

【大阪会場用試験問題】

第2回メンタルヘルス法務主任者資格認定試験

応用問題

(1) 次の事例を読み、その下の問題に回答して下さい。

【事例】

・A社は大阪府に本社を置き、奈良県と兵庫県に主要な工場、そして全国の主要都市及び韓国、中国、米国に営業所を置く半導体製造・販売会社である。

従業員数は全社で正社員 400 名、契約社員 600 名、兵庫工場には 50 名の正社員と 150 名の契約社員が勤務していた。

・2013年4月 Xは大学卒業後、A社に新卒で職種の定めのない社員として採用された。Xは有名国立大学文学部英文科を卒業し、TOEICの点数も860点と英語力に長けており、入社時の面談でも「英語力を活かした国際的な仕事がしたい」と話していた。役員面談時には、面接に当たった担当役員から「君の語学力に期待しているよ」と言われていた。

・2013年7月 3ヵ月の新入社員研修を終え、兵庫工場に配属された。配属に当たっては、人事部長から「君の英語力を活用してもらうには、まずはうちの製品のことをよく知ってもらう必要がある。半導体についての基本的な知識を身につけてもらうため、最初の3年間はきっちり工場であちの会社の製品について学んで欲しい」と説明された。

・2013年9月 工場に配属されて2ヵ月後から、遅刻や当日になっての欠勤（事後的に年休処理等でカバー）が目立つようになってきた。直属の上司Yが心配して本人と面談をすると、「自分の思い描いていた会社生活とは全く違う」、と不満を漏らしていたという。この時のXの主な業務は、製造現場で半導体の製造工程を覚え、それに付随した仕様書を英語に翻訳することで、客観的には英語力もある程度活かされる業務だった。

・2013年10月 Xが1週間連続で体調が悪いといって欠勤（同上）したため、就業規則に則り、上司Yが診断書の提出を求めたところ、「病名：適応障害 現在の職場環境により、抑うつ気分、意欲の低下が生じている。早急に配置転換などの適切な措置を講じることが望ましい。（〇〇メンタルクリニック）」という診断書が提出された。

上司Yは、人事部長と相談したが、職場で特に過重な負担を強いていたわけではないこ

と（実際に時間外労働は月 5-10 時間程度）を理由に職場異動は検討できないとの結論に至り、X にも人事異動は出来ないことを伝えた。

・2014 年 1 月 X が無断欠勤した際、上司 Y から「無断欠勤は懲戒事由ですよ。今回は大事（おおごと）にはしませんが、今後は注意して下さい」、と指導を受けた。これをきっかけに X は職場に来なくなった。欠勤（同上）の開始に際して、X からは「病名：適応障害 早急に配置転換が出来ない場合には 3 ヶ月休養を要する。（〇〇メンタルクリニック）」という診断書が提出された。

・2014 年 3 月 X から上司 Y に対して、日本にいと仕事のことを考えてしまうので、米国にある父の友人の別荘でもうしばらく療養したいという申し出があった。X の申し出に対し、上司 Y は「病気なのに海外に行くなんて認められるわけないでしょ。会社に来られないのに、米国に行けるなんて話は常識的にはあり得ませんよ」、とやや感情的になりながら伝えた。

するとその翌週、「病名：適応障害 同人の疾病は職場環境に起因するものであり、職場を想起させない場所で療養することが最も効果的な治療である。そのため、本人の希望する米国での療養は、病状の回復をもたらす可能性が高い。（〇〇メンタルクリニック）」と書かれた診断書を持参し、父親と一緒に会社にやってきた。

X の父親は、要約、次のような趣旨を述べた。

- ・息子は英語力を期待されて入社をしたのに、工場勤務で自尊心が深く傷つけられた。
- ・病気で異動が適切な旨の診断書を提出したのに、会社は何も対応してくれなかった。
- ・息子は上司 Y から懲戒処分にする脅され、叱責されたことで病状が増悪した。
- ・息子が海外での療養を申し出た際も、上司 Y から非常識者である旨のレッテルを貼られ、医学的に専門医が妥当と認めるような療養方法も禁止された。
- ・以上の点から、会社として息子のために然るべき対応をとってもらいたい。具体的には息子が得意な語学が活かせる、米国の営業所に異動できるようにしてもらいたい。

【問題 1】

以下にあげる（ ）内の人物の行為について、法的な問題等があるでしょうか。もしある場合には、どのような点に問題が、どのすれば良かったかについて述べてください。

①2013 年 10 月、「早急に配置転換などの適切な措置を講じることが望ましい」との診断書が提出したにもかかわらず、異動を認めなかった行為（人事部長）

②2014 年 1 月、「無断欠勤は懲戒事由ですよ。今回は大事にはしませんが、今後は注意して下さい」、と指導した行為（上司 Y）

③2014 年 3 月、X から直属の上司 Y に対して、米国で療養したい旨の申し出があった際

に、「病気なのに海外に行くなんて認められるわけないでしょ。会社に来られないのに、米国に行けるなんて話は常識的にはあり得ませんよ」、とやや感情的になりながら伝えた行為（上司 Y）

【問題 2】

上記の事例について、あなたが 2013 年 4 月時点で、A 社外の独立したメンタルヘルス法務主任者として A 社人事部長から相談を受けた場合、どのような対応方法を提案しますか。A 社が抱える可能性がある法的リスクと共に、今後 A 社が取るべき対応方法について具体的に述べて下さい。

（2）次の事例を読み、その下の問題に回答して下さい。

【事例】

・平成 23 年 4 月

A（男性、23 歳）は、大学卒業後、食品メーカーである甲社に入社し、乙支店に配属された。甲社の社員数は 300 名であった。乙支店は小規模の支店であり、上司 B、A、女性社員 C、及び 10 名の派遣社員によって構成されていた。

上司 B は身長 190 cm、体重 90 キロで、空手の有段者であった。甲社では「仕事出来る優秀な社員」として知られていたが、部下に対してハラスメントを行う傾向があることでも有名だった。A の前任者は、2 年間の間に 5 名居たが、全員、上司 B からのハラスメントを理由に、半年以内に退職していた。

上司 B は、入社直後から、A に対し、仕事のミスがあると 3 時間にわたって気を付けのまま立たせる、大きな声で「この給料泥棒！」などと怒鳴る、気に入らないとこづいたり蹴ったりする、「俺の指導を本社に伝えたらただではおかないぞ」と脅すなどの行為を、継続的に行った。

・平成 23 年 10 月

A は、抑うつ気分、活動性の減退による易疲労感の増大、興味と喜びの喪失、不眠、食欲不振などの自覚症状を覚えるようになった。そこで、A が丙メンタルクリニックを受診したところ、「うつ病エピソード（F32）」との診断を受け、安定剤や睡眠剤等の処方を受けた。その後、A は、1 週間に 1 回のペースで丙メンタルクリニックを通院した。

・平成 24 年 2 月

女性社員 C は、上司 B の A に対する言動と、A の体調の悪化を見かねて、本社の人事部長 D に通報した。人事部長 D が A と面談したところ、A は憔悴しきった様子で、「もう死

にたいです。」などと告げた。

甲社は、人事部長 D の報告を受け、A を本社へ配置転換させることにした。もっとも、上司 B に対する評価が高かったため、ハラスメントの有無について詳しく事実を調査したり、上司 B に対して懲戒処分を行うなどの対応をすることは無かった。

・平成 24 年 3 月

A は、本社へ配置転換となった。その結果、A の症状は改善したことから、丙メンタルクリニックへの通院の頻度はおおむね 1 か月半に 1 回となり、投薬も最低限の安定剤と睡眠剤のみとなった。

また、本社での勤務態度は良好で、対人的なコミュニケーションにも何ら問題はなかった。

もっとも、上司 B は、毎月本社へ出張しており、その際、A と顔を合わしていた。A は、上司 B に会う度に、再びハラスメントを加えられないかと非常に緊張したが、実際にハラスメントを加えられることは無く、仕事上の会話を交わすにとどまっていた。

・平成 24 年 9 月

A の症状がさらに改善したため、丙メンタルクリニックへの通院は終了した。もっとも、出張に来た上司 B に会うと不眠症状が出たため、市販の睡眠薬を常用していた。

・平成 24 年 12 月

本社の人事部長 D は、上司 B が A の後任である E に対してハラスメントを加えている事実を社内の公益通報制度によって把握したため、同制度に基づいて調査を開始した。

調査の過程において、人事部長 D は、A に対して、「決して君の名前を上司 B に対して伝えないので、どのようなハラスメントを受けたのか教えて欲しい」、と述べた。A は、調査に協力することで上司 B の仕返しを受けないかと恐れていたが、名前を絶対に上司 B に伝えないことを条件として、調査に協力した。

・平成 25 年 1 月 15 日

人事部長 D は、上司 B と面談し、ハラスメントに関する調査を行った。その際、上司 B がハラスメントの事実を否認したため、A と約束していたにもかかわらず、「A も証言していますよ」、と述べた。

答えに窮した上司 B は、A に対するハラスメントの一部を認めた。

その日の夜、A の携帯電話に上司 B から着信があった。不信に思った A が、翌日、人事部長 D にそのことを伝えると、人事部長 D は、「実は君の名前を伝えてしまった」、と述べた。

・平成25年1月16日

Aは、上司Bから仕返しをされると思い込み、強い恐怖心を覚えた。そして、同日から強い不眠を覚えるようになり、2～3日で、抑うつ気分、活動性の減退による易疲労感の増大、興味と喜びの喪失、食欲不振などの自覚症状を覚えるようになった。また、過去に上司Bから受けた暴行の場면을繰り返し思い出すようになった。

・平成25年2月1日

Aが丙メンタルクリニックを受診したところ、再び「うつ病エピソード（F32）」、「休業1か月を要する」との診断を受け、休職に入った。なお、甲社の就業規則によれば、私傷病の休職期間は1年間とされていた。

・平成26年2月1日

甲社は、私傷病の休職期間が満了したものの、上司BがAに対してハラスメントを加えていたことが明らかなことを踏まえ、特例として6か月休職期間を延長した。

Aは、何とか体調を回復させて復職したいと考えていたが、上司Bがいつ仕返しにくるか分からないという恐怖心を強く持ち続けていたことから、体調の回復は芳しくなかった。

・平成26年7月30日

甲社は、特例として延長した6か月間にAが復職しなかったことから、休職期間満了として、Aを自然退職扱いとした。

【問題】

1. Aは、甲社を被告として、丁地方裁判所に対して民事訴訟を提起した。この民事訴訟において、Aが甲社に対してどのような法的根拠で請求できるかを述べて下さい。

2. 小問1におけるAの甲社に対する請求が認められるか否かについて、あなたの見解と理由を述べて下さい。

3. Aは、小問1の甲社に対する民事訴訟と同時に、戊労働基準監督署長に対し、休業補償給付の請求を行った。仮に戊労働基準監督署長がAの請求に対して業務上の決定を出した場合、丁地方裁判所に係属中の甲社に対する民事訴訟に対していかなる影響を与えるかを述べて下さい。