

【東京会場用試験問題】

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】

・以下の事例は、A社（食品製造会社）で起きた事例である。

A社は東京都に本社を置き、長野県と山口県に主要な工場、そして全国の主要都市に営業所を置く食品製造・販売業を営む会社である。

従業員数は全部で正社員600名、契約社員50名、パート200名の構成で、本社は200名の正社員と40名の契約社員が配属されている。

・2009年4月 Xは30歳の時に同業他社のB社より、職種に定めのない社員としてA社に中途入社した。Xは入社以降、常にA社本社で勤務をしている。XはB社では営業部に所属しており、成績はトップクラスで、A社にはいわゆるヘッドハンティングで入社した。A社との入社交渉に際しては、転職エージェントを介して、直接現場で営業活動をするのではなく、A社の社員に営業方法の指導をするトレーナーの役割を果たして欲しいと依頼をされていた。

なお、Xの待遇は、B社では主任（一般職）で残業代を含む年収が750万円であったが、A社に入社した際には課長（管理職）で年収930万円であった。

入社から3年間くらいは順調に成果を上げ、社内でも好評価を受け、年収も1,140万円まで増加した。

・2012年4月 A社はC社を買収することになり、営業職社員の数が1.4倍程度になったことから、トレーナーであるXの仕事も急増した。この頃から、毎日のように23時退社、24時帰宅、翌日は9時には出社という生活が続くようになった。

土日には、出勤はしなかったものの、自宅で研修用の資料を作成するなどしていた。

・2012年6月 めまいと耳鳴り、それに頭痛の症状が出現し、近所の〇〇総合病院の脳神経外科と耳鼻科を受診した。血液検査や脳CTスキャンなどの検査を受けたが、特に大きな異常はなかった。

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（東京会場用試験問題）

翌日には、上司の部長 Y にその経緯を報告すると共に、業務過多のため、人員を増やして欲しいと申し出た。同部長からは、症状は精神的なストレスによるものの可能性があるため、精神科・心療内科を受診することを指示され、併せて、これまで A 社で営業に従事してきた人材を定年後再雇用の嘱託社員として雇用することが約束された。

・2012年8月 再雇用の嘱託社員が勤務を始めたが、X との相性が悪く、一緒に仕事を始めて1ヵ月で、部長 Y に対して、「あんな頑固じいさんは役に立ちません。かえって仕事が増えて迷惑ですから、来月からはまた一人でやらせて下さい」と伝えるに至った。（実際に、当該嘱託社員は9月以降、他の部署に転属になった）

・2012年10月 通勤途中の電車内でめまいを起こして転倒した。救急車で病院に搬送されるも、特に検査所見上大きな異常はなく、精神科に転科となった。精神科の医師からは、過労とストレスが原因と言われ、「病名：自律神経失調症 上記疾病に付き、1ヵ月の自宅療養を要する」との診断書が提出された。

・2012年11月 診断書の療養期限が切れる頃に、Y 部長が X に病状確認と復帰の見込みを確認するため電話したが、留守番電話になってしまったため、コールバックが欲しい旨の伝言を残した。すると翌日、X から、以下の趣旨のメールが、Y 部長及び人事部長宛に送られた。

昨日、Y 部長から電話があったが、部長と話すとき会社のことを想起して具合が悪くなるので、しばらく電話をしないで欲しい。主治医からも、会社からの連絡は一切絶つように指導されている。

事務的な連絡は、必要最低限のことを人事部長からメールで入れておいて欲しい。

今回の事態は労災だと思っているので、療養中、及び復帰時の対応次第では、労災申請をするかもしれない。

・2013年10月 療養開始から1年が経過した。この間、X からは傷病手当金の申請書類が2-3ヵ月に1回まとめて送られてくる以外、特に連絡がなかった。就業規則上、私傷病の場合にはあと6ヵ月で復職出来なければ自動退職になることから、A 社人事部長は、今後の X への対応について悩んでいた。

なお、X は独身独居、両親と兄弟は北海道に在住している。また、A 社本社には内科の嘱託産業医が選任されているが、精神科の問題には詳しくないから対応できないと言っている。

【問題】

1. あなたが A 社本社所在地の労働基準監督署長であった場合、本件事案を業務上災害と認定するでしょうか。詳しい理由を付して述べてください。

2. あなたが、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。問 1 へのご自身の解答も踏まえ、A 社の法的リスクについても十分に検討したうえで、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 25 年 4 月

A（男性 23 歳）は、有名私立大学を優秀な成績で卒業し、保険会社である甲社に総合職の正社員として入社した。甲社は上場企業であり、社員数 3000 人程度の会社であった。

A は、生物学的には男性であり、他の男性社員と同様に、スーツにネクタイをしめた格好で甲社の業務に従事していたが、155 センチメートルと小柄で、内面的には女性として生きたいと考えており、自ら性同一性障害であると認識していた。

・平成 25 年 7 月

初任者研修を終えた A は、乙支店の営業部に配属された。営業部は、総合職で A の上司である男性 B、女性の一般職の C～E、その他 20 名の女性の派遣社員で構成されていた。

A の勤務態度に何ら問題は無く、人間関係面でもトラブルはなかった。仕事への意欲は充分にあり、営業での仕事を適切にこなし、顧客の評判も良かった。

・平成 25 年 11 月下旬

A は、上司 B を除いて全員が女性という職場環境の中で、自身が本当は女性であり、女性としての自分を受け入れて欲しいと強く考えるようになった。その一方で、本当のことを告白すると、性同一性障害に対する嫌悪感から、会社に居続け難くなると思うようになった。

こうした葛藤が高まり、男子トイレで、自身の右手首をカッターナイフで薄く傷つけるというリストカットを行った。そして偶然、上司 B が、A の自傷行為を目撃した。

その日、A は、上司 B に対し、自分が性同一性障害であること、男性社員の格好をして仕事をするのは本当の自分を隠しているようで辛いこと、業務中に女性社員と同じ格好で仕事をしたいことを告白した。

上司 B は非常に驚き、「人事部と相談するので待って欲しい」と伝えた。対して A は、

「溜まっていたものを伝えられたのですっきりしました」、と明るく笑いながら述べた。

・平成25年12月上旬

上司Bは、Aのリストカットについて乙支店の社員には知らせなかったが、今後のAへの対応について甲社人事部と協議を続けていた。しかし、前例が無いこともあり、苦慮していたところ、Aが業を煮やし、ある日、男性社員の格好では無く、スカートをはくなど女性社員の格好をして、出社した。

上司Bをはじめ、営業部の社員らは驚いた様子を隠さず、女性社員のうちで1番地位が高かった一般職Cは、Aに対して、営業部員全員の前で、「なに？きもちわるい〜」などと大声で述べ、他の女性社員に対し、「こんな変な人と働けないよね」、などと同意を求めた。

上司Bは、Aに対して、「ちょっと、こっちに来るように」、と述べて別室に連れて行き、「勝手なことをしてもらっては困る」、「君の行為は職場の秩序を害するものだ」、「人事部にも相談しているのに、これでは私のメンツは丸つぶれだ」、「お客さんにもそんな格好を見せられないだろう」、などと20分程度にわたって叱責した。

また、その日の夕方、一般職Cは、上司Bに対し、「気持ち悪いAさんと一緒に職場で働けないとみんな言っています。Aさんが服装を戻さないなら、みんなで営業部からの異動願いを出します」などと述べた。

にもかかわらず、Aは、その後も女性社員の格好をし続けた。なお、多少の違和感はあるものの、身長が低いこともあり、外形上はほぼ女性に見えた。

・平成25年12月下旬

午前中は眠そうにしていることが多くなった。Aの事情を理解していた一般職Dが心配して尋ねると、「最近ちょっと眠りが浅くて…」などと述べた。

・平成26年1月上旬

上司Bと人事部長EがAと面談した。その際、一般職Cの意向を伝え、「君が女性の服装での出社を止めてくれないと、営業部は崩壊してしまう」、「その服装を止められないなら、会社を辞めた方が良くないか？」などと述べた。

Aは、業務は円滑にこなしており、服装以外に何ら問題が無いことから、「外資系の会社などでは、性同一性障害の社員がカミングアウトして、本来の性に合った服装で出社することを認めています。この機会に、甲社もそのようなセクシャル・マイノリティに開かれた会社が変わっていくべきです」、と述べた。

すると、上司Bと人事部長Eは、「それならもう辞めてもらうしかありませんね」、などと述べ、退職勧奨した。

・平成26年1月中旬

Aは、職場で時折落ち込んだ様子を見せるようになり、社員食堂でも食事を残すことが多くなった。

また、Aの趣味は映画鑑賞であったため、一般職Dが気を紛らわせるために映画鑑賞にさそったところ、「最近体がだるいので行きたくない」などと述べていた。しかし、最終的には共に映画鑑賞に出かけ、楽しそうに映画を見ていた。

・平成26年2月1日

近所の内科を受診し、「自律神経失調症 休業1か月を要する」と診断されたことから、甲社に対し、その旨の診断書を提出し、休職を開始した。

・平成26年2月28日

甲社は、Aに対して、職場でのリストカットによって職場秩序を混乱させたとして、解雇予告手当を支払った上で、解雇を通知した。Aは、人事部長Eに解雇の撤回を求めたが、同部長は、「決定事項なので変えられない」と述べて撤回を拒否した。なお、Aの給料は有給休暇等を考慮して平成26年2月分まで支払われた。

上記解雇後、Aの症状は一気に悪化した。自宅で部屋に引きこもり、部屋の外に出てきても黙って下を向いていることが多くなった。同じ服を着続け、身だしなみに無頓着となった。笑うことも殆ど無くなり、家族が映画鑑賞に誘っても、応じなくなった。一般職Dに対しても、電話で、「私なんか生きていても仕方ない」などと述べた。

・平成26年3月14日

自宅において縊死を図った。発見が早く、一命を取り留めたが、低酸素脳症となり、今後、意識が回復する見込みは無い。

【問題】

1. Aは、甲社を被告として、丙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は甲社に対してどのような法的根拠で何を請求できるでしょうか。なお、Aには成年後見人が選任されており、全ての法的な手続は、成年後見人が代理しています。

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、丁労働基準監督署長に対し、休業補償給付の請求を行いました。仮に丁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、丙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述べて下さい。