

産業保健フォーラム IN TOKYO 2023

～産業医と弁護士による会場参加型トークセッション～

『メンタル不調とパワハラ事案の困難事例への対処方法』

2023年12月22日

「質問に対する回答集」

弁護士法人ほくと総合法律事務所

弁護士 金子恭介

【事例①新型コロナウイルス感染症の後遺症を訴えて会社を休んでいる人への対応】

1. コロナ後遺症による休職期間

(1) 質問

- コロナ後遺症を理由とする休職は、どの程度の期間認めるべきでしょうか。
- 復職の判断をする際は、コロナ後遺症による休職であることをどのように考慮すればよいでしょうか。

(2) 回答

- 原則として、コロナ後遺症以外の疾患と特に取扱いを変える必要はありません。就業規則に定められた休職期間中は療養することができますし、休職期間内に復職することができなければ退職になります。コロナ後遺症であるというだけで、休職期間を延長することはありません。
- 復職判断についても同様です。従業員の復職を認めるかどうかは、労働契約で定められた業務を通常遂行できる健康状態に戻ったかどうかで判断されます。かかる判断の際に、コロナ後遺症であることは特に影響しません。但し、個別の事情を考慮して例外的な対応をすることはあります。

2. コロナ後遺症と他の疾患の区別

(1) 質問

- コロナ後遺症とメンタル不調や更年期障害等のその他の疾患との区別が難しい場合にどのように対応すればよいでしょうか。

(2) 回答

- 会社として、コロナ後遺症とその他の疾患との区別が困難であれば、医療機関を受診させてその判断を仰ぐことが必要です。現時点においては、コロナ後遺症は時間とともに症状が改善することが多いと考えられていますが、その過程で各症状に応じた対症療法が行われることで、後遺症からの早期回復ができる可能性があります。
- もっとも、医療機関を受診しても区別がつかないこともあります。会社が促しても本人が医療機関を受診しないこともあります。会社として重要なことは、業務遂行状況や勤怠等に影響が出ているかどうかです。会社は医療機関ではありませんので、疾患名を特定することは必須ではありません（配慮や回復に影響する可能性があるので、把握する必要がないという趣旨ではありません）。疾患が原因となって、業務遂行状況や勤怠等に影響が出ているのであれば、業務軽減、残業禁止、休職等の健康配慮を行うことになります。

3. コロナ後遺症による仕事への影響

(1) 質問

- コロナ後遺症による症状が出ており、仕事を十分にこなすことができない状況ですが、会社を休ませるほどではない場合に、どのように対応したらよいでしょうか。

(2) 回答

- 従業員は、会社と締結した労働契約上の義務として、労務提供を行う義務があります。したがって、仕事を十分にこなすことができていない状況であれば、労働契約上の義務が果たせていないことになります。
- しかし、健康上の理由により仕事が十分にできていないのであれば、健康配慮を行うことが必要です。コロナ後遺症についても、その他の疾患の場合と同様に、医療機関を受診させて診断書を取得してもらい、その結果を踏まえて会社として休職させるか否かを判断します。仮に、休職させるほどではないという判断に至ったとしても、当該従業員の健康状態に考慮して適切な措置を取る必要があります。
- コロナ後遺症との関係で考えられる具体的な措置としては、①患者の健康や安全を脅かす状況への配慮（筋力低下のある患者の高所作業を制限する等）、②環境調整や障壁の変更又は除外をする配慮（疲労感や倦怠感の続く患者に対して休憩所の利用を許可する等）、③本来業務を行う能力が損なわれた場合の配慮（味覚障害のある患者の調理作業を制限する等）などが考えられます。

【事例②メンタル不調の理由が上司のハラスメントだという訴えがあった場合の対応】

1. パワハラ調査の結果、厳しい指導は認定できたが、人格否定発言は認定できなかった場合の対応

(1) 質問

- 以下の事例において、会社はどのように対応すればよいでしょうか。

- ある従業員から人事部に対して「上司からの指導の際に人格を否定するような発言があった」「このような上司のパワハラによりメンタル不調を来している」旨の訴えが寄せられた。
- そこで、人事部から上司に事実確認をしたところ、上司は「その従業員の仕事ぶりに問題があり厳しく指導をしたことはあるが、人格を否定する発言はしていない」と回答し、人格否定発言については否定した。
- その他、人事部が調査したところ、従業員の言う上司の人格否定発言について客観的証拠はなく、これに関する目撃者もなかった。もっとも、上司による厳しい指導を見たことがある、という従業員は複数名存在した。
- 結局、従業員の訴えるパワハラは認定されず、従業員のメンタル不調は改善されなかった。

(2) 回答

- 上司による人格否定発言は、その事実が認められればパワハラに該当しますが、問題は事実が認定されるかどうかです。上司が発言を否定しており、目撃者もなく、客観的な証拠もないため、被害者供述のみでこれを認定することは簡単ではありません。特に、裁判における証言とは異なり、会社調査は様々な点で制約を受けるため、事実認定にまで至らないことがあります。
- 他方で、上司による厳しい指導については、被害者供述に加えて、複数の目撃者がいることから、その事実自体は認定できる可能性が高いと考えられます。しかし、指導の態様が厳しいことだけをもって直ちにパワハラに該当するとは言い難い状況にあります。
- このように、人格否定発言は事実が認定されず、厳しい指導は事実が認定されたもののパワハラには該当しないという評価を受けると、パワハラがあったことを前提とする処分等はできないことになります。
- もっとも、パワハラを認定することができない場合であっても、現に当該従業員がメンタル不調に陥っている以上、職場環境を回復させるために必要な措置をとる必要があります。たとえば、上司の指導方法は会社として許容できないものであれば、まず上司に対して指導方法の改善を求めることが考えられます。次に、上司の指導方法が改善しない場合は上司を異動させることが考えられます。

2. 被害者が報復を恐れてパワハラ調査等の対応を希望しない場合

(1) 質問

- 同僚からパワハラ被害の通報を受けました。酷いパワハラが行われていることが判明したため、被害者本人からもヒアリングを実施しました。
- しかし、被害者本人は、行為者に対する恐怖心がとても強く、報復を受けることが目に見えているから、調査を希望しないと述べています。
- パワハラ調査をしなくてよいでしょうか。

(2) 回答

- 直接的に被害を受けている本人から、上司によるパワハラについて訴えがなかったとしても、それを見ている同僚がパワハラを訴えて対応を求めるなど、会社として職場環境に問題があると判断した場合は、それを改善する対応をとる必要があります。被害を見ている同僚も、直接被害者がパワハラを受けている様子を見て辛い気持ちになり、次は自分が被害を受けるかもしれないなど考えることがあり、間接的な被害者ともいえます。
- しかし、現在、直接的に被害を受けている本人の意向を聞かずに、調査等を進めるわけにはいきません。まずは、本人とよくコミュニケーションをとることが重要です。その際はパワハラ相談者に対して報復することは就業規則等で禁止されていること、万が一報復等があった場合は懲戒処分等を含めて厳正に対処することを説明する必要があります。パワハラ被害者が相談をしたと思われなように、アンケートを実施してからヒアリングを実施するなどの工夫も考えられます。
- このようなやりとりを経ても、なお直接の被害者がパワハラ調査等を希望しない場合は、非常に悩ましい状況になります。パワハラを認定して懲戒処分を行う際は、本人の言い分を聞く必要があります。また結果として被害事実が認定できないこともあり得ます。他方で、人事権行使であれば、会社に裁量があるため、パワハラに該当するとまでは言い難くとも、指導方法に問題がある場合、部門を適切にマネジメントできていない場合等も異動等を命じることができます。人事異動を先行させて被害者に安心してもらった上で、調査を行うことも考えられます。

3. パワハラ調査をせずに異動で対応

(1) 質問

- 当社は、毎回ハラスメントかどうかをハッキリさせずに、相談者本人又は上司の異動で対応をしています。
- 上司を異動させる場合も、その理由を伝えているわけではありませんので、異動先でも同じような問題を起こすことがあります。

- このような対応でよいのでしょうか。

(2) 回答

- 相談者が異動する場合
 - パワハラ被害が認定される可能性が高いにもかかわらず、被害者本人に対して異動を打診し、同意を得て異動をさせているケースが散見されます。同意を得ているため、原則として法的には有効となる可能性が高いと考えられますが、被害者本人は本来自分が必要がなく、加害者である上司が異動になるべきことを認識していないとしたら、同意は無効ということも考えられます。
 - 異動が有効か無効かという問題以上に、被害者を異動させることが、周囲の従業員にどのように受け止められるかという視点が重要です。加害者ではなく被害者が異動するということは、会社がパワハラを容認し、泣き寝入りさせられたと捉えられかねないためです。仮に、被害者側が異動する場合でも、加害者側に対する処分は検討する必要があります。
- 上司が異動する場合
 - 上司を異動させるということは、一定の対応がされたと評価することができますが、パワハラについて改善を求めている点が問題です。
 - 今後も上司は働き続けるわけですから、異動先の職場で同じような問題を起こすことが容易に想定されます。懲戒処分を科すかとはともかくとして、言動に問題があったこと、言動を理由として異動を命じていること、異動先で改善しなければならないこと、改善されない場合は処分等を受ける可能性があること等を伝えることが必要です。

4. 処分内容の開示要求

(1) 質問

- パワハラ相談を受けたため、会社として調査を行い、処分を行いました。
- 被害者から処分内容の開示を要求された場合、処分内容を開示すべきでしょうか。当社では処分内容を被害者には基本的に開示をしていません。
- パワハラを認定しなかった場合は、被害者に対して、どのように対応すればよいのでしょうか。

(2) 回答

- パワハラを認定した場合
 - 会社は、相談者に対して処分内容を伝える必要があります。会社が適切に処分したことを伝えなければ、相談者にとって会社がどのような対応をしたのか理解することができないためです。

- 相談者に対して、調査の結果、認定した事実の概要、及び、認定事実に対する評価を伝えることとなります。但し、関係者のプライバシーに配慮する必要があります。
- パワハラを認定しなかった場合
 - パワハラを認定しなかった場合も大きくは異なりません。
 - 相談者に対して、調査の結果、認定した事実及び認定しなかった事実の概要、及び、認定事実についてパワハラに該当しないと判断した理由を説明することとなります。

【事例③メンタル不調による休職中に療養に専念していない可能性が疑われた場合の対応】

1. 休職中の転職活動

(1) 質問

- 休養中に再就職の活動を行い、転職してしまいました。
- 会社として、復職を目指しサポートしている中で、転職活動ができるのであれば、メンタル不調に陥っているとは言えないのではないかとも思いますが、会社として、転職活動をするなどと言いきにくい状況です。
- どのように対応すればよいでしょうか。

(2) 回答

- 従業員が仕事をすることができない健康状態の場合に、休職をすることができます。仕事をすることができる健康状態に回復させることが目的ですから、従業員は、休職期間はず療養に専念すべき義務を負います。したがって、仕事をすることができる健康状態であれば、休職はそもそも認められず、休職に入った後に判明した場合は復職を命じることとなります。
- しかし、転職活動をしていることだけでは、仕事をすることができる健康状態であると判断することはできません。パワハラを受けてメンタル不調に陥った場合や、パワハラ等を受けたわけではなくても職場での人間関係を含む仕事健康状態に影響をしている場合、本人からすれば、環境を変えることで回復を目指すことは当然に選択肢に入ってくることです。
- したがって、転職活動をしていることは考慮要素にはなりますが、それ自体で判断することはできず、通常どおり、休職を発令する状況にあるかを検討することとなります。

2. 休職期間中の副業

(1) 質問

- 休職者が、休職期間中に副業をしているようです。
- 休職中の副業をするのは止めるように伝えたのですが、副業をしなければ生活ができない、副業は在宅勤務なので体調に影響しないなどと言って副業を続けています。
- 休職中の副業について、どのように対応すればよいでしょうか。

(2) 回答

- 休職制度は、仕事をする事ができる健康状態に回復させることが目的ですから、従業員は、休職期間は療養に専念すべき義務を負います。
- 副業は、療養のための活動とは異なり、療養に資するとは考えにくいですが、療養に支障が生じるかという点も検討が必要です。
- まず、副業といっても不動産賃貸業など稼働が少ないこともあります。療養に資するわけではありませんが、療養に障害となるわけではありせんので、これを療養専念義務違反として、復職を命じることはできないでしょう。
- 次に、本業は在宅勤務が不可、副業は在宅勤務が可能という理由で、本業は休職、副業は出勤している場合です。
 - 怪我等により出勤することができないのであれば、本業において在宅勤務ができない以上、休職は認められます。在宅勤務によって怪我の回復に支障が生じることはないため、副業が療養専念義務違反に該当することもないと考えられます。
 - メンタル不調の場合、会社に出勤することはできないが、在宅であれば働けるなどと主張し、これが認められない場合に休職をして、在宅で副業をしているケースがあります。本業においては、出勤をして働くことが労働契約の内容になっていますから、これができない健康状態であれば休職させて、出勤することができる健康状態への回復を目指すこととなります。副業については、在宅勤務は健康状態の管理も簡単ではなく、回復にあたって障害となることがあります。このようなケースでは、副業は認めずに、療養に専念してもらうことが適切と考えられます。

3. 傷病手当金目的が疑われる休職

(1) 質問

- 傷病手当金を目的として休職をしているのではないかとと思われることがあります。
- このような休職申請についてどのような対処方法があるか教えてください。

(2) 回答

- 傷病手当金を目的とした休職ではないかと疑う理由は、当該従業員が仕事をする事ができる健康状態ではないかと推測しているからと思われます。

- 休職制度とは、従業員が仕事をすることができない健康状態の場合に、一定期間仕事を休むことができる制度です。主治医診断書の提出を受けて休職を認めることが通常ですが、仕事を休む必要があるのか疑われる場合は、産業医面談を指示し、主治医に病状を確認するなどの手続をとる必要があります。
- この手続によって、仕事をすることができると判断した場合は、休職を認めないという対応をとることになります。

【事例④ハラスメント調査のヒアリング対象者にメンタル不調が疑われる場合の悩み】

1. ハラスメント調査に要する時間

(1) 質問

- 複数名から長期間かつ多数のパワハラ被害が主張されています。行為者に事実を確認したところ全面的に否定したため、調査に相当の時間がかかることが見込まれています。
- 相談者からは至急の対応を要求されています。相談者に対して、どのように対応していけばよいでしょうか。

(2) 回答

- パワハラ調査は、行為者が両者の言い分が対立することがあり、録音等の客観的な証拠がない場合は、調査に時間を要することがあります。
- 調査スケジュール
 - 相談者は、相談から解決までどの程度の期間がかかるのか、会社はいつどのように対応してくれるのかという点に高い関心を持っています。その時点で想定される調査スケジュールを調査に支障が生じない範囲で伝えることが必要ですが、調査にどれだけの時間がかかるか予測できないこともありますので、回答期限を設定することは適切ではありません。
 - また調査を進めながら、タイミングを見て相談者に経過報告をすることが適切です。経過報告を怠ると、相談者が、適切な調査が行われていないのではないか、隠ぺいするのではないかという不信感を持つことがあるためです。調査が長期化する場合は、2週間～1か月に1回程度はコミュニケーションをとるべきです。
- 暫定措置
 - 調査中であっても、その時点で明らかになった事実関係をもとに暫定的な対応をとることも検討する必要があります。
 - たとえば、行為者は否定しているけれども、録音、メール、複数の目撃供述など、パワハラが認定される可能性が高い場合は、早期に職場環境を改善

する必要があるため、調査完了前に、人事権行使としての異動を命じることがあります。

- また、重大なパワハラ事案について、行為者の報復をおそれて、目撃者がヒアリングに協力することが難しい場合は、行為者に対して自宅待機を命じることがあり得ます。

2. ヒアリングの付き添い

(1) 質問

- ヒアリングの打診をしたところ、メンタル不調者から、ヒアリングに際し、第三者の付き添いを求められた場合には、どのように対応すべきでしょうか。

(2) 回答

- メンタル不調を引き起こした事案の重大性に鑑み、より重大な事案の場合は付添人を認める必要性が高まります。また、多少軽微な事案の場合であっても、付添人がいることがヒアリングの進行を阻害する要因にならないのであれば、付き添いを認めることに問題はないと思われまます。
- 他方で、ヒアリング対象者自身は何ら主張していないにもかかわらず、付添人である家族等から過度な要求がなされるなど、付添人の存在がヒアリングの進行に悪影響を及ぼすような場合には、それ以降のヒアリングについては、当該付添人の付き添いを認めず、産業保健スタッフの付き添いなどにより対応することが望ましいと思われまます。

相談者は、パワハラにより精神的に辛い状態にあります。相談窓口担当者が適切な対応をしてくれるか不安も抱えている中で、パワハラのことを話すのはとてもストレスがかかることです。会社側で相談しやすい状況を作っていく必要があります。

産業保健スタッフが同席することで、相談者の精神状態が落ち着き、安心して相談をすることができるのですから、同席をさせるべきです。

設問④ 家族の同席

設問⑦と同様に、家族の同席により安心して相談できるようになるため、同席を認めるべきです。

しかし、同席を希望する家族の中には、パワハラとは言えない言動であったり、あるいは確かに問題のある言動であっても過剰な要求をする方もいます。

クレームかどうかは事前に判断することが難しく、また最初から拒否するとそれ自体を強く非難するため、1回目は同席を認めるべきですが、同席した際のやり取りによっては2回目以降は拒否することを検討することになります。

【事例⑤メンタル不調が疑われるが仕事を続けようとする人に対して、産業医面談や主治医の受診を拒否された場合の対応】

1. 主治医の受診命令

(1) 質問

- 遅刻を繰り返して、出勤しても業務中に居眠りをするなど精神的に疲れている様子の従業員がいます。主治医受診や産業医面談を促しているのですが、これに応じてくれません。さらに体調は悪化しているように見えます。
- 主治医受診や産業医面談を命じることができるでしょうか。受診命令等に応じない場合、どのように対処すべきでしょうか。

(2) 回答

- 業務に支障が生じており、メンタル不調が原因となっている可能性があります。したがって、主治医受診や産業医面談を命じることができます。判例（電電公社帯広局事件・最高裁一小昭61年3月13日判決・労判470号6頁）においても、労働者は、受診命令が健康の早期回復という目的を達成するために合理的なものであれば、労働契約上、その命令に従う義務があると判断されています。
- 就業規則に定めがある場合は、就業規則に基づいて受診を命じることになります。
- 就業規則に受診命令に関する定めがない場合はどうでしょうか。従業員は労働契約上、労務を提供すべき義務を負っています。業務に支障が生じており、その原因がメンタルヘルスにあることが窺われる場合は、就業規則に定めがなくても、労働契約に基づいて、受診命令等に従うべき義務があると考えられます。
- もっとも、就業規則に定めがない場合、受診命令等に従うべき義務があることを説明しなければならず、説得できないこともあります。就業規則に受診命令等の根拠を定めておくことは、従業員に対する説明、説得を円滑に行うためには非常に重要です。
- 受診を命じることにはできますが、これに従ってくれない場合に、直接的に受診を強制することはできません。懲戒処分等で対処することも考えられますが、その必要があるかを考える必要があります。
- 現在、直面している課題は、遅刻や業務への支障です。メンタル不調に起因している可能性が高いのであれば、休職を発令して休ませる方法が考えられます。他方、メンタル不調に起因している可能性が低ければ、遅刻に対して懲戒処分を科したり、業務への支障について改善指導を行ったりすることが考えられます。受診命令に対する懲戒処分を検討しなくても、課題を解決できるかもしれません。

2. 主治医診断書に疑義がある場合

(1) 質問

- 主治医から復職を認める旨の診断書が提出されたのですが、復職面談時にも元気がない様子でした。診断書が信用できるか疑わしい疑義が生じた場合、どのように対応すればよいでしょうか。

(2) 回答

- 休職から復職する場合に、主治医診断書の提出を必要としていることが通常です。主治医は、休職者の健康状態やその推移を直接把握しているため、重要な判断資料になります。
- 他方で、主治医の目的は、病気の治療であって、日常生活を送ることができる健康状態に回復するかが基準になります。仕事は日常生活よりもストレスがかかるため、主治医が日常生活を送ることができる状態に回復したと判断しても、仕事をすることができる状態にまで回復していないことがあります。また主治医は、必ずしも休職者がどのような仕事をしているか把握していません。
- したがって、主治医から提出を受けた診断書の内容に疑問を感じた場合、産業医を通じて、主治医に対して診療情報提供書の作成を依頼するなどして、診断経緯等を聴取することが必要です。また、主治医側に必要な情報が不足しているのではないかと考えられる場合は、会社から主治医に対して、休職者の業務内容や職場環境等の情報を伝えることも必要となります。

以上