

【基礎問題】

【法務】

(1) 労働者の精神障害の発病が労働者災害補償保険法に照らして業務上の事由によるものと認められ、かつ、労働者がその精神障害によって労務を提供できない場合の労使間の雇用契約に関する説明として、適当でないものはどれか。

- ① 労働者は、原則として使用者に対する賃金請求権を失わない。
- ② 使用者は、その精神障害の療養のために休業する期間とその後の30日間、労働者を解雇することができない。
- ③ 使用者は、その労働者に対して安全配慮義務違反を理由とする損害賠償責任を負う。
- ④ 使用者は、労働者から復職可能との診断書が提出されたとしても、独自に調査を行い、復職の可否を判断することができる。

(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）が定める労災認定の要件として適当でないものはどれか。

- ① 対象疾病を発病していること。
- ② 対象疾病の発病前おおむね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 対象疾病発病の6か月以前に、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したこと。
- ④ 業務以外の心理的負荷及び個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと。

【基礎問題】

(3) 労働者による労災申請について国が不支給決定した場合の行政訴訟に関する説明として、最も適切なものはどれか。

- ① 労働者は、労働基準監督署長から不支給決定を受ければ、無条件に、国に対する行政訴訟を提起することができる。
- ② 裁判所は、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）を含め、国が発出した認定基準に法的に拘束されない。
- ③ 労働者が安全配慮義務違反を理由とする損害賠償請求を行う場合、国に対する行政訴訟の提起後、6か月以内に行わなければならない。
- ④ 裁判所は、安全配慮義務違反を理由とする民事裁判では、国が発出した認定基準を参考にするのではない。

(4) 労働基準法上の長時間労働規制に関する説明として、最も適切なものはどれか。

- ① 支店長や部長職は、労基法上の管理監督者に該当するため、使用者が彼（彼女）らに対して負う安全配慮義務は、一般従業員に対するものより軽減される。
- ② 使用者は、労働時間管理のため、必ずタイムカードなどの客観的な方法を用いなければならない。
- ③ 労働基準法上の時間外労働時間の計算方法と、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）における時間外労働時間の計算方法は異なる。
- ④ 使用者は、労働者に対し、労働基準法に定める労使間協定を締結し、割増賃金を支払えば、無制限に時間外労働に従事させることができる。

【基礎問題】

(5) 労働基準法に定められた労働時間制度に関する説明のうち、適当でないものはどれか。

- ① 上司が部下を伴って外回りの営業活動を行うような場合、原則として事業場外みなし制は適用できない。
- ② 変形労働時間制には、1年単位、1か月単位、1週間単位の3種類があり、単位となる期間が短くなるほど、適用の条件が厳しくなる。
- ③ 裁量労働制で、実働時間とみなし時間が恒常的に異なる場合、相当期間内に後者を前者に合わせなければならないと定められている。
- ④ フレックスタイム制のコアタイムについては、1日の所定労働時間に対する割合などの規制はない。

【基礎問題】

【精神医学】

(1) 以下の説明のうち、適当でないものの組合せはどれか。

- A. 統合失調症は内因精神疾患に分類されるため、労災認定の対象とはならない。
- B. アルコール依存症は強いストレスにより発症する精神疾患であり、原則として労災認定の対象となる。
- C. 業務による心理的負荷の強度の全体評価が「強」にあたり、うつ病に罹患しているケースであれば、必ず労災認定される。
- D. 労災認定に際して、対象疾病の発症時期は問われない。

- ① Dのみ
- ② BとC
- ③ AとD
- ④ AからDの全て

(2) 次の説明のうち、最も適当なものはどれか。

- ① 働く場と治療の場は独立している必要があり、使用者自身は、たとえ本人の同意があっても主治医と連絡を取るべきではない。
- ② 産業医は医療従事者であるため、産業医からの情報提供依頼に応じない主治医は、医師法上の責任を問われる。
- ③ 職場の管理監督者などと休業中の本人が定期的に連絡をとることにより、職場復帰がスムーズに行われる場合がある。
- ④ 家族との連携は職場復帰への支援につながるため、使用者は、本人の了解がなくても彼（彼女）らとの連携を積極的に行うべきである。

【基礎問題】

【産業保健】

(1) 以下の説明の中で、適当でないものはどれか。

- ① 仕事の要求度と裁量権のバランスの確保は、虚血性心疾患の一次予防の一環として望ましいと解されている。
- ② 過重労働対策では、長時間労働以外の過重ストレス要因への対応も求められる。
- ③ 産業医には、事業場のメンタルヘルスケアの組織的・計画的・継続的な実施を支援する役割がある。
- ④ メンタルヘルスに関する労働者の健康情報は、労働者の同意を得ない限り、第三者に提供することは許されない。

(2) 以下の説明のうち、適当なものの組合せはどれか。

- A. 産業医は、安全衛生委員会の必須の構成員と位置づけられているので、産業医の出席のない安全衛生委員会は法的に成立しない。
- B. 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）の別表1（「業務による心理的負荷評価表」）に記載された「上司の叱責の過程で業務指導の範囲を逸脱した発言があった」という出来事は、それが継続していない場合、その「心理的負荷の強度」はⅢにはならない。
- C. 労働安全衛生法第66条の8に定める面接指導の目的は、職場のストレスによるメンタルヘルス不調を早期に発見することにある。
- D. 労働安全衛生法には両罰規定があるため、同法の危害防止基準に違反すると、事業者（法人代表者）とその業務を指示した管理監督者の両者が刑事罰の適用対象になるこ

東京会場用試験問題

【基礎問題】

とがある。

- ① A と B
- ② C と D
- ③ B と D
- ④ D 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人事部長から、職場のメンタルヘルスについて、さまざまな施策を打っているが効果が出ない（：メンタルヘルス不調者が減っていない）との相談がありました。

詳しく聞き取りを行ったところ、以下の様な事情が判明しました。

この会社の状況に対応するアドバイスとして最も適切と思われるものを 1 つ選択して下さい。

《判明した事情》

会社状況…ソフトウェア開発業、従業員 70 名、売上は横ばい、収支はイーブン（ゼロ）。

- A. 外部の EAP 会社に依頼して、全社員対象のメンタルヘルス研修を実施した。
- B. 週に 1 日「ノー残業デー」を設定し、社員の残業時間を減らした。
- C. 社内に健康管理室を作り、看護師さんに週 1 日来てもらって、社員からの相談に対応してもらっている。
- D. 医師による長時間労働者への面接指導も行っている。

- ① 外部の大手 EAP 企業に依頼して、社内のメンタルヘルス不調の実態を調査し、それに基づくメンタルヘルス研修をさらに充実させ、専任の医療従事者を雇用する。
- ② 現場のストレス状況を経営層が把握することが最優先であるため、社員面談やアンケートなどを行い、働きやすい環境の整備に直ちに着手する。
- ③ メンタルヘルス専任の担当者を置き、社員のストレスを低減させるため、福利厚生を充実させ、オフィス環境の整備や最新の開発機材を導入する。
- ④ 職場のメンタルヘルスでは社員間のコミュニケーションが大切なので、社内ポータルシステムの導入や、クラブ活動などに奨励金を出し、業務外での絆を深めてもらう。