

【東京会場用試験問題】

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）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時間外・休日労働に関する労使協定や労使委員会決議において、予算・決算業務、納期のひっ迫等、特別な事情が生じる場合に備えた「特別条項」を設ければ、労働時間の制限はなくなる。

②裁判所は、メンタル疾患に係る労災補償や使用者の民事責任を判断するにあたり、労働者の法定時間外労働が、発症前1ヶ月で100時間或いは発症前2～6ヶ月平均で80時間を下回る場合であっても、柔軟に、業務上の疾病と認めることがある。

③労働基準法上の管理監督者や裁量労働制適用者は、労働時間を自らの裁量により自己管理できるから、使用者としては、その労働時間等の勤務状況を把握する必要はなく、たとえ長時間労働によって心身の健康を害したとしても、使用者が責任を問われることはない。

④従業員のうつ病が業務上の疾病と判断された場合であっても、就業規則上の定めに基づく限り、休職期間中は賃金を支払う義務はなく、休職期間が満了する際に復帰できる健康状態でなければ、退職扱いとしても、法的な問題はない。

【解答と解説】正解②

①×：「特別条項」によって延長できる労働時間には一定の制限がある（労基法36条2項、平成10年労働省告示154号3条但書、4条2項）

②○：裁判所は、労働時間だけではなく、業務の質量等にも着目して、総合的な判断をする傾向がある。

③×：使用者は、労働時間の管理に裁量を与えている労働者についても、安全（健康）配慮義務を免れるわけではなく、労働時間等の「把握」は求められる。

④×：専修大学事件高裁判決、東芝うつ病事件高裁判決等

(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産業保健業務従事者や人事労務担当者が、その職務上取り扱っている従業員の健康に関する情報を社内外に漏洩したとしても、当該従業員に対して損害賠償責任を負う可能性があるのは、使用者である会社だけである。

②個人情報保護法に違反しなければ、健康情報の取扱いにおいて、損害賠償責任を負うことはない。

③健康情報は本人にとって特に秘密にしたいセンシティブな情報であるから、本人から固く口止めをされて健康情報の開示を受けた産業保健業務従事者は、たとえ誰が相手であっても、その情報を絶対に伝えてはならない。

④行政は、健康情報の取扱いについて、(あ) 本人同意の獲得、(い) 産業医等による一元的管理、(う) 衛生委員会等での取り扱いルールの審議、(え) 情報の加工を促しているが、本人同意を獲得できない場合には、他の手続きを尽くすことでカバーされる場合もある。

【解答と解説】正解④

①×：産業保健業務従事者や人事労務担当者も、個人として不法行為責任（民法709条）を負う可能性がある。

②×：個人情報保護法の規制範囲外であっても、プライバシー権侵害による不法行為責任を負う可能性がある。

③×：本人やその他の者に重大な被害を引き起こすおそれがある場合、それを防止するために必要な範囲の者に対して必要な範囲で伝達したとしても、違法とは評価されない。

④○：従業員の健康情報の取扱いにあたっては、従業員本人のプライバシー（権）の保護と使用者の安全配慮義務の履行のいずれが重視されるべき場面であるかを見極める必要がある。(あ) 本人同意の獲得には努力すべきであるが、あらゆる状況で必須とまでは言えず、むしろ(い)～(え)を徹底することによって本人のプライバシーに配慮しつつ、本人の健康を守るために健康情報を活用することも求められている。

(3) 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業務命令、配置転換・転勤命令、自宅待機命令など、会社の労務指揮権や人事権の行使は、その動機や目的が、報復、嫌がらせ・いじめ、退職意思の形成など不当なものである場合、違法と評価されて、損害賠償の支払いを命じられることがある。

②偏りのある性格や能力不足から担当業務を適切に遂行できない部下に対して大声で叱責・叱責を繰り返したとしても、それが的を得た内容の注意・指導である限り、その部下が落ち込み、メンタル疾患になったことについて、労災の業務上認定を受けたり、会社・上司の損害賠償責任が発生したりするようなことはない。

③いわゆる「パワーハラスメント」と言われている職場の問題は、当事者間の視点や常識観念、認識や前提条件の違いが背景となることも多く、誰が加害者となり、被害者となっても不思議のない問題であることから、被害を受けたと感じた方が、加害者と目する同僚や会社の損害賠償責任を追及して訴えを提起したとしても、裁判所は、会社内で解決すべき事柄であるとして、違法か否かの判断自体を控える傾向にある。

④従業員が、顧客や取引先から無理難題を要求されたり、罵詈雑言を浴びせかけられるなどの業務上のストレスによってメンタル疾患を発症したとしても、厚生労働省の「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）や「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」（平成 24 年 1 月 30 日）が、組織外の者からのハラスメントを想定していないことから明らかなように、労災補償が認められたり、会社が損害賠償責任を負ったりすることはない。

【解答と解説】正解①

①○：オリンパス事件東京高判平成 23 年 8 月 31 日等

②×：たとえ注意・指導の内容が正当なものであったとしても、部下の個性や能力に配慮せず、過重な心理的負荷をかける方法・態様で行っていると、労災認定や不法行為・安全配慮義務違反が認められることがあり得る（地公災基金愛知県支部長（A市役所職員・うつ病自殺）事件名古屋高判平成 22 年 5 月 21 日等）。偏りのある性格や能力不足については、担当業務の変更や人事的措置によって対処するのが適切である。

③×：前半は正しいが、後半は誤り。裁判所は、パワハラ問題について、上司の業務指導や指揮命令における裁量を原則として尊重し、それが社会通念上許容し得る範囲を著しく超える程度のもを違法と評価するといった傾向は見られるものの、「部分社会の法理」のような論理を持ち出して、違法か否かの判断自体を控えているといった傾向は見られない。

④×：厚生労働省の労災認定基準やWG報告が組織外の者からの「ハラスメント」は想定していないという前半は正しいが、後半が誤り。確かに、厚生労働省「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）は、別表 1 の具体的出来事「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の項では、組織外の者からのハラスメントを想定していないとしても、「顧客や取引先から無理な注文を受けた」や「顧客や取引先からクレームを受けた」の項では、顧客や取引先からの「無理難題」や「罵詈雑言」が評価され得る。さらに、裁判所は、会社の管理下で発生する問題について会社が従業員の安全や健康に配慮する義務を想定しているから、組織外の者からのハラスメントであっても、業務との関連の程度や会社の認識・対応の如何によって会社の民事責任が発生し得る。

【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精神科の薬物療法では、一つ一つの症状に対して個別に処方を行うことが重要であり、複数の種類の薬物を使用することが推奨される。

②抗不安薬は安全性が高いため、不安症状に対しては我慢せずに直ちに服用することが推奨されている。

③認知療法の治療効果は科学的に証明されている。そのため、日本では認知療法以外の精神療法はほとんど実施されていない。

④うつ病においては、頑張っ活動することは無理につながり精神症状の悪化をきたすことがある。他方で、やる気がなくても、無理をしない範囲で活動することで気分が改善することがある。

⑤精神科の治療では、患者のプライバシーに関わることを扱うことが多いため、診療には患者以外の人間の同席を認めることはない。

【解答と解説】正解④

①×：できるかぎり多剤併用を避け、単剤での治療が推奨されている。ただし、どうしても多剤併用とならざるをえない場合がある。したがって、単に薬の量や種類が多だけで不適切な治療と決めつけるのは危険である。どのような経緯で現在の処方になったのかを聴取することが重要である。

②×：抗不安薬は依存性や耐性の問題があり、安易な使用は控える必要がある。

③×：認知療法の他にも、行動療法、精神分析的な精神療法（力動精神療法）、森田療法、対人関係療法などが実施されている。

④○：認知療法では、活動性を上げることで気分の改善を目指す方法が用いられる。

⑤× プライバシー保護に配慮することは重要である。ただし、家族や会社の上司同僚からの情報や協力が治療に役立つことも多い。患者によく説明し、了解を得た上で、周囲の人間の同席を求めることがある。

(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パーソナリティ障害は脳波の異常を伴うことが多く、その診断には脳波検査が有効である。

②不安障害とうつ病の合併はよく知られているが、不安障害はうつ病以外にもアルコールなどの物質関連障害を合併することがある。

③いわゆる「新型うつ病」とは、未熟な人格に基づく職場環境への不適応反応である。したがって、周囲の対応としては、本人に厳しく接して人格の成熟を促すのがよい。

④心的外傷後ストレス障害（PTSD）の原因となる心的外傷は、生命を脅かす体験に限定されている。したがって、職場におけるセクシャルハラスメントが原因で発症することはない。

⑤一般に、EAP事業者にとっての最優先の課題は、労働者の精神医学的健康と福祉である。

【解答と解説】正解②

- ①×：パーソナリティ障害と脳波異常は直接の関係はない。
- ②○：不安を和らげようとして、アルコールを乱用する事例がしばしばみられる。
- ③×：「新型うつ病」とは、精神医学的診断ではない。さまざまな病態の事例がそこには含まれている。したがって、「新型うつ病」を未熟な人格の持ち主と断定するのは短絡である。また、仮に未熟な人格だったとしても、厳しく接することが人格の成熟につながるとは限らず、逆効果となることも少なくない。
- ④×：一時期、PTSD概念が拡大解釈されたために、心的外傷体験が厳密に定義づけられた。それでも、性的暴力は「心的外傷体験」に含まれている。
- ⑤×：EAP事業者の第一の目標は、生産性の改善である。ただし、EAP事業者もまた、労働者の精神医学的健康と福祉は生産性の改善に貢献する重要な要素として重視している。

【産業保健】

(1) 次の文章のうち、適当なものの組み合わせを選択して下さい。

ア) 安全衛生委員会は、産業医を除き、事業者側と労働者側をそれぞれ同数で構成しなければならない。

イ) 事業者は、定期健康診断において「要再検査」の判定となった労働者に対して、本人の再検査料を負担する義務はなく、本人が再検査のために医療機関に向いたかどうかについて確認する義務もない。

ウ) 第12次労働災害防止計画におけるメンタルヘルス施策の目標は、「平成29年までにメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする」ことである。

エ) 法律上、夜勤労働者に対して年2回の健康診断の実施が義務化されているのは、夜勤労働による精神的な負荷が強いためである。

- ①アとイ ②イとウ ③ウとエ ④エのみ

【解答と解説】正解②

ア) ×：議長を除いて、事業者側と労働者側の各同数にて構成しなければならない。

イ) ○

ウ) ○：再検査や精密検査の実施は保健指導の一環とされており努力義務の範疇である。

エ) ×：夜勤労働のメンタルヘルス負荷が高いというエビデンスはなく、また健診は全身状態の把握が目的であり、メンタルヘルス所見に特化しているわけではない。

(2) 次の文章のうち、適当なものの組み合わせを選択して下さい。

ア) リスクアセスメントは、「危険又は有害性によって生ずるおそれのある負傷または疾病の重篤度」と、「それらの発生する可能性の度合」を考慮して見積もる方法であるため、メンタルヘルス失調の予防対策では利用できない。

イ) 特定保健指導は、保険者側に実施義務があり、被保険者（労働者）側にも受診義務がある。

ウ) 既に生じたメンタルヘルス失調（うつや不安など）を対象に、分析したり、問題解決を図る手法をネガティブ・メンタルヘルスといい、ストレスがメンタルヘルス失調に結び付かないよう、明るく前向きにとらえて未然防止を図る手法をポジティブ・メンタルヘルスという。

エ) 労働者の復職可否について、主治医と産業医の意見が異なる場合、その組織としての決定は、事業者が行うべきである。

- ①アとイ ②イとウ ③ウとエ ④エのみ

【解答と解説】正解④

ア) ×：リスクアセスメントの手法をもってメンタルヘルスに応用するように第12次防にて要請されている。

イ) ×：被保険者(社員)側に特定保健指導の受診義務はない。

ウ) ×：「ネガティブメンタルヘルス」は概念も言葉もない。

エ) ○

【経営組織論】

(1) 企業の「アブセンティーズム(absenteeism)」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、習慣的欠勤と解釈され、欠勤によって発生する経済的損失を表す。

②算出方法は、欠勤した時間数を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(presenteeism)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、当該企業の収益性や生産性の低下にも影響している。

④休職中の従業員には傷病手当金が支給されるため、原則として、アブセンティーズムの計算には加えない。

⑤アブセンティーズムを抑制す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④

企業のアブゼンティーズムの算定では、傷病手当金の支給の有無は関係しない。

(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. 職場での Sense of coherence (S.O.C.)の強化は、メンタルヘルス対策に貢献する。たとえば、個々の従業員の「将来起こる事を予測できる」能力を向上させる施策として、業務を始める前に計画を立て、業務終了後に計画との差異を洗い出し、何が原因かを確認し、予測能力を高めるプロセスを社内に導入することもその一環といえる。

()

B. 効果的な職場改善策の立案には、立場によって現象や捉え方が異なることが多い問題について関係者間で共有し、それぞれの原因について仮定分析（「もし～なら」と仮定を変えて結果を評価するアプローチ）し、その企業の体力に見合った現実的な施策を検討することが必要である。

()

C. 職場で従業員の防衛本能を刺激しないためには、彼らを孤立さない文化や制度を醸成することが重要な意味を持つ。

()

【解答と解説】

A○

B○

C○

【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カウンセリングで知り得た情報のうち、相談者の人事評価に繋がる情報については、管理監督者にとっても有益なので、緊密に情報共有を図ることが望ましい。

②有効なメンタルヘルス対策のためには、1対1の個別面談対応だけでなく、アンケートや研修会・職場懇談会等で多くの従業員からの情報を収集し、職場全体としての取り組みを促すことが望ましい。

③個人の成長と組織の活性化を実現するためには、カウンセラー自らがその経験値を基

に相談者の将来性を決定し、同人を指導・育成することが重要である。

④カウンセラー業務では、相談者との信頼関係が基本となるため、組織への働きかけを行う際は、いかなる場合であっても、個人名を出してはならない。

【解答と解説】正解②

①×：個人情報保護とプライバシー保護に関わるので、「カウンセラーが随時判断し、情報共有を密にとること」は適切ではない。

②○：個別面談だけでなく、多様な機会を通じて事業所の情報を収集しながら、改善活動を進めることが必要である。

③×：「カウンセラーの経験値を基に、カウンセラーが相談者の将来性を決定」するのではなく、「相談者に応じた知識や情報を基に、相談者自身が将来性を決定」できるように支援を行う。

④×：情報の取扱いは原則、本人の承諾をとることが望ましいが、危機介入など、状況に応じての対応が必要であり、「いかなる場合」と捉えるのは適切ではない。