

【基礎問題】

【法務】

- (1) 安全配慮義務に関する説明として、最も適当なものはどれか。
- ① 安全配慮義務は労働安全衛生法に定められている。
 - ② 使用者は、業務に起因して労働者が精神障害を発病すれば、必ず安全配慮義務違反に基づく責任を負う。
 - ③ 安全配慮義務違反は、精神障害を発病した労働者と直接雇用関係が無くても、認められる場合がある。
 - ④ 使用者の安全配慮義務違反が認められれば、労災保険法上の業務起因性も認められる（：国に労災職業病として取り扱われる）。
- (2) 労災被害の回復を求める民事損害賠償請求（いわゆる労災民訴）に関する説明として、最も適当なものはどれか。
- ① 労働者が使用者に請求できる損害は精神的な慰謝料に限られる。
 - ② 損害賠償請求の相手先は、事業主に限られる。
 - ③ 労働者が裁判所での手続きを通じて請求を行う場合、民事訴訟以外の法的手段もある。
 - ④ 労働者の損害賠償請求権は、全て3年で時効により消滅する。
- (3) 労働者の健康情報の管理に関する説明として、最も適当なものはどれか。
- ① 労働者の健康情報は、全て個人情報保護法によって保護されている。
 - ② 使用者は、就業規則に医師に対する受診命令が定められている等の条件を充たす場合であっても、精神障害を発病した労働者に対して受診命令を行うことはできない。
 - ③ 産業医は、原則として、労働者から得た健康情報の全てを使用者に伝えることができる。
 - ④ 長時間労働面接によって得られた労働者の健康情報に関する守秘義務は、労働安全衛生法により、産業医のみならず人事労務部門など医療従事者以外の者にも課される。

【基礎問題】

(4) 労働者に対するパワーハラスメントに関する説明として、最も適当なものはどれか。

- ① パワーハラスメントの行為類型（：行為のパターン）は、労働基準法施行規則に定められている。
- ② 心理的負荷による精神障害の認定基準（基発1226第1号平成23年12月26日）に定められた（いわゆる）ハラスメントに関する具体的出来事は、上司が部下に対して加えるものに限られている。
- ③ 上司の部下に対する指導がハラスメントに該当するか否かは、行為が行われた状況や行為の継続性などを踏まえ、「業務上の適正な範囲」を超えるか否かによって判断される。
- ④ 上司の部下に対するパワーハラスメントが刑事犯罪となることはない。

(5) 労働者の休職に関する説明として、最も適当なものはどれか。

- ① 労働基準法は、休職命令の要件を定めている。
- ② 使用者が就業規則に定めた休職命令の要件と期間は、法的に有効となる。
- ③ 使用者が、就業規則において、解雇事由として2年以上の休職期間の満了を明記すれば、使用者は、休職期間満了後、労働者を解雇することができる。
- ④ 就業規則に休職期間中の賃金は支払われない旨が定められていても、休職期間中、労働者が使用者に対して賃金請求権を取得する場合がある。

【基礎問題】

【精神医学】

(1) 次の説明のうち、適当なものの組合せはどれか。

- A. 統合失調症を発病すると業務遂行能力は喪失するので、職場復帰は不可能になる。
- B. うつ病に罹患すると、職場復帰後も周囲からの叱咤激励や業務負荷は再発の原因となるため、使用者は常に特別な配慮を行わなければならない。
- C. 向精神薬は集中力の低下や眠気などの副作用があるため、職場復帰は服用の必要がなくなった後にすべきである。
- D. 使用者は、主治医による職場復帰可能の判断と本人の職場復帰希望がある場合にも、本人が業務遂行能力を回復しているかどうかを自ら確認すべきである。

- ① AとD
- ② BとC
- ③ Dのみ
- ④ AとBとC

(2) 次の説明のうち、最も適当なものはどれか。

- ① 新型うつ病は、本人のわがままや未熟さが主な原因であることが多いため、職場の関係者は、特別な配慮は一切せずに厳しく対応する方が治療に貢献する。
- ② 発達障害は生得的なものだが、社会人になってはじめてメンタルヘルス面での不調を呈することがある。
- ③ 統合失調症の好発年齢は思春期から青年期であるため、社会人になって発症することはほとんどない。
- ④ うつ病の好発年齢が20代前半と40～50代である主な理由は、ストレスがうつ病の発病原因であり、この年代にストレスを抱える者が増えることにある。

【基礎問題】

【産業保健】

(1) 次の説明の中で、適当でないものはどれか。

- ① 産業保健の領域では、一般的に、メンタルヘルス不調で休業している労働者については、主治医に治療を任せるべきであり、定期的な連絡は控えるべきと解されている。
- ② 理想的なストレス尺度を使用しても、対象となる職場のメンタルヘルス不調の有病率（頻度）が低ければ疑陽性が多くなる。
- ③ 管理監督者向けのメンタルヘルス研修は、1年に1回以上行うことが望ましいと解されている。
- ④ 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」では、事業場に属する全員がそれぞれ役割をもって職場のメンタルヘルスを推進することが望ましいと記されている。

(2) 以下の説明のうち、適当なものの組合せはどれか。

- A. 管理監督者に付託されている職場の安全配慮義務は、予見義務もしくは結果回避義務を履行することである。
- B. 労働安全衛生法第66条の8が定める面接指導は、医師により行われねばならず、保健師による実施は許されない。
- C. 心の健康づくり計画の実施に当たっては、「セルフケア」、「ラインによるケア」、「事業場内メンタルヘルス推進担当者によるケア」及び「事業場外資源によるケア」の4つのケアが継続的かつ計画的に行われる必要がある。
- D. 深夜勤務労働者には大きな心理的負荷があり、心身の健康を崩す可能性があるため、医師は健診の際に「心の不調等」について問診しなければならない。

- ① A と B
- ② C と D
- ③ B と C
- ④ B のみ

【基礎問題】

【経営組織論】

あなたが顧問をしている会社の社長から、職場でメンタルヘルス不調者が増えているとの相談がありました。

詳しく聞き取りを行ったところ、以下のような事情が判明しました。

アドバイスとして適当でないと思われるものを1つ選択して下さい。

《判明した事情》

会社状況…自動車関連部品の下請製造会社、従業員 80 名、売上は横ばい、収支はイーブン（ゼロ）。

- A. 社員のストレス診断を実施した結果、ストレスを強く感じている社員が多い事が判った。
- B. 主なストレスの原因は、将来の不安や、働く環境や制度への不満、更に職場での人間関係の悪化などにあった。
- C. 長時間労働者への医師による面接指導は行っている。

- ① 会社のビジョンや将来に向けた戦略などを、社長自らが社員に説明し、自分がどのように変化し成長すれば、会社に貢献できるのかをイメージしてもらう。
- ② 働きにくい制度や規則をアンケートや社員面談などで確認し、業績に直接影響を及ぼさないものについては即刻改善し、業績への影響が懸念されるものについては、その理由を社員に説明し、状況を確認しながら改善活動を進める。
- ③ 抜本的な職場改善を早急に行うため、外部の EAP 企業に職場の改善活動を依頼すると同時に、メンタルヘルスの専任担当者を採用し、社員の要望を全て聞き入れ、ストレスの低減を目指す。
- ④ 話しやすい職場環境を構築するため、若年層にはアサーション研修を、また役職者には意識変革の研修などを受講させる（ただし、外部の安価な研修を会社が探し、会社の費用で受講させる）。