

【回答例】

近畿大学法学部教授

厚生労働省労働政策審議会安全衛生分科会公益代表委員

一社)産業保健法学研究会

三柴 丈典

*** 回答に先立って**
～裁判所の筋読みについて～

* 回答に先立って ～裁判所の筋読みについて～

裁判所は、「事件の筋読み」を行ってから個別の論点にかかる判断を行うことが多い。

本件については、Xの社会人、組織人としての振る舞いに問題は感じるだろうが、それ以上に、Y側の対応の問題を感じると思われる。

つまり、Y側が職場環境整備を怠ってXの性格を一方向的に責めて精神的不調に追い込み、産業医と共働して復職を拒否して退職させた、と考えるように思われる。

以下の回答例は、この考えに基づいて作成した。

回答(1)

XがY1を相手方として、雇用契約上の地位確認請求訴訟を提起したら、認容されるか。根拠と共に述べて下さい(配点14)。

回答(1)

Xの請求が認容され、雇用契約上の地位が確認されると思われる。

Y1らが、Xの社会人、組織人としての問題を感じたことは理解できるが、以下の事情から、非自発的な退職措置の法的要件を充たさないとと思われることによる。

①Y1なりの審査を経て採用した(Xが採用プロセスで過去の既往歴を秘匿しても、本件では特に問題ない)。

②日常的な業務上の問題について、教育指導、経過観察、懲戒処分など、所要の適正な措置を講じていない。

回答(1)

③Xが適応障害に罹患した原因は、法的には主にY側にあることが、裁判所によって確認されており、労基法第19条が適用され得る。

④復職に関する産業医E及びY1の判定が不適切なもので、Y1の就業規則の復職規定が適用されたり、解雇権濫用規制が類推適用され得る。

回答(2)

XがY1を相手方として、問1での請求とあわせて損害賠償請求訴訟を提起するとすれば、どのような法的根拠によるか、また、その請求は認容されるか。根拠と共に述べて下さい(配点10)。

回答(2)

①退職措置の違法無効により、民法第536条第2項が適用され、退職措置後の所定賃金が請求され、認容されるだろう。

②業務上の事由による休職なので、民法第536条第2項が適用され、A+2年4月に休職命令を受けて以後支払われなかった休職期間中の所定賃金が請求され、認容されるだろう。

東芝事件最2小判平成24年3月24日によれば、既払いの傷病手当金は相殺されず、健保が別途、Xに請求する必要性が生じる。

仮に、Y1の不適切な復職判定により、傷病手当金相当分の損害賠償責任が生じる場合にも、所定賃金を支払うことで足りる。

回答(2)

③下線⑨の産業医Eの言動が違法なハラスメント(社会的相当性を欠く不法行為)だとして、Y1に独自の安全配慮義務(労働契約法第5条)違反または使用者責任(民法第715条)により相当の慰謝料が請求され、認容されるだろう。

④下線④⑤⑥⑦につき、Y2、Y3ら職員の言動が違法なハラスメント(社会的相当性を欠く不法行為)だとして、Y1に独自の安全配慮義務(労働契約法第5条)違反または使用者責任(民法第715条)により相当の慰謝料が請求され、認容されるだろう。

回答(1)

その他、ハラスメントにかかるY1職員の不法行為やY1の安全配慮義務違反によって、Xが休職となり、退職措置を受けたとして、所定賃金分の損害賠償が請求される可能性があるが、仮に認容される場合にも、Xの問題行動について過失相殺されるので、認容額は①②による認容額に充たない。

回答(3)

文中の下線部分に示された以下の行為は合法か。根拠と共に述べて下さい(各配点3)。

回答(3)①

Y1が、採用応募者であるXに、直近の健康保険の利用歴と国公立病院での健診結果を提出させたこと。

回答(3)①

基本的には合法。

応募者の採用場面では、企業等の採用の自由(淵源は日本国憲法第22条、第24条)と応募者のプライバシー権(同第13条)が対立するが、

三菱樹脂事件最大判によれば、企業にとって採用は最大の勝負どころでもあり、前者が優先し、企業等は思想調査等を行うことも許される。

ただし、後者も尊重される必要があるので、採用後に就業させる業務との関係で必要な限りでの調査に絞る必要がある。

その意味でも、採用後に就業させる業務の一部を試験的に行わせる等の方法のほうが、合法性を言い易く、適性を測りやすいと思われる。

回答(3)②

大学生時代の通院歴とうつ状態の既往歴を、Y1に提出したエントリーシートの既往歴欄に記載せず、採用面接で既往歴を尋ねられた際にも秘匿したこと。

回答(3)②

応募者にはプライバシー権があり、精神疾患の既往歴は、特に機微な個人情報であり、なおかつ、既に治癒している以上、今後の業務への差し支えは生じにくいので、秘匿すること自体に問題はなく、

使用者は、採用時の情報の秘匿を理由に不利益な措置を講じること
はできない。

ただし、本人が既往歴や現在罹患している疾病などを秘匿する場合、それが原因で過重性のない業務で不調に陥っても使用者の責任は問えない。

また、それ故に、配置の工夫をしても所定業務を果たせず、快復も見込めない場合、退職措置を受けてもやむを得ない(ただし、障害者雇用の可能性は探られるべきだろう)。

回答(3)③

勤務先のNPO法人のパソコン内の保存されていたその男性職員の個人情報や、風俗サイトへのログイン情報などを探し当て、内容を抽象化したうえで、職員内での噂となるように、複数人に個別に伝えたこと。

回答(3)③

違法であり、通常、懲戒処分も正当化され得る。

社内権限を利用して企業等が管理している個人情報に不正にアクセスすることは、不正アクセス禁止法に違反し、民事上のプライバシー権侵害にも当たる。

それを、本人の社会的(組織的)評価を落とす目的で、不特定多数の者に伝わるように個人に伝達する行為は、名誉毀損(刑法第230条、民法第723条)に当たると共に、プライバシー権侵害にも該当する。

回答(3)③

たとえ内容を抽象化したとしても、事実の伝達と評価できれば名誉毀損に該当するし、プライバシー権侵害にも当たる。

単に侮辱的な内容なら、侮辱罪に該当し得る。

単なる個人的「評価」の伝達は違法ではないが、違法に取得した個人情報に基づく評価は、プライバシー情報と評価され易いだろう。

この団体が、多くの企業等と同様に、社内のデータ管理や個人情報保護等に関する社内規定(就業規則規定)を設けていれば、それに抵触し、懲戒処分も正当化され得る。

回答(3)④

上司Y2と同僚Y3がXを無視し始め、団体が主催する懇親会等の行事にXを呼ばず、その懇親会の席で、Y2Y3共に、「Xにはぜひ辞めてもらいたい」と発言したほか、他の職員5名に、「Xとは関わるな」、などと個別に伝えたこと。

回答(3)④

違法と解される。

関西電力事件最3小判平成7年9月5日によれば、労働者には、職場で自由に人間関係を形成する自由があり、会社行事からの差別的な排除や、管理職によるXの孤立化のための働きかけは、その自由を侵す行為と評価され、不法行為となり得る。

懇親会での、上司らによる辞めて欲しい旨の発言は、上記自由の侵害と共に、名誉毀損に該当し得る。

また、職員によるこうした不法行為の防止策を積極的に講じなければ、Y1は、独自に不法行為や安全配慮義務違反の責任を負うだろう。

回答(3)⑤

(1)Y1らがXへの言動につき、遺憾の意を表明すること、(2)同じく再発防止策を講じること等を条件とする裁判上の和解の後、Y1の職員の殆どがXに口をきかなくなり、上司も殆ど仕事を与えなくなったこと。

回答(3)⑤

違法と解される。

神奈川SR経営労務センター事件第2訴訟の2審判決(東京高判平成27年8月26日。上告受理が申し立てられたが、最2小決平成28年2月17日で不受理となった)からも明らかのように、確定判決と同じ効力を持つ和解調書に記載された条件に反して、職員による無視などのXの孤立化のための言動につき、積極的な防止策を講じなければ、少なくともY1の不法行為に当たる。

Y2、Y3らの職員も、共同不法行為者として、連帯して損害賠償責任を負い得る。

回答(3)⑥

Xが参加しないY1の職員会議で、Y2が、Xにつき、これまでの行動を整理したメモを参加者に示したうえで、「人間性に問題がある」、「足手まといなので、退職させて欲しい」などと述べたこと。

回答(3)⑥

違法となる可能性がある。

裁判例(医療法人社団Y2ほか事件東京高判平成29年9月14日)に照らすと、たとえ限られた者しか参加しない会議の場であっても、

本人の反論を許さない条件下で、職制上上位の立場にある者が、本人の信用・評価をおとしめる目的で、確実な裏付けに基づかない内容のメモを示したり、誹謗中傷を述べるようなY2の行為は、

不法行為と評価され得る。

上述のような和解条件に違反して、こうした不法行為の積極的防止策を講じていないY1自身も、共同不法行為者と評価される可能性がある。

回答(3)⑦

Y1の職員会議に参加していたY3が、Y2がY1を誹謗した内容をXに伝えたこと(Xは、その結果ショックを受け、憤慨した)。

回答(3)⑦

違法とされる可能性が高い。

明示または黙示に他言を制限されている会議内での発言、それもXを誹謗中傷する内容の発言を、特に必要もなくXに伝達することにより、Xに著しい精神的苦痛を与えた以上、

まさに、Xに精神的苦痛を与えることを目的としていたか、少なくとも、そうなることを予見できたと解されるため、

不法行為と評価される可能性が高い。

回答(3)⑧

Xの復職申請に際して、Y1が、産業医面談を受けて復職可の判断を得ない限り復職させられないと伝え、産業医面談を半強制したこと。

回答(3)⑧

合法と評価され得る。

産業医面談の強制は、プライバシー権、医師選択の自由を含む人格権の侵害に当たり、一般的には許されないが、

使用者は、労働者らに対する健康配慮義務を負っており、職場秩序の定立・維持等の権限も持っている。

よって、

①就業規則に産業医面談の根拠規定があり、職員に周知されていること、

②現に面談を命じる必要性(：面談者を当該産業医とする必要性を含む)があること、

等の要件を充たせば、許される。

回答(3)⑧

本件では、①が充足されているかは不明だが、

復職の可否を判断する場面であり、産業医であれば、一般的には、疾病性のみではなく、労働者と職場・職務との適合性を測ることもできることから、

使用者が、産業医よりの的確な所見を示す医師がいれば、両所見を公正に比較検討する等の配慮をすれば、半強制までは可能と解される。

回答(3)⑨

産業医Eが、Xと面談したところ、Y1らへの不信と不満を強く述べたことから、「もう少しあなたにあった居場所を考えてみては?」、「少なくとも、ここではないと思います」と伝えたこと。

回答(3)⑨

違法だろう。

大阪市K協会事件大阪地判平成23年10月25日でも示されているように、産業医として通常求められるメンタルヘルスへの配慮を怠れば、過失責任を負う。

ここでは、産業医の立場にありながら、本人の言い分を踏まえずに、実質的な退職勧奨を行っており、そのような配慮義務違反と評価される可能性は高い。

回答(3)⑩

産業医Eが、Xの復職の可否を判断するための面談の後、Y1からの照会に応じ、Xの同意なく、面談の記録内容を示して情報交換を行ったこと。

回答(3)⑩

合法と解される。

医師には刑法第134条により守秘義務が課されているが、産業医業務のうち医行為以外から得られた情報への適用はされない(法務省刑事局による)。

また、産業医は、事業者の履行補助者又は代行者とも言えるので、健康管理目的で労働者から取得した個人情報を、おなじ法人内、それも同じ事業場内で、関係者と、その目的で共有することに問題はない。

本件での利用目的には、Xの人事も含まれるが、メンタルヘルスでは、健康管理と人事の目的の重複は避けられない。ただし、診断名等の生データの共有はなるべく避けられるべきだろう。

回答(3)⑪

Y1が、正社員であったが、Y1が定める傷病休職期間の満了が近づいていたXに対して、期間半年間の有期契約、完全請負制、在宅労働で雇用を継続する選択肢を示したこと。

回答(3)⑪

単なる提案(新たな条件での雇用契約の申込み等)であれば基本的に問題はないが、そもそも業務上の精神疾患の罹患者にこうした提案をすること自体、健康配慮義務違反と評価されかねない。

また、仮に同意を得て実現した場合にも、完全請負制の賃金体系は、労基法第27条に反する。労働者として雇用する以上、最低限の保障給を支払う必要があるし、労働時間管理等も行う必要がある。

回答(4)

(a)について、Xが産業医Eを相手方として、傷病手当金の不支給分(支給可能性のある18ヶ月分のうち既支給の8ヶ月分を除いた分)を請求する訴訟を提起したら、認められるか。根拠と共に述べて下さい(配点10)。

回答(4)

以下の理由から、認容される可能性は低いと思われる。

①復職させない判断は、事業者が行っている(就業規則上もそのように定められている)。また、傷病手当金の支給停止は、保険者が主治医の所見を踏まえて行っている。

よって、産業医の判断と傷病手当金分の損害の間に相当因果関係が認められ難い。

*なお、傷病手当金の支給・不支給にかかる労務の可否についての産業医の判断は、尊重されるべきだが、決定的要素ではない(全国健康保険協会あて厚生労働省保険局保険課通知「傷病手当金の支給に係る産業医の意見の取扱いについて」(平成26年9月1日))

回答(4)

②産業医は、個々の労働者の健康と共に、いわば組織の健康も図る役割を負っており、退職者の復職判定に際して、疾病性(罹患している疾病の性格や軽重)と共に事例性(罹患している疾病が生じている現実の問題)を考慮することは当然とも言える。

また、疾病性の判断についても、医師には一定の裁量があり、その濫用に当たるような場合でなければ、違法とはならない。

よって、産業医の判断を法的な過失とは評価し難い。

回答(5)

本件のような事件の有効な防止(未然防止・事後対応)策として考えられる方策を述べて下さい(配点12)。

回答(5)

この問いに正答はないが・・・、
一般的には以下のように言えよう。

回答(5)

1次予防：

- ・採用者の特徴（長所と短所）をなるべく明確にして募集する。
- ・採用の前に、実験的に就業させて、職場や職務との相性を観察する。
- ・採用者と現職員が、職場の問題を共に建設的に解決するためのグループディスカッションを定期的に行う。
- ・採用者と現職員の仕事と人間関係に関する調整・仲介役を設ける。
- ・サービス規定を整備して、問題行動を制御する。

回答(5)

3次予防：

組織内外に適切な仲介役を設け、敵対者双方の言い分を聞き、仲裁を図る。

期限を設けて観察すること等を条件に周囲の職員を説得して組織内での人間関係面での受け入れ体制の整備に努めたらうえ、実験的に復職させて経過をみる。

使用者として可能な職場環境整備を尽くし、必要な教育指導を行っても、本人側の行状が改まらない場合、服務規定に則して処罰を重ね、それが積み上がったところで退職措置を講じる。