

○第5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6つです。

解答は別紙解答用紙に記載して下さい。(問題用紙は回収いたしません)

X年4月: A(女性)は、某国立大学大学院の情報関係学科でコンピュータシステムについて学び、平均以上の成績で修了して、精密機械メーカーであるY社に総合職社員として入社した。

システム系を専攻したのは、幼い頃から人間関係がうまく運ばず、その系統なら活路を見いだせると考えた結果の選択だったが、特に医師に受診するようなことはなかった。

採用段階で、Yは、筆記試験と面接のほか、指定病院での健診を求め、更に出身大学への照会(素行調査等)を行っていたが、筆記試験では優秀、その他でも特段の問題はなかった。

採用後は、教育研修後、SEとして勤務を開始した。また、この頃から1日にウイスキーをボトル3分の1以上摂取するようになる一方、運動は殆ど行わなかった。

X+1年4月: 新入社員としてOJTが多かったうえ、SE業務用の詳しいマニュアルがあったこともあり、入社後1年間は総合的には平均程度の評価を得ていた(ただし、明快な指示をしないと作業できない、受けた指示を自身に都合の良いように曲解する、誇張的な自慢話をする、労使間の信頼関係に基づいて提供されたパスワードを用い、業務上の個人プロフィールにアクセスし、上司のプライバシー情報を詮索する等の問題がみられた)。

Aは、単なるSE業務では不満だと感じ、ソフト開発業務への配転を希望したところ、コミュニケーションに幾つかの問題があるものの、学歴や入社時の成績などが考慮され、子会社Bのソフト開発部門への転籍出向が命じられた。

Bでの業務は慌ただしく、Aは、Bでの業務になじめず、同僚からも疎外されるようになった。転籍から2か月ほど後には、上司Cが会議室に呼び、「君はうちの会社には必要ない人材だ」と告げたうえ、以後は、口をきかなくなった。

X+1年7月: B社からYに対し、Aの引き取りが求められた。A自身が、同社でハラスメントを受けたとして、Yへの復帰を希望したこともあり、Yは同人を予算管理業務に配属した。

しかし、コミュニケーション上の問題は解消せず、指示した業務を上司が1からチェックし、時にやり直さねばならなかったばかりか、他の従業員の仕事を必要以上に批難する、将来を嘱望されていた上司Dの周囲にまとわりつき、自身での確認・検討作業を経ないまま質問を繰り返して業務を妨害するなどのトラブルが続いていた。また、上司の

指示のないまま、極めて非効率な持ち帰り残業を行うことがあったほか、当日回答する必要のないメールでの業務上の問い合わせに深夜に回答し、自身の努力の証としてアピールすることがあった。

この時期以後、人事評価は、最低レベルとなり、退職に至るまで変わらなかった。月ごとの法定時間外・休日労働時間は、概ね50時間以内だったが、本人が後になって主張した持ち帰り残業時間を合せると約100時間程度になった。

X+2年1月：発達障害傾向のあるEと結婚した。

X+2年3月：通勤のため、自動車を運転中に急に意識を失い、救急搬送された。上司Dが対応に当たったが、本人に事情を質したところ、以前からの職場でのストレス、家庭でEとケンカをしたことが直接の理由で、減多に生じないので、干渉しないで欲しいとの意見が述べられた。とりあえず産業医Fへの受診を勧めたが頑強に拒否されたため、Y社の就業規則には、就業や通勤について、保健上必要な会社の指示に従うべき旨の規定(及び違反した場合の懲戒規定)はあったが、自動車通勤を禁じる等の措置は講じなかった。

X+3年2月初旬：業務上の移動のため会社が所有する自動車を運転中に意識を失い、前方に停車中の自動車に衝突し、双方の自動車を破損させる事故が生じ、Yがその賠償費用と自社の自動車の修理費用を負担した。

しかし、AからYの関係者へは、メールで形ばかりのお詫びの通信が寄せられたのみで、上司Dが、関係者には誠意をもって直接お詫びすべきだと伝えると、自分が事故を起こしたのは職場環境が悪かったせいで、謝罪は既に済んでいるなどと述べた。また、この出来事以後、上司Dにも敵対的な態度をとるようになり、ちょうど、Dを快く思わない人物HがYのハラスメント委員会の委員長をしていたことを奇貨として、同人と連絡を取り合い、精神科医Gを受診し、「うつ症状により休養加療を要する」との診断書を得たうえで、Dをハラスメント加害者として同委員会に申告した。また、以前に探索したDの私生活に関わる情報を、Hをはじめとする複数の人物に伝えた。

その後、ハラスメントの申告については、Yの上層部の判断で不問に付されることとなった。

けっきょく、Yは、Aに対し、上長の指示違背、Yへの背信行為、職場秩序違反等を懲戒事由とする就業規則規定を根拠に戒告の懲戒処分を下し、当該年度の賞与を支給としなかった（Yの就業規則及び賞与規程では、「賞与は、会社の業績、本人の会社への貢献度等を総合し、支払の可否、金額を決定する」旨が定められていた）。また、Aに対し、「Yは、必要と認める場合、従業員に対してYが指定する医療機関での受診を指示することがある」、との就業規則規定に基づき、Y指定病院での精密検査及び精神科受診を命じた。

Aは、その頃から、周囲に不眠や倦怠感を訴えるようになった。

X+3年2月末：指定病院での診査の結果、「てんかんの疑い」との診断を受けたが、精神科の診断は本人が拒否した。指定病院でも、本人がYへの診療情報（「てんかんの疑い」の診断を受けたこと等）の提供を拒否したが、Yの指定病院であることは本人も了解しているはずとして、同病院はその情報をYに通知した。

そこで、Yは、Aに対して自動車通勤を禁じる業務命令を発すると共に、指定病院での精神科受診命令を断ったこと、業務上の上長の指示違反を理由に、3月以後、2か月間の懲戒休職処分を命じ、その間の給与は支払わなかった。

X+3年5月：休職処分が解けたところで、Yが改めて指定病院での精神科受診を命じたところ、Aは自ら選択した精神科医Gを受診し、「適応障害であり、職場側での配慮を検討されたい」旨の診断書を得て、Yに提出した。

Yは、産業医Fの意見を聴いたうえで、指定の精神科の診断でなければ確信できないが、適応障害と診断された以上療養が必要として、Aに休業命令を発した。最初の30日間は、慣例に倣い、本人同意なしに年次有給休暇扱いとし、その後は、就業規則の定めに従い、3か月間は病気欠勤扱いとして、傷病手当金を受給させると共に、所定賃金との差額を支給した。

X+3年8月：病気欠勤の期間満了時に提出されたG医師の診断書に再び同趣旨の内容が記載されていた。そこで、やはり就業規則の定めに従い、1年6か月（X+5年2月末まで）を上限とする疾病休職を命じ、1年3ヵ月間は、傷病手当金を受給させると共に、残りの3ヵ月間は、それに相当する分を支給した。

Yの就業規則には、疾病休職期間中は、原則として毎月診断書を提出すべき旨の定めがあり、Aは、毎月、G医師による、以前と同内容（「適応障害・職場での配慮を要する」旨）の診断書を提出し続ける一方、提出を指示された生活記録は殆ど提出しなかった。

X+3年10月：従前より受けていた不妊治療が奏功し、子を妊娠した。

X+4年11月：子を出産した。併せて、産前産後休業の取得と、その分の疾病休職期間の延長を求めたが、Yは、疾病からの回復が認められないとして応じなかった。

また、Aからは、持ち帰り残業分の法定割増賃金が支払われていないとして、過去4年分の手当の支給が求められたが、Yが残業の内容を示す資料の提出を求めたところ、業務上の確認のための上司とのメールでの簡単なやりとり以外の資料は殆ど提出されなかったため、業務性がないとして、支払を拒否した。

X+5年1月末：休職期間の満了まで1か月となり、Aは、G医師から「発達障害。複雑なコミュニケーションを要しない職場での勤務が望ましい」旨の診断書を得てYに提出し、改正障害者雇用促進法に基づく合理的配慮として、そのような職場への配置を求めた。

X+5年2月末：Yは、Aから求められた合理的配慮の可能性を探るため、2ヵ月を上限に休職期間を延長して、Yが指定する精神科のデイケアでの受療を命じた。Aは、これには従ったが、けっきょく、居眠りをしながら指摘を受けても認めない、他者を批難し続けるなど、コミュニケーション面で改善がみられなかった。

X+5年4月末：延長休職期間も満了したとして、自然退職措置がとられた。

【設問】 ※解答は回答用紙へ記載して下さい。

(1) Aに疑われる発達障害以外の精神疾患を挙げて下さい(配点4)。

(2) AがYを相手方として、裁判所に地位確認請求を行えば、どのような判決が出ると予想されるか。論拠(根拠となる条文、判例、行政解釈など)を示し、具体的に述べて下さい(配点10)。

(3) 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3：合計36)。

①Yが、従業員の採用の際に、筆記試験と面接のほか、指定病院での健診を求め、更に出身大学への照会(素行調査等)を行っていたこと。

②子会社の上司Cが、Aの転籍から2か月ほど後に、同人を会議室に呼び、「君はうちの会社には必要ない人材だ」と告げたうえ、以後は、口を聴かなくなったこと。

③X+2年3月、Aが通勤途中で意識を喪失して救急搬送された際、上司Dが事情を質し、産業医Fへの受診を勧めたが頑強に拒否されたため、Y社の就業規則には、就業や通勤について、保健上必要な会社の指示に従うべき旨の規定はあったが、自動車通勤を禁じる等の措置を講じなかったこと。

④X+3年2月初旬、Aが、上司Dに敵対的な態度をとるようになり、Dを快く思わない人物H(Yのハラスメント委員会委員長)と通謀し、精神科医Gの診断書を得たうえで、Dをハラスメント加害者として同委員会に申告したこ

と。また、以前に探索した D の私生活に関わる情報を、H をはじめとする複数の人物に伝えたこと。

⑤同じ時期、Y が A に対し、上長の指示違背、Y への背信行為、職場秩序違反等を懲戒事由とする就業規則規定を根拠に戒告の懲戒処分を下し、当該年度の賞与を不支給としたこと。

⑥同じ時期、Y が A に対し、「Y は、必要と認める場合、従業員に対して Y が指定する医療機関での受診を指示することがある」、との就業規則規定に基づき、Y 指定病院での精密検査及び精神科受診を命じたこと。

⑦X+3年2月末、A が Y の指定病院から Y への診療情報（「てんかんの疑い」の診断を受けたこと等）の提供を拒否したところ、同病院が Y の指定病院であることは本人も了解しているはずとして、その情報を Y に通知したこと。

⑧Y が、上記の診療情報を受けて、A に対して自動車通勤を禁じる業務命令を発すると共に、指定病院での精神科受診命令の拒絶、業務上の上長の指示違反を理由に、2か月間の懲戒休職処分を命じ、その間の給与を支払わなかったこと。

⑨X+3年5月、Y が、産業医 F の意見を聴いたうえで、適応障害と診断された以上療養が必要として、A に休業命令を発したこと。

⑩その際、最初の30日間は、本人同意なく年次有給休暇扱いとしたこと。

⑪X+4年11月、A が、産前産後休業の取得と、その分の疾病休職期間の延長を求めたが、Y が、疾病からの回復が認められないとして応じなかったこと。

⑫同じ時期、A から、過去4年分の持ち帰り残業分の手当の支給が求められたが、Y が残業の内容を示す資料の提出を求めたところ、業務上の確認のための上司とのメールでの簡単なやりとり以外の資料は殆ど提出されなかったため、業務性がないとして、支払を拒否したこと。

(4) この事案について、Y としての1次予防策、2次予防策、3次予防策の要点を、それぞれ述べて下さい（配点10）。

(5) この事案について、本人側の1次予防策、2次予防策、3次予防策の要点を、それぞれ述べて下さい（配点10）。

(6) A の退職に際して、あなたがメンタルヘルス法務主任者として A の相談に応じたとすれば、本人の退職後の人生について、どのように話し合い、アドバイスするか、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。