

第2 大阪応用問題 (2) 模範解答

1 Xの法的主張

Xは、Y社に対し、㉞本件退職措置が無効であることを理由とした雇用契約上の地位確認請求、㉟賃金請求、及び㊿安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求を行うことが考えられる。

また、Xは、Y社に対する上記各請求の他、上司及び産業医に対する不法行為に基づく損害賠償請求を行うことが考えられる。

2 Y社に対する請求

(1) 本件退職措置が無効であることを理由とした雇用契約上の地位確認請求 (㉞)

ア 私傷病の休職規定の適用範囲

本件退職措置は、Y社の就業規則における休職規定の休職期間内に復職できなかったことを根拠とするところ、かかる休職規定は私傷病に関する規定であると考えられる。すると、Xの休職に業務起因性が認められれば、私傷病に関する休職規定の適用がなく、本件退職措置はその根拠を欠く。そこで、Xの休職に業務起因性が認められるかが問題となる。

なお、本件でも、第1問と同様、認定基準における①～③の基準に従って、業務起因性の有無を検討する。

イ Xが対象疾病を発病していたといえるか (①)

(ア) Xは、大学時代に社会不安障害の診断を受けているが、Y社入社後既に10年が経過していること、Y社でも通常勤務ができていたことから、社会不安障害は寛解していたと考えられる。

(イ) もっとも、一昨年に急なプロジェクトに関わり、上司に強い叱責を受けてから、不眠、倦怠感を呈し、抑うつ状態となり、種々の自律神経症状も出現するようになった結果、精神科で「うつ状態、1か月の休養を要す。」との診断を受けている。

かかるXの状態は、ICD-10のうつ病エピソードの基本的な診断要件のうち、抑うつ気分、及び活動性の減退による易疲労感の増大や活動性の現象に該当し、かつ、不眠等の症状が2週間継続していたと考えられるので、うつ病エピソードの診断要件を満たす。

(ウ) したがって、上記診断の時点において、Xは対象疾病であるうつ病エピソードを発病していたといえる。

ウ うつ病エピソード発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められるか (②)

(ア) Xは急を要するプロジェクトにかかわることになり、1か月平均69時間の法定時間外労働に従事した。

かかる出来事を認定基準の別表1に当てはめると、「③仕事の量・質」におけ

る「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」に該当する。

もともと、1 か月当たりの時間外労働時間が 69 時間であることから、1 か月当たり 100 時間程度とされる恒常的な長時間労働があったとは評価されないため、心理的負荷の強度は「中」に止まると考えられる。

(イ) 次に、X は疲労などから勤務中に眠気などをもよおすようになり、仕事集中力がわからず、ミスを繰り返していたため、上司から強い叱責を受けた。

かかる出来事を認定基準の別表 1 に当てはめると、「⑤対人関係」の「上司とのトラブルがあった」に該当する。

しかし、X は「勤務中に眠気などをもよおすようになり、仕事集中力がわからず、ミスを繰り返していた」のであるから、上司から強い叱責を受けたとしても、「上司から、業務指導の範囲内である強い叱責を受けた」場合に該当するに過ぎないことから、その心理的負荷の強度は「中」となる。

(ウ) では、上記各出来事単独では「強」とならない場合であっても、上記各出来事を総合評価すれば「強」と評価できるか。

この点、上記各出来事は、相互に関連しない出来事と考えることができる。

そこで、上記各出来事の内容、各出来事の時間的な近接の程度を元に全体的な心理的負荷の強度を判断すると、まず、2 つの心理的負荷の強度は「中」である。

また、上記各出来事は時間的に近接していると考えられるものの、X は Y 社入社後 10 年が経過しており相当の経験があったと考えられること、上司の叱責も必要性が認められること、回数も多数回にわたっていないと考えられることなどを総合評価をすると、心理的負荷の強度は「中」に止まる。

エ 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認められないといえるか (③)

この点、X には業務以外の心理的負荷は存在しない。

また、X には社会不安障害の既往症があるものの寛解していたことから個体側要因として考慮する必要性はない。

オ 小括

したがって、X のうつ病エピソードの発病に業務起因性は認められない。

以上により、X には就業規則における私傷病に関する休職規定が適用される結果、本件退職措置は有効であるから、X の Y 社に対する雇用契約上の地位確認請求は認められない。

(2) 賃金請求 (④)

雇用契約上、労務の提供が無ければ、原則として賃金を受け取ることはできない。しかし、民法 536 条 2 項は、例外的に、使用者の「責めに帰すべき事由」があつ

た場合、労働者は賃金請求権を失わないと定める。

そして、労働者が業務上の疾病により労務を提供できない場合は、使用者の「責めに帰すべき事由」が認められると考えられる。

しかし、本件では、前述のとおり、Xのうつ病エピソードの発病に業務起因性は認められない。

したがって、XのY社に対する賃金請求は、原則どおり、認められない。

(3) 安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求 (㉞)

XのY社に対する安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求が認められるためには、Xが従事した業務とうつ病エピソード発病との間の相当因果関係が必要となる。

そして、民事上の相当因果関係は、ある行為がなければある結果が生じないという事実的因果関係を前提とするところ、かかる事実的因果関係は、労災法上の業務起因性とほぼ同視することができる。もっとも、前述のとおり、Xが従事した業務とうつ病エピソードの発病との間には労災上の業務起因性が認められない。すると、本件では、Xの業務とうつ病エピソードの発病との間に、そもそも民事上の事実的因果関係が認められないことになる。

また、仮に事実的因果関係が肯定されたとしても、業務起因性が否定される本件では、Y社がXの既往症を知り、かつ、何らかの前駆症状を知りながら、敢えて業務に就かせたなど特段の事情が無い限り、Y社は、Xのうつ病エピソードの発病を予見できない。

したがって、Xが従事した業務とうつ病エピソード発病との間の相当因果関係は認められないことから、XのY社に対する安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求も認められない。

3 上司に対する損害賠償請求

上司はXに対して強い叱責を加えている。そこで、Xは、上司に対して、パワーハラスメントを理由として、損害賠償請求を行うことが考えられる。

この点、上司のXに対する叱責が不法行為上違法と評価されるためには、上司のXに対する業務指導が、業務指導の範囲を逸脱した場合に限定されるというべきである。

しかし、前述のとおり、上司のXに対する業務指導は、方法などに不適切な面があったとしても、業務指導の範囲を逸脱し、不法行為上違法と評価されるとは考えられない。

したがって、上司のXに対する叱責が不法行為上違法と評価できないことから、Xの上司に対する不法行為に基づく損害賠償請求は認められない。

4 産業医に対する損害賠償請求

産業医は、Xの主治医から「就労可」との診断書が提出されていたにもかかわらず、「復職にはまだ早い」旨の意見書を述べた。そこで、Xは、産業医に対して、復職を認めなかったことによって本件退職措置が行われたことを理由とする損害賠償請求を行

うことが考えられる。

この点、産業医の意見が不法行為法上違法と評価されるためには、産業医として求められる専門的な裁量を逸脱した場合、すなわち、必要な医療情報を収集せず、かつ、産業医として求められる医療水準を逸脱した判断を行った場合に限定されるというべきである。

しかし、産業医は、Xの妻が「医師から会社の人間と連絡をとらないように言われている」などと述べたため、本人や主治医から必要な医療情報を入手することができなかった。そして、その後、Xは、一方的に、主治医の「就労可、ただし当面のあいだ残業不可。勤務軽減を要す。」との診断書を提出し、復職を希望している。そのため、産業医は、やむを得ず、Xと面接の上、面接で得た情報に基づき知り合いの精神科専門医に意見を求め、「復職にはまだ早い」旨の意見を行っている。かかる経緯を踏まえれば、産業医の診断は、Xや主治医から情報を収集できない状態であっても、Xとの面接から可能な範囲の医療情報を収集していたといえる。

また、産業医は、かかる医療情報を前提として、精神科専門医の意見も踏まえ、「復職はまだ早い」と判断していることから、産業医として求められる医療水準を逸脱した判断を行ったとは評価できない。

したがって、産業医の意見が不法行為法上違法と評価できないことから、Xの産業医に対する不法行為に基づく損害賠償請求は認められない。

以上