

【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 模範解答

(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）

【模範解答（解説）】

問題 1 について

各事実を、メンタルヘルス法務的にどのように解釈し、どのように改善の余地があったかを問う問題である。

①人事権は会社に属することを前提に、この事実をどのように解釈すべきかが問題である。少なくとも専門の医師から診断書が提出された以上、上司と人事部長のみの相談で結論を出してしまった点に問題があると言わざるを得ない（3点）。当該事業場は常時雇用する労働者の数が200名であり、産業医が選任されている可能性が高いため、産業医や会社指定の医師の面談など、結果的に異動をさせないにしても手続きを踏む必要性があったといえる（3点）。また、異動させない場合に、休職等の措置を講じる必要があったのか否かについても、主治医に問い合わせを行うなど、会社がすべき手続きはあったといえる（2点）。以上を踏まえて、全体的な文章構成を2点で評価した。

②無断欠勤が懲戒事由であることは当然のことであり、指導自体は正当なものであったと評価する必要がある（3点）。もちろん、言い方や場面設定などで配慮する余地はあったと言えるが、これについて法的問題があったと捉えるか、なかったと捉えるかは、2013年10月に適応障害の診断書が出ていることとの絡みで慎重に検討する必要がある（5点）。以上を踏まえて、全体的な文章構成を2点で評価した。

③適応障害という病名上、職場環境から完全に離すことが有効という治療的意義（2点）と、それに対して休職中に米国での療養が必要なのか、社会的に妥当なのかという点に関する評価（2点）の比較考慮する必要がある。また、本人の申し出に対し、感情的になってしまった上司の言い方等にも一定の問題を認める（2点）。休職中の社員の療養専念義務と職場秩序を総合的に考え、自分なりの結論を下してもらいたい（2点）。

以上を踏まえて、全体的な文章構成を2点で評価した。

【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。

【模範解答（解説）】

問題2について

考えられる法的なリスクは

- ・労働災害申請
- ・その後の民事訴訟（いわゆる労災民訴）

が挙げられる。（各1点）

その上で、メンタルヘルス法主任者としては、業務上災害と認定されそうな事案であれば、企業としては職場復帰のために出来る限りの協力をすべきであるが、その一方で業務外（私傷病）と判断されそうな事案であれば、社則等に基づき、一般的な対応が求められるため、本事案を業務上、業務外のいずれの可能性が高いかを評価することは、その後の方策の分かれ道であり必須である（3点）。

このような事案が労災申請に民事訴訟に発展した場合の応訴の負担や他の従業員に与える影響と、このような状況で本人の希望通りの職場への異動を許容することでの企業秩序に与える影響などを的確に評価して欲しい（3点）。

以上の要素を盛り込んで、最終的には具体的な対策を自分なりの見解に基づいて記載すればよい。文章の説得力などを2点満点で評価した。（結論は説得的であれば何でもかまわない）

その他、採点基準以外にも、適宜、解答に則した的確な記述には1-2点の加点をしている。

尚、問題文では「2014年3月時点」でのメンタルヘルス法務主任者としての対応方法を聞くべきところ、誤植により「2013年4月時点」での対応方法と記載されておりました。多くの答えは、「2014年3月時点」の対応について解答されていましたが、何名か「2013年4月時点」の対応についての答えがありました。それに関しては、こちらのミスですので、2013年4月時点でのメンタルヘルス対策（例えば海外に営業所を置く企業のメンタルヘルス対策や異なる雇用形態の従業員がいるメンタルヘルス対策など）について採点をしました。

（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。

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（大阪会場用試験問題）

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。もともと、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。

もともと、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。もともと、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。

【模範解答】

1 小問1について

Aの甲社に対する民事上の請求としては、㊦自然退職の無効を理由とする雇用契約上の地位の確認請求、㊧平成26年2月1日以降の賃金請求、㊨安全配慮義務違反を理由とする損害賠償請求を行うことが考えられる。

2 小問2について

(1) 自然退職の無効を理由とする雇用契約上の地位の確認請求について (㊦)

ア 問題の所在

Aが雇用契約上の地位にあるためには、平成25年2月1日以降のAの休職に労働者災害補償保険法（以下「労災法」という）の業務起因性が認められ、その結果、就業規則上の私傷病の休職期間に関する規定が適用されず、自然退職が無効となる必要がある。

イ 業務起因性を判断するための基準

労災実務において、精神障害の業務起因性の判断は、「心理的負荷による精神障害の認定基準」（以下「認定基準」という）に基づいて行われている。

そして、認定基準の要件は、①対象疾病を発病していること、②対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること、③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ことの3つとなっている。

本件でも、かかる①～③の基準に従って、判断を行うべきである。

ウ 対象疾病を発病したこと（①）

Aは、平成23年10月と平成25年2月1日に「うつ病エピソード（F32）」との診断を受けていることから、対象疾病を発病していたことについては争いが無い。

もっとも、平成23年10月の「うつ病エピソード」と平成25年2月の「うつ病エピソード」との関係が問題となる。

この点、認定基準は、療養及び治ゆに関し、「通常就労が可能な状態で、精神障害の症状が現れなくなった又は安定した状態を示す「寛解」との診断がなされている場合には、投薬等を継続している場合であっても、通常は治ゆ（症状固定）の状態にあると考えられる。」「なお、対象疾病がいったん治ゆ（症状固定）した後において再びその利用が必要な状態が生じた場合は、新たな発病と取り扱い、改めて上記2の認定要件に基づき業務上外を判断する。」としている。

これを本件について見ると、Aは、平成23年10月に「うつ病エピソード」を発病したものの、平成24年9月には一旦丙メンタルクリニックの通院を終えている。また、Aの勤務態度には問題が無かった。とすれば、遅くとも平成24年9月以降、「通常就労が可能な状態で、精神障害の症状が現れなくなった又は安定した状態」となり、「いったん治ゆ（症状固定）」したと考えるべきである。

したがって、平成25年2月1日以降の休職の業務起因性は、同月に発病した「うつ病エピソード」（以下「本件精神障害」という）について検討すべきである。

以上により、Aは、平成25年2月に対象疾病である本件精神障害を発病したことから、要件①を充足する。

エ 対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること（②）

（ア）1年前の事情を考慮すべきか

Aが上司Bから実際にハラスメントを受けていたのは、平成23年4月から平成24年2月までとなっている。

そこで、平成25年2月の発病に関し、1年以上前の上司Bからのハラスメントを考慮すべきか。認定基準が「対象疾病の発病前おおむね6か月の間」としていることから問題となる。

この点、認定基準は、「いじめやセクシャルハラスメントのように、出来事が繰り返されるものについては、発病の6か月よりも前にそれが開始されている場合でも、発病前6か月以内の期間にも継続しているときには、開始時からのすべての行為を評価の対象とすること。」としている。

本件についてこれを見ると、たしかに、Aは平成24年3月の配置転換によって上司Bから実際にハラスメントを受けなくなったことから、形式的には、「発病前6か月以内の期間にも継続しているとき」には該当しないとも思える。

しかし、上司Bが平成23年4月から平成24年2月まで継続的に「俺の指導を本会社に伝えたらただではおかないぞ。」などと脅していたこと、Aは1か月に1回本社に出張に来た上司Bと会う度に緊張していたこと、平成25年1月15日に人事部長Dが上司BにAの名前を伝えていたこと、及び同日の夜に上司BからAの携帯電話に着信があったことに鑑みると、「発病前6か月以内の期間にも継続しているとき」と同視すべきである。

したがって、平成23年4月から平成24年2月までの上司Bのハラスメントも基礎事情とすべきである。

(イ) Aが受けた心理的負荷の強度

上司BのAに対するハラスメントは、認定基準の別表1に照らすと、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(項目29)に該当する。

そして、ハラスメントの内容、上司Bの体格、平成23年4月から平成24年2月まで10か月間継続していたこと、Aの前任者5名が全て半年以内に退職していること、及び平成25年1月15日の電話は上司Bからの脅迫であったと思われることなどを考慮すると、その心理的負荷の強度は「強」と評価すべきである。

(ウ) 小括

以上により、以上により、本件における出来事の心理的負荷の強度の総合評価は「強」となり、上記②の要件を充足する。

オ 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こと
(③)

(ア) 業務以外の心理的負荷

Aに業務以外の心理的負荷は認められない。

(イ) 個体側要因

平成23年10月1日に発病した「うつ病エピソード」を個体側要因として考慮すべきか問題となるも、業務上によって発病した精神障害であるから、個体側要因として検討する必要性は無い。

カ 結語

以上により、Aの休職には労災法上の業務起因性が認められることから、就業規則上における私傷病に関する休職規定の適用は無いため、自然退職は無効となり、雇用契約上の地位の確認請求は認められる。

(2) 平成25年2月1日以降の賃金請求 (㊦)

前述のとおり、甲社のAに対する自然退職の処置は無効であるから、Aは雇用契約上の地位にある。

そして、Aは、業務上の疾病である本件精神障害により労務の提供が社会通念上履行不能

となっていることから、民法 536 条 2 項本文により、自然退職の後も、甲社に対する賃金請求権を失わない。

したがって、A の甲社に対する平成 25 年 2 月 1 日以降の賃金請求は認められる。

（3）安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求について（㊦）

ア 甲社の安全配慮義務違反について

長時間労働の継続などにより疲労や心理的負荷等が過度に蓄積すると労働者の心身の健康を損なうおそれがあることは周知のところであり、うつ病エピソードの発病もその一態様である。

そうすると、使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負うと解するのが相当であり、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の右注意義務の内容に従って、その権限を行使すべきである（最高裁平成 12 年 3 月 24 日判決参照・労判 779 号 13 頁）。

また、安全配慮義務の前提として予見可能性が必要となる場合、使用者はうつ病の発病等の結果を生む原因となる危険な状態の発生自体を回避する必要があるといふべきである。つまり、労働者がうつ病エピソードの発病に至った事案において、事前に使用者側が当該労働者の具体的な健康状態の悪化を認識することが困難であったとしても、これを予見できなかったとは直ちにいえないのであって、当該労働者の健康状態の悪化を現に認識していたか、あるいは、それを現に認識していなかったとしても、就労環境等に照らし、労働者の健康状態が悪化するおそれがあることを容易に認識し得たというような場合には、結果の予見可能性が認められるものと解するのが相当である（東京高裁平成 21 年 7 月 28 日判決・労判 990 号 50 頁、福岡高裁平成 19 年 10 月 25 日判決・労判 955 号 59 頁）。

これを本件について見ると、上司 B からのハラスメントは、その過重性から、疲労や心理的負荷等が過度に蓄積させ、A の心身の健康を損なうおそれがあることは明らかであった。とすれば、甲社は、A の健康状態の悪化を認識することが困難であったとしても、A の受けた心理的負荷の強度に鑑み、A の健康状態が悪化するおそれがあることを容易に認識し得たのであるから、本件精神障害の発病という結果に対する予見可能性が認められる。

また、甲社は、上司 B がハラスメントを加えないよう適切な教育指導を行えば、A の心理的負荷等が過度に蓄積することを防止できた。

したがって、甲社は安全配慮義務に違反したといえる。

イ 相当因果関係について

法的な相当因果関係は、医学的・自然科学的証明ではなく、口頭弁論終結時の知見に照らして、A が業務によって受けた心理的負荷の強度、業務外の心理的負荷の強度、及び同人の

個体側要因の事情を総合検討し、同人の業務に社会通念上、本件精神障害の発病を生じさせる蓋然性を証明すれば足り、その証明の程度は、通常人が疑いを差し挟まない程度に真実性の確信を持ちうるものであることを必要とし、かつ、それで足りるというべきである。

これを本件について見ると、小問1で述べたとおり、Aが業務によって受けた心理的負荷の強度は強く、また、業務外の心理的負荷は存在しない。

以上により、甲社の安全配慮義務違反と本件精神障害の発病との相当因果関係が認められる。

ウ 結語

以上により、安全配慮義務違反に基づくAの甲社に対する損害賠償請求は認められる。

3 小問3について

小問1の請求が認められた場合と認められなかった場合で結論が異なるか問題となるが、小問1は国に対する請求であり、小問2は甲社に対する請求であるから、両者には法的に見ると何ら関係を無い。

もっとも、小問1の国に対する請求が認められれば、小問2の甲社に対する請求に対し、有力な証拠となり得ると思われる。