

「典型的な問題事例と解説」

【想定事例】

A年4月： Xは、私立大学の法学部を卒業後、職員数10名で、労働相談を行うNPO法人であるY1に採用された。

採用時に面接に当たった女性職員は違和感をおぼえ、採用に反対したが、国家公務員Ⅲ種の試験問題を課したところ、Xの成績は優秀だったこと、パソコンの操作スキルが高いこと等から、職員での合議の結果、採用された。①Y1は、一応、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が、特に問題は見つからなかった。

Xには、大学生時代に人間関係や学業が思うようにならず、精神科を受診し、うつ状態と診断されたことがあったが、②Y1に提出したエントリーシートの既往歴欄には記載せず、採用面接で既往歴を尋ねられた際にも秘匿した。

着任後、Xは、指示された業務は平均より下程度のレベルでこなしていたが、明確に指示したこと以外は行わなかった。また、指示した業務を忘れていたり、曲解することもあったため、上司は、不安を募らせて、毎日、業務日報を作成してメールで送信するよう指示したが、従わず、その理由を尋ねても、「忘れていました、明日から送ります」と返事するものの、実際には送らなかった。

周囲の職員の評価は、笑顔を絶やさないが、やや不自然、他者評価が勧善懲悪的で極端、他責的な言動が目立ち、意味不明な自慢をする、自分にとって不都合な指摘を受けると、あいまいな言葉でごまかそうとする、といったものであった。

A年9月： Xが好意を持っていた男性職員Fと親密になろうとしたところ、拒否されたことがきっかけとなって暴発し、パソコンスキルを活かして、③団体のパソコン内に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。

A+1年4月頃： ④上司Y2と同僚Y3がXを無視し始めたほか、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。

A+1年10月： Xが、上司Y2、同僚Y3とY1を相手方として、違法なハラスメント（名誉毀損等）を根拠に、損害賠償請求訴訟を提起した。12月には、(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、(3)同じく和解金として連帯して50万円を支払うこと、(4)Xも周囲との協調に努めること、等を条件とする裁判上の和解が成立した。

しかし、それ以後、⑤Y1の職員の殆どは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。

A+2年3月： 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。

⑦そこに参加していた Y3 が、その内容を X に伝えたところ、かなりショックを受け、憤慨した。

A+2 年 4 月： X は、以後主治医となる N 医師から適応障害の診断書を得て Y1 に提出し、年休消化（約半月）、病気欠勤（約 1 ヶ月）により休業したところ、休職を命じられた。X は、休職期間中の賃金保障は労災保険で賄おうと考えていたが、申請にかかる手間暇と認定の不確実性を考慮し、健康保険の保険者である協会けんぽに傷病手当金を申請して受給を開始した。

なお、Y1 の就業規則には、職員の休復職につき、以下の定めがあった。

第 9 条（休職）

1 職員が次項に定める休職事由に該当するときは休職を命じる。

2 休職事由及び休職期間は次のとおりとする。

(1) 業務外の傷病により、3 か月以上欠勤することとなったとき

(中略)

- 勤続年数 10 年未満の者 9 か月
- 勤続年数 10 年以上の者 12 か月

(後略)

6 休職期間中の賃金の取扱については賃金規程の定めるところによる。

第 10 条（復職）

1 休職を命じられた職員の休職事由が消滅したときは復職させる。ただし、休職期間が満了しても復職できないときは、退職とする。

2 休職事由が消滅したときは、休職前の職務に復職させる。ただし、やむを得ない事情のある場合には異なる職務に配置することがある。

A+2 年 5 月： X は、上記の和解条項の不履行や名誉毀損を根拠に、Y1、Y2、Y3 を相手方とする慰謝料請求訴訟を提起した。この訴訟では、その後、X 自身も証人となり、尋問に対して冷静な受け答えをし、X らの請求を認容する判断で確定した。

A+2 年 10 月： 生活リズムが改善し、投薬がなくなり、1 日 4km のウォーキング、読書も可能になり、産業保健法務に関する民間資格を取得するなど、症状が改善した。

主治医の N 医師も、「適応障害で通院加療中だが、病状改善傾向のため、復職可能と考える。ただし、人間関係の円滑化のため、職場内での環境調整が必要」と診断書に記載したので、これを Y1 に提出して復職を願い出たところ、Y1 は、心療内科を臨床上の専門とする産業医 E への受診を X に求めた。

⑧X が、Y1 が選任した産業医では中立性を欠くとして拒否したところ、Y1 は、就業規則上の根拠はなかったが、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

いと伝えた。そこで、Xは、しぶしぶ従った。その後、Xは、管轄の労基署に赴き、産業医面談を違法に（半）強制されたと申告した。労基署からY1に事情の照会がなされたが、特にそれ以上の措置は講じられなかった。

A+2年12月： ⑨産業医Eは、Y1からこれまでの経緯を聞いたうえで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。

また、Y1に対して、「Xにはパーソナリティ障害が疑われ、復職しても職場・職務への定着は困難と思われる」、との意見を述べた。加えて、⑩Y1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。

同月末、(a)協会けんぽがN医師に問い合わせたところ、Xは就業可能と診断したとの連絡を受け、傷病手当金の支給を打ち切った。

A+3年1月： ⑪Y1は、Xに対して、期間を半年間とする有期契約、完全請負制の賃金体系、在宅労働で雇用を継続する選択肢を示したが、本人が拒否したため、同月末をもって、休職期間満了により当然退職扱いとした。

問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）。

問2 XがY1を相手方として、問1の請求とあわせて賃金や損害賠償の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）。

問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）。

①Y1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。

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。

③勤務先のNPO法人のパソコン内の保存されていた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、内容を抽象化して、職員内での噂となるように、複数人に個別に伝えたこと。

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。

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。

⑥X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。

⑦Y1の職員会議に参加していたY3が、Y2がXを誹謗した内容をXに伝えたこと。

⑧Xの復職申請に際して、Y1が、就業規則上の根拠規定なく、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。

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。

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。

⑪Y1が、Y1が定める傷病休職期間の満了が近づいていた正社員の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。

問4 下線部(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、認容されるか。根拠と共に述べて下さい（配点10）。

問5 本件のような事件の有効な予防（未然防止・事後対応）策について述べて下さい（配点12）。