

## ○第6期メンタルヘルス法務主任者資格認定試験

### [応用問題]

以下に、2つの事例を記します。これらを踏まえ、その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。

### <事例1>

A氏は、大手の保険会社（Y1）にZ年に高校卒業後に無期限雇用の営業職正社員として入社して以後25年以上勤務し、かつては本社表彰も受けたことのある、50代の男性である。

Y1では、Z+20年頃に、エリアごとに事業部門を区分し、AはCエリア担当部門に所属していた。しかし、Z+25年頃から会社全体の経営が悪化し始め、特に営業担当の管理職者には、経営層から厳しいノルマが課せられていた。

**Z+26年3月頃**：Aが業務中に社用車を運転中、相手方の過失100%の交通事故（後方からの追突事故。以下、「本件事故」という）に遭い、頭部を強打したが、直後の検査では特に以上は認められなかったため、従前どおりの勤務を継続し、上司と本人の相談のうえで、労災保険給付の申請は行われなかった（その後も、Aの定年退職措置に至るまで、労災申請がなされることはなかった）。

Y1には専属産業医Hがいたが、この時点では、本人も上司も、同人にAの事故やその後の状況について伝達しなかった。

**Z+26年9月頃**：Aに睡眠障害が出現し、以後主治医となった心療内科のI医師に受診したところ、睡眠導入剤を処方され、服用を開始した。しかし、その後、記憶力や注意力の低下が著明となったため、神経内科のJ医師に受診したところ、本件事故を原因とする高次脳機能障害と診断され、リハビリを行いながら、業務に取り組むこととなった。

その後、心療内科のI医師から発行された診断書には、「適応障害、高次脳機能障害。記憶力など不得意な能力を使う仕事の際には、過労にならないよう、ラインによるケアを要する」旨が記載されていた。

Aは、この診断書を上司に提出したところ、「分かった。今後、考慮する」、と応じられ、通院時間の確保は図られたが、やはり、産業医らへの連絡はなされず、特段の業務調整はされなかった—なお、この上司は後に、産業医への連絡の必要性は認識していたが、本人の健康情報プライバシーと今後の社内でのキャリアを慮り、控えていたと述べた—。

**Z+27年4月頃**：Y1社の専属産業医Hが、糖尿病のフォローアップのため、A氏に連絡をとったところ、初めて、本件事故による障害について聞き知った。そこで、詳しい聴き取りを行ったところ、著名な記憶力や注意力の低下、業務非効率、自動車運転中の意識低下などを認めたため、上司らに、Aの残業制限、自動車運転の制限、職場での業務支援などを勧告し、本人にも、運転適性検査の受検、高次脳機能障害にかかる障害認定の申請などを求めた。

そこで、上司らは、Aの残業制限と業務支援（特定の援助者を定め、本人の要望に応じて業務に関する説明を行う等）を行ったが、本人から警察で運転に支障なしと判断されたとの報告を受け、その希望も踏まえ、自動車運転の制限は行わなかった。

**Z+28年4月頃**：産業医HがAと面談し、その後の状況を質したところ、上司は、「職場に来る以上、人並みに働け」との考えで、業務支援なども嫌々行っている様子で気分が良くないこと、上記の次第で、自動車運転の制限が行われていないことなどが伝えられた。

しかし、Hは、上司らへの勧告は既に行っていることから、産業医の役割として、繰り返しの勧告はできないと考え、上司らへの勧告を繰り返さなかった。

**Z+29年3月頃**：Y1は、100%子会社であるY2社など数社を新設し、Aが所属していたCエリア担当部門の事業は、Y2社に分割承継された。その際、Aには、①転勤して慣れないエリアの業務を担当する前提でY1社に残るか、②Y2に有期契約社員（契約期間1年、更新について確約はなし）として移籍して現在の業務を継続するか、の選択が迫られた（従前の労働条件でY2に移籍する選択肢を示されなかった。また、①②のいずれを選ぶ場合にも、従前の勤務上の配慮は行わないこととされた）ため、②が選択された。

**Z+29年4月**：Aは、上記②の条件でY2に移籍した。Y2は、従前の勤務上の配慮の一部を打ち切った（：残業制限のみ継続し、人的支援措置の実施を停止した。結果的に、業務上の負荷は増加した）。

**Z+30年5月頃**：Aが、業務遂行中、大きなミスを犯した（①事業上重要な顧客データの破壊、②長年取引のあった大口顧客との面談の約束を忘れたことによる取引の打ち切り）。

これを踏まえ、Y2は、就業規則上の根拠はなかったが、基本給の金額を従前の半額に減額した。

**Z + 3 0 年 6 月 頃** : A が、社用車を運転中、A の過失割合 1 0 0 % の事故（前方不注意、車間距離不十分による後方からの追突事故）を起こした。

これを踏まえ、産業医 H は、熟慮の末、本人同意を得ず、公安委員会に運転能力の低下について届け出を行い、結果的に、A は運転免許を喪失した。

**Z + 3 0 年 9 月 頃** : A が、心療内科主治医 I 医師に受診したところ、「うつ病。3 か月の休養加療を要する。業務上発症したと思われる」、との診断書が発せられたため、Y 2 に提出し、休職を開始した。

その後 1 年半は、復職と休職を繰り返したが、1 回の休職期間は 3 ヶ月以内にとどまり、休職期間の合計も半年以内にとどまっていた。

**Z + 3 2 年 3 月 頃 :**

Y 2 には、6 0 歳に達した労働者を 6 5 歳まで再雇用する制度があったが、就業規則に定められた、①心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、②勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと、という 2 つの解雇事由を根拠として、A の再雇用を行わなかった。

**【設問】 ※解答は回答用紙へ記載して下さい。**

(1) A が Y 1、Y 2 を相手方として、裁判所に雇用契約上の地位の確認請求を行えば、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、できる限り具体的に述べて下さい（配点 1 5）。

(2) 事例中の以下の点に法律上の問題はるか、その根拠と共に述べて下さい（配点①～④：各 3、⑤～⑨：各 4、合計 3 2）。

①本件事故直後、上司と本人が相談し、労災保険給付の申請が行われなかったこと。

②Y 1 には専属産業医 H がいたが、本件事故直後の時点では、本人・上司共に、同人に A の事故やその後の状況について伝達しなかったこと。

③Z + 2 6 年 9 月 頃に本件事故による疾病が発症し、A が、その診断書を上司に提出したところ、「分かった。今後、考慮する」、と応じられ、通院時間の確保は図られたが、やはり、産業医らへの連絡はなされず、特段の業務調整はされなかった—この上司は後に、本人の健康情報プライバシーと今後の社内のキャリアを慮り、控えていたと述べた—こと。

④ Z + 27年4月頃、上司らは、産業医からの勧告を受けて、Aの残業制限と業務支援を行ったが、本人から警察で運転に支障なしと判断されたとの報告を受け、その希望も踏まえ、自動車運転の制限は行わなかったこと。

⑤ Z + 28年4月頃（産業医Hが上司らに勧告を行ってから約1年後、）、産業医HがAと面談し、その後の状況を質したところ、従前に行った勧告の内容が適切に果たされていないこと（消極的な業務支援、運転制限の懈怠など）を認識したが、産業医の役割として、繰り返しの勧告はできないと考え、上司らへの勧告を繰り返さなかったこと。

⑥ Z + 29年3月頃、Y1が、一部事業を分割承継させたY2（承継会社）にAを移籍させる際、①転勤して慣れないエリアの業務を担当する前提でY1社に残るか、②Y2に有期契約社員として移籍して現在の業務を継続するか、の選択を迫り、従前の労働条件でY2に移籍する選択肢は示さず、結果的に、Aが②を選択するに至ったこと。

⑦ Z + 29年4月頃、Y2が、会社分割を契機に、従前の勤務上の配慮の一部を打ち切った（：残業制限のみを継続し、人的支援措置の実施を停止し、業務上の負荷を増加させた）こと。

⑧ Z + 30年6月頃、Y2が、Aの業務上の大きなミスを理由に、就業規則上の根拠はなかったが、基本給の金額を従前の半額に減額したこと。

⑨ Z + 30年6月頃、産業医Hが、Aによる自動車事故等の経過を踏まえ、本人同意を得ず、公安委員会に運転能力の低下について届け出を行い、Aが運転免許を喪失するに至ったこと。

## <事例2>

**X年3月**：Bは、海外の大学院で博士号の学位をとり、日本に帰国した。同月、精神科主治医Lを受診したところ、アスペルガー症候群との診断を受けた。

**X年4月**：Bは、その研究業績や経歴等が認められ、研究機関であるYに期限の定めのない契約で採用された。採用の過程では、アスペルガー症候群であることを申告しなかった。

**X + 2年1月**：Bが、YのC研究所長に、アスペルガー症候群であることを申告した。

**X + 3年10月頃**：Bが、事務手続き上、自分の名前を誤記されたことを理由に、担当事務職員を怒鳴りつけ、土下座させた。このため事務部門の責任者から研究所長に苦情がよせられた。

**X+4年1月頃**：Bは、研究所内で敬遠されたり、きつく当たられるようになり、特に2名の人物から攻撃的な口調で話されるようになった。

その後、不眠等の不調を呈し、精神科主治医Lを受診したところ、アスペルガー症候群の二次障害として適応障害を発症した旨の診断を受け、当該診断名とともに、「ストレスナーとなる人物との接触を避けることが必要」と記載された診断書の発行を受けたため、これをYに提出し、会議等での着席位置の変更を要請したうえ、以後、会議をたびたび欠席するようになった。

研究所長は、直接的に注意や叱責をすると却って深刻な問題を生じると考え、精神状態の安定を待つこととした。

**X+4年3月頃**：研究所長が研究所の内科専門の嘱託産業医に相談したところ、アスペルガー症候群に由来する行動は矯正が困難と返答され、それ以上の産業保健上の措置は講じられなかった。

**X+5年6月頃**：同僚の研究者が起こした研究費経理上の不正につき、上層部が研究所内での対応を図ろうとしているさなか、いきなり警察に告発した（結果的に、軽微にとどまること、研究所自身が告訴する意図がなかったことなどから、警察の担当者が研究所長を通じてBを説得して告発を撤回させ、受理されなかった）。また、研究時間を含めると、自分を含めた研究所員の多くが労働基準法に反する長時間労働をさせられているとして、管轄の労働基準監督署に申告し、同監督署による調査が行われ、指導書が発せられた。

**X+5年10月頃**：研究所内での孤立感が強まり、精神的に追い詰められてうつ状態が高じ、M病院の救急外来で精神科の受診を求め、応対した医事サービス課のカウンター前で、持参していた果物ナイフで自らの手首を切った。病院からの通報で臨場した警察官に銃刀法違反の嫌疑により現行犯逮捕された。

この頃には、Bは、周囲への不信感などから、押し黙る、他者批判に終始するなどして、研究所内での業務上のコミュニケーションが困難な状態に陥り、対応に当たって来た研究所長以下の上司、同僚は疲労困憊していた。直接対応に当たらなかった同僚からは、依然として敬遠されていた。

**X+6年3月**：Yは、衛生委員会にBの今後について諮ったところ、産業医を含め、積極的にBの雇用継続を唱える者はいなかった。そこで、Bに自主退職を勧めたが、同意を得られなかったため、就業規則上、「心身の故障により職務に堪えられない者」という解雇事由に該当するとして、普通解雇した。

なお、Bは、研究業績面では、同僚との比較で、平均以上の成果を挙げていた。

(3) B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15）。

(4) BがYの嘱託産業医を相手方として損害賠償請求した場合、認められ得るでしょうか。根拠を示して回答して下さい（配点10）。