

## ○第4期メンタルヘルス法務主任者資格認定試験

### [応用問題]

次の事例を読み、以下の問いに答えて下さい。設問は4つです。

解答は別紙解答用紙に記載して下さい。

#### **Z年3月**

Xは、大学の文系学部を卒業し、同年4月、大手企業グループの中の販売会社であるY社に有期社員として入社し、3カ月の期間雇用を経て、7月から正社員として採用された。雇用契約に職種限定は設けられなかった。

Y社を含む企業グループは、著名な創業者を冠として高いブランド力を誇っていた(Xもそのブランド力を魅力に感じて入社した経緯があった)が、Z-5年頃からグループ全体の業績が悪化し、グループ本部の方針として、Y社には特に厳しい業績ノルマが課せられていた。

Y社は、Z-3年から人事制度を刷新し、①新規採用の際には最初の3カ月間を試用期間ではなく有期契約(試用契約)として、そこで職務や会社への適応性をみてから正社員として採用する方針を採っていた。その間に②興信所を活用して過去の素行などの調査を行うとともに、正社員として採用する際には、過去3年間の健康保険利用歴も提出させていた。この方針の採用後、実際に有期契約者の10分の1程度が正社員として再雇用されなくなっていた。

また、成果主義の徹底のためとして、③外勤営業職のうち、希望者には労基法上の事業場外みなし制度を適用し、年収600万円以上を保障する代わりに原則として労働時間管理は行わず、時間外休日手当も支払わず、一定のノルマを課す制度(特別営業社員制度)が設けられた。社内では、この制度の適用を受けることが営業社員としてのステータスとみられるようになっていた。

Xは、新入社員研修の終了後、営業1課に配属となり、上司の指導の下でルート営業に従事し、通常の労働時間管理も行われていた。同人には、性格的に内向的でやや神経質なところがあり、大学時代に友人との人間関係に悩み、適応障害と診断されたことがあったが軽快し、仕事にはまじめに取り組んでいた。Xの当時の直属の上司である主任Aは、温和な性格で、Xはその指導の下で営業の業務に次第に慣れて、営業部の同期社員の中で平均的な営業成績を上げていた。

#### **Z+2年9月**

Xは、自ら望んで特別営業社員となった。丁度この頃、社内でも厳しい指導をすることで知られている主任BがXの直属の上司となった。Bは、Xに対しても他の社員に対するのと同様に厳しい指導をした。特別営業社員となったこともあり、Xの担当する営業の業

務内容がルート営業から新規の顧客開拓にシフトしたが、Xは営業成績を上げることができず、Bの指導も更に厳しくなっていた。

Xは、Bの指導を受けながら新規開拓営業に従事し、催事のための休日出勤もこなし、労働時間管理はされていなかったが、実際には毎月80時間程度の（法定）時間外休日労働を行うようになった。このような時間外休日労働は、おおむねXが欠勤を続けるようになるひと月前頃まで続いた。

Bは、最初のうちは、新規開拓の方法についてXに対して具体的なアドバイスを行い、職場の懇親会でも「最初のうちは要領が分からないから成績も上がらないもんだ。これからはがんばれ」等と声をかけていたが、いつまでたっても成績が上がらないため、毎日の日報の提出時、個室に呼んで、「特別営業社員のくせに、まだ、こんな成績なのか。しっかりしろ!」、「俺が教えてやったことを聞いてないのか!」等と1時間以上にわたり、強い口調で叱責するようになった。

こうしてXは徐々に元気をなくし、上司や同僚と同席する懇親会にも参加しなくなっていった。

なお、Zの同僚の営業社員は、時間外休日労働をしていたが、平均して30時間程度にとどまっていたメンタルヘルス不調に至る者は少なく、1か月以上休職する者の割合は全体の1%程度にとどまっていた。

#### **Z+3年3月**

Yは、この頃、嘱託産業医Gを業務委託契約で選任しており、④同人に法定のストレスチェックの実施者となるよう求めたが断られたため解任し、新たに専属産業医Hを雇した。

その産業医Hを実施者としてストレスチェックが実施され、Xは高ストレスの基準を充たした。しかし、特別営業社員のポストやYでの雇用自体を失うことを恐れ、面接指導の申出を行わなかったところ、⑤Hはそれ以上に申出の勧奨などは行わず、Yに事情を伝えることもしなかった。

#### **Z+3年9月頃**

Xは、Bから指示された客先とのアポイントを忘れてしまい、重要な商談が流れてしまう重大なミスをしてしまった。⑥その日に限り、Bは、Xに対して、「お前は、いくら言ってもダメなやつだ。もう辞めた方が会社のためになる」等と他の社員のいる前で発言し、以後、Xとすれ違っても無視するようになった。

B主任の上司にあたる係長C、課長Dは、いずれもB主任の上記のような厳しい叱責や言動を知っていたが、特にBに対して注意や指導をすることはなかった。他方、Xに対しては、特別営業社員を自主的に辞めるよう説得したが、プライドが許さなかったようで、拒否された。

そのころから、Xは、遅刻を繰り返すようになった。

### **Z+3年11月頃**

Bが遅刻を厳しく叱責するうちに欠勤するようになり、精神科医院に受診したところ、ストレス反応性不安障害の診断を受け、その旨の診断書をYに提出し、欠勤を開始した。当初は有休を消化し、その後は傷病手当金を受給し、計9か月間にわたり、欠勤を続けた。

### **Z+4年8月**

主治医の就労可能との診断書を提出したところ復職を認められたため、復職した。この頃までに、営業1課の上司はB主任からE主任になっていた。Eは、比較的温和な性格であったが、Xは復職後も遅刻、早退を繰り返し、営業の業務には實際上ほとんど従事できない状態が続いた。

### **Z+5年3月**

⑦Yの総務部長Fの判断で、就業規則上の配転規定に基づき、Xが特別営業社員から解任された。これに強いショックを感じたXは、さらに精神状態が悪化して主治医に受診したところ、ストレス反応性不安障害の診断書を得たためYに提出し、欠勤を続けることとなった。健康保険組合から傷病手当金を受給しながら11か月間欠勤を続けた。

### **Z+6年2月**

主治医から「病状は改善し、就労は可能である。但し、ストレスの少ない職場環境で就労することが望ましい」、と記された診断書を得てYに提出し、復職を求めた。

なお、Yの就業規則では、傷病休職の要件を「業務外の傷病により1年間欠勤を継続した場合」とし、傷病による欠勤後6か月以内に同種の傷病で欠勤した場合は、欠勤期間を通算する旨、休職期間の長さについては、「従業員の病状、快復可能性、会社への貢献度などを踏まえ、産業医の意見を聴いたうえで、その都度会社が定める」との規定を置いていた。

また、「休職や復職に際して会社が必要と認めた場合、産業医との面談を命じることがある」との規定もあった。

⑧Yの総務部長Fは、Xと面談した時の様子や、診断書に「但し、ストレスの少ない職場環境で就労することが望ましい」と記載されていたこと、まだ通院を継続中であること等から、産業医との面談をXに指示した。

産業医Hとの面談で、Xは、主治医の診断書に、病状が改善して就労可能と書かれていることを根拠に就労を強く求めたが、主治医からの情報提供に同意しなかった。そこで産業医Hは、主治医の診断書にある「ストレスのない職場環境」が具体的にどのような内容を指すか不明であり、現在のYの職場環境において、Xがストレス反応性不安障害を再発することなく、現実に就労が可能とは判断できないとの意見を総務部長に伝えた。

⑨F総務部長は、上記産業医の意見を踏まえ、復職を拒否する判断を下した。

### **Z+6年3月**

Yは、欠勤が1年に達したとして、Xに上限を1年とする休職命令を発令した。

**Z+7年2月**

Yの就業規則では、休職期間満了時点で復職が困難な場合は自然退職とすることとされていたところ、Xは、YがXに対して定めた1年の期間が満了する1か月前に至り、「病状は改善しており、復職は可能である」との主治医の診断書を提出し、復職を求めた。

**Z+7年2月**

YのF総務部長は、産業医の面談において、Xがまだ抗不安薬を服用していることが判明したことを踏まえ、復職は困難と判断し、休職期間満了により自然退職とした。

**Z+7年4月**

Yは、グループ本部の方針を踏まえたY独自の経営方針として、快復見込みの立たないメンタルヘルス不調者を削減することとした。そこで、産業医Hに対し、ストレスチェックを含めたそれまでの産業医業務で把握しているメンタルヘルス不調者に関する情報(該当者、診断名、症状の軽重、快復の見込みなど)を提供せよ、さもなければ、メンタルヘルス不調による休職者など、会社が把握している不調者全員に退職勧奨を行う、と述べた。

精神状態の悪化や自殺のリスクを感じた⑩Hは、やむなく、ストレスチェックでスクリーニングされた高ストレス者のうち、補助者に面談させて不調状態やそうなるリスクを認められた者のリストをF総務部長に伝えた。

【設問】 ※解答は回答用紙へ記載して下さい。

(1) Xが会社またはその関係者を相手方として訴訟を提起するとすれば、どのような請求が考えられるか。また、それら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20)。

(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40)。

①Yが、新規採用の際には最初の3ヵ月間を試用期間ではなく有期契約(試用契約)として、そこで職務や会社への適応性をみてから正社員として採用する方針を採り、現に運用していたこと。

②Yが、興信所を活用して応募者の過去の素行などの調査を行うとともに、正社員として採用する際には、過去3年間の健康保険利用歴も提出させていたこと。

③Yが、外勤営業職のうち、自ら希望する労働者には労基法上の事業場外みなし制度を適用し、年収600万円以上を保障する代わりに原則として労働時

間管理は行わず、時間外休日手当も支払わず、一定のノルマを課す制度（特別営業社員制度）を設け、現に運用していたこと。

④業務委託契約を締結して嘱託産業医業務を行っていた産業医Gに法定のストレスチェックの実施者となるよう求めたが断られたため解任したこと。

⑤ストレスチェックの実施者となった産業医Hが、高ストレスの基準を充たしたXが、特別営業社員のポストやYでの雇用自体を失うことを恐れ、面接指導の申出を行わなかったところ、それ以上に申出の勧奨などは行わず、Yに事情を伝えることもしなかったこと。

⑥上司Bが、大きな仕事上のミスを犯したXに対して、「お前は、いくら言ってもダメなやつだ。もう辞めた方が会社のためになる」等と他の社員のいる前で発言し、以後、すれ違っても無視するようになったこと。

⑦Yが、就業規則上の配転規定に基づき、Xを特別営業社員から解任したこと。

⑧Y（の総務部長F）が、Xと面談した時の様子や、診断書の記載、まだ通院を継続中であること等から、産業医との面談をXに指示したこと。

⑨主治医は条件付きながら復職可との診断書を発行しているにもかかわらず、Y（の総務部長F）が、Xが主治医からの情報提供に同意しなかったこと、産業医Hが復職不可と判断したこと等を踏まえ、Xの復職を拒否する判断を下したこと。

⑩Hは、やむなく、ストレスチェックでスクリーニングされた高ストレス者のうち、補助者に面談させて不調状態やそうなるリスクを認めた者のリストをF総務部長に伝えた。

**（3）** 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Xの雇用を継続させ、同時にYの利益も図るためには、どの時点でどのような対応をとりますか。理由を付して述べて下さい（配点10）。

**（4）** 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・医療制度には、どのようなものがあるでしょうか。本人（の状況）への適応性が高いと考えられるものを、優先順位を付け、その制度趣旨および適応の理由と共に5つまで挙げて述べて下さい（配点10）。

※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。