性質上、健常人と同様の日常生活を送ることは不可能ではないばかりか、これが療養に資することもあると考えられていることは広く知られていることや、原告が、連日のように飲酒やSMプレイを行い、これが原告のうつ病や不安障害に影響を及ぼしたとまで認めるに足りる証拠もないことからすれば、原告の上記行動を特段問題視することはできないというほかない。」

※ただし、他に配置転換命令の拒否やブログでの名誉毀損が認められたため、結論としては解雇有効。

2. 「療養期間中」のケアの仕方

退職勧奨も有効な手段ではあるが、、、

- メンタルヘルス不調者への退職勧奨は、**慎重**に行うべき。
→特に、【**態様**】と【**タイミング**】が重要になる。
- 【**態様**】 退職勧奨は本人への心理的な負担が大きいので、強引な勧奨がさらに不調を悪化させることもある(**労災に発展するリスク**)。
- 【**タイミング**】 焦って行うのは禁物。会社からいきなり退職を迫られたとして、不満につながることがある。
→休職、就労時の配慮等、会社でやれるだけのことをやったが、それでも就労が難しいという状況であれば、本人や主治医からの理解も得られやすくなる。

2. 「療養期間中」のケアの仕方

【裁判例】

(エターナルキャストほか事件・東京地裁H29.3.13)

一つ病が悪化した原因が退職強要にあるとして、その後の休職期間満了による当然退職の有効性が争われた事案

→裁判所は、**当初のうつ病発症自体の業務起因性は判然としないもの**の、**その後の退職強要行為**（長時間にわたり罵詈雑言を浴びせられしたこと、レポートの出来を責め立てたこと、雇用条件を正社員からパートに変更して、経理から清掃スタッフになるよう迫ったこと等）が**うつ病を悪化する原因となった**と認定した上で、**労働基準法19条1項の趣旨に照らすと、休職期間満了に伴う当然退職扱いは許されないと判断。**

メンタルヘルス対応の4ステップ

1. メンタルヘルス不調が疑われる社員への初動対応
2. 「療養期間中」のケアの仕方
3. 「休職に入れる際」の手順
4. 「療養期間（休職期間）満了時」の対応方法

3. 「休職に入る際」の手順

- ✓ 病気での欠勤が長期間継続している場合には、「休職」に入れることを検討する

【休職制度(私傷病休職制度)とは】

—業務以外の理由(怪我や病気)で勤務ができない社員について、就労を一定期間免除し休ませること

→法律で定められている制度ではないため、運用は各会社がそれぞれ定める就業規則に沿って行う

3. 「休職に入る際」の手順

【手順 1】

- まずは、就業規則上の休職発令について、「対象」と「要件」、「上限期間」を確認する
 - ✓ 対象従業員が休職制度の対象者になっているか
 - ✓ 一定の欠勤期間が要件とされている場合には、定められた欠勤期間以降に休職命令を出す必要がある
 - ✓ 定められた上限期間内で休職を発令する

3. 「休職に入る際」の手順

※参考：就業規則例

→休職発令の「対象」・「要件」？

(休職)

第●条 従業員が次の場合に該当し会社が必要とするときは、会社は休職を命ずることがある。ただし、試用期間中の従業員には適用しない。

(1) 私傷病による欠勤が継続・断続を問わず、1ヶ月を超えると認められたとき。

...

(4) 前号の他、特別な事情があり休職させることが適当と認められるとき。

3. 「休職に入る際」の手順

※参考：就業規則例（続き）

→休職の「上限期間」？

（休職期間）

第●条（休職）の定めに基づく休職期間は、次の期間を限度とする。

（1）第●条第1項第1号および第2号による休職

勤続年数	休職期間
1年未満	3カ月
1年以上5年未満	6カ月
5年以上 10年未満	9カ月
10年以上	1年

（2）その他の休職 会社が必要と認めた期間

3. 「休職に入る際」の手順

【手順2】

- 就業規則に基づき**休職条件を決定**し、**書面で通知する** (書式2:休職命令書)

ポイント1:休職期間

診断書に記載された療養期間を参考にして、
就業規則の上限の範囲内で合理的な期間を設定する

ポイント2:休職期間中の賃金

就業規則の定めに従って取り決める(原則は無給)

※傷病手当金の申請は可能

ポイント3:休職期間中のルール

定期的な病状報告義務等を定めることもできる

cf.使用者側が**休職発令を明示的に行っていなかった**ため、休職期間満了による**自然退職が無効**となった事例(北港観光バス事件・大阪高裁H26.4.23)

メンタルヘルス対応の4ステップ

1. メンタルヘルス不調が疑われる社員への初動対応
2. 「療養期間中」のケアの仕方
3. 「休職に入れる際」の手順
4. 「療養期間（休職期間）満了時」の対応方法

4. 「療養期間（休職期間）満了時」の対応方法

Q. 1ヶ月の自宅療養を要するとの診断書を提出し欠勤していた社員が、1ヶ月後、「自宅療養ですっかり元気になりました。ご迷惑をおかけしました。明日から復帰します。」と申し出てきた。

【どう返事をしますか？④】

- ① 元気になったのか？それはよかったです。それでは明日からよろしく。

- ② 本当に大丈夫か？まずは様子を見ながら無理せず働いてくれ。

- ③ いや、まだ治っていないだろう？ダメだ。

- ④ まずは診断書を出してもらえるか。

- ⑤ その他。

4. 「療養期間（休職期間）満了時」の対応方法

【復職申し出があった場合の対応】

- ・まずは「1か月」で本当に治ったのかを確認すべき。
→診断書記載の自宅療養期間は、当面の療養期間が書かれている場合もあり、1か月後に治るということを保証するものではない。
- 現時点の健康状態について、「就労可能」かどうかの診断書の提出を求める。

4. 「療養期間（休職期間）満了時」の対応方法

【復職申し出があった場合の対応】（続き）

※療養に入る場面において、、、

- ・復帰する場合は診断書の提出が必須であることをあらかじめ伝えておくと誤解がない。

→その他にも、主治医面談、産業医面談、トライアル勤務等、会社で定めている復職の手続きを経て、会社が問題ないと判断してはじめて就労可能になると伝えておくべき。

（担当者は会社で定める手続きを把握しておく）

（※前出 書式2：休職命令書）

4. 「療養期間（休職期間）満了時」の対応方法

【裁判例】(市川エフエム事件・東京高裁H28.4.27)

— 適応障害等の診断を受け休んでいた従業員を、本人の意向により職場復帰させたところ、その約10日後に本人が自殺したため、遺族から会社に対して安全配慮義務違反等を理由に損害賠償請求した事案

→ 裁判所は、会社が安易に職場復帰を認めたことについて安全配慮義務違反を認め、約3000万円の損害命令。

「職場に復帰させるに当たっては、一郎(※従業員)の主治医のほか、他の医師の医学的所見も徴求するなど…が求められていたものと解されるところ、控訴人(※会社)においては、…単に、乙山(※会社代表者)が一郎と面談しただけで、漫然と職場復帰を決めたにすぎないのであるから、…その生命身体に対する安全を配慮すべき義務を欠いたものと認められる。」

4. 「療養期間（休職期間）満了時」の対応方法

【復職申し出があった場合の対応】（続き）

- ・復職させる場合の勤務時間、業務内容等は、主治医や本人の意向、産業医の意見に配慮して決定する
→診断書に、就労に関する制限や配慮事項が記載されていることもある（例えば、所定労働時間の短縮や業務内容の変更等）
→不明な点については、主治医面談で確認することも検討

4. 「療養期間（休職期間）満了時」の対応方法

【復職申し出があった場合の対応】（続き）

- ・主治医に何を確認すればいいのか…？

- ✓ 業務内容の説明
 - ✓ 初診の時期
 - ✓ 処方薬との関係での注意点
 - ✓ 復職時の配慮について
 - ※ 事前に本人からの同意を得ておく
-
- ・書面で確認する場合
(書式3：情報提供依頼書)
 - ・面談を行う場合
(書式4：要請書)

Cf. 本人が診断書の提出や主治医意見聴取を拒否したため、休職期間満了後の解雇が有効と判断された例(大建工業事件・大阪地判H15.4.16)

4. 「療養期間（休職期間）満了時」の対応方法

Q. 社員が「就労可能」との診断書を提出しており、主治医からも本人の就労には問題ないと説明された。もっとも、本人の様子をみていると復職ができるか疑わしい。どのように対応すればよいか。

→【主治医の診断書や意見に疑義がある場合の対応】

対応1：産業医面談の活用

→会社の業務を理解している医師から意見をもらうことで復職可能性を多角的に判断できる

(書式5：産業医の受診指示書)

4. 「療養期間（休職期間）満了時」の対応方法

対応2：試し出社・勤務の実施

- ✓ 試し出社・勤務 =
休職期間中の社員を、復職可否の判断のために試行的に出社
したり勤務させること

- ✓ 試し出社・勤務の内容：
本復帰の判断のために、勤務時間を短縮したり、軽い業務内
容を行ってもらい様子を見る（書式6：試し出社への同意書）
→実施の有無、期間や内容などを決めるにあたっては、本人
だけではなく、主治医や産業医の意見を確認して実施する

4. 「療養期間（休職期間）満了時」の対応方法

- ✓ 慣らし勤務期間中における、次の点は問題になりやすいので事前に社内で確認をしておく
 - ・賃金の扱い
cf.テスト出局中の最低賃金の支払義務を認めた例（NHK(名古屋放送局)事件）・名古屋高裁H30.6.26）
 - ・休職期間の扱い
 - ・労災適用の有無
 - ・実施期間

4. 「療養期間（休職期間）満了時」の対応方法

Q. Aに対して休職を発令した。その後、休職期間の満了日が近づいているため、産業医面談や慣らし勤務を行ったが、本人の就労可能な状態か確認が取れない。どのように対応するか？

→【休職期間満了時までに就労可能かどうか（※）の確認が取れないかった場合の対応】

※復職可否の判断基準について、裁判所は、従前の業務を遂行できる状態は求められておらず、**現実的に配置可能な業務がある場合、その業務を行える程度まで回復していれば良い**と考えている。

4. 「療養期間（休職期間）満了時」の対応方法

- まずは本人の復職意思の確認をする。
→本人が復職を望んでおり、休職上限までの残期間がある場合には、診断書や医師の意見も聞きながら、復職不可が明らかな場合を除き、休職期間を延長する等して休職期間上限までは休職させる対応をとる。
- もつとも、休職期間上限までに就労可能な状態か確認が取れないと、自然退職を命じることになる（書式7：休職期間満了通知書（同意書付き））。

※参考：就業規則例

（休職事由が消滅しない場合の取扱い）

「第24条 休職期間満了までに休職事由が消滅しない場合は、休職期間満了をもって自然退職とする。」

Cf. 就業規則に「自然退職」ではなく、「解雇」の一事由として定められている場合

4. 「療養期間（休職期間）満了時」の対応方法

【休職期間満了時までに就労可能かどうかの確認が取れないかつた場合の対応】 続き

- ・本人に就労意思がある状況で自然退職という措置を取る場合、紛争化しやすいため、特に慎重な対応が必要。

→事前に、診断書の提出や主治医面談、産業医面談、慣らし勤務などを通して、本人の状態をできる限り把握するよう努力した過程を残しておく。

4. 「療養期間（休職期間）満了時」の対応方法

【休職期間満了時までに就労可能かどうかの確認が取れないかった場合の対応】 続き

- ・労働者・主治医が復帰可能と判断しているのに対し、会社
 - ・産業医が復帰不可と判断して争いになる事例が見受けられる。

→裁判例では、主治医意見の不合理性を指摘して産業医の意見を採用したり、慣らし勤務の結果をもとに退職を有効と判断した例も少なくない。

4. 「療養期間（休職期間）満了時」の対応方法

【裁判例】

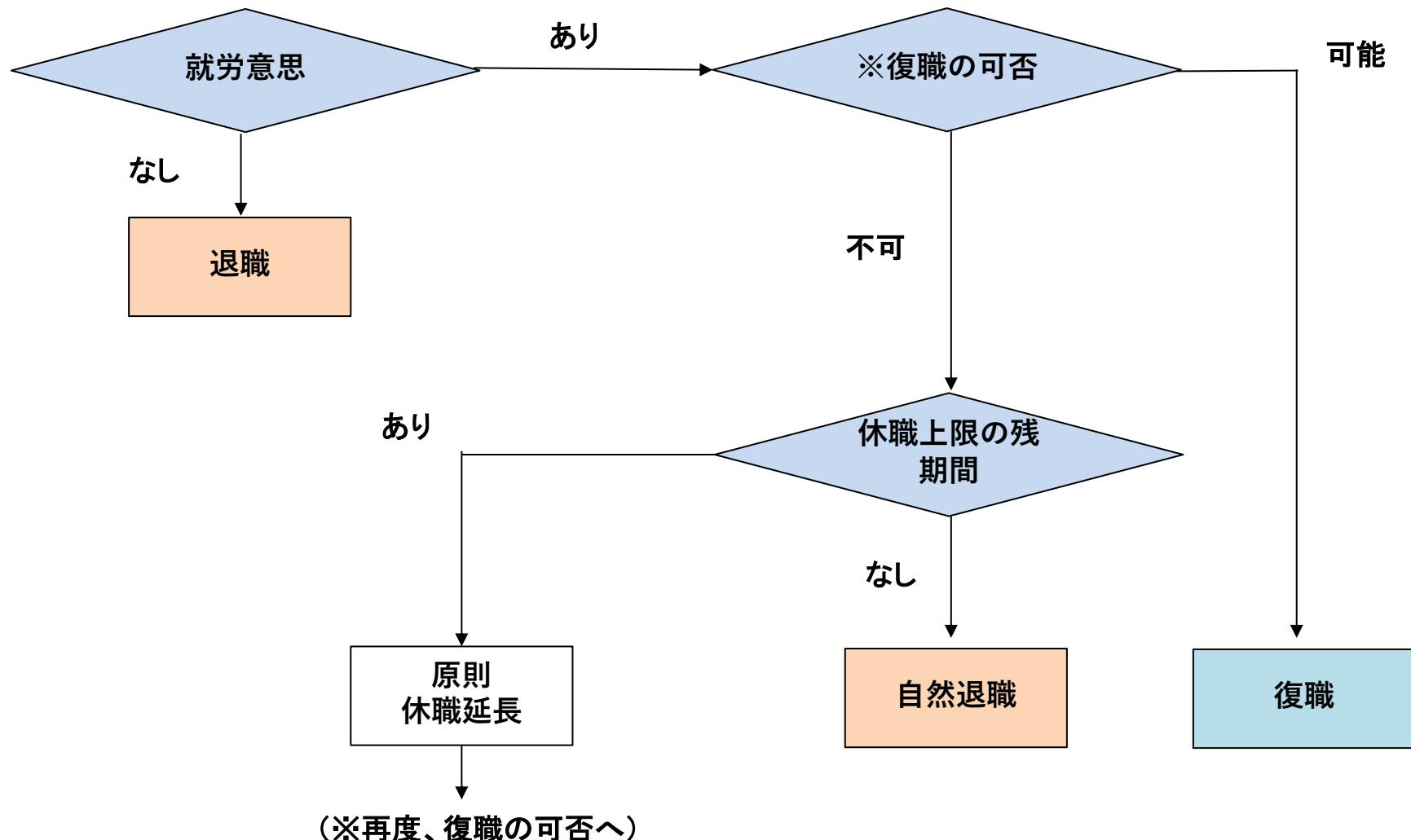
（東京電力パワーグリッド事件・東京地判平29・11・30判決）

精神疾患で休職中、リワーク（復職支援）プログラムに参加した技術系社員が、休職期間満了による退職無効を求めた事案。主治医は就労可能との診断書を提出していたが、産業医は復職不可との意見をだしていた。

一裁判所は、本人のリワークプログラムの出席率が低かったことを指摘しつつ、主治医はこの結果や関与した医師の見解等を踏まえていない等として主治医見解を参酌するのは相当でないと判断し、退職を有効と判断。

4. 「療養期間（休職期間）満了時」の対応方法

【私傷病休職における休職期間満了時のフロー】



(再掲)

メンタルヘルス対応において重要な5つの視点

- ① 初動対応から休職中のケア、休職満了時など、一連の流れの中で対応を考える必要

cf. 残業代請求、懲戒処分

→次のステップを意識しながら対応する

- ② 一つ一つの対応は言われてみれば当たり前、でも注意点はたくさん

→どれが欠けても全体に影響する

ex. 休職発令を忘れていた事案

- ③ 自社ルールの再確認をする(初動対応のフロー、休職制度等)

- ④ 従業員への配慮と会社としての防衛の視点をもつ

- ⑤ 会社はメンタルヘルスの専門家ではない

→重要な場面で、主治医・産業医の意見確認は必須

ご清聴ありがとうございました