

第1期メンタルヘルス法務主任者資格認定試験（東京会場用試験問題 応用問題（2））

第1 請求及びその根拠

1 自然退職（解雇）無効（労働契約上の権利を有する地位の確認請求）（5点）

労基法19条により自然退職（解雇）は無効

Xのうつ病発症は業務に起因するもの（長時間残業による過重労働及び違法なパワーハラスメント）であり、労災にあたる。

2 賃金請求（民法536条2項）（2点）

休職期間中は傷病手当及び傷病手当付加金と通常の賃金との差額

自然退職扱い後については通常の賃金

3 損害賠償請求（5点）

上司に対して

社会的相当性を逸脱したパワーハラスメントにより精神障害を発症したとして
不法行為（民法709条）

A社に対して

過重労働及びパワハラにより精神障害を発症したとして

使用者責任（民法715条）

債務不履行（安全配慮義務違反）民法415条

第2 請求は認められるべきか

1 自然退職の無効（地位確認請求）について（8点）

月80時間程度の残業時間の継続は、そのみでは労災認定基準の心理的負荷「強」には当たらない。

しかし、「お前程度に仕事ができる人間はほかにいくらでもいる。周囲の雰囲気が悪くするような人間は、うちには要らない。」などの本人が会社に不要な人材であることを告げるような相手の人格を否定する発言、強い叱責が、ほかの多数の社員の面前で繰り返された（2か月間に4～5回）事実は心理的負荷「強」のひどい嫌がらせ、いじめにも当たりうる事実であり、上記長時間の残業の継続と合わせ考慮すると、たとえXの个体側の反応性、脆弱性（当該労働者の既往症等の身体的要因や、（うつ病等に）親和的な性格等）を考慮したとしても、同種労働者であっても業務による心的負荷が、社会通念上、客観的にみて、精神障害を発症させる程度に過重であるといえるので、業務に内在又は随伴する危険が現実化したものとして業務起因性（相当因果関係）が肯定され得る。

したがって、Xのうつ病発症は労働災害に当たり得る。

以上が認められる場合、A社によるXの自然退職扱いは実質的には解雇であるから、労基法19条により無効となる。

（月80時間程度の時間外労働は、労災認定基準では心理的負荷「中」にとどまり、上司

の言動も、Xの勤務態度の悪さを考慮すれば正当な業務上の指導の範囲内といえ、Xには高校、大学時代にうつ病を発症したことがある等の個体側の要因を考慮すれば、業務起因性は認められず、労災には当たらないので自然退職（解雇）は有効としていただいても結構です。）

2 賃金請求について（2点）

解雇は無効であるから、債権者（使用者）の責めに帰すべき事由によりXの労務提供が不能になったといえ、A社は賃金支払い義務を負う（民法536条2項）。

（解雇有効の立場からは、賃金請求は認められないことになります。）

3 損害賠償請求について（8点）

システム部門配属後4か月目から新しい上司のもとで働くようになるまでの約6か月間、月80時間の時間外労働を継続していることは、Xに強い肉体的、心理的負荷を与えていたと推認される。

このことに加えて、新しい上司の上記のような相手の人格を否定する発言を伴う強い叱責を他の多数の社員の面前でくりかえす行為は、たとえXがミスを繰り返し、勤務態度に問題があったとしても、正当な業務上の指導の範囲を超えた社会的に不相当な不法行為といわざるを得ない。Xの行動の問題は適正な方法による業務上の注意や指導（Xの行動が何らかの精神疾患によるものと疑われるようであれば医師の診察を受けさせることも含めて検討する）、場合によっては懲戒処分や人事上の処分によって対応すべきであった。

上記のような過重労働と違法なパワハラというべき行為が繰り返されることによりAが精神障害を負うことは予見しうることであり、当該上司が不法行為による損害賠償責任を負うとともにA社も使用者責任及び安全配慮義務違反により損害賠償責任を負う。

損害の内容は、休業損害、慰謝料、逸失利益（後遺障害認定される場合）、通院交通費等である。

なお、Xの勤務態度の問題が上司の叱責の背景にあった点は、過失相殺（民法722条）において考慮されることとなる。また、Xの発症に上記のような個体側の要因がある程度寄与していたとすれば、いわゆる素因減額ないし過失相殺の類推適用により損害賠償額の減額を検討することとなる。

（Xの勤務態度はたびたび注意しても改められなかったのであり、ある程度厳しい叱責をしたとしても正当な業務上の指導の範囲内というべきとする立場から論述していただいても結構です。たとえ違法なパワハラといわざるを得ないとしても、うつ病発症との因果関係はないとして、低額の慰謝料のみ認め、その余の損害賠償責任は認めるべきでないとする立場もあり得ます。）

第3 採点について

各論点について触れていれば、一応加点をしますが、論述が不十分な場合はそれぞれの配点を減点して加点をすることとしました。

以上