

【応用問題】

(1) 次の事例を読み、以下の問いに答えて下さい。

X 年 4 月 1 日

労働者亡 Z (男性) は、私立大学経済学部を卒業後、22 歳で製薬会社である A 社に営業職として入社した。労働者亡 Z には精神障害の既往症は無かった。

X+5 年 4 月

係長に昇進した。

X+6 年 4 月

結婚。その後、X+7 年に長男、X+10 年に長女をもうけた。

X+10 年 4 月

課長に昇進した。

X+16 年 4 月

B 支店の副支店長に昇進した。B 支店の構成は、亡 Z を含めて 20 名程度であった。

B 支店の副支店長となった後、労働者亡 Z は、長時間労働（おおむね 1 か月あたり 150 時間）に従事すると共に、売上に対する責任や部下の管理業務に苦慮するようになった。

X+16 年 10 月

抑うつ気分、不眠、食欲低下などの症状が出現した。

X+17 年 1 月

B 支店の支店長 D は、X+16 年 10 月以降、遅刻が多くなる、仕事のスピードが遅くなる、やせていくなどの亡 Z の変調に気づいていたことから、亡 Z に対して心療内科の受診を勧めた。そこで亡 Z が C 心療内科を受診したところ、「感情障害 (F32)」との診断を受け、抗うつ剤、睡眠剤などの処方を受けた。

また、亡 Z は「感情障害 (F32)」「1 か月の休業加療が必要。」と記載された診断書を支店長 D に対して提出し、支店長 D はその診断書を A 社に対して報告した。A 社において、支店長 D、産業医 E、人事部長丁は、亡 Z の処遇について協議を行い、亡 Z の他にもう一人副支店長を増員し、亡 Z の負担を半減させることになった。

X+17 年 2 月

亡 Z は復職した。副支店長が増員されたため、復職後の亡 Z の時間外労働時間は月あたりおおむね 60 時間程度に減少した。

その結果、2 年間ほどは症状は安定していたが、X+20 年の 4 月頃から再び業務が忙しくなり、たびたび 1 か月あたりの時間外労働時間が 100 時間を超えるようになった。その頃には、不眠や抑うつ気分が出現したことから、再び C 心療内科を受診するようになった。受診の頻度は、X+21 年に 1 回、X+22 年に 1 回、X+23 年に 1 回であった。

X+24 年 4 月 1 日

A 社では大規模なリストラが行われたが、亡 Z は成績が優秀であったため、本社の営業

【応用問題】

部長として抜擢された。また、東南アジアに販路を拡大するためのプロジェクトのリーダーとなった。他方、亡 Z の担当する営業部には全員で 50 名程度の部下が居る大所帯であった。そのため、亡 Z は、日中は通常の業務を行いながら、夜や朝方は海外との折衝を行うなど非常に多忙な状態となり、1 か月あたりの時間外労働時間は 150 時間から 190 時間程度に至った。もっとも、亡 Z の話し方や仕事ぶりに外観上の変化は無く、妻や子供から見ても精神状態などに変調は認められなかった。

X+24 年 10 月

亡 Z は自宅で食事を殆ど取らなくなり、落ち込んだ様子を見せるようになった。また、同じ頃、C 心療内科を受診し、「意欲がわからない」、「仕事がうまく行かずに落ち込んでいる」、「仕事が手につかない」などと訴えた。C 心療内科では、「自律神経失調症」「1 か月の休業加療が必要。」と記載した診断書を作成したが、亡 Z は、A 社に対して診断書を提出しなかった。

X+25 年 1 月 10 日

亡 Z が、X+24 年 10 月以降の売上の書面について、外形上売上が上がっているように数字を書き換えていたことが発覚した。A 社は、亡 Z に対して詳細を文書で報告するように指示を行うと共に、面談において詳細を説明するよう指示を行った。不正発覚直前 1 か月前の亡 Z の様子は、X+16 年 10 月ころと同様に、遅刻が多くなる、仕事のスピードが遅くなる、やせていくなどの変調が第三者から見ても明らかになっていた。

X+25 年 1 月 13 日

亡 Z は、報告書を提出すること無く、面談の当日に失踪した。

X+25 年 1 月 14 日

家族から警察に対して捜索願いが提出された。

X+25 年 1 月 21 日

故郷近くのホテルの駐車場に停車した車の中に居るところを警察により発見された。職務質問の際、「仕事が嫌で職場に行けない」などと憔悴しきった様子で答えた。その後、亡 Z は警察から連絡を受けた家族と警察の説得を受けて自宅に戻った。

X+25 年 1 月 22 日

亡 Z は C 心療内科を受診し、再び「感情障害 (F32)」、「1 か月の休業加療が必要。」との診断を受け、A 社に対してその旨の診断書を提出した。

X+25 年 2 月 22 日

C 心療内科において、Z は症状が安定していると判断され、「復職可能」の診断書が発行され、Z を通じて A 社に提出された。そのため、A 社は亡 Z と面談すると共に、産業医 E とも協議を行った。さらに、A 社が心療内科 C の主治医にヒアリングを行ったところ、「仕事に戻すことが望ましいが、従前の負担には耐えられないので業務量を軽減した方が良い」との意見が出された。

【応用問題】

A社としては、産業医Eと協議の上、亡Zの不正行為はうつ病が原因であると考え、懲戒等の処分には処さず、役職もそのまま維持し、その負担を軽減するため、部下を2名増員することとした。

X+25年3月1日

復職したが、その後も時間外労働時間が1か月約80時間～100時間程度の状態が続いた。後に、この頃の亡Zの様子について、同僚や部下は、「体調不良は気にならなかった」、「様子は普通だった」、「休んでいた分を取り返そうとしている様だった」と述べている。

なお、A社ではカウンセラー業務を外部委託しており、カウンセリングを受けたい労働者は電話でカウンセリングを受けられるようなシステムになっていた。亡Zは復職後、カウンセリングの電話番号を手帳に書き写していたが、実際にカウンセリングを受けることは無かった。

X+25年7月1日

妻に対して「疲れました」と書かれた手紙を残し、再び失踪した。

X+25年7月3日

故郷の川にかかる橋の上から投身自殺した。

【問い】

1) 亡Zの自殺が業務上か業務外かについて、できる限り詳しく根拠を示して答え下さい。

2) このような結果を防ぐため、次の各人はどうしていれば良かったか、できる限り詳しく答え下さい。

ア (i)X+15年4月～X+20年3月までA社人事部長に就任した者

(ii)X+20年4月～A社人事部長に就任した者

イ Xの入社以来、A社の専属産業医を務めていた者

ウ X+17年1月以後、A社との契約に基づいて亡Zのカウンセラーを務め、本人の病状と生活状況を把握していた者

【応用問題】

(2) 次の事例を読み、以下の問いに答えて下さい。

・Xは、大阪府内の某国立大学を卒業後、約10年前にY社に採用され、技術開発関係の部門で技術開発の補助や事務的な作業に従事していた。大学時代、強い対人恐怖のほか、発汗、動悸などの症状から、一度精神科に受診し、社会不安障害の診断を受けたことがあったが、その後そうした症状は落ち着き、Y社でも通常勤務ができていた。家族に精神疾患の既往はない。

・しかし、一昨年、急を要するプロジェクトに関わることになり、約半年間にわたり、1か月平均69時間の法定時間外労働に従事し、疲労などから勤務中に眠気などをもよおすようになり、仕事に集中力がわかず、ミスを繰り返すなどしていたところ、上司から強い叱責を受けた。

・それ以後、不眠、倦怠感を呈し、抑うつ状態に陥り、種々の自律神経症状も発現するようになったため、再度精神科に受診したところ、「うつ状態、1か月の休養を要す」との診断書が交付され、これを会社に提出して、休業を開始した。当初は20日分の年休消化で賄ったが、改善しなかったため、疾病休職に入った。その10日後（休業開始から1か月後）になっても改善しなかったため、再度精神科に受診したところ、「うつ病」との診断書が交付されたため、会社に提出して休業を継続した。

・休職期間中、Y社の上司と産業医が本人に連絡を取り、様子を確認すると共に、主治医と情報交換することについて同意を得ようとしたが、本人の妻が、「医師から会社の間人とは連絡をとらないように言われている」、と述べ、本人との連絡も、主治医との情報交換もできなかった。

・しかし、本年、会社所定の休職期間が終了する直前になって、本人から、「就労可、ただし当面のあいだ残業は不可。勤務軽減を要す」、とする主治医の診断書が提出され、復職が希望された。

・Y社の産業医は、自身の面接と知り合いの精神科専門医に意見を聴いた結果を踏まえ、「復職にはまだ早い」旨の意見を述べた。また、Y社の就業規則には、勤務軽減に関する規定がない。

・その結果、Xは、就業規則で保障されていた休職期間中に復職することができず、自然退職扱いとなった（本件退職措置）。

【問い】

このケースが訴訟となった場合、X側はどのような根拠で訴えてくる可能性があるか、またその請求が認められるべきか、後者については、できる限り詳しく根拠を示して答えて下さい。