

【大阪会場用試験問題】

## 第2回メンタルヘルス法務主任者資格認定試験

### 基礎問題 解答

配点（各問3点）＊経営組織論（2）のみ、全問正解で3点。

#### 【法務】

（1）「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）」（以下「認定基準」という）に関する説明のうち、不適当なものを1つ選択して下さい。

①精神障害の業務上外が争われる行政訴訟において、裁判所の判断を拘束しない。

②時間外労働時間数の算定方法として、労働基準法 32 条を超える時間では無く、週 40 時間を超える労働時間数を採用している。

③精神障害の悪化の業務起因性について、別表 1 の「特別な出来事」があった場合に限定している。

④自殺事案において、ICD-10 にある「精神及び行動の障害」を発病していれば、精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、あるいは自殺行為を思いとどまる精神的抑制力を著しく阻害されている状態に陥ったものと推定するとしている。

⑤セクシャルハラスメント事案において、被害を受けてからすぐに相談行動を取らない場合であっても、かかる事実をもって心理的負荷が弱いと単純に判断してはならないとしている。

#### 【解答と解説】正解④

①○：認定基準は通達に過ぎず、裁判所を拘束するものではない。

②○：認定基準は、別表 1 の時間外労働時間数に関し、「週 40 時間を超える労働時間数をいう。」としている。

③○：認定基準は、「別表 1 の「特別な出来事」に該当する出来事があり、その後おおむね 6 か月以内に対象疾病が自然経過を超えて著しく悪化したと医学的に認められる場合」について、精神障害の悪化の業務起因性を肯定している。

④×：かかる推定を認めるのは、ICD-10 の F0 から F4 の疾病に限定されている。

⑤○：認定基準は、セクシャルハラスメント事案の留意事項において、問いのとおり述べている。

（2）自殺した労働者 A の遺族らが、甲社に対し、同人の自殺が甲社の安全配慮義務違反に基づくとして、丙地方裁判所に対して損害賠償請求訴訟を提起した場合を前提として、最も適当なものを1つ選択して下さい。

①労働者 A の業務と自殺との間に相当因果関係が認められれば、甲社の安全配慮義務違反も認められる。

②労働基準監督署長が、労働者災害補償保険法における遺贈補償給付の支給決定を行っていたら、労働者 A の業務と自殺との相当因果関係も認められる。

③労働者 A が精神障害を発病し、自殺の危険性があることが客観的に明らかである場合に限り、甲社に自殺に対する予見可能性が認められる。

④労働者 A が甲社に対し、自らの精神的健康（いわゆるメンタルヘルス）に関する情報を申告しなければ、いかなる場合にも損害の減額事由となる。

⑤労働者 A が派遣社員であり、甲社が労働者 A と直接雇用関係の無い派遣先の場合であっても、甲社に安全配慮義務が認められる場合がある。

**【解答と解説】正解⑤**

①×：相当因果関係と安全配慮義務違反は別個の要件事実である。

②×：両者は別個の手続である。労働基準監督署長の判断は、相当因果関係を判断する際の知見の一つに過ぎない。

③×：東京高裁平成21年7月28日判決・労判990号50頁、福岡高裁平成19年10月25日判決・労判955号59頁を参照。

④×：最高裁平成26年3月24日判決は、過重な業務が続く中で、同僚から見ても体調が悪い様子で仕事を円滑に行えるようには見えず、頭痛等の体調不良が原因であると上司に伝えた上で欠勤を繰り返して重要な会議を欠席し、それまでしたことのない業務の軽減の申出を行い、産業医にも上記欠勤の事実等を伝え、使用者の実施する健康診断でも頭痛、不眠、いつもより気が重くて憂鬱になる等の症状を申告するなどしていたという事案において、自らの精神的健康（いわゆるメンタルヘルス）に関する情報を申告しなかったことを過失相殺の対象としなかった。

⑤○：労働者 A と甲社は社会的に特別な接触関係に立っていることから、直接の雇用関係に無い場合であっても、甲社安全配慮義務が認められる。東京高裁平成21年7月28日判決・労判990号50頁を参照。

（3）労働時間管理等に関する説明として最も適当なものを1つ選択して下さい。

①課長や部長との肩書きを付与し、ある程度の権限を与えて実際に部下を配置すれば、割増賃金を支払う必要は無い。

②法定時間外労働時間は、1日8時間を超えた部分のみを加算することで計算する。

③専門業務型の裁量労働制度の適用があり、1日の労働時間を8時間と見なされる場合、どれだけ長時間労働を行ったとしても、業務の過重性を判断するための時間外労働時間は、同制度の適用を受け、0時間となる。

④タイムカードによる客観的な証拠が無ければ、労働者が使用者に対して、割増賃金を請求することは出来ない。

⑤労基法上の割増賃金との関係で労働時間の管理が不要な労働者であっても、労働安全衛生法との関係では労働時間を把握しておくことが必要となる。

**【解答と解説】 正解⑤**

①×：労基法41条2号の管理監督者と認められるためには、①労働条件の決定その他労務管理について、経営者と一体的な立場にあること、②勤務内容が労働時間規制になじまないこと、③賃金等でその地位にふさわしい待遇がなされていることが必要となるが、この要件をみたしているとはいえない。

②×：週40時間を超えた部分も法定時間外労働となる。

③×：専門業務型の裁量労働制はあくまでも割増賃金に関する制度であり、過重性を判断するための時間外労働は実労働時間に基づくべきである。

④×：タイムカードが無い場合であっても、パソコンの記録やセキュリティの記録などが証拠となり得る。

⑤○：「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」は、管理監督者やみなし労働時間制が適用される労働者に対しても、「健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。」としている。

**【精神医学】**

(1) 次の文章のうち、最も適当なものを1つ選択して下さい。

①抗うつ薬は依存性があるため、うつ症状が改善したら直ちに減量を始める方が良い。

②疾患教育（心理教育）は新型うつ病やパーソナリティ障害に対しては有効だが、統合失調症や双極性障害といった内因性精神疾患に対しては無効である。

③精神療法を効果的に行うためには、患者は症状に向き合う必要がある。そのため、症状を軽減する薬物療法を併用すると、精神療法の効果が落ちるので、併用は避けるべきである。

④認知療法とは個人の認知に働きかける精神療法であるが、集団による実施方法やインターネットを利用した方法など、アプローチしやすい方法が開発されている。

⑤睡眠導入剤と抗不安薬は眠気を催すため、服用中の自動車運転は禁止されている。しかし、抗うつ薬は問題ない。

【解答と解説】正解④

- ①×：うつ病は再発、それも寛解後1年以内の再発が多い。そのため、うつ病治療では再発予防が重要である。現在、寛解後少なくとも半年間、できれば1年間は抗うつ薬継続することが推奨されている。
- ②×：内因性精神疾患においても自らの病気をよく理解し治療の重要性を認識することが重要である。したがって、疾患教育（心理教育）は重要である。
- ③×：精神療法と薬物療法を併用することで治療効果が上がることが科学的に証明されている。
- ④○：一部の専門家だけが実施するのではなく、より多くの人々が認知療法を受けることができるようにさまざまな工夫がなされている。
- ⑤×：ほとんどすべての向精神薬が、服用中の自動車運転は禁止されている。

(2) 次の文章のうち、最も適当なものを1つ選択して下さい。

- ①発達障害は小児期にその存在が気づかれることが多く、また知的障害を伴っていることが多く、産業精神保健の場面で見かけることはほとんどない。
- ②近年では、統合失調症の軽症化と治療法の改善により、ほとんどの統合失調症患者が治療を受けながら仕事を続けることが可能になっている。
- ③うつ病への対応を考えるためには、うつ状態を生理的因子（体質などを含む）、性格的因子、環境的因子といった複数の視点から評価する必要がある。
- ④うつ病になる人は責任感が強く真面目な性格である。そのため、遅刻や無断欠勤がみられる場合は、うつ病ではなく、パーソナリティ障害や発達障害を疑うべきである。
- ⑤適応障害と診断された場合、病気の原因が環境にあることを意味する。したがって、主治医の意見に従って職場環境を改善しない場合は法的責任を問われる。

【解答と解説】正解③

- ①×：発達障害は知的障害を伴うことがあるが、知能が平均以上に高いことも少なくない。その場合は、小児期に気づかれず、就職して対人関係が複雑になることで発達障害の特徴が顕在化する。
- ②×：近年、統合失調症の軽症化と治療法の改善により、通院治療で日常生活を送ることができる症例が増えている。とはいえ、継続的な就労はまだハードルの高い課題である。
- ③○：同じうつ症状を呈していても、その原因はさまざまであり、その原因によって対応も異なる。適切な対応を見極めるためには、さまざまな視点からしっかり評価することが重要である。
- ④×：うつ病の場合、精神症状や身体症状のために、勤怠が乱れることが少なくない。つまり、遅刻や無断欠勤は無責任やだらしなさの表れではなく、うつ病の症状に基づくことが少

なくない。以前からだらしがない人が引き続きだらしがないのであれば、それは性格的な問題の可能性が高いが、以前は几帳面だった人に遅刻や無断欠勤がみられるようになった場合はうつ病を疑う必要がある。

⑤×：適応障害は、個人と環境との不適合である。その要因は個人により大きい場合もあれば環境により大きい場合もある。したがって、適応障害と診断されたとしても、直ちに職場に責任があるということにはならない。

【産業保健】

(1) 次の文章のうち、正しいものの組み合わせを選んで下さい。

ア) 第12次労働災害防止計画では、メンタルヘルス不調を予防するため、リスクアセスメントのような手法を検討する方向性が示されている。

イ) 定期健康診断時にB型・C型肝炎ウイルス検査を実施してその感染が明らかになった場合、事業者は、産業医の意見を踏まえて、労働安全衛生法に定める就業上の措置を実施しなければならない。

ウ) 特定保健指導の際に被保険者（社員）にメンタルヘルス失調が見られたとき、保険者は事業者はその旨を伝えなければならない。

エ) 面接指導は、「問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう」とされており、熟練した保健師が行ってもよい。

- ①アとイ    ②イとウ    ③ウとエ    ④エのみ

【解答と解説】正解①

ア) ○

イ) ○

ウ) ×：そもそも保険者は特定保健指導の内容について事業者には報告義務はない。そのため本人のメンタルヘルス失調についても事業者に伝える義務はないことになる。しかし特定保健指導を事業場内にて行っている等の場合、その結果に応じて事業者には報告をするなど事前に保険者と事業者とが連携して打ち合わせをしておくべきである。

エ) ×：面接指導は医師のみが行う面接を指し、保健師による面接は面接指導にはならない。

(2) 次の文章のうち、正しいものの組み合わせを選びなさい。

ア) 日本医師会認定産業医の数は累計で現在9万人を超え、その活動により、全国の精神障害による労災認定件数も低下傾向にある。

イ) 「健康診断の結果にて、Ⅲ度高血圧（収縮時180以上または拡張期110以上）の者は

第2回メンタルヘルス法務主任者資格認定試験  
基礎問題（大阪会場用試験問題）

残業禁止、Ⅱ度高血圧（収縮時 160 以上または拡張期 100 以上）の者は残業 20 時間以上禁止」というルールが産業医より提案された場合、事業者がただちにそれを原則とした運用を開始しても、法的に特段の問題はない。

ウ) 産業医は衛生委員会の必須的構成員であるため、産業医が出席しない衛生委員会は、法的には成立しない。

エ) メンタルヘルス不調の発生原因が業務にあるか否かを問わず、その後の対応などによって、事業者が安全配慮義務（注意義務）の責任を負うこともあり得る。

- ①アとイ    ②イとウ    ③ウとエ    ④エのみ

**【解答と解説】①、②、③、④ ※注**

ア) × : 平成 26 年 2 月現在で日本医師会認定産業医人数は 9 万人を超えているが、労働災害による精神障害件数は低下傾向ではない。

イ) ○

ウ) × : 衛生委員会は産業医の出席がなくても、事業者主催にてその他の法的要員がそろえば成立する。

エ) ○

**【お詫び】**

平成 26 年 8 月に実施しましたメンタルヘルス法務主任者資格認定試験における基礎問題（大阪会場）の解答（当該部分）に誤りがあることが判明いたしましたので、以下のように対応させていただきます。受検者の皆さま、また関係者の皆さまには心からお詫び申し上げます。

記

1. 誤りの内容

・基礎問題（大阪会場）【産業保健】（2）において、解答の選択肢に適切でないものが含まれる。

2. 採点の取り扱い

・当該設問については、すべての解答を正解とする。

【経営組織論】

(1) 企業の「プレゼンティーズム(presenteeism)」に関する説明のうち、適当でないものを1つ選択して下さい。

①日本では、「疾病による生産性低下」と解釈され、出勤しているが病気の影響で生産性が低下することで生じる「経済的損失」を表す。

②算出方法は、不調者が喪失した時間数を8（時間）で除して、平均給与を乗じる方法が一般的である。

③プレゼンティーズムによって導きだされた企業の経済的損失は、労務費の増加だけでは無く、収益性や生産性の低下にも影響することが多い。

④メンタルヘルス不調に限らず、全ての疾病に関して調査することで、より正確な逸失利益を算定することができる。

⑤プレゼンティーズムを減じる方法の一つとして、職場のストレス低減が考えられる。

【解答と解説】正解②

①○

②×：正しい算出方法は、健康上の問題を持たない従業員の喪失時間の平均を算定し、それをベースとして、疾患を持つ従業員の喪失時間を上回る部分を算出し、その合計時間を8（時間）で除して、平均給与を乗じる。

③○

④○

(2) 職場のメンタルヘルス対策に関する説明として適当なものに○、不適当なものに×を付けて下さい。

A. 社員の相談窓口を設置することで、ほとんどの問題が解決される。

( )

B. 労働者の仕事上の裁量度（裁量権）、要求度（難易度、納期、量等）、個人のスキルを勘案しながら仕事を与えることで、維持・改善が見込まれる。

( )

C. メンタルヘルス研修を行えば、職場のストレスは解消される。

( )

**【解答と解説】**

A×：職場のストレス要因は、事業方針や社内の制度、また企業文化など、様々な問題に起因しているため、相談窓口を設置したからといって問題が解決される訳では無い。

B○

C×：職場のストレス要因は、事業方針や社内の制度、また企業文化など、様々な問題に起因しているため、メンタルヘルス研修をしたからといって問題が解決される訳では無い。

**【産業カウンセリング】**

(1) 次の説明のうち、最も適当なものを1つ選択して下さい。

①メンタルヘルス支援対策では、個人をとりまく職場環境の在り方が問題やその改善に影響することが多いため、まずは社内の関連情報を詳細に聞き出してから具体的対策を進めることが望ましい。

②従業員のメンタルヘルス支援には、人事部や管理監督者とカウンセラーの連携が欠かせないので、彼らが全ての面談記録をいつでも閲覧できるように、共有ファイルで管理することが望ましい。

③面談の結果、あるクライアントのメンタルヘルス不調の大きな要因が家族の問題であることが判明した場合、原則として、本人の承諾を得て直ちに家族と連絡をとり、その協力を求めることが望ましい。

④カウンセラーは、相談者が抱える問題の全てをその専門的知識をもって解決し、社会的・職業的に自立した人生を歩めるように援助する役割を担っている。

**【解答と解説】正解③**

①×：社内情報を詳細に聞き出すまで待っては、必要な対策が遅れる場合がある。情報を収集しながら、必要な対策を進めることが適切である。

②×：個人情報保護とプライバシー保護に関わるので、「全ての面談記録をいつでも閲覧できる」管理体制は適切ではない。

③○：相談者との1対1の支援だけでなく、取り巻く環境へのアプローチが必要である。相談者との信頼関係を崩さないために、原則は本人の承諾を得るのが適切である。

④×：相談者が抱える問題を「全て専門的知識」で解決するのではなく、「相談者に応じた知識や情報を基に、自らの力で解決」できるように援助する役割を担っている。