

【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 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】

・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。

【模範解答（解説）】

小問1について

心理的負荷による精神障害の労災認定基準（平成23年12月）についての保運質的な理解を問う問題である。

労災認定に関しては、認定要件に則し、具体的に検討していくことが求められている。そこで、以下の認定要件について、きちんと列挙できている答案に対し、それぞれ2点ずつ（計6点）を与えた。

- 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は認められないこと。

次に、上記の認定要件に対し、具体的な事例の当てはめが出来ているかについて、評価した。

1 対象疾病について（3点）

本問では、医師による診断書としては「自律神経失調症」という病名しか示されておらず、この病名では、直ちに労災認定の対象となる ICD-10 第5章「精神および行動の障害」に分類される精神障害には該当しない点に注目が必要である。しかしながら、「部長と話すとき社長のことを想起して具合が悪くなる」、「主治医からも、会社からの連絡は一切絶つようと指導されている」等の記載から、労災認定の対象となる疾病を発症している可能性に触れられれば良質な解答と言える。

2 業務による強い心理的負荷について（5点）

本問では、2012年6月頃の発症、遅くとも2012年10月には発症していたと認められるものであるから、基本的には本問に記載されている2012年4月以降の出来事を正確に評価する必要がある。仕事量の変化を生じさせる出来事、1ヵ月に80時間以上の時間外労働、2

週間以上の連続勤務、達成困難なノルマなどの出来事について、本問の事情を具体的にどのように当てはめるかがポイントである。また、会社側も人員補充をしたものの、本人が「来月からはまた一人でやらせて下さい」と申し出た事実についての評価も必要不可欠である。

3業務以外の心理的負荷及び個体側要因（2点）

本問では業務以外の心理的負荷については記載がないが、Xがいわゆるヘッドハンティングで就職してきたこと、入社から3年くらいはきちんとした業績を残し、着実に昇給してきたこと等の具体的な事実から、個体要因を否定する必要がある。

以上の要素を盛り込んで、最終的には業務上外の判断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4点満点で評価した。（結論はどちらでも説得的であれば加点した）

#### 小問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2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。問題1との解答の整合性も含め、大まかな方針について3点で評価した。

また、このような事案が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、食品製造・販売会社としてのイメージダウンなどの間接的な影響を踏まえて助言でいっているかどうかについても2点で評価した。

その上で、具体的な対応については、就業規則上の私傷病による休職期限まで、残り6ヵ月も時間が残されていることから、この時間をどのように活用するのが大きなポイントとなる。現状においては、事務的な必要最低限の連絡と、時折送られてくる傷病手当金の申請書類くらいしか本人との接点が無く、会社側がXの病状を正確に把握できていない点に大きな問題がある。会社がどのように病状を把握するか（家族の協力、産業医の活用等を含めて）、そして具体的にどのような対応をとるのかについて7点で評価した。

以上の要素をもとに、文章の説得力などを4点満点で評価した。

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。

(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ようになるようになった。

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つて欲しい」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、入社した。

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になっていくべきです」、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、職場でのリストラ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。

#### 【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、①解雇無効を理由とする雇用契約上の地位の確認請求、②平成26年3月1日以降の賃金請求、③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) 解雇無効を理由とする雇用契約上の地位の確認請求 (①)

#### ア 問題の所在

Aに雇用契約上の地位が認められるためには、甲社による解雇が、労基法19条1項の解雇制限によって、無効となる必要がある。

そして、労基法19条1項は、「業務上…疾病にかかり」と規定するところ、かかる「業務上」とは労働者災害補償保険法（以下「労災法」という）の業務起因性と同視することが出来る。

そこで、Aの平成26年2月1日以降の休職に、労災法上の業務起因性が認められるか問題となる。

#### イ 業務起因性を判断するための基準について

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）

##### （ア）疾病名について

本件は、平成26年2月1日に近所の内科において「自律神経失調症」との診断を受けたのみであり、精神障害の疾病名が判然としない。

この点、認定基準は、治療歴の無い事案について、「主治医意見や診療録等が得られず発病の有無の判断も困難となるが、この場合にはうつ病エピソードのように症状に周囲が気づきにくい精神障害もあることに留意しつつ関係者からの聴取内容等を医学的に慎重に検討し、診断ガイドラインに示されている診断基準を満たす事実が認められる場合又は種々の状況から診断基準を満たすと医学的に推定される場合には、当該疾患名の精神障害が発病したものとして取り扱う。」としている。

これを本件について見ると、Aは平成25年12月下旬から不眠を訴え、平成26年1月中旬に抑うつ、易疲労感、及び食欲減退が認められるものの、興味と喜びの喪失は外形上は認められなかったと思われる。

その後、平成26年2月1日には「自律神経失調症」との診断を受けていることから、上記各症状は徐々に悪化していたと思われる。

平成26年2月28日の解雇後、症状が一気に悪化し、抑うつ気分、興味と喜びの喪失、活動性の減退による易疲労感の増大、及び将来に対する希望の無い悲観的な見方が認められ、かかる症状は以降継続していたと思われる。

かかる症状経過をICD-10に当てはめた場合、遅くとも平成26年3月14日の自殺未遂の時点においては、ICD-10における「うつ病エピソード」の典型的な抑うつエピソードであ



る抑うつ気分、興味と喜びの喪失、及び活動性の減退による易疲労感の増大が認められ、加えて、一般的な症状である睡眠障害、食欲不振、将来に対する希望の無い悲観的な見方が認められると医学的に推定できる。

したがって、AはICD-10における「うつ病エピソード」（F32）（以下「本件精神障害」という）を発病したと取り扱うべきである。

（イ）発病時期について

では、本件精神障害はいつ発病したと取り扱うべきであろうか。

この点、認定基準は、「強い心理的負荷と認められる出来事の前と後の両方に発病の兆候と理解し得る言動があるものの、どの段階で診断基準を満たしたのかの特定が困難な場合には、出来事の後に発病したものと取り扱う。」としている。

本件についてこれを見ると、Aの症状は、平成26年1月上旬の退職勧奨や同年2月28日の解雇という「強い心理的負荷と認められる出来事の前と後の両方に発病の兆候と理解し得る言動がある」ものの、「どの段階で診断基準を満たしたのかの特定が困難な場合に該当することから、「出来事の後」、すなわち、同日の解雇の後に発病したと取り扱うべきである。

（ウ）小括

以上により、Aは、平成26年2月28日に本件精神障害を発病したことから、上記①の要件を充足する。

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）カミングアウト後の上司Bによる叱責

Aは、平成25年12月上旬のカミングアウト後、上司Bから、別室において、「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を受けた。また、一般職Cから、営業部員全員の前で、「なに。きもちわるい～。」「こんな変な人と働けないよね。」という発言を受けた。

かかる出来事は、認定基準の別表1に照らすと、「上司とのトラブルがあった」（項目30）に該当しないしは類推することができる。

また、上司Bの叱責は、たしかに不適切な側面も否定出来ないが、人事部と調整中にAがいきなり女性の格好で来たこと、個室での叱責であること、時間も20分程度と長時間とはいえないなども考慮すると、未だ、業務指導の範囲を逸脱しているとは言い難い。

一般職Cの発言も、たしかに不適切であるものの、Aがいきなり女性の格好で来たことに鑑みると、人格を攻撃したとまでは評価できない。

したがって、心理的負荷の強度は「中」であるといえる。

（イ）退職勧奨について

Aは、平成26年1月上旬に上司B及び人事部長Eから、女性の格好で出社し続ける限り、「それならもう辞めてもらうしかありませんね。」などと言われ、退職勧奨を受けた。また、甲社は、かかる退職勧奨の後、平成26年2月28日には職場でのリストラットによって職場秩序を混乱させたとして解雇した。

かかる出来事は、認定基準の別表1に照らすと、「退職を強要された」に該当する。

そして、リストラットの事実は上司Bを除いた乙支店の社員には一切知られていなかったこと、その結果解雇理由は正当性を欠くこと、撤回を求めても認められなかったこと、解雇の背景には性同一性障害に対する無理解が存在すると思われることに鑑みると、「強」となる具体例である「突然解雇の通告を受け、何ら理由が説明されることなく、説明を求めても応じられず、撤回されることもなかった」と同視できる。

したがって、心理的負荷の強度は「強」であるといえる。

(ウ)小括

以上により、本件における出来事の心理的負荷の強度は、「中」と「強」であるから、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

Aは性同一性障害(F64)であったと思われ、かつ、平成25年11月下旬には職場においてリストラットを行っている。そこで、かかる個体側要因によって本件精神障害を発病したか否かが問題となる。

この点、認定基準は、個体側要因の評価について、「業務以外の…個体側要因は認められるものの、個体側要因によって発病したことが医学的に明らかであると判断できない場合」には、上記③の要件をみたすとしている。

本件についてこれを見ると性同一性障害と本件精神障害との関係や、性同一性障害と自殺未遂との医学的な関係は、明らかとなっていない。

したがって、性同一性障害によって本件精神障害を発病したことが医学的には明らかでは無いから、上記③の要件を充足する。

カ結論

以上により、労基法19条1項により解雇が無効となるため、解雇無効を理由とする雇用契約上の地位の確認請求は認められる。

なお、解雇の有効性に関し解雇権濫用法理の適用があるか問題となるも、リストラットの事実が上司B以外の乙支店の社員に知られていないこと、対内的な業務への配置転換等の代替手段が一切とられていないこと、及び性同一性障害などのセクシャルマイノリティの

存在を尊重すべきことを踏まえると、解雇権の濫用として解雇が無効となるため、結論を左右しない。

（2）平成26年3月1日以降の賃金請求（㊟）

前述のとおり、甲社のAに対する解雇は無効であるから、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1項本文により、解雇後も、甲社に対する賃金請求件を失わない。

したがって、Aの甲社に対する平成26年3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、うつ病の発病によって自殺未遂すること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所、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うべきである。つまり、労働者が自殺未遂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や一般職Cとのトラブルや甲社による退職勧奨は、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、自殺未遂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 が平成 25 年 11 月下旬に A のリストラットを目撃した時点において、産業保健スタッフ等と協議し、A に対するカウンセリングを実施することなどを通じて、A の心理的負荷等が過度に蓄積することを防止できた。その後も、甲社は、直ちに退職勧奨を行って解雇するのではなく、対内的な業務を行う部署への配置転換や休職等の代替的な手段により、A の心理的負荷等が過度に蓄積することを防止できたといえる。

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、自殺未遂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。

もっとも、A の個体側要因が A の本件精神障害の発病に与えた影響について、認定基準の判断手法を民事上の相当因果関係にそのまま流用しても良いかが問題となる。

この点確かに、認定基準の個体側要因に関する要件は、労働者と遺族を保護するという観点から請求人側に有利な要件となっており、損害の公平な分担を趣旨とする損害賠償請求には及ばないとする見解もある。

しかし、A が受けた心理的負荷の強度が、社会通念に照らしても、うつ病エピソードを発病するだけの強度を有している以上、個体側要因は、過失相殺の問題として考慮すれば足り、相当因果関係において論じる必要性は無い。

以上により、甲社の安全配慮義務違反と A の自殺未遂との相当因果関係が認められる。

#### ウ 過失相殺について

A が性同一性障害であった事情を過失相殺として斟酌し、損害額を減額すべきかが問題となる。

性同一性障害は、性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律が制定されるなど社会的に認知されており、外資の会社では、性同一性障害の社員を積極的に登用する会社も存在する。

すると、性同一性障害という事実は、ある業務に従事する特定の労働者の性格が同種の業務に従事する労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものではなく、その性格及びこれに基づく業務遂行の態様等が業務の過重負担に起因して当該労働者に生じた損害の発生又は拡大に寄与したとしても、そのような事態は使用者として予想すべきものであることから、過失相殺の事由として斟酌すべきでは無い。

エ 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

甲社に対する民事訴訟は、丁労働基準監督署長に対する休業補償給付の請求とは別個の手続であるから、原則として、影響を与えない。

もっとも、認定基準の内容には医学的な合理性があること、及び業務上決定のために事実調査や専門医による判断も行われていることから、民事訴訟における有力な証拠になると思われる。