

## 〈実例トレーニングシリーズ 第3回〉

### 失敗しない休職・労災の実務対応 ～従業員が急に診断書を持ってきたらどうする!?～

令和4年8月24日(水)

杜若経営法律事務所主催  
講師：弁護士 瀬戸賀司  
弁護士 中村景子  
弁護士 本田泰平



# 講師紹介

## 【杜若経営法律事務所とは？】

労働事件を専門とする事務所。使用者側の立場から労働問題（解雇、残業代請求、休職、労災、ハラスメント等）の法律相談、交渉、訴訟、労働審判、労働組合との団体交渉等を数多く取り扱う。



弁護士 瀬戸 賀司

運送や製造、飲食、IT、介護、医療等様々な業種、弁護士との交渉のみならず労働組合との交渉等、多種多様な事案にも対応。紛争を拡大させず早期に納得できる解決を目指しています。



弁護士 中村 景子

運送、飲食店、工務店等多岐に渡る業種の労務問題(残業代請求、解雇、組合対応等)を解決してまいりました。とりわけ、メンタル疾患に関するご相談や案件に多く従事してまいりました。



弁護士 本田 泰平

運送・建築・不動産・医療・派遣等様々な業種の会社様の労務問題(問題社員、残業代請求、解雇etc...)に対応してきました。本日はその経験に基づいて実例を交えながら、わかりやすくお話ししたいと思います。

## &lt;ご案内&gt;

社労士様向け「士業顧問サービス」、企業様向け顧問サービスを展開しています。よろしければ是非ご検討ください。

## 社労士様向け「士業顧問サービス」 月額2万円+税

- ①先生からのご質問対応 質問回数制限なし(Chatwork、メール、お電話、Zoom、ご来所)
- ②先生の顧客企業との法律相談1企業あたり初回60分無料(Zoom又はご来所)
- ③杜若主催セミナーのレジュメ提供・過去動画アーカイブのご提供
- ④顧問先限定オンライン勉強会(ご質問可)ご招待

## 企業様向け顧問サービス 月額5万円～+税

- ①法律相談、各種契約書・規程類チェック、問題社員対応のご相談等 質問回数制限なし(Chatwork、メール、お電話、Zoom、ご来所)
- ②杜若主催セミナーのレジュメ提供・過去動画アーカイブのご提供
- ③顧問先限定オンライン勉強会(ご質問可)ご招待

## 「顧問契約(企業・士業)の詳しい内容や活用方法を聞きたい」

- Zoom面談にて弁護士から直接内容をご案内いたします(所要15分程度)。
- お気軽に右のフォームより日程をご予約ください。
- Zoom面談いただいた方には、特典で今回のレジュメ(顧問先限定配布)データをお送りいたします。
- 「すぐに契約するつもりはないが、とりあえず話だけは聞いてみたい」等でも大歓迎です。

「顧問先から労災申請に関してご相談があった。今後の見通しが知りたい。」

「この状況で顧客企業が自然退職に踏み切って大丈夫か教えてほしい」

「顧客企業が弁護士の見解を聞きたがっているので直接相談に応じてもらいたい」



顧問案内(Zoom)日程予約フォーム

## 本日の内容

1 休職・労災問題の昨今の事情

2 実例1：休職（私傷病休職の申出からの一般的な流れ）

3 実例2：休職（休職期間満了時の実務対応）

4 実例3：労災（労基・裁判の対応）

5 最後に

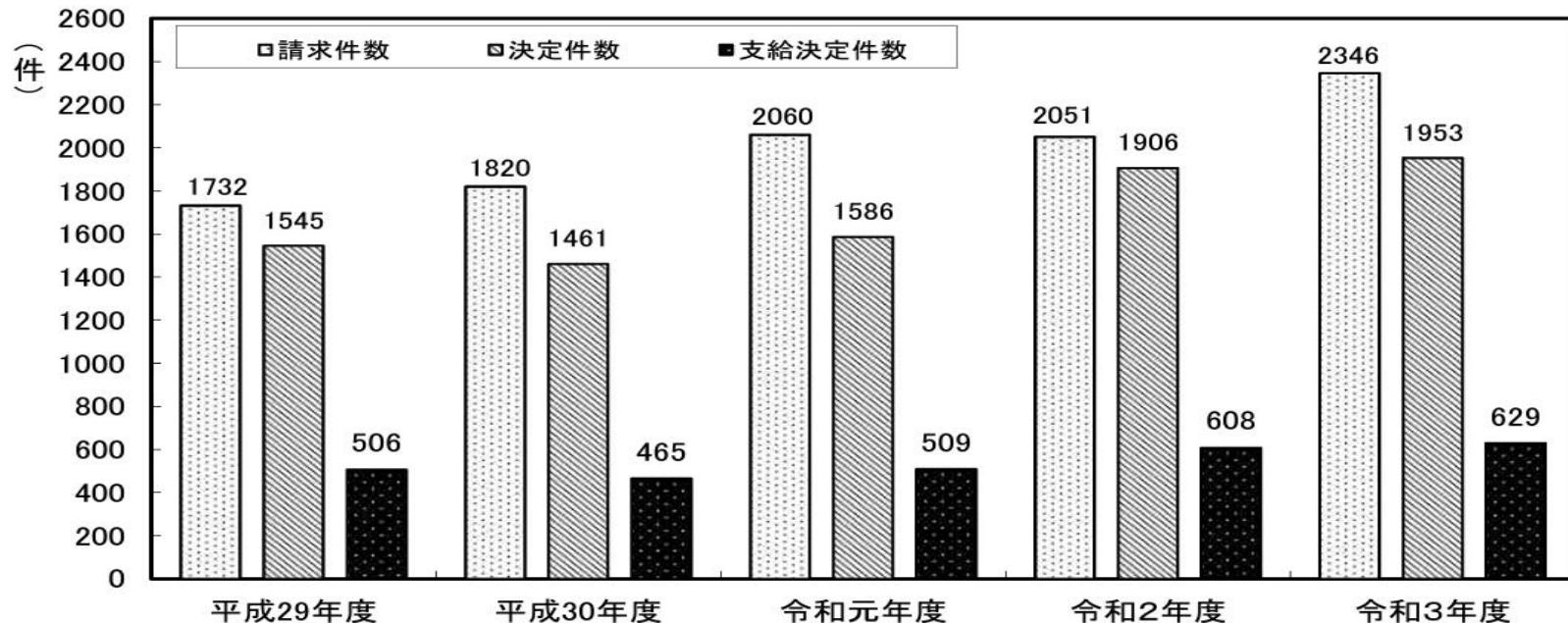
# 1 休職・労災問題の昨今の事情

# 1 労災・休職に関する問題の昨今の事情

## ①精神障害の労災補償状況

〈厚生労働省HP「令和3年度「過労死等の労災補償状況」を公表します」〉

図2-1 精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移



☞業種別（中分類）では、請求件数、支給決定件数とともに「**介護・医療、道路貨物運送業**」が上位

☞出来事別では「**上司とのトラブルがあった**」・「**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**」・「**仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった**」が上位

# 1 休職・労災問題の昨今の事情

## ②傷病手当金の受給状況

〈協会けんぽHP：現金給付受給者状況調査（令和2年度）〉

表4 傷病別 件数の構成割合

	平成7年	平成10年	平成15年	平成20年	平成25年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
総数	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
感染症及び寄生虫症	3.21	2.98	2.89	2.03	1.57	1.40	1.25	1.23	1.30
新生物	14.79	18.02	20.59	21.09	20.40	19.19	18.99	18.63	17.72
血液及び造血器の疾患並びに免疫機構の障害	0.69	0.72	0.41	0.32	0.35	0.37	0.36	0.32	0.32
内分泌、栄養及び代謝疾患	3.36	3.15	2.61	1.98	1.89	1.70	1.62	1.56	1.61
精神及び行動の障害	4.45	5.12	10.14	21.46	25.67	28.60	29.09	31.30	32.72
神経系の疾患	3.28	3.51	4.41	4.13	4.06	4.09	4.10	4.00	3.86
眼及び付属器の疾患	1.26	1.18	1.31	1.11	1.03	1.12	1.14	1.06	1.02
耳及び乳様突起の疾患	0.64	0.67	0.66	0.55	0.66	0.63	0.66	0.66	0.61
循環器系の疾患	15.24	15.86	15.24	13.45	11.54	10.65	10.50	10.05	9.48
呼吸器系の疾患	4.20	4.04	3.16	3.62	1.93	1.97	2.01	2.10	2.05
消化器系の疾患	14.64	11.19	7.40	4.83	4.23	3.98	3.70	3.55	3.63
皮膚及び皮下組織の疾患	1.24	1.23	1.03	0.69	0.74	0.65	0.71	0.67	0.67
筋骨格系及び結合組織の疾患	15.00	14.45	13.36	11.22	11.14	11.14	11.06	10.89	10.56
腎尿路生殖器系の疾患	3.21	3.06	2.55	1.98	2.08	1.94	2.01	1.90	1.84
妊娠、分娩及び産じょく	1.60	1.77	2.41	2.66	3.93	4.30	4.26	3.88	3.84
周産期に発生した病態	0.02	0.00	0.01	0.02	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
先天奇形、変形及び染色体異常	0.80	0.76	0.68	0.26	0.29	0.21	0.19	0.23	0.19
症状、徵候及び異常臨床所見・異常検査所見で他に分類されないもの	2.12	1.91	1.49	0.93	1.03	0.80	0.91	0.88	0.98
損傷、中毒及びその他の外因の影響	10.24	10.38	9.63	7.68	7.45	7.25	7.43	7.06	6.89
特殊目的用コード	-	-	-	-	-	-	-	-	0.71

☞傷病別に件数の構成割合をみると、精神及び行動の障害が32.72%で最も高く、次いで新生物（17.72%）、筋骨格系及び結合組織の疾患（10.56%）、循環器系の疾患（9.48%）

☞業種別では、やはり「介護・医療、道路貨物運送業」が上位

## 2 実例 1：休職

(私傷病休職の申出からの一般的な流れ)

<事例 1 >

## 休職制度の概要

## 〈事例 1〉 休職制度の概要

### ☆ 休職制度の意義

- ・ 労働契約の本質

労働者の**労務提供**に対して使用者が賃金を支払うこと

→ 本来、労務提供ができない場合、**債務不履行**となる。

→ 労務提供ができないことは、解雇事由にも該当し得る。

→ 「労務提供不能 = 直ちに解雇」ではあまりに酷な場合もある。

→ 「**解雇猶予措置**」として就業規則に休職制度を設けることが一般的

※ 休職制度は労働者の権利！？

※ 就業規則に休職制度がない場合の対応？



## 〈事例 1〉 休職制度の概要

### ☆ 休職制度のメリット

- ・ 実質的メリット：人材の活用が可能

→日本の**長期雇用システム**が背景にある？

「新卒採用→育成→会社毎に独自のスキル→終身雇用」のため

直ぐに代替人材を確保することは難しい傾向にある。

→治癒した場合**既存人材を活用**することができる。

- ・ 法的メリット：解雇権濫用法理との関係

→自然退職により「**解雇**」を回避することができる。

→期間が短すぎるなど、解雇権濫用法理の**逸脱**に注意



<事例 1 >

## 休職の実務対応

～よくあるQ & A事例を添えて～

## <事例1> 介護（事務職員）／休職の実務対応

当社で勤務する従業員が急に診断書を持参し「メンタル不調になったので休ませて欲しい」と申し出きました。

持参した診断書には以下の記載がありました。

### 【診断書】

病名：適応障害

上記と診断する。

就労不能であり、治療目的で約3か月間の自宅療養を要する。



当社の就業規則には以下の定めがあります。

### 【就業規則第●条（休職）】

従業員が次の各号に該当する場合、各号記載の期間を上限に休職を命ずる。

①業務外の傷病による欠勤が引き続き1か月を超えたとき 6か月

.....

→会社の対応として、どのように進めるのが望ましいのでしょうか？

休職命令の発令→休職期間中の対応→休職期間満了時の対応

## 〈事例 1〉 休職の実務対応

### ① 休職命令の発令

- ・「**休職命令書**」により発令する

→書面により発令すると同時に休職期間中の対応について明示する

- ・「**休職命令書**」を出していない場合の対応

✓ 合意退職を打診する

✓ 自然退職が可能か検討

✓ 再度休職に入れ直す？

※明確な休職命令が出されていないことを理由に

退職を無効とした裁判例もあるので注意が必要



## 〈事例1〉 休職の実務対応

### ① 休職命令の発令

- 「**休職命令書**」により発令する

☆休職期間の明示

☆給与の取り扱い

☆休職者との連絡方法

☆社会保険料の取り扱い

☆復職不可能時の取り扱い

### 休職命令書

氏名 ● 殿

株式会社●●

代表取締役●● ●● 印

当社は、就業規則第●●条第●項第●号に基づき、貴殿を下記のとおり休職に付することを通知します。

記

休職理由	●	
休職期間	開始日	●年●月●日 (●曜日)
	終了(予定)日	●年●月●日 (●曜日)
<p>・休職期間中は療養に専念し、回復に努めてください。</p> <p>・休職期間中は少なくとも1か月に1回、会社に対し、状況の報告を行ってください。また、会社の指示に従い、主治医の診断書の提出を行ってください。</p> <p>・休職期間中は無給となります。</p> <p>・休職期間中に発生する社会保険料の本人負担分は、当月分を翌月末日までに会社が指定する口座に振り込んでください（別途ご案内いたします）。</p> <p>・上記、休職期間中に貴殿の私傷病が完全に治癒せず、復職できない場合は、就業規則に基づき、自然退職扱いとなります。</p> <p>・貴殿の復職可否の判断にあたっては、健康で働ける状態か否か確認する必要がありますので、復職願の提出の他、治癒（就労可能）と記載された診断書の提出や、会社が必要と認めた場合は、主治医や会社が選任した医師との面談等が必要となります。</p> <p>・主治医や会社が選任した医師との面談等の結果、復職予定日または休職期間満了日以降において完全な労務提供が困難と判断された場合、あるいは貴殿が面談を拒否する等、貴殿の都合により実施できない場合は、上記休職期間終了日をもって自然退職となります。</p> <p>・その他、会社は必要に応じて休職期間中に貴殿および会社が選任した医師との連絡（面談含む）を求める場合があります。</p>		
備考		

以上

## 〈事例1〉 休職の実務対応（よくあるQ & A事例）

当社で勤務する従業員が急に診断書を持参し「メンタル不調になつたので休ませて欲しい」と申し出てきました。

持参した診断書と当社の就業規則には以下の記載があります。

### 【診断書】

病名：適応障害（就労不能であり、治療目的で約3ヶ月間の自宅療養を要する）

### 【就業規則第●条（休職）】

従業員が次の各号に該当する場合、各号記載の期間を上限に休職を命ずる。

①業務外の傷病による欠勤が引き続き1か月を超えたとき 6か月

Q：「就労不能」とあるので、今すぐにでも休職に入れた方が良いのでしょうか？

・就業規則の文言を確認する

### 【本件の就業規則】

→ 欠勤日から「曆日」で1か月経過していれば、要件に該当していると考えられる

### 【その他の就業規則】

従業員が次の各号に該当する場合、各号記載の期間を上限に休職を命ずる。

①業務外の傷病による欠勤日数が引き続き30日を超えたとき 6か月

→ この場合、欠勤日から「労働日」で30日経過してゐるか否か検討する。

## 〈事例 1〉 休職の実務対応（よくある Q & A 事例）

Q:これまでメンタル不調に罹っているよう  
不調なのか疑わしく思っています。どのよ

- ・**診断書の提出を求める**  
→診断書の費用負担はどうすべきか？

- ・**主治医面談を申し込む**  
→本人の同意が必要！

※詐病が疑われたとしても医師名義の「  
裁判上は「診断書」の記載を前提に半  
→本当にメンタル不調か「疑わしい」とし  
一概に「詐病だ」と決めてかかるのは

- ・**私傷病の原因の調査**  
→長時間労働、ハラスメント等の可能性

令和4年8月24日

… 殿

株式会社●●●●  
代表取締役 ●● ●●

医師との面談の同意について

当社は、貴殿の現在の健康状態の把握のために、令和4年●月●日付診断書を作成した●●●先生から詳しくお話を聞きしたく存じます。つきましては、貴殿に対して、当社担当者による●●先生との面談につき、同意くださるよう要請します。

下記同意書に記入・捺印のうえ、ご返送ください。  
なお、意見聴取にあたっては、プライバシーの保護に十分配慮いたします。

以上

同意 書

株式会社●●●●  
代表取締役 ●● ●●

私の健康状態などについて、会社担当者が主治医に直接聴取りをすることに同意いたします。

年      月      日

氏名 \_\_\_\_\_ 印 \_\_\_\_\_

## 〈事例 1〉 休職の実務対応

### ② 休職期間中の対応

- 休職中の従業員と定期的に連絡をとるよう心がける

Ex... 健康状態の確認

→規則正しい生活が送られているかの確認など

→定期的に健康状態を把握することで復職判断時の参考にもなる

※ 定期連絡の頻度！？

- 診断書の有効期限を切らさないよう心がける

Ex... 「○月○日まで療養が必要」

※ 残りの休職期間にも注意？



## 〈事例 1〉 休職の実務対応（よくある Q & A 事例）

Q: メンタル不調で休職している従業員がゲームセンターに入り浸ったり、旅行に行ったりなどして遊び回っているようです。治っているのであれば、直ちに復職してほしいと考えています。このような対応はできるのでしょうか？

- ・通院状況の報告や診断書の提出を求める  
→「病状」や「療養状況」を確認し、既に寛解しているのであれば、復職を検討する
- ・直ちに出勤するよう命じるのはNG  
→メンタル不調(特に昨今よく見られるうつ病の類型)の場合  
「遊んでいる=寛解」とも言えないため  
直ちに出勤を命じたり、懲戒処分を行ったりするのはリスクが高い  
(後述裁判例)
- +α: 休職期間中に副業をしていた場合？



## 〈事例 1〉 休職の実務対応（よくある Q & A 事例）

### マガジンハウス事件(東京地判平20.3.10労経速2000号26頁)

#### 【事案の概要】

会社が従業員に配転を命じたところ、これを拒否した従業員がうつ病を理由に休職した。当該従業員が休職中①オートバイの乗り回し②ゲームセンターや場外馬券場での遊技③旅行等を繰り返していたため、会社は、配転命令拒否に加え、療養専念義務違反を理由に当該従業員を普通解雇した。

#### 【裁判所の判断】

(配転命令拒否による解雇は有効としつつも)①②③については、主治医が特に問題視していないため、会社がこの点を処分することはできないという旨判断。

→今回のような事例(休職期間中、遊び回っている事例)で  
**懲戒処分を行うことは慎重に！！**



## 〈事例1〉 休職の実務対応（よくあるQ & A事例）

Q: メンタル不調で休職している従業員から有給休暇の申請がきました。どのように対応すべきでしょうか？

また、当該従業員は、このまま復職しなければ、休職期間中に年休の付与日を迎える予定です。年休を付与する必要はありますか？

### ・年次有給休暇の法的性質

→就労義務を免除させつつ所定の賃金請求権を取得させること

→当初から就労義務のないとされている日については成立し得えない。

### ・年次有給休暇の発生要件

→全労働日の8割以上を出勤すること(出勤率=出勤日数/全労働日)

全労働日：労働者が労働契約上労働義務を課されて「いる」日

→私傷病休職期間中は「労働義務を課されていない」ところ、

**全労働日にも出勤日数にも加算されない。**

(業務上災害による休職期間中は、いずれにも加算するので注意が必要)

→休職期間中、年休取得はできないため、取得させる必要はない。

→算定期間中、休職期間を除いて8割以上出勤しているか否か計算が必要

## 〈事例 1〉 休職の実務対応

### ③ 休職期間満了と退職の類型

- ・合意退職：退職届or退職合意書による退職
- ・自然退職：就業規則の規定が必要

Ex.. 休職期間満了後復職ができない場合は**自然退職**とする

- ・普通解雇

Ex.. 休職期間満了後復職ができない場合は**解雇**とする

#### ※**自然退職と解雇との違い**

- 解雇予告手当の要否
- 解雇権濫用法理の適否？



## 〈事例 1〉 休職の実務対応

### 退職勧奨時の留意事項

- ① 退職勧奨は断ることができると伝える。
- ② 退職勧奨を拒否された場合、すぐに退職勧奨を辞める。
- ③ 「退職勧奨を断れば解雇する」といった断定的な表現は避ける。
- ④ 1時間を超える面談は行わない。



## 〈事例 1〉 休職の実務対応

### ④ 休職期間満了通知書

☆退職に関する承諾は必要か？

☆承諾しなかった場合の対応？

●● ●●殿

令和 4 年 ●月 ●日

株式会社 ●●●  
代表取締役 ●● ●●

#### 休職期間満了通知書

貴殿は、●年●月●日から休職を開始しております。就業規則第●条及び第●条第●号に基づき、●年●月●日をもって休職期間が満了となります。

つきましては、同日をもって休職期間満了により退職となりますので、その旨ご通知いたします。

以上

#### 退職承諾書

上記につき承知いたしました。貴社と私の間の雇用契約が●年●月●日をもって終了することについて承諾いたします。

年　月　日

氏名 \_\_\_\_\_ 印

## 〈事例1〉休職の実務対応（よくあるQ & A事例）

Q:私傷病休職の休職期間の見直しを検討しています。どのくらいの期間を設定するのが妥当なのでしょうか？

法律上の決まりはない=会社ごとの事情によって自由に決められる  
イメージ

- ・小規模な会社様：3～6ヶ月
- ・中規模な会社様：6～9ヶ月
- ・大規模な会社様：9～12ヶ月(以上の場合も)



### 【規定例：就業規則第〇条(休職期間)】

1. 休職期間は、休職事由を考慮のうえ次の期間を限度として会社が定めるとおりとする。

①前条第1号、2号に定める事由による場合

勤続年数1年以上2年未満の者 3ヶ月

勤続年数2年以上5年未満の者 6ヶ月

勤続年数5年以上の者 9ヶ月

## 〈事例1〉 休職の実務対応

当社で勤務する従業員が急に診断書を持参し「メンタル不調になったので休ませて欲しい」と申し出きました。

持参した診断書には以下の記載がありました。

### 【診断書】

病名：適応障害



当社の就業規則には以下の定めがあります。

### 【就業規則第●条（休職）】

従業員が次の各号に該当する場合、各号記載の期間を上限に休職を命ずる。

- ①業務外の傷病による欠勤が引き続き1か月を超えたとき 6か月

.....

→会社の対応として、どのように進めるのが望ましいのでしょうか？



休職命令の発令→休職期間中の対応→休職期間満了時の対応

## 〈事例 1〉 休職の実務対応（まとめ）

### ① 診断書の提出

- ・就業規則の要件を満たしているか検討：欠勤期間、対象者、勤続年数

### ② 休職命令の発令

- ・休職命令書により発令：記載内容に要注意(休職期間、社会保険、連絡方法)

### ③ 休職期間中の対応

- ・定期的な連絡：連絡頻度や内容に注意

### ④ 復職可否の検討

- ・診断書の提出、主治医面談、産業医面談、試し勤務etc...

※ 事例 2 で説明

### ④-1 休職期間の満了

### ④-2 復職

- ・休職期間満了通知書により通知 + 承諾

- ・復職命令書により発令

※ 事例 2 で説明

### 3 実例 2： 休職期間満了時の実務対応

## 〈実例 2〉 休職期間満了時の対応 ~使用者が検討すべき事項~

### 【基本的な考え方】

休職事由の消滅(=疾患が治る) ⇒ 復職

休職事由が存続している場合 ⇒ 就業規則に従って  
自然退職 or 解雇



休職期間満了を迎える前に検討すべき事項  
→休職事由が消滅したどうか

もっと具体的に言うと...

「従前の職務を通常の程度に行える健康状態に復した」  
といえるかどうか(独立行政法人N事件・東京地判平16・3・26)

## 〈実例2〉 休職期間満了時の対応 ~裁判所の考え方①~

### 【裁判所の考え方】

→原則は「従前の職務を通常の程度に行える健康状態に復した」かどうか。

但し、職種・職務内容が特定されているかどうかで、必要な対応が異なる。

職種・職務内容	裁判所の考え方
特定されていない場合	<p>休職以前の業務に復帰できる状態にはないが、従業員が従前の業務より軽易な業務での職場復帰を希望する場合        →使用者は、企業規模、業種、経験、地位、配置・異動の実情・難易等に照らして、現実に配置可能な業務の有無を<u>検討する義務</u>を負う(片山組事件・最小判H10.4.9・労判736号15頁)。</p>
特定されている場合	<p>原則、休職以前の業務に復帰できるかどうかで判断。        但し、<u>比較的短期間で復帰が可能な場合</u>、使用者には、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の提供や、教育的措置をとることが信義則上求められる(全日本空輸事件・大阪地判H11.10.18労判772号9頁)。</p>

## 〈実例 2〉 休職期間満了時の対応 ~裁判所の考え方②~

裁判所の考え方を整理すると…

原則	休職以前の職務を通常の程度に行える健康状態に復したかどうかで判断
例外①	配転命令により職種の変更等が可能な社員(正社員)の場合 →「休職以前の職務」ではなく、 <u>当該従業員が従事可能かつ現実的に配転可能な業務があるかどうか</u> 検討したうえで復職判定を行う必要がある。 但し、専門性が評価されスペシャリストとして中途採用された従業員の場合は、その専門性を考慮することができる(伊藤忠商事事件・東京地判平25・1・31参照)。
例外②	比較的短期間(2~3か月)で休職以前の職務に復帰可能な場合 →軽易な業務や就業上必要な措置をとるなどして復職を認めるべき。

## 〈事例2〉 介護（事務職員）／休職期間満了時の実務対応

### 【ご相談】

事例1の申出があった従業員に6か月の休職命令を発令し、4か月が経過しました。

今後に向けてどのように対応すべきでしょうか？

当社の就業規則には以下の定めがあります。



### 【就業規則第●条(復職)】

- 1 従業員は復職の際、医師の診断書を提出する。  
但し、会社が必要と判断したときは、会社の指定する医師の診断による診断書とする。
- 2 会社は主治医・指定医・産業医との面談により、詳細を確認する場合がある。
- 3 復職の判断は、会社が最終的に行うものとする。
- 4 従業員が必要な協力に応じない場合、会社は復職を許可しない。

.....

### 【回答】

まずは、従業員に診断書の提出を依頼し、主治医面談の準備を進めましょう。

## 〈事例2〉 休職期間満了までの対応フロー①

STEP 1：主治医作成の診断書の内容確認



STEP 2：主治医面談



(STEP 3：産業医面談、試し出勤の検討)



STEP 4：復職可能かどうか最終判断（復職判定）



退 職

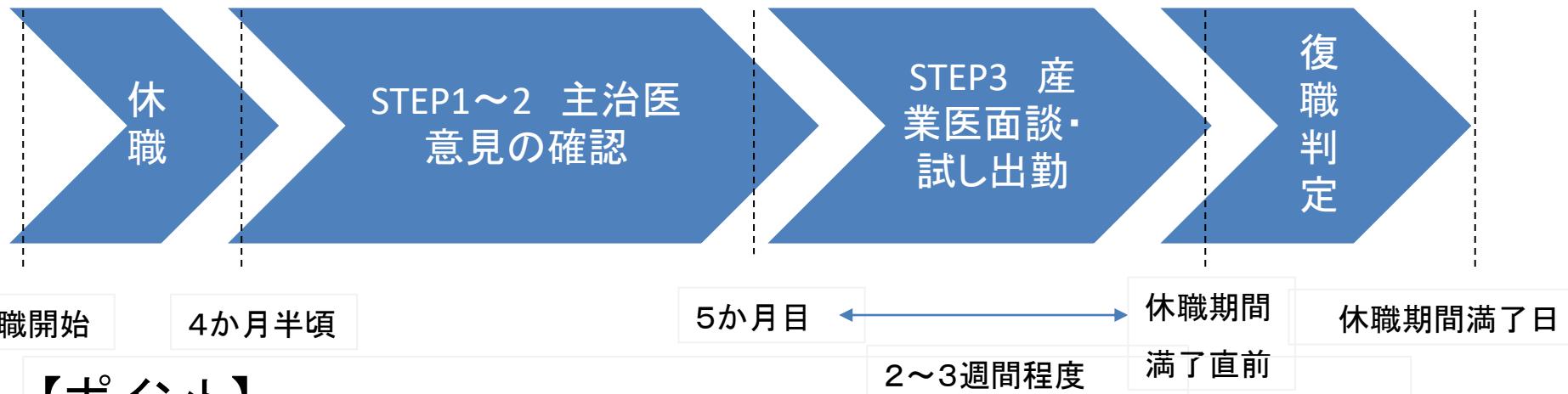


復 職

「従前の職務を通常の程度に行える健康状態に復した」かどうかを確認するために、これらのステップを踏む必要がある。

## 〈事例2〉 休職期間満了までの対応フロー②

【休職期間が6か月の場合のスケジュール(例)】



### 【ポイント】

- 復職判定は、STEPが命。
- 復職判定は必ず**休職期間満了日よりも「前」**に行う。
- 試し出勤/産業医面談を行わない場合  
→ STEP1～2の時期を5か月目くらいするとGood。

## 〈事例 2〉 STEP 1：診断書の内容を確認

### パターンA

本人に以下の事項を記載した診断書の提出を依頼する。

#### 【記載依頼事項】

- ① 休職期間満了時点で就労可能かどうか
- ② (就労可能な場合)就業上必要な措置

例：残業の可否(残業可→1週間あたりの上限も確認)

可能な業務/させてはいけない業務

復職後の通院頻度

### パターンB

本人の承諾を得た上で、会社から主治医に情報提供依頼書を送付する。

## 〈事例2〉 STEP1：情報提供依頼書

(例1)

## ポイント

- ・本人の承諾を必ずもらう

年 月 日

## 職場復帰支援に関する情報提供依頼書

病院

クリニック 先生 御机下

○○株式会社

代表取締役社長 ●●●●

弊社従業員●●●●の職場復帰支援に際し、情報提供依頼事項について任意書式の文書により情報提供及びご意見をいただければと存じます。

なお、いただいた情報は、本人の職場復帰を支援する目的のみに使用され、プライバシーには十分配慮しながら産業医が責任を持って管理いたします。

今後とも弊社の健康管理活動へのご協力をよろしくお願い申し上げます。

(本人署名欄)

私は本情報提供依頼書に関する説明を受け、情報提供文書の作成並びに産業医への提出について同意します。

年 月 日

氏名

印

参照：厚生労働省「職場復帰支援の手引き」

<https://kokoro.mhlw.go.jp/etc/pdf/return-jouhouteikyo.pdf>

## 〈事例2〉 STEP 1：情報提供依頼書 (例2)

**ポイント**  
以下を確認する。

- ・ 復職の可否/意見
- ・ 就業上の配慮/期間

氏名	(生年月日 年 月 日 生)			男・女	年齢 歳	
病 名						
復職に関する意見	復職の可否	可	/	条件付き可	/	不可
就業上の配慮の内容(復職可又は条件付き可の場合)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 時間外勤務（禁止・制限 H）</li> <li>・ 交替勤務（禁止・制限）</li> <li>・ 休日勤務（禁止・制限）</li> <li>・ 出張（禁止・制限）</li> <li>・ 配置転換・異動</li> <li>・ その他：</li> <li>・ 今後の見通し</li> </ul>					
上記の措置期間	年 月 日 ~ 年 月 日					

参照：厚生労働省「職場復帰支援の手引き」

<https://kokoro.mhlw.go.jp/etc/pdf/return-jouhouteikyo.pdf>

## 〈事例2〉 STEP 2：主治医面談 ~準備編~

### 【準備の手順】

1	診断書/情報提供依頼書の内容を確認。
2	主治医面談について本人に事前の承諾を得る。
3	主治医と面談日程の調整を行う(本人に同席の有無を確認)。
4	面談前に <b>本人の業務内容と質問事項を記載した書面を送付。</b>

### 【事前に主治医に伝えたほうが良い事項】

- 本人の休職以前/復職後の業務内容

理由: 主治医は本人から聞いた断片的な情報をもとに、復職の可能性が高い。本人の業務内容を細かく・正確に説明することで主治医の意見が変わることもある。

時間がない場合は  
事前送付しなくてもOK

- 質問事項

理由: 主治医は多忙のため、面談時間に制限があることも。面談時間の短縮や主治医の負担軽減のために、事前に質問をまとめて送る方が印象も良い。

## 〈事例2〉 STEP 2：主治医面談 ~準備編~

### 【質問すべき事項①】

初診日	疾病の発症から初診までの経緯を確認。 疾病が持病である/入社前から発症している可能性もある。 入社前から発症している場合は、業務と発症に関連性がないことを裏付ける事実となる。
現在の状態	具体的に就労に影響が生じる事由はないか(業務遂行が可能か)を確認。 →適正な生活リズムは取れているか/昼間の眠気の有無はないか/注意力・集中力の程度に問題はないか/薬の副作用の可能性はないかetc...
処方薬の種類・量・履歴	処方薬の種類・量から病状の推察が可能。 処方薬の履歴(処方薬の変遷・数量の増減)から、症状が快方に向かっているのか/悪化しているのか判断することも可能。 →産業医や他の専門家に相談するときの参考にもなる。

## 〈事例2〉 STEP 2：主治医面談 ~準備編~

### 【質問すべき事項②】

フルタイムで働くかどうか	<p>本人の業務内容を説明した上で、フルタイムでその業務に就いても大丈夫かどうか、主治医の判断を仰ぐ。</p> <p>→フルタイム勤務は困難との回答があった場合 一日何時間程度/週何日程度なら就業可能かを確認する。</p>
就業上必要な措置の確認	<ul style="list-style-type: none"> <li>・残業の可否</li> <li>・休職以前の職務に就かせて問題ない</li> <li>・その他、会社が留意するべき事項</li> </ul>

### 就業上必要な措置を確認するメリット

- ・ 主治医が述べた点に配慮することで、会社が過重な業務をあえて負わせて、病気を再発させたなどと後で主張される可能性に備えることが可能。
- ・ 会社が主治医の意見に従って就労環境の配慮を行ったが再発を繰り返した場合、会社としてできることはすべて行ったとして将来やむを得ず退職してもらう際の根拠の一つとなる。

## 〈事例2〉 STEP 2：主治医面談 ~面談当日編~

### 【面談の手順】

1	最初に本人の休職以前の職務/復職後に予定している職務を説明
(2)	(試し出勤を行う場合は、プログラムを実施可能か意見をもらう。)
3	事前に準備した質問事項に沿って主治医に質問し、意見をもらう。
4	主治医意見のうち、疑問点のある部分を指摘する。
5	面談内容を議事録形式で記録化する。

### 【面談時の注意事項】

- できるだけ対面で行う。  
→主治医の表情・ニュアンス・従業員との関係を見ることができる。
- 主治医を追求しない。  
→主治医からの協力が得られなくなる可能性があるため、「疑問を質問する」程度に留める。
- 主治医が考慮している事情/していない事情を面談で明らかにする。  
→主治医意見の信用性判断に大きく関わる。

## 〈事例2〉 STEP 2：主治医面談 ~主治医意見の信用性~

### 【主治医意見の信用性が疑問視されるケース】

- ・重要な事実/事情を考慮していない場合
- ・矛盾点/不自然な点が存在する場合
- ・患者の希望をそのまま反映している場合
- ・短い期間で意見が変遷している場合

### 【主治医意見の信用性が疑問視された裁判例】

#### ① 重要な事実/事情を考慮していない場合

##### 東京電力パワーグリッド事件(東京地判H29.11.30・労判1189号67頁)

同医師の就労可能という見解(書証略)は、リワークプログラムの評価シートを参照しておらず、リワークプログラムに関与した医師の見解等を踏まえていないものである上、患者の職場適合性を検討する場合には、職場における人事的な判断を尊重する旨述べていること等の内容自体に照らし、必ずしも職場の実情や従前の原告の職場での勤務状況を考慮した上での判断ではないものである。

## 〈事例2〉 STEP 2：主治医面談 ~主治医意見の信用性~

【主治医意見の信用性が疑問視された裁判例】

### ② 矛盾点/不自然な点が存在する場合

#### 独立行政法人N事件(東京地判H16.3.26・労判876号56頁)

以下の事情より主治医の診断書の信用性を否定。

- 主治医が使用した用語（症状固定）の意味が通常の用語法と一致していない。
- 原告が法人以外で勤務をしていたが、その勤務状況に対する理解を忌避する態度がみられた。
- 主治医は法人以外の勤務状況を重視すべきと述べつつ、その間全く同じ文言の診断書を作成し続けていることは不自然。

## 〈事例2〉 STEP 2：主治医面談 ~主治医意見の信用性~

### 【主治医意見の信用性が疑問視された裁判例】

#### ③ 患者の希望をそのまま反映している場合

##### コンチネンタル・オートモーティブ事件(東京高判H29.11.15)

原審（横浜地決H27.1.14）は、主治医作成の「通常勤務に問題がない旨の診断書」について、医学的に症状が軽快したものではなく、原告の強い意向によって作成されたものと認定。

→高裁でもこの判断は維持。

#### ④ 短い期間で意見が変遷している場合

##### 独立行政法人N事件(前掲)

主治医は、平成14年2月15日に同年3月末日まで休務加療が必要であると診断しつつ、3月1日に復職可能である旨の診断書を作成。

→原告の症状に対する診断が変わるというのは不可解として信用性否定。

## 〈事例2〉 STEP3：産業医面談

### 【産業医面談を実施するケース】

- ・企業に産業医が居る場合
- ・就業規則上、産業医面談が必要とされている場合

産業医と主治医の意見が異なる場合は？

→主治医と産業医の意見についてそれぞれ信用性が検討され、判断される。

### 産業医の信用性判断のポイント

① 面談の内容	② 判断根拠となるエピソードの有無
------------	----------------------

## 〈事例2〉 STEP3：産業医面談

### 【裁判所の考え方】

面談の内容	<p>面談を通じて、どのようなやりとりを行い、どのように判断したかがポイントとなる。</p> <p>【参考判例：伊藤忠商事事件（東京地判H25.1.31）】</p> <p>主治医が原告を直接診察していないことを理由に、主治医意見の信用性を産業医意見より低いと判断。</p>
判断根拠となるエピソードの有無	<p>具体的な事実をもとに判断しているかどうかがポイントとなる。</p> <p>【参考判例：日本テレビ放送網事件（東京地判H26.5.13）】</p> <p>産業医意見は、原告の継続的な健康状態を考慮して就労可能と言えないと判断。→裁判所は産業医の意見を採用。</p>

※産業医は企業などで従業員の健康管理を行う医師である。そのため、精神科が専門でないことを理由に直ちに信用性が否定されるわけではない。

産業医に意見をもらう際は、①本人と直接面談を複数回行ってもらい、②判断根拠となる具体的なエピソードを挙げてもらうと良い。

## 〈事例2〉 STEP3：試し出勤

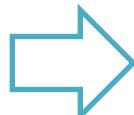
### 【試し出勤とは】

試し出勤は復職前のトレーニングである。

厚労省の発行する「職場復帰支援の手引き」では、試し出勤の制度として以下が挙げられている。

模擬出勤	勤務時間と同様の時間帯に模擬的な軽作業を行ったり、図書館などで時間を過ごす。
通勤訓練	自宅から職場の近くまで通勤経路で移動し、職場付近で一定時間過ごした後に帰宅する。
試し出勤	職場復帰の判断などを目的として、本来の職場などに試験的に一定期間継続して出勤する。

試し出勤は、復職を判断する一要素。



必ず休職期間満了・復職判定の「前」に行う必要がある。

## 〈事例2〉 STEP3：試し出勤

### 【試し出勤の留意事項】

#### ①事前に試し出勤の内容について主治医(産業医)に確認する。

- そもそも試し出勤 자체ができない状態であれば、復職不可である。
- 安全配慮義務の観点から、主治医にプログラムを説明して問題ないことを確認しておく必要がある。

#### ②事前に労使間でルールを決めておく。

- 試し出勤の期間/試し出勤を中断する条件/中断した場合の取扱い/試し出勤の内容/評価項目/実施場所/指導担当者/体調報告の方法/試し出勤中の面談方法/出退勤時刻/復職可能と判断する評価基準など

#### ③仕事(業務)ではないので、プログラム内容に注意

- 業務をしてもらうことは「復職」の状態になる。

賃金支払義務に関しては、NHK名古屋放送局事件(名古屋高判H30.6.26・労判1189号51頁)が「当該作業が使用者の指示に従って行われ、その作業の成果を使用者が享受しているような場合等には、当該作業は...  
**労働基準法11条の規定する『労働』に該当する...と解され、最低賃金法の適用により、賃金請求権が発生する」と判断している点に留意が必要。**

## 〈事例2〉 STEP3：試し出勤

### 【試し出勤のプログラム例】

試し出勤の日数	～1週目	～2週目	～3週目	～4週目
労働時間	4時間	6時間	8時間	8時間

プログラム内容	毎日出社し、読書/身の回りの整理整頓を行う。
報告事項	健康状態を指定のWordデータに打ち込んで上司に送信する方法で報告する。
面談の回数・方法	週に2回、15分の面談(対面方式)を行う。
中断する場合	欠勤が2日連續した場合 遅刻・早退が3日連續した場合
復職の要件	出勤率●%以上

あくまで一例。  
企業様の業務体系や本人の  
状態に見合ったプログラムを  
組むことが大切です。

## 〈事例2〉 STEP 4：復職判定

### 【復職判定】

主治医意見(産業医意見/試し出勤)をもとに、「**従前の職務を通常の程度に行える健康状態に復した**」かどうかを判断。



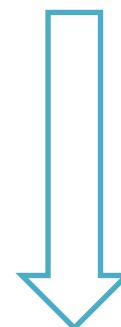
復職不可と判断

復職可能と判断



回復見込みなし

回復見込みあり



退職

休職延長or配転

復職

## 〈事例2〉 STEP 4：復職判定/復職不可の対応

### 復職不可と判断した場合

- 休職期間満了通知書(実例1でご紹介)を送付。
- 合意退職が可能かを検討(退職勧奨)。

### メンタル不全の従業員と退職勧奨に関する裁判例 エム・シー・アンド・ビー事件(京地判H26.2.27・労判1092号6頁)

#### 【事案】

原告はうつ病により休職していたが、復職した。原告は復職後業務量の軽減を求め、会社は9日間のうち5回の退職勧奨を行ったが、原告はこれを拒否した。その翌日、原告はうつ病により再休職となり、休職期間満了(3か月)によって退職となった。

#### 【裁判所の判断】

退職しない旨を明らかにしている原告に退職か解雇かの2つに1つであるなどの説得や長時間の面談を行ったという諸事情より、退職勧奨を違法と判断。

原告の精神障害の悪化は違法な退職勧奨によるものであり、業務起因性が認められるため、休職期間満了により退職したとはいえないと判断。

## 〈事例2〉 STEP 4：復職判定/休職期間延長について

**Q 休職期間が短いと自然退職は無効？休職期間の延長は検討すべき？**

**A** 本人が復職判定の内容を争う可能性があり、かつ、短期間(2か月程度)で「従前の職務を通常の程度に行える健康状態に復した」状態まで回復する可能性があれば、+3か月程度の延長を検討したほうが良い。

### 【中小企業の休職期間に関する裁判例①】

事件名	休職期間	結論
東京地判 R4.3.15	欠勤2か月 休職3か月	原告側は就労不能自体は争っておらず、心因性めまい症の業務起因性が争点。裁判所は3か月の休職期間が有効である前提で判断(自然退職有効)。
大阪地判 R4.2.18	休職3か月 延長2か月	従業員規模約70名。原告側は就労不能自体は争っておらず、業務上の疾病としてPTSDを発症したと主張。裁判所はPTSDと業務の相当因果関係を否定し、延長後の休職期間の満了日に労働契約が終了したと認定。 →休職期間・延長いずれも有効前提で判断されている。

## 〈事例2〉 STEP 4：復職判定/休職期間延長について

### 【中小企業の休職期間に関する裁判例②】

事件名	休職期間	結論
大阪高判 R3.2.25	4か月	<p>原告側は就労不能を争っていない(代わりに適応障害の発症に業務起因性があると主張)。</p> <p>裁判所は業務起因性は認められないとして(法人の安全配慮義務・疾病との相当因果関係も否定)、原告の地位確認請求には理由が無いと判断。</p> <p>→休職期間4か月が有効である前提で判断されている。</p>
東京地判 R1.12.27	2か月	<p>従業員規模約140名。</p> <p>原告側は就労不能を争っていない(代わり適応障害の業務起因性を争っている)。</p> <p>裁判所は業務起因性を否定し、休職期間満了によって労働契約の地位を喪失しているため地位確認部分は棄却(自然退職有効)。</p> <p>→休職期間2か月が有効である前提で判断されている。</p>

## 〈事例2〉 STEP 4：復職判定/休職期間延長について

### 【休職期間延長命令書】

延長に関する就業規則を引用する。

休職期間の延長開始日  
休職期間の延長終了日  
をそれぞれ記載する。

●年●月●日

休職期間延長命令書

氏名 ● 殿

株式会社●●  
代表取締役●● ●● 印

当社は、就業規則第●●条第●項第●号に基づき、下記のとおり貴殿の休職期間を延長することを通知します。

記

休職理由	●	
休職期間	延長開始日	●年●月●日 (●曜日)
	終了(予定)日	●年●月●日 (●曜日)
備考	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休職期間中は療養に専念し、回復に努めてください。</li> <li>・休職期間中は少なくとも1か月に1回、会社に対し、状況の報告を行ってください。また、会社の指示に従い、主治医の診断書の提出を行ってください。</li> <li>・休職期間中は無給となります。</li> <li>・休職期間中に発生する社会保険料の本人負担分は●当月分を翌月末日までに会社が指定する口座に振り込んでください（別途ご案内いたします）。</li> <li>・上記、休職期間中に貴殿の私傷病が完全に治癒せず、復職できない場合は、就業規則に基づき、自然退職扱いとなります。</li> <li>・貴殿の復職可否の判断にあたっては、健康で働ける状態か否か確認する必要がありますので、復職願の提出の他、治癒（就労可能）と記載された診断書の提出や、会社が必要と認めた場合は、主治医や会社が選任した医師との面談等が必要となります。</li> <li>・主治医や会社が選任した医師との面談等の結果、復職予定日または休職期間満了日以降において完全な労務提供が困難と判断された場合、あるいは貴殿が面談を拒否する等、貴殿の都合により実施できない場合は、上記休職期間終了日をもって自然退職となります。</li> <li>・その他、会社は必要に応じて休職期間中に貴殿および会社が選任した医師との連絡（面談含む）を求める場合があります。</li> </ul>	

以上

## 〈事例2〉 STEP 4：復職判定/復職

復職可能と判断した場合

→復職命令書の交付

### 【記載事項】

① 復職日

② 所属先

③ 主な業務内容

④ 勤務時間

※主治医から示された就業上の配慮は必ず行う。

●● 殿

●年●月●日

株式会社●

代表取締役●

### 復職命令書

当社は貴殿に対し、●年●月●日付けで、以下の内容にて復職を命じる。

1 復職日

●年●月●日 (●)

※午前●時に、●●に出席してください。

2 所属先、及び主な業務内容

(1) 所属：●部●係

(2) 主な業務内容：

①●業務：●

②●業務：●

③●●：●

※なお、上記は主な業務であり、これに付随する業務についてはその都度指示をいたします。

(3) 勤務時間 ●～(ただし、●年●月●日まで、原則として時間外・休日労働は命じないものとする。)

3 正常な労務提供に支障があると判断された場合には、再び休職を命じる。

以上

## 〈実例2〉 休職期間満了時の対応/よくあるご質問

Q 会社は受診してもらいたい医師を指定できますか？

- A 就業規則上に定めがある場合 ➡ 原則可能(電電公社帯広局事件・最判S61.3.13)。  
就業規則上に定めがない場合 ➡ 合理的かつ相当な理由があれば可能(京セラ事件・東京高判S61.11.13)

主治医面談を行いつつ、指定医の判断が必要な理由(専門医の判断が必要、主治医の診断内容に疑義があるなど)を明確にしたうえで、指定医の受診を指示する必要がある。

Q 妊娠によりうつ病になったと申し出た社員にはどのように対応すべきですか？

- A 産前休業前であれば、診断書の内容を確認し、就労不能であれば欠勤前置を経て休職命令を発令する必要があります。

## 〈実例2〉 休職期間満了時の対応/よくあるご質問

Q 復職した後すぐに欠勤が続いた場合はどうすれば良いか？

- A 就業規則に復職取消しの定めがある場合 → 復職を取り消して規定の期間休職とする。
- 就業規則に復職取消しの定めがない場合 → 改めて休職要件(欠勤)を満たした場合に休職命令を発令。

### 【規程例】

#### 第●条（休職期間の通算/復職取消し）

1. 休職後に復職した社員について、復職後6カ月以内に同一傷病または類似傷病と会社が判断した場合、または欠勤を繰り返すなどして勤務に堪えないと判断された場合、会社はその従業員に対し、復職を取り消し、直ちに休職させる。
2. その場合における休職期間は復職前の休職期間の残日数（ただし、残日数が30日に満たないときは30日）とする。

## 4 実例3：労災（労基・裁判対応）

### 3 実例3：IT（営業）／労災（労基・裁判対応）



営業の社員Aは、

- ・期待された成績が上がらず、上司が指導を繰り返しても指導に従わず、自分独自の方法で営業を続けていた。
  - ・そのような状況を見かねて、上司が社員Aに強く叱責をしたところ、社員Aが急に会社に来なくなった。
  - ・その後、会社にうつ病と診断された旨の診断書の提出があった。
  - ・また、当該原因は、長時間労働と上司のパワハラにあるとして、労災の申請を行うため、労災申請書類に事業主証明をするように求めてきた。
- 当該申請に疑念がある場合、どう対応すればよいか？

## 労災補償制度の趣旨

- ・業務が原因で傷病等となった場合：  
→民事上、労働契約の債務不履行等による損害賠償をすることが可能
- ☞この場合は「過失責任の原則」が適用  
※しかし、労災補償制度は使用者の「過失の有無を問わず」補償の対象となる。「危険責任の法理」に基づくもの。
- ・労基法8章で「災害補償」として規定。  
→84条1項：労災保険で補償受ける部分は使用者は責を免れる。
- ☞実質的に災害補償の内容は、労災保険法により決定

# 労災補償の手続き

## ①労災給付の申請

☞補償を受けるべき労働者・遺族・葬祭を行う者（労災保険法12条の82項）※実務上は、問題がない場合は、使用者が代行して行うことが多い ☞申請先は、所轄の労働基準監督署

## ②労働基準監督署の調査

☞申請を受理後、調査開始

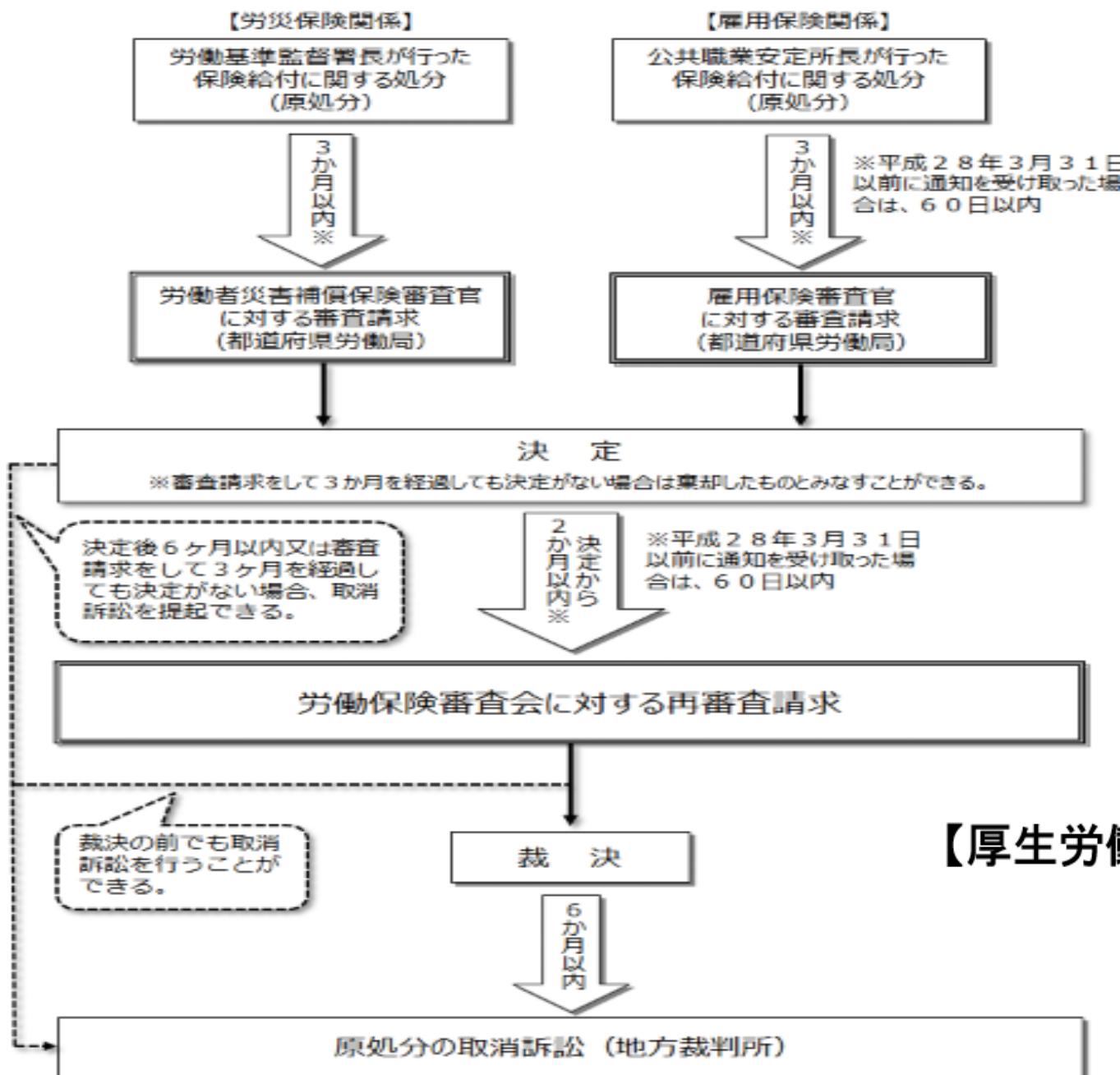
使用者から就業規則や労働時間管理の資料（タイムカード、入退館記録、PCのログイン・ログオフ時間）等を求める他、上司や同僚等にヒアリング等も行われる場合がある ※使用者の意見書の提出

## ③労災給付の支給・不支給の決定

☞調査後、所轄労働基準監督署の署長が決定

※不支給決定に不服がある場合

## 労働保険審査制度の仕組み



## 労災保険の給付決定の取消しを求める訴え

☞使用者に、労災給付の支給処分に対する取消訴訟における原告適格を有するか（行政事件訴訟法9条1項の「法律上の利益を有する者」といえるか）。

メリット制による保険料の増額可能性がある場合：

事業主が保険料の増額決定を不服として増額決定の取消訴訟を提起

→「特定事業主は、自らの事業に係る業務災害支給処分がされた場合、同処分の名宛人以外の者ではあるものの、**同処分の法的效果により労働保険料の納付義務の範囲が増大して直接具体的な不利益を被るおそれがあり**、他方、同処分がその違法を理由に取り消されれば、当該処分は効力を失い、当該処分に係る特定事業主の次々年度以降の労働保険料の額を算定するに当たって、当該処分に係る業務災害保険給付等の額はその基礎とならず、これに応じた労働保険料の納付義務を免れ得る関係にある」「特定事業主は、自らの事業に係る**業務災害支給処分により自己の権利若しくは法律上保護された利益を侵害され又は必然的に侵害されるおそれがあり**、**その取消しによってこれを回復すべき法律上の利益を有するものというべき**」（東京地判H29.1.31 ※東京高判H29.9.21でも維持）

## 労災認定がなされた場合のリスク

### ☞労災給付の支給決定後のリスク

- ・**賠償が高額化** 労災給付でカバーされない部分がある
- ・慰謝料、後遺症による逸失利益、休業損害の一部等

### →特に死亡事案や後遺障害が残る事案

- ・電通過労自殺事件（最高裁H12.3.24）

☞会社は計1億6800万円を両親に支払う内容で和解

☞会社は両親に謝罪するとともに、社内の再発防止策の徹底をすることを約束

## 労災保険の給付決定後の流れ

→使用者に債務不履行（安全配慮義務違反）や不法行為を理由とする損害賠償請求

- ・弁護士から内容証明で通知 任意交渉
- ・交渉でまとまらない場合には訴訟という流れが一般的

※労災の認定は労基（**行政**）が判断するもので、裁判所（**司法**）の判断とは異なるが、裁判所も事実上尊重

※記者会見等を起こされるような事案も

☞労災認定がされてしまうと、その後の交渉等が劣勢になる場合が多い

## 精神障害の労災認定要件

- ① 認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- ② 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること
- ③ 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

【出典：厚生労働省「精神障害の労災認定」R2.9改訂】

	出来事	心理的負荷
特別な出来事		「強」
具体的な出来事	「強」の出来事	「強」
	「中」の出来事が複数	「強」または「中」
	「中」 + 「弱」の出来事	「中」
	「弱」の出来事が複数	「弱」

# 長時間労働がある場合の評価方法

## ① 「特別な出来事」としての「極度の長時間労働」(P.5)

発病直前の極めて長い労働時間を評価します。

### 【「強」になる例】

- ・発病直前の1か月におおむね160時間以上の時間外労働を行った場合
- ・発病直前の3週間におおむね120時間以上の時間外労働を行った場合

## ② 「出来事」としての長時間労働 (P.7 具体的出来事16)

発病前の1か月から3か月間の長時間労働を出来事として評価します。

### 【「強」になる例】

- ・発病直前の2か月間連続して1月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行った場合
- ・発病直前の3か月間連続して1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行った場合

## ③ 他の出来事と関連した長時間労働

### (P.5 恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価)

出来事が発生した前や後に恒常的な長時間労働（月100時間程度の時間外労働）があった場合、心理的負荷の強度を修正する要素として評価します。

### 【「強」になる例】

- ・転勤して新たな業務に従事し、その後月100時間程度の時間外労働を行った場合

【出典：厚生労働省「精神障害の労災認定」R2.9改訂】

## 「特別な出来事」

- 精神障害発病前おおむね6ヶ月の間に  
業務による強い心理的負荷が認められること  
→「特別な出来事」がある場合

(別表1)

業務による心理的負荷評価表

### 特別な出来事

#### 特別な出来事の類型

#### 心理的負荷の総合評価を「強」とするもの

特別な出来事の類型	心理的負荷の総合評価を「強」とするもの
心理的負荷が極度のもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>生死にかかわる、極度の苦痛を伴う、又は永久労働不能となる後遺障害を残す業務上の病気やケガをした（業務上の傷病により6ヶ月を超えて療養中に症状が急変し極度の苦痛を伴った場合を含む） …項目1関連</li> <li>業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかわる重大なケガを負わせた（故意によるものを除く） …項目3関連</li> <li>強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた</li> <li>その他、上記に準ずる程度の心理的負荷が極度と認められるもの</li> </ul>
極度の長時間労働	<ul style="list-style-type: none"> <li>発病直前の1か月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の（例えば3週間におおむね120時間以上の）時間外労働を行った（休憩時間は少ないが手待時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除く） …項目16関連</li> </ul>

※ 「特別な出来事」に該当しない場合には、それぞれの関連項目により評価する。

【出典：厚生労働省「精神障害の労災認定」R2.9改訂】

## (具体的出来事)

出来事の類型	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例			
		具体的な心理的負荷の強度		心理的負荷の強度		弱	中	強	
		I	II			III			
1	①事故や災害の体験	(重度の)病気やケガをした		☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 病気やケガの程度</li> <li>・ 後遺障害の程度、社会復帰の困難性等</li> </ul>	<p>【解説】 右の程度に至らない病気やケガについて、その程度等から「弱」又は「中」と評価</p>		<p>○ 重度の病気やケガをした  【「強」である例】            - 長期間(おおむね2か月以上)の入院を要する、又は労災の障害年金に該当する若しくは原職への復帰ができない後遺障害を残すような業務上の病気やケガをした            - 業務上の傷病により6か月を超えて療養中の者について、当該傷病により社会復帰が困難な状況にあった、死の恐怖や強い苦痛が生じた         </p>	

出来事の類型	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例			
		具体的な心理的負荷の強度		心理的負荷の強度		弱	中	強	
		I	II			III			
29	⑤パワーハラスメント	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		☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 指導・叱責等の言動に至る経緯や状況</li> <li>・ 身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度等</li> <li>・ 反復・継続など執拗性の状況</li> <li>・ 就業環境を害する程度</li> <li>・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況</li> </ul> <p>(注)当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の類型「対人関係」の各出来事で評価する。</p> <p>(注)「上司等」には、職務上の地位が上位者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験をしており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合も含む。</p>	<p>【解説】 上司等による身体的攻撃、精神的攻撃等が「強」の程度に至らない場合、心理的負荷の総合評価の視点を踏まえて「弱」又は「中」と評価</p> <p>【「弱」になる例】 ・ 上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた場合</p>	<p>【「中」になる例】 ・ 上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃が行われ、行為が反復・継続していない場合</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃</li> <li>▶ 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</li> <li>▶ 必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、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</li> </ul>	<p>○ 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  【「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場合            - 上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合            - 上司等による次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合         </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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</li> <li>▶ 必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、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</li> <li>▶ 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、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかつた場合         </li> </ul>	

【出典:厚生労働省「精神障害の労災認定」R2.9改訂】

■ 様式第5号(表面) 労働者災害補償保険 業務災害用		裏面に記載してある注意 事項をよく読んだ上で、 記入してください。		標準字体																			
				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9										
				アイ	ウ	エ	オ	カ	キ	ク	ケ	コ	サ	シ	ス	セ	ソ	タ	チ	ツ	テ	ト	ナ
				ネ	ノ	ハ	ヒ	フ	ヘ	ホ	マ	ミ	ム	メ	モ	ヤ	ユ	ヨ	ラ	リ	ル	レ	ロ
帳票種別		①管轄局署		②業種別		③保留		⑥処理区分		④受付年月日													
※ 34590										年	月	日											
標準字体で記入してください。	⑤府県・所轄管轄基幹番号		一括番号		1業3通		1会社3全給付		※		⑦支給・不支給決定年月日												
	労働保険番号								※		年	月	日										
	年金証番号記入欄								※		⑪再発年月日												
	⑧性別		⑨労働者の生年月日		⑩負傷又は発病年月日				※		年	月	日										
	1男 3女		年	月	日	年	月	日	※		年	月	日										
	シメイ(カタカナ):姓と名の間は1文字あけて記入してください。漢点・半濁点は1文字として記入してください。								⑫三者		⑬特疾	⑭特別加入者											
	⑫労働者		⑯郵便番号		フリガナ				※		1母 3父 5祖	1物 3病 5他											
	の		□□□ - □□□□						⑮負傷又は発病の時刻														
	職種								前午後		時	分											
	⑯災害の原因及び発生状況		（a）どのような場所で（い）どのような作業をしているときに（う）どのような物又は環境に（え）どのような不安全な又は有害な状態があつて（お）どのような災害が発生したか（かり）と初診日が異なる場合はその理由を詳細に記入すること						⑰災害発生の事実を確認した者の職名、氏名														
(例) 事務所で業務作業をしている際には私のせいではないのに、何度も一方的に上司からミスをして大声で怒鳴りつけられました。また、机を下ろさなければ怒鳴られることがあります。さらに、人手不足で夜勤が続々、長時間労働も常態化しています。辛かったです。上から私はうつ病を発症するに至りました。								職名															
⑰指定病院等の名称								氏名															
所在地																							
⑱傷病の部位及び状態																							
⑲の者については、⑩、⑪及び⑫に記載したとおりであることを証明します。								年		月	日												
事業の名称								電話( )		-													
事業場の所在地								〒		-													
事業主の氏名										印													
(法人その他の団体であるときはその名称及び代表者の氏名)																							
労働者の所属事業場の名称・所在地								電話( )		-													

## 労災申請に疑念がある場合の対処方法

- ・もちろん、労働者の労災申請に使用者としても疑念がない場合には直ちに労災申請に協力 ※労災隠しの問題
  - ・一方で、労災申請の内容に疑念がある場合には、事業主証明を行うことは慎重になる必要がある
- 事実を認めたことにはならないが、争いがないと思われる可能性

### ●事業主証明をしない場合の具体的な対応

☞白紙のまま返却 + 証明なしでも労災申請ができることを丁寧に説明。

「会社として現在調査を進めている」「事実関係が明らかになっていないため事業主証明はできない」「事業主証明がなくとも労災申請はできる」「労基署からの問い合わせがあった際に、調査結果を報告し適切に対応を行う」

☞労基署から問い合わせの際に理由書等を提出。

●年●月●日

●労働基準監督署長 殿

●株式会社

●

●

## 理 由 書

↔

第1 ●株式会社（以下、「会社」といいます。）は、●●氏（以下、「●氏」といいます。）の労災保険請求に関して、「災害の原因及び発生状況」の記載内容が事実に反するものであり、会社の業務と当該傷病名との因果関係を認めることができませんので、事業主証明を行いません。↔

第2 ●氏が主張する「災害」自体が存在しないこと↔

1 ●氏の主張↔

●氏、「●●●」と主張しますが、そのような事実は一切ありません。↔

2 実際の経緯↔

実際の経緯は以下のとおりです。↔

(1) ●年（以下、略）●月●日、●●↔

(2) ●↔

(3) ●↔

(4) ●↔

(3) ●氏が主張する「傷病」自体が発生していないこと）↔

(4) 「業務上」の出来事ではないこと）↔

↔

第3 以上のように、「災害の原因及び発生状況」の記載内容が事実に反するものであり、会社の業務と当該傷病名との因果関係を認めることはできませんので、●氏の労災保険請求に対し、会社が事業主証明を行うことはできません。↔

以上↔

# 労災申請前・申請中の交渉の場合

## 合意書

←

●労働者（以下、「甲」という。）と●株式会社（以下、「乙」という。）は、●年●月●日に発生した事故（以下、「本件事故」という。）に関し、以下のとおり合意する。←

←

- 1 乙は甲に対し、本件事故に関して、労働者災害補償保険法、厚生年金保険法及び国民年金保険法に基づく過去及び将来の給付金並びに乙の甲に対する既払い金とは別に、本件解決金として金●万円を支払う義務があることを認め  
る。←
- 2 乙は甲に対し、前項の金員を●年●月●日限り、甲の指定する銀行口座（●銀行 ●支店 普通 口座番号●●●● 口座名義●●●●）に振り込む方  
法により支払う。ただし、振込み手数料は乙の負担とする。←
- 3 甲と乙は、本件事故に関する労災認定の有無にかかわらず、本合意書に定め  
るものほか何らの債権債務がないことを相互に確認する。←

## よくあるQ & A事例

Q: 休職期間満了の近い従業員が「うつ病に罹ったのは長時間労働とパワハラのせいだ」と労災申請をほのめかしています。このまま休職期間満了で自然退職としても良いのでしょうか？また、労働災害であると認定されたらどうなってしまうのでしょうか？

### 私傷病休職と労災認定～後から労災だと分かった場合の効果～

- ・労災認定された場合の効果(労基法19条1項(解雇制限))

業務上の傷病により休業している期間とその後30日間は解雇をしてはならない

☞・その趣旨は、業務上の負傷等を理由とする休業に際して、解雇を行うのは労働者に酷であることから、労働能力の回復に必要な期間の解雇を制限し、労働者の生活の安定を図ることにある

- ・自然退職後に労災認定された場合の効果

☞労基法19条1項の類推適用により退職の取り扱いを無効とした裁判例あり

(アイフル事件・大阪高判平24・12・13)

### <実務対応>

- ・認定基準に照らし労災認定の可能性を検討し、
- ・従業員の主張する事実が、認められないなら自然退職
- ・ " 認められる可能性があるなら休職期間の延長
- ・ " " 合意退職の交渉



## 労災・裁判

労災認定された後の動き

→裁判をどこまでやるか

☞早期和解の検討

- ・感情的な対立（死亡や重篤な障害の場合は特に）
- ・痛ましい事態　社内的にもインパクト
- ・レビューションリスク　社会的非難

→コミュニケーションができるだけ取り、話し合いができる土壤は常に模索をしておくことが望ましい

## 労災・裁判での方針

- ・文書送付嘱託等で、病院から資料開示を求める等、資料集め
- ・労災が認定されており、損害の発生自体や因果関係の不存在の主張は容易ではない。
- ・損害額が定型化しており、大幅減額が見込めないケースも。
- ・労災事件は時間がかかる。一審だけで2～3年かかることも。  
→特に長時間労働に起因する労災トラブルについては、労働時間の争い（日ごとの残業時間の確認作業）と病気との因果関係の争い（カルテの分析や医学的な知見からの反論）があるため、審理に時間がかかる。
- 担当者は、裁判の負担大。関係資料の収集、関係者へのヒアリング、書面作成のための打ち合わせへの出席、裁判への同席、証人尋問の担当等。

# 最新裁判例のご紹介

## 自発的な兼業による長時間労働等について安全配慮義務違反が否定された例 (大阪地判令和3年10月28日)

### 【事案の概要】

- ・Xは、24時間営業のセルフ形式の給油所で深夜早朝の時間帯でY1との有期雇用契約。
- ・Y2とも有期雇用契約を締結して、週1.2日、深夜早朝以外の時間帯の兼業。
- ・その後、精神障害を発症。労基署長は労災の認定。
- ・Y1及びY2は、原告の連続かつ長時間労働を把握又は把握し得たとして、原告の労働時間を軽減すべき安全配慮義務があるにも関わらず、これを怠り、原告に精神疾患を発症させたとして損害賠償請求等がなされた事案。

### 【主要な争点：Xの連続かつ長時間労働に関する法的責任】

#### <Y1との関係>

- ・Xの連続かつ長時間労働の発生（1か月の労働時間が270時間になる月が連続）は、**Xの積極的な選択の結果生じたもの**であり、Xは**労働基準法32条及び35条の趣旨を自ら積極的に損なう行動**（同僚等に働きかけて自己の労働時間数を増価させ、連続勤務等も積極的に希望）をとっていた

- ・他社の労働契約関係に直接介入し、労働日数を減らすことができる立場はない
- ・Y1での対応業務が多くなく、労働密度は相当薄いこと
- ・兼業を認識した後は、Xに労働法上問題があることを指摘し、また体調を考慮して休んで欲しい旨注意、Y2での就労を止める約束を取り付けていること等から、**安全配慮義務違反は認められない**と判断

## 裁判例のご紹介

- ①労働者の長時間労働が上司の命令ではなく自発的意思に基づくものであったとしても、それを容易に知ることができたにもかかわらず労働時間を軽減するなどの措置を講じなかつた使用者について、健康配慮義務違反を認められた例（オーク建設〔ホームテック〕事件・広島高松江支判平21. 6. 5労判990号100頁）
- ②労働者が不規則勤務や長時間労働をしている場合、使用者が安全配慮義務を履行するためには、会社構内への入館禁止や帰宅を命令するなどの方法を選択することを念頭に置いて、長時間労働を防止する必要があったとされた例（富士通四国システムズ〔FTSE〕事件・大阪地判平20. 5. 26労判973号76頁）がある。

## 裁判例のご紹介

長時間労働が問題となる場合の安全配慮義務の具体的な内容：

「労働時間を適切に管理し、労働時間、休憩時間、休日、休憩場所等について適正な労働条件を確保し、健康診断を実施した上、労働者の年齢、健康状態等に応じて従事する作業時間及び作業内容の軽減等適切な措置を採るべき義務を負っている。そして、これに違反した場合には、安全配慮義務違反の債務不履行であるとともに不法行為を構成するというべき（グルメ杵屋事件・大阪地判H21.12.21労判1003号16頁等）

☞ 労働時間管理を適切に行っていたこと

☞ 積極的に残業削減に向けた指導・助言や業務負担の軽減等を積極的に行う必要がある

※メールや面談記録等、意識的に証拠に残るようにしておく

☞ 労働時間が長いとしても労働密度の薄さ

## よくあるQ & A事例

Q:休業補償に関する給付として、給付基礎日額の8割の給付がありますが、残りの2割を負担すればよいのですか？

- ①休業補償給付として給付基礎日額の6割に相当する額
- ②休業特別支給金として給付基礎日額の2割に相当する額

→合計で8割

※特別支給金は控除できない（コック食品事件：最判H8.2.23民集50巻2号249頁）

「労働福祉事業の一環として、被災労働者の療養生活の援護等によりその福祉の増進を図るために行われるものであり、使用者又は第三者の損害賠償義務の履行と特別支給金の支給との関係について、保険給付の場合における前記各規定と同趣旨の定めはない。」

☞第三者（加害者）へ損害賠償請求権を代位取得する定めもない

☞もっとも、実質的に休業補償としての意味合いあり 交渉等の材料

# 5 さいご

## 5 さいご

- ・休職、労災：  
揉めると高額化・長期化しやすい類型
  - ・初動で9割方決まる
  - ・初動でどう動けばよいかは全体像を把握できないと適切な判断が取れない
- 労働問題の本質：コミュニケーション