

○第3期メンタルヘルス法務主任者資格認定試験

[応用問題]

2015.6.28

次の事例を読み、以下の問いに答えて下さい。

解答は別紙解答用紙に記載して下さい。※問題用紙は回収しません。

1 Xは、公立大学法学部を卒業したA年に、労働者の健康に関する公益事業を営む財団（正規職員数30名、非正規職員数30名）であるYに採用された。採用に際しては、体力測定と、心理検査項目を含む一般職業適性検査が行われた。入職後、Xは、労働者の健康のためになる提案が受け容れられない、職員が目的意識を持っていきいきと働いていないなど、その組織運営や職場風土のあり方に疑問を感じ、上司に直接に、あるいは会議の席などでたびたび問題点を訴えた。しかし、「うちにはうちのルールややり方がある。郷に入れば郷に従え」、と言われるばかりで改善しないまま、周囲の職員との関係も疎遠な状態に陥っていった。

2 この頃から、Yとの業務委託契約・個人情報管理契約に基づき、X自身の希望でカウンセリングを開始した社外の産業カウンセラーは、以下のような個人履歴情報を得ていた（この情報は、A+6年3月頃、H総務課長から当該カウンセラーへの提供要請を受け、その代わりに、本人同意なく産業医Iに伝達された）。

幼年時代の母親の接し方などが背景にあって、社会的なコミュニケーション・スキルの習得が充分にかなわず、周囲になじみにくくなった。本人としては他者と仲良くしたい気持ちはあるが、各ライフステージに必要な人との関わりを充分に持てず、保育園から中学時代まで、いじめられたり疎外されたりして来た。自分が好きになる女性と交際できた記憶もない。精神的に鬱屈し、動物虐待や自分より立場の弱い者をいじめたこともある。友人とも対等な関係性をとりにくく、ごく少数を除き、関係が長続き

しなかった。学力は比較的高く、高校生時代の模擬試験での偏差値は60～70程度を維持していたが、努力に見合う成績は得られず、特に理数系の難解な応用問題を苦手としていた。高校3年生の時に100日ほど不登校となり、成績も下降した。大学受験では希望先に合格できず、不全感を抱えたまま大学生活を過ごした。

国家公務員I種試験に合格して任官したいという希望があったが、それは叶わず、大学卒業後行政の関係団体であるYに就職した。(以上、本人談)

3 Y自体は、補助金と自主事業で成り立っており、行政の方針で予算額が左右されるうえ、種々の規制や前例があって、創造的な業務をするうえで制約が多かった。Xの業務上の成績は、「中」から「中の上」のことが多かった。仕事自体は精力的にこなし、他者には困難な高度な作業を高い完成度でこなしたり、斬新な企画アイデアを複数提案したりする一方、連続してケアレス・ミスを犯すことがあること、文章や話し言葉がやや難解かつ冗長で、本人の仕事ぶりについて、周囲の理解を充分得られていないことなどが評価の背景にあった。法定時間外労働は、入職以来、おおむね60時間/月程度で推移した。

4 **A+3年4月**に、Yが全職員対象に独自にストレス・チェックを実施したところ、職員全体では、さほど高ストレスにはなっていなかったが、Xは高ストレスとの結果が出た。なお、この頃、XはKと再婚した。

5 **A+4年4月**に、新任の上司B課長が赴任して来た。もともとアマチュアのスポーツ選手で、威圧的に部下に接し、部門の管理をする傾向があり、Xに対しても早くから反抗的な人物とみなし、すれ違う際Xが挨拶をしても無視する、Xも無視するようになるとE部長に苦情を伝える、出張届などの書類について細かい指摘をして受理しない、本人に届くFAXや社内メールをことさらに監視する、自宅に電話をかけて不条理な理由でどなるなどの行動に出るようになった。

X 以外でも、同人に従順な態度をとる職員以外には厳しく接し、約 2 年間の勤務期間内に 7 名の部下のうち若手女性スタッフ 3 名が特に私的な都合なく退職するなどした。

6 X に対する態度は時を追うごとに厳しくなり、特に飲み会や休憩の時間に、「組織になじめない奴には辞めてもらった方が良い」、「こんな奴と結婚する女の気がしれない」などの発言をした。X の同僚である C 課員や D 課員も B 課長との関係が悪化し、同年 4 月 (**A+4 年 10 月**) のストレス・チェックでは、X 自身のストレスは最高レベル、B 課長が管理する X の所属部門のストレス度数の平均も高い値を記録した。X のほか C 課員も、F 理事長に苦情を伝えたり、B 課長本人に厳しい態度で臨むようになってきたりしたが、B 課長の行動はおさまらず、**A+4 年 12 月**の人事評価会議でも、「うちのためにならないので、X や C 課員にはなるべく早く辞めてもらいたい」などの発言を繰り返したほか、定例の昇進時期が近づくと、団体幹部や、X の人事に関わる人物に悪評を個別に伝達していった。内容的には、業務上の態度やミスに関するものや、X の女性関係の噂などが中心で、優れた点を肯定的に捉えた意見は皆無だった。もともと、X の周囲には、X の仕事ぶりやまじめな人柄を評価する職員もおり、人事・総務部門にも B 課長の管理の行き過ぎを指摘する者がいた。団体の最高責任者である F 理事長は、X 本人と (X に比較的好意的な) E 部長からの申出を受け、事情の概要を承知していたが、B 課長のそれまでの Y への貢献や F 理事長との個人的な信頼関係を考慮し、また、問題の性質上、事実関係を慎重に確認する必要があると考え、積極的な対応はとらなかった。

7 こうした条件下、X は Y からの転職を考え、**A+4 年 10 月ころ**から税理士資格をとろうとして深夜 1 時ころまで受験勉強をするようになり、1 日の睡眠時間が 4~5 時間程度になった。疲労とストレスが蓄積する中で、仕事上以前に増してミスが目立つようになったほか、職場で親しくしていた女性に近づこうとして関係がこじれ、その女性から法人総務部宛に X を処罰するよう求める内容のメールが送信された。

8 以上の経過を経て、A+5年3月、Yは、「周囲の職員らの業務に支障を来すなど、その言動により職場秩序を乱した場合」、及び「疾病り患により療養の必要があると法人が認めた場合」に休職を命じる旨の法人就業規則規定に基づき、休職を命じた。

9 Xは、出勤の必要はなくなったものの、それまでの経緯が走馬灯のように思い起こされ、倦怠感の継続、頻尿、皮膚の赤みなどの諸症状を訴えるようになって心療内科を受診した。すると、G医師より抑うつ状態との診断書が発行されたため、会社に提出して休養加療を続けた。A+5年10月には、G医師が、「不安障害 業務上の理由が発症の原因と考えられ、職場から離れての休養加療を要する」との診断書を発行し、Xを通じて会社に提出されたが、翌A+6年2月には、「精神疾患はおおむね寛解状態にあり、復職可と認める。ただし、職場で本人が働き易い環境調整が必要」との診断書が発行された。

10 XがこれをYに提出したところ、産業医Iによる面談が行われたが、Yへの不満を示す発言が多かったことと、復帰への不安が示されたため、時期尚早と判断した。その2か月後（A+6年4月頃）、再度の面談の際、仕事への不安は示されなかったため産業医Iが復職可と判断し、Yもそれを認めたが、「疾病休職者の復職の方法については、産業医の意見を踏まえ、法人が決定する」との就業規則規定を根拠として、向こう3カ月間は所定時間の半分の軽減勤務として、その間の業務内容は軽作業、賃金は半額とし、休職期間が半分進行する（：2日に1日進行する）扱いとした。しかし、Xはその作業に興味を持たず、社内で税理士試験のための受検勉強をしていたところ、A+6年7月に本人同意なく軽減勤務期間を2か月延長され、休職期間が進行した。この措置に怒りを覚えたXは、同年9月ころに至り、上司のB課長及びH総務課長に苦情を述べたところ、B課長が「そもそも君は問題社員だという自覚が必要だ」などと発言し、再び種々の心身症状や精神症状が現れ、完全な欠勤状態に至った。

1 1 A+6年10月、X本人からそれまでの経過を聴いたG医師はYの対応に強く問題を感じ、「不安障害、うつ病 勤務先の問題で症状が再発したため、当分の間休養加療を要する。職場による復職支援と真摯な配慮を要する」との診断書を発行した。その頃からXは転職活動を始め、1か月後のA+6年11月頃、飲食・サービスを業とする民間企業に採用されそうになったが、身辺調査が行われ、同僚Jが、秩序違反と病気療養のため休職中である旨を伝えたところ、採用には至らなかった。

1 2 A+7年1月、Yは就業規則で保障された1年6か月の私傷病休職期間の満了が近づいたとして、本人に主治医の見解を聞くよう求めたが、「今訊いても無駄だと思う」として拒まれたため、産業医Iから直接G医師に連絡したところ、「会社の対応の問題で精神疾患が発症し、快復に向かっていたのに悪化した。主治医として、今の段階で復帰できるとは言えない。診断名は、不安障害、うつ病である」旨が回答された。産業医Iがその後の連携と情報交換を求めたところ、本人同意がないことと法律上の守秘義務を理由に（全面的に）拒否された。

1 3 Yは、産業医Iを含めた関係者での協議をふまえ、休職期間を2か月延長した。その期間満了直前のA+7年3月、「症状改善により復職可と認める。ただし、過度なストレスを与えないよう、職場での慎重な配慮が必要」とのG医師の診断書を提出し、Xから復職が希望された。しかし、YがXを受け入れる部署を探してもみつからなかったため、復職を拒否し、休職期間満了による自然退職として会社都合扱いで離職させた。

1 4 なお、Xが欠勤、休職または半休職状態にあったA+5年3月～A+6年4月、A+6年4月から同年9月（「半」休職状態）、同年9月からA+7年3月の間、欠勤または休職期間中は、傷病手当金等が支給されていたが無給、半休職状態は、所定賃金の半額しか支給されていなかった。

(イベント時系列一覧)

<u>A+3年4月</u>	Yによるストレス・チェックで、Xは高ストレスとの結果が出た。
<u>A+4年4月</u>	B課長が、Xの上司として赴任し、Xに対して厳しい態度をとるようになった。
<u>A+4年10月</u>	ストレス・チェックで、B課長の管理部門のストレス度数が高い値を示し、X自身のストレスは最高レベルとなった。この頃から、Xは転職のため税理士資格をとろうとして、睡眠時間が4~5時間/日となり、仕事上ミスが目立つようになった。また、職場の女性との関係がこじれ、総務部あてに苦情メールが送られた。
<u>A+4年12月</u>	B課長が人事評価会議で、Xや同僚のC部員について、退職を促すべきとの発言をしたほか、以後、彼らの人事に関わる人物に悪評をまき始めた。
<u>A+5年3月</u>	就業規則の定めに照らし、職場秩序を乱したことと、病気療養の必要の2つを根拠に、休職が命じられた。
<u>A+5年10月</u>	心療内科専門のG医師が、業務上り患した不安障害により休養加療を要する旨の診断書を発行した。
<u>A+6年2月</u>	G医師が、おおむね寛解状態にあり復職可能だが、職場の配慮が必要な旨の診断書を発行したため、職場に提出して復職を求めたが、産業医Iによる面談が実施され、時期尚早として拒否された。

<p><u>A+6年4月頃</u></p>	<p>産業医 I の判断に基づき復職が認められたが、向こう3か月は軽作業で賃金は半額、休職期間は半分進行する扱いとされた。しかし、X はその作業に関心を持たず、おおむね税理士資格試験のための受験勉強をしていた。</p>
<p><u>A+6年7月</u></p>	<p>本人同意なく軽減勤務期間が2か月延長された。これに怒りを感じた X が同年9月頃に至って B 課と H 総務課長に苦情を述べたところ、B 課長より問題社員などと言われ、種々の心身症状や精神症状が現れ、完全な欠勤状態に至った。</p>
<p><u>A+6年10月</u></p>	<p>G 医師が、勤務先の問題による不安障害等の再発のため、休養加療と職場側の真摯な配慮を求める旨の診断書を発行した。</p>
<p><u>A+6年11月頃</u></p>	<p>X の転職先が決まりそうになったが、身辺調査により、不採用とした。</p>
<p><u>A+7年1月</u></p>	<p>Y は、休職期間満了が近いとして、X に対して、現状に関する主治医 (G 医師) の見解をきくよう求めたが拒まれた。産業医 I からの連絡に対し、業務上の増悪であること、現段階で復職可とは言えないと回答された。そこで、休職期間を2か月延長した。</p>
<p><u>A+7年3月</u></p>	<p>G 医師が復職可能の診断書を発行し、X も復職を希望したが、X を受け入れられる部署が見つからなかったため、休職期間満了による自然退職となった。</p>

**【設問】 ※解答は解答用紙へ記載して下さい。問題用紙は回収しません。**

(1) X が Y を相手方として訴訟を提起するとすれば、雇用契約上の地位確認請求のほかに、どのような請求が考えられるか。また、それら(地位確認請求を含む)はどのような判決を招くと考えられるか。論拠(根拠となる条文、判例、行政解釈など)と共に具体的に述べて下さい(配点15)。

(2) 事例中の以下の点に法律上の問題はあるか、その根拠と共に述べて下さい(配点各4:合計52)。

- ①Y が採用時に体力測定や心理検査を含む一般職業適性検査を実施したこと。
- ②Y で勤務する社外カウンセラーが、H 総務課長より、同人が持つ X の個人履歴情報を提供するよう要請を受け、その代わりに、本人同意なく産業医 I に伝達したこと。
- ③上司 B 課長が、飲み会や休憩の時間に、X に対して「組織になじめない奴には辞めてもらった方が良い」、「こんな奴と結婚する女の気がしれない」などの発言をしたこと。
- ④上司 B 課長が、A+4年12月の人事評価会議で、「うちのためにならないので、X や C 課員にはなるべく早く辞めてもらいたい」などの発言を繰り返したこと。
- ⑤上司 B 課長が、定例の昇進時期が近づいた頃、団体幹部や、X の人事に関わる人物に対して、業務上の態度やミス、本人の女性関係の噂などに関する悪評を個別に伝達していったこと。
- ⑥Y の F 理事長が、積極的な対応をとらなかったこと。
- ⑦A+5年3月、Y が、職場秩序違反と病氣療養の必要を根拠に X に休職を命じたこと。
- ⑧A+6年2月、主治医の復職可の診断と本人希望を斥けて、産業医 I の判断により復職を拒否したこと。
- ⑨A+6年4月頃、Y が X の復職を認めつつ、向こう3カ月間は所定時間の半分の軽減勤務として、その間の業務内容は軽作業、賃金は半額とし、休職期間が半分進行する扱いとしたこと。



- ⑩A+6年7月、Yが本人同意なくXの軽減勤務期間を2か月延長し、休職期間（のカウント）を進行させたこと。
- ⑪Xの転職希望先が行った身辺調査に際して、同僚Jが、秩序違反と病気療養のため休職中である旨を調査担当者に伝えたこと。
- ⑫A+7年1月頃、産業医IからX本人の同意なく直接G医師に連絡したところ、同医師が、「会社の対応の問題で精神疾患が発症し、快復に向かっていたのに悪化した。・・・診断名は、不安障害、うつ病である」旨を回答したこと。
- ⑬同じく、産業医IがG医師に対して、その後の連携と情報交換を求めたところ、同医師が、本人同意がないことと法律上の守秘義務を理由に（全面的に）拒否したこと。

（3）この事例を客観的にみた場合、どのような特性の人物が、どのような状況を作ってしまったと考えられますか（例：発達障害の労働者が、顧客とのコミュニケーションを行うことができず、かつ周囲の労働者にも陰性感情をもたらし、自身もうつ症状に陥ったと考えられる等）（配点6）。

（4）あなたがYの人事労務部員兼メンタルヘルス法務主任者の立場であれば、どの時点でどのような対応をとりますか。できる限り理由を付して述べて下さい（配点6）。

（5）XがYの退職後に利用できる可能性のある社会保障・福祉制度には、どのようなものがあるでしょうか（配点6）。

（計5問）

**※解答はクリアファイルに入れて提出となります。**

問題用紙は回収いたしません。

途中退室される方は手をあげてお知らせください。