

【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Z(女性)は、国立大学工学部を卒業し、22歳で電気機器メーカーであるA社に入社した。その後、商品開発部に所属し、製品の商品開発に従事していた。職場では長時間労働やハラスメントなどの業務による心理的負荷は無かった。

X+5年1月

同じ職場の恋人と別れたことをきっかけとして、誰かに見られているような感覚、不眠、食欲不振、抑うつ気分、などの自覚症状を覚えるようになったため、B心療内科を受診したところ、「抑うつ状態」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、職場の同僚に対して「精神的に落ち込んでいる」などと話していた。

X+5年4月

幻覚や幻聴を覚えるようになり、「F20 統合失調症」の診断を受け、C精神病院に入院した。A社に対してその旨の診断書を提出し、休職に入った。

A社の就業規則における休職に関する規定では、私傷病の休職期間は1年間、休職期間中は無給と定められていた。

X+5年5月

C精神病院での集中的な治療により症状が改善し、幻覚や幻聴などの症状は消失したため、同病院を退院した。退院の際、主治医がZに復職可能と伝え、その旨を記載した診断書を発行したため、ZはこれをA社に提出した。

しかし、A社の産業医Gは、Zと面談を行った後、「統合失調症は一生コントロールが必要であり、再発の危険性もある」、「退院直後なのでもっと様子を見る必要がある」などとして、復職を不可とする診断を下した。

X+5年6月～X+6年3月

産業医Gとの間で毎月面談が行われた。幻覚や幻聴などの症状は出ていなかったが、陰性症状(感情鈍麻、思考貧困、意欲・自発性の低下等)が出現した際は、数日間自宅から出ることができないようなこともあった。

X+6年4月

休職期間満了直前となって復職願いを出したところ受理され、復職プログラムに従って復職プロセスに入ることになった。人事担当と産業医Gで協議した結果、休職前の商品開発部に復職させるが、労働時間は復職1か月までは4時間、復職3か月までは6時間に制限し、復職6か月以降は通常勤務とすることになった。

X+6年10月

順調に復職プログラムを消化し、通常勤務へ移行した。

X+6年11月～X+7年10月

【応用問題】

おおむね病状をコントロールできていたものの、1 か月平均で 5 日程度陰性症状のため病欠していた。そのため、担当業務にしばしば遅延が生じ、上司や同僚などが手助けすることがあった。

X+7 年 11 月

人事担当と産業医 G は、これ以上 Z を商品開発部に所属させることはできないと判断し、総務部の ISO 管理業務へ配置転換させることにした。配転後の業務は、2 時間程度でコピーの枚数や電気の使用量を調べると、後はただ終業時間まで机に座っているだけの内容であった。同僚は 1 人もおらず、Z に電話がかかってくることはめったになかった。Z はこの状態に強いストレスを感じ、病状が徐々に悪化していった。

X+8 年 4 月

幻覚や幻聴を覚えるようになり、C 精神病院に入院した。また、A 社にその旨の診断書を提出し、再び休職に入った。

X+8 年 6 月

C 精神病院を退院した。

X+8 年 7 月～X+9 年 3 月

前の休職の際と同様に、1 か月に 1 回産業医 G との面談が行われた。その際 Z は、配転後何もすることがない状態にストレスを受けたと述べ、A 社の対応に不信感を持っていた。しかし、産業医 G は、配転はストレス軽減のための A 社の配慮なので仕方がないのではないか、とアドバイスした。

X+9 年 4 月

再び休職期間の満了が近づき、復職願いを出したところ受理された。しかし、復職先の部署は、商品開発部ではなく総務部の ISO 管理業務とされた。そこで、「ISO 業務で病状がひどくなったのだから戻りたくない。商品開発部に戻って欲しい」と伝えたが、人事担当と産業医 G が協議した結果、ISO 管理業務以上の心理的負荷をかけることはできないと考え、Z の申し入れを拒否した。Z は、指定された復職開始日に出社せず、その後も出社をしなかった。

X+9 年 5 月

A 社は、Z に対して、休職期間が満了しており、これ以上出社を拒否すると解雇せざるを得ないと通知した。対して Z は、「商品開発部に戻って欲しい」との希望を繰り返した。

X+9 年 6 月

A 社は、Z に対して解雇通知を内容証明郵便で発送し、同人を解雇処分とした。

X+10 年 4 月

再び働こうと考え、電気機器メーカーである D 社の求人に応募した。その際提出した履歴書等には、統合失調症の既往症があることや、現在も投薬を受けていることは記載していなかった。また、面談の際にも統合失調症の既往について一切話さず、入社の際に提出

【応用問題】

した書面にも「健康状態・良好」、「既往症・無し」と記載した。D社の人事担当者もZが統合失調症で通院していることには全く気付かなかった。

X+10年5月1日

D社から内定(試用期間6か月)を受け、勤務を開始した。D社での業務は、A社への入社時と同様、商品開発であった。なお、長時間労働やハラスメントなどの業務による心理的負荷は無かった。

X+10年6月1日

D社にA社でZの同僚であったHが転職してきた。HはD社の人事担当者に対し、「ZはA社に勤務していた際、メンタルの病気で入退院し、休職を繰り返していたと思う」、「現在でも通院をしているのではないか?」などと告げた。

そのため、同日、人事担当者はZを呼び出し、「メンタルの入院歴があるのか?」と質問した。Zは、自身が統合失調症に罹患していることと、入通院歴があること、A社を解雇された経緯などを正直に話した。すると、人事担当者は「そのような行為は会社に対する重大な裏切り行為だ。採用はできない」などと告げた。

ZはD社入社後問題無く勤務していたこと、周りは一切気付いていなかったこと、自分の病気はコントロール出来ていることなどを告げたが人事担当者は聞き入れず、自己都合退職として処理するので辞表を出すよう要求した。

X+10年6月14日

同月1日以降、D社の仕打ちに納得がいかず、D社に対して雇用を継続するよう希望を出し続けていた。D社は、同社の産業医Iと協議の結果、同医師の知り合いが開業している心療内科Eクリニックを受診させ、現在の病状や就労に堪えうるかどうかを判定することとし、その旨をZに対して告げた。

X+10年6月20日

D社から指定された日にEクリニックを訪れたが、「予約が入っていないので診察できない。今から予約を入れても診察は3か月後です」と告げられた。この対応は、D社とEクリニック間の連絡が不十分であったことに起因していた。

そこで同日、D社に対し、Eクリニックで診察を受けられなかったことを告げ、今後についての指示を仰いだが、人事担当から「内部で検討する」と伝えられるにとどまった。

X+10年7月1日

体調が再び悪化し、幻聴や幻覚を覚えるようになったため、C精神病院に入院した。

同日、D社は、代理人弁護士Jを通じて、「入社の際に統合失調症で入通院歴がある事を隠していたことは背信行為にあたる」、「統合失調症で通院しながら業務を遂行することは困難と考えられる」、「仮に統合失調症の入通院歴が分かっていたら内定を出すことは無かった」などの理由により、内定を取り消した。

なお、D社の内部において、人事担当者、産業医I、代理人弁護士Jの間でどのような協

**【応用問題】**

議が行われたのかは不明である。

**【問い】**

1) 以下の各行動には問題があったか、あったとすればどのような点か、できる限り詳しく根拠を示し、説明して下さい。

- ①A社がZの復職を認めなかったこと
- ②D社がZの既往症を尋ねたこと
- ③Zが虚偽の回答をしたこと
- ④HがZの情報を明かしたこと
- ⑤D社がZの内定を取り消したこと

2) あなたがD社の人事担当者であれば、Zにどのように対応したか。産業保健法務の観点（法律知識と産業保健に関する知識を総合した観点）から論じて下さい。

【応用問題】

(2) 次の事例を読み、以下の問いに答えて下さい。

1) 症例 :

- ・ 25 歳 妻あり・子なし 男性 (X)
- ・ うつ病 (精神科主治医の診断)

2) X の所属企業 :

- ・ 東証 1 部上場企業の子会社 (A 社) で、コンピュータシステム開発を業としている。

3) 現在の症状

- ・ 抑うつ、職場での過度の緊張、排尿障害、手の汗、不眠など

4) 既往歴 :

・ 入社前に精神疾患の既往があるかどうか、会社では確認されていない。しかし、実際には、高校生時代、大学生時代に 1 度ずつ、学校生活や受験などに関係する大きな心理的負荷を受けた後に、易疲労感、睡眠障害、焦燥、不安、微熱の継続などの症状を呈して精神科を受診し、いずれも「うつ状態」と診断されていた。

器質的な面での異常は認められておらず、家族に精神疾患の既往もない。

5) 性格傾向

・ 入社時点より、1 つのことに取り組み始めると周囲のことが目に入りにくくなり、ペースを乱されることを極端に嫌がる。ふだんは社会や他者を批判する言葉が多いが、時に過剰なまでに自罰的、自己否定的になることがある、等の周囲の評価があった。

6) 経過

・ X は、平成 21 年 4 月に地方国立大学工学部システム工学科を卒業後、A 社に総合職社員として入社した。1 か月ほど、一斉社員教育を受けていた時にはさほど問題は生じなかったが、入社 2 か月目から、システムエンジニアとしてシステム開発部門に配属されて以後、問題が生じるようになった。

・ 具体的には、午前 9 時が出社の定刻であったところ、午前 11 時から正午頃に出社して来て悪びれた様子も見せない、逆に、退勤時刻は、午後 6 時が定刻であったところ、午後 11 時以後になることも多くあった。

・ また、作業中に歌を歌い始めたり、喫煙指定場所でないところで喫煙したり、駐車場以外のところに自家用車を停めて周辺住民から会社宛に苦情を受けたり、といった迷惑行為や秩序違反行動がみられた。

【応用問題】

・他方、仕事の成果自体は比較的良好に挙げていた。期限のある仕事はおおむね期限内にこなしており、中には他の者には困難な、高度な業務も多く含まれていた。ただし、忘れっぽい面もあり、指示された業務に期限になっても着手すらしていないようなこともあった。他、完了した業務の中に小さなミスが重なることもあった。周囲の多くは、仕事面ではある程度信頼できるが、変わった人物と捉え、プライベートな関わりを望む者はあまりいなかった。

・実労働時間は、配属後3か月は法定時間外労働時間が30時間/月、50時間/月、70時間/月と増えていき、配属後4か月目からは、80時間/月程度で安定するようになった。

・入社1年後、上司の交代と共に、新しいプロジェクトに従事することとなった。また、それまで遅刻の算定は厳格にはなされていなかったが、新しい上司のもとでは時間管理が厳しくなり、遅刻が厳しく算定されるようになったほか、退勤時間についても、原則として午後7時以後の就業は禁止されるようになった。

・さらに、新しい上司は、Xの勤務態度などに強く問題を感じ、度々注意をするようになった。それでも改まらないため、叱責の内容や仕方がエスカレートし、あえて他の従業員のいる場所で、「お前のせいで、どれだけ周囲が迷惑していると思っているのか?」、「仕事ができるなどとは思わぬ、お前程度に仕事ができる人間は他にいくらでもいる」、「周囲の雰囲気悪くするような人間は、うちには要らない」、などと述べたほか、個別に30分～1時間程度にわたり、時に強く叱責を加えた。

・こうした叱責が、2か月間に4～5回ほど繰り返され、その頃から、抑うつ状態、職場での過度の緊張、排尿障害、手の汗、不眠などの症状を呈するようになり、精神科クリニックを受診したところ、うつ病と診断され、休職することとなった。休職期間中は、私傷病としての扱いで健康保険の傷病手当と傷病手当付加金とで所定金額の7割程度が支給されていたが、当然ながら、時間外・休日手当、賞与も支払われなかった。

・また、結局、就業規則で保障されていた1年間の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。

【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。