

○第7期メンタルヘルス法務主任者・産業保健法務主任者資格認定試験

[応用問題]

以下に記す事例を踏まえ、その下の問いに答えて下さい。

なお、事例に登場する産業医 E は業務に対してやや消極的な姿勢をとり、

産業医 G はやや積極的な姿勢をとる設定にしています。

解答は別紙解答用紙に記載して下さい。

<事例>

・A年4月 主人公 D (男性) が大学卒業後、Y社に入社した。Yの所定労働時間は、AM9時からPM6時(途中休憩1時間)だった。

入社時の評価は中の上。プライドが高く、挑戦心が旺盛で、大局的な発想を重視する反面で、細かい事務作業などでややミスが多いなど、いわゆる個性的な性格で、20代、30代には上司とぶつかることも多く、配属先の部署内で敵が増えることもあったが、潜在能力は高く、組織の上層部に誰かしら彼を憎からず思う者がおり、部下にも彼を慕う者がいて、なんとか職歴を重ねていった。

・A+20年4月 渉外部門に配属され、仕事上のつきあいで、飲酒量が増えた(週のうち4日は、ウィスキーでボトル3分の1から半分程度を摂取し続けた)。

・A+25年10月 Yは、定期健診の際、併せて人間ドッグを行い、法定外の項目も検査し、血液検査の結果を重視して対象者を選定し、C型肝炎とB型肝炎のウイルス検査を含む再検査を行っていた。Yは、就業規則で、「本人の健康管理のため、独自に検診を行うことがあり、本人は、合理的な理由がない限り、これに応じなければならない」と定めており、これを根拠として、これらの検査を本人の個別同意を得ずに、Yの費用で、外部健診機関に委託して行っていた。

Dは、入社から10年目以後、血中コレステロールの数値が高く、脂肪肝気味、BMIが28前後で「メタボ予備軍」とされていたほか、大きな問題は認められなかったが、この年の検査ではアルコール性脂肪肝と判定され、その結果は、Yと健診機関の契約に基づき、健診機関からYの人事部門と専属産業医Eらの産業保健業務従事者、Dの上司に伝達された。

Yは、専属産業医E(60代後半の男性内科医)から意見を聴取したところ、禁酒ない

し節酒の指導が必要と述べられたため、雇用する保健師 K に D 向けにその旨の保健指導を行わせたが、業務上の調整は行わず、本人は渉外業務ではつきあいが必要と考え、実際の飲酒量はさほど減らなかった。

なお、同医師には、この頃から認知能力の低下がみられるようになった。

・A+28年4月ころ Dに筋攣縮(れんしゆく)、頭がぼーっとする等の異常があらわれ、定期健診・人間ドッグ(以下、「定期健診等」という)の際にもレントゲンや血液検査の結果から要精密検査の判定が出ていたが、翌年に課長昇進の可能性があったため、再検査は受検せず、無理を押し続けて働いた。

Dの定期健診等の結果を認識した上司Fが、日頃の言動から本人同意を得るのは無理と考え、心配して、本人同意を得ずに、専属産業医Eにその結果を示して相談したところ、既に必要な勧告は行っており、これ以上は本人と会社の問題だとして、特に対応しなかった。

・A+29年4月 Dが課長に昇進した。

・A+30年10月 腹水、ふらつきなどの症状がひどくなってきたため、大学病院のG医師に受診したところ、肝臓がんと診断された。

Dが、その旨が記載された診断書をYに提出したところ、Yは、上層部で協議した結果、Dのこれまでの功績、り患までの経過、政府によるがん患者の就労支援政策の推進などを踏まえ、産業医Eとも相談のうえ(ただし、本人とは協議せず)、以下の就労支援策(以下、「5つの就労支援策」という)を講じることとした。

①午後出勤(PM1時から5時)として残業を制限する。担当取引先を従前の4分の1に減らす。

②担当の看護師を選任し、1週間に1度、状況を確認させ、産業保健業務従事者や人事、上司などとの情報共有を図らせると共に、上記の勤務時間内であれば随時対応できるようにする。

③2週間に1度、産業医に面談させる。

④休憩室を利用できるようにする。

⑤上司から周囲の労働者に事情を説明し、理解と(業務の補完を含む)協力を求める。

ただし、賃金については、就業規則上の根拠規定や本人の個別同意なく、基本給を従前の半額支給とした。

また、面談を担当した産業医Eは、1回に10分程度、本人の体調等を消極的に聞き取って記録するのみで、主治医の診断書は確認したものの、主治医やその他の社内の関係者(人事労務担当者、上司など)と情報を共有して、就業条件の柔軟な調整を含め、対応上の連携を図るなどの積極的な行動はとらなかった。

D から、上記の賃金の減額措置について苦情が述べられたこともあったが、「それは私に言われても困る」というのみで、人事担当者らに伝達することもなかった。

そこで、D が「もう少し真摯に対応して下さい」と述べたところ、「もともと君の不摂生が原因でかかった病じゃないか。会社も君を甘えさせ過ぎてる。こういうことは、誰かが伝えてあげなきゃだめなんだ」、と返答された。D は、医師に受診はしなかったものの、不調のためとして、その翌日から 1 週間会社を欠勤した。

そのやりとりを傍で聞いていた保健師 K は、Y の人事担当者にもその状況を報告する一方、「あの先生は、以前はあんなことを言う先生ではなかったんですが、最近は認知の能力などが低下しているように感じていました」、と述べた。

また、D の今後を心配して、本人の氏名は伏せつつも、調べれば本人を特定できる情報を提供して、知り合いの法学部の講師に相談した。

・A+32年4月 産業医 E が退任し、産業医 G（30代後半の女性心療内科医）が、1年ごとの有期雇用契約により、新たに赴任した。この頃、Y は 2 期連続で赤字を計上し、経営者は、全社員に向けて、経営体質の強化を指示した。

・A+32年10月 産業医 G は、D を Y 社内での両立支援のモデルにしようと考え、保健師 K と協力しながら積極的な支援策を実施し始めた。

その手始めに、D の同意を得て、主治医の P 医師と情報のやりとりをしようとしたが、D の産業医への不信感が強く、同意を得られなかったため、本人同意を得ない限り、生データは産業保健業務従事者のみが取り扱い、それ以外の者には加工データを取り扱わせること等を原則と定めた情報取り扱い規程を衛生委員会に提案して議決させ、事業場に周知させたうえで、P 医師に事情を連絡して情報交換を開始した。

・その後、産業医 G が自身は熱心に産業保健に取り組む旨を説明し、本人と家族から、体がもつ限りは働きたいと強く希望されたことを踏まえて、同人らから「就労中に災害が生じてても会社に責任を求めない」旨の同意書を交わしたうえで、上記の 5 つの就労支援策の実施をリードした。

・A+32年12月 保健師 K が産業医 G に送るべき D との相談記録（K と産業医 G しか知らされていなかったうつ病の診断名、家族や親類とのいざこざ等の聞き取り情報を含む）のファイルを人事労務部門に誤送信し、同部門のスタッフ 5 名が閲覧した。K は、ただちにその 5 名にファイルの削除を求めたが、実施は各人に委ねた。Y は、D 本人には、この経緯については伝えなかったが、就業規則上の「上司の指示に反し、会社に損害を与えた場合」に当たるとして、翌年に予定されていた K の昇給を停止した。

・A+33年3月 上司FがDを個室に招いて退職勧奨したが、断られた。他方、翌4月には、勤務実績により減給を可能とする就業規則規定が新設・周知された。そこでFは、同規定を根拠として、Dの基本給をさらに半額（当初の金額の4分の1）に減額した。

・A+33年4月 上司Fが、Dが所属する部門の役職者15名が参加する会議でDの今後について協議した。その際、がんになり患ってからの勤務成績や、仕事上のミスを一リストアップした用紙を配布したうえ、「仕事と会社にしがみついている疫病神」などと述べた。その内容が、そこに参加していたH係長を通じてDに伝えられ、Dはかなりの精神的ショックを受けた。

・A+33年5月 Dの体重が15%程度減少し、周囲からもふらつきが認められていたところ、階段で転倒して頭部を強打し、硬膜下血腫を生じ、右半身麻痺の後遺症を残した。

・A+33年6月 産業医Gは、Dを休職させて、少なくとも障害者としての雇用が可能なレベルまでの快復の可能性をみるべきだと述べたが、Yは、指定病院の脳神経外科と消化器内科の専門医から、本人の安全等を考えると、たとえ事務的な軽作業であっても復帰は不可能との所見を得て、Dを普通解雇した。

・A+35年3月 Dが肝臓がんで死亡した。
Yは、会社の方針に従わないと問題視してきた産業医Gにつき、3回目の更新を拒否し、雇用期間3年をもって雇い止めした。

【設問】 ※解答は解答用紙へ記載して下さい。

(1) Dの遺族（妻子：Xら）が労災保険法上の遺族補償の申請をしたら、認定されるか。仮に行政で不支給となる場合、取消訴訟での裁判所の判断を予想し、論拠をできる限り具体的に述べて回答して下さい（配点6）。

(2) Dの遺族が、Yを相手方として、Dにかかる損害賠償請求訴訟を提起する場合、どのような法的根拠に基づいてどのような主張をし、結果的に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12）。

(3) D の遺族が、専属産業医 E を相手方として、D にかかる損害賠償請求訴訟を提起する場合、どのような法的根拠に基づいてどのような主張をし、結果的に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 15）。

(4) 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 39）

①Y が、就業規則の包括合意規定を根拠に、本人の個別同意を得ずに、定期健診の際に法定外検診を合わせて行っていたことと、一部の者を対象に肝炎のウィルス検査を含む再検査を行っていたこと

②Y との契約に基づき、健診機関が D の検査の結果（アルコール性脂肪肝）を Y の人事部門、産業保健業務従事者、D の上司に伝達したこと

③Y は、専属産業医 E から D について禁酒が必要との意見を聞いたが、飲酒を伴い易い渉外業務の軽減等の措置を講じなかったこと

④D の上司 F が、要精密検査と判定された D の定期健診等の結果を、本人同意を得ずに、専属産業医 E に示して相談したこと

⑤Y が、D に「5つの就労支援策」を講じることと引き換えに、就業規則上の根拠規定も本人の個別同意もなく、基本給を従前の半額支給としたこと

⑥専属産業医 E が D に、「もともと君の不摂生が原因でかかった病じゃないか。会社も君を甘えさせ過ぎている」などと述べ、D が1週間欠勤するに至ったこと

⑦保健師 K が、E の D への発言を聞いた後、D の今後を心配して、知り合いの法学部の講師に、D をめぐるとこれまでのいきさつと共に、D を特定できる情報を示して相談したこと

⑧専属産業医 G が、生データは産業保健業務従事者が扱うこと等を定めた情報取扱い規程の策定をリードしたうえで、本人の個別同意なく、D の主治医と本人の医療個人情報等のやりとりを行ったこと

⑨Y が、保健師 K が D の相談記録が記載されたファイルを人事労務部門に誤送信したことを D 本人には伝えず、K の翌年の昇給を停止したこと

⑩Y が、就業規則に減給の根拠規定を設けた後、D の基本給を当初の金額の4分の1にまで減額したこと

⑪上司 F が、D が所属する部門の役職者15名が参加する会議で、D のがんり患後の勤務成績や仕事上のミスを列挙した用紙を配布したうえ、「仕事と会社にしがみついている疫病神」などと述べたところ、その内容がそこに参加していた係長から D に伝えられ、D がかなりの精神的ショックを受けたこと

⑫Y が、快復見込みの乏しさと安全上の理由等を根拠として、D を解雇したこと

⑬Y が、会社の方針に沿わない産業医 G を 2 回の更新、雇用期間 3 年をもって雇い止めたこと