

このスライドはご随意にご活用下さい。
 但し、転用、活用（アレンジ）される場合、原作者が三柴であることをご明記願います。

産業保健と法シリーズ

典型的な問題事例と解説

作成 三柴 文典
 近畿大学法学部教授
 前 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
 一般社団法人 日本産業保健法学会 副代表理事

デザイン 古家野 晶子
 弁護士（京都弁護士会）

1

産業保健と法シリーズ

- 第1回 産業医に関する裁判例
- 第2回 休復職と法
- 第3回 典型的な問題事例と解説
- 第4回 健康情報の取扱いと法
- 第5回 **典型的な問題事例と解説**
- 第6回 過労死裁判例の動向と働き方改革
- 第7回 法律家と精神科医による事例検討会



2

2

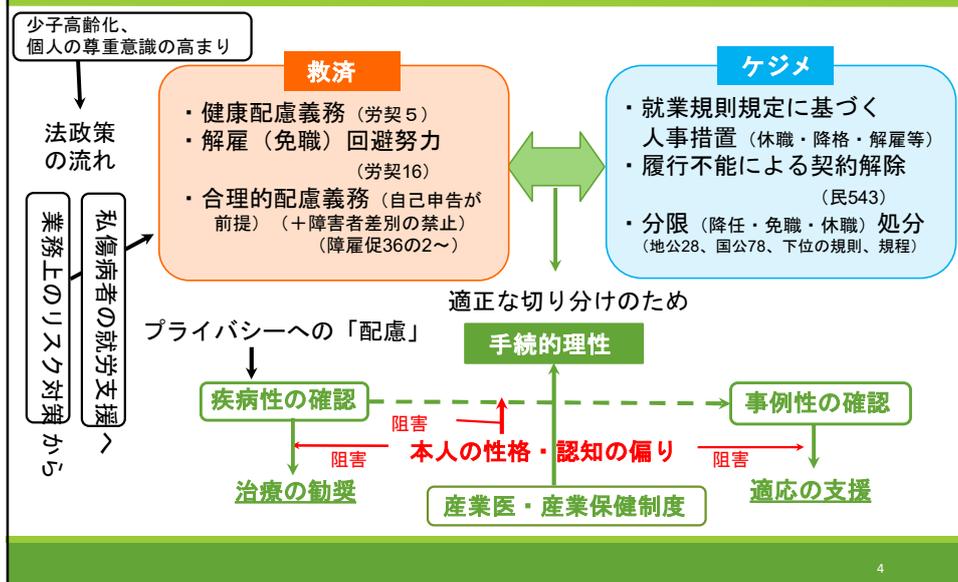
第5回 典型的な問題事例と解説

パーソナリティが組織風土に合わず、ハラスメントを訴えて精神疾患を発症し、休職した労働者の復職を産業医が不可としたというモデル事例を素材に、
 弁護士が、Q&A方式で、関連する法律知識を説き、予防策について共に考えます。

3

3

私傷病者への対応



4

産業医の中核的業務

・産業保健をとりまく環境の背景

産業構造や働き方の変化、労働者の高齢化、
疲労・ストレスの蔓延や有所見率の増加 など



・産業医業務の典型的モデル

産業保健: (参考)	就労判定	→	就業調整	→	就業継続
内科治療:	診断	→	処方	→	病状の改善

業務の中核：多職種連携・協働。人や仕事のマッチング。

→ 産業保健職以外が行っても良いが、産業保健職が行うほうがよい。

5

5

想定事例

別紙をご覧ください

6

回答例

近畿大学法学部教授
前 厚生労働省労働政策審議会安全衛生分科 公益代表委員
日本産業保健法学会常任理事（設立発起人）

三柴文典先生作成

7

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ついて判断することが多い。

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側の対応に問題を感じると思われる。すなわち、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。

8

8

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。

9

問 1 回答例

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解されることによる。

1. Y1なりの審査を経て採用したこと（本件の事情の下では、Xが採用プロセスで既往歴を秘匿しても、プライバシー情報に当たるため、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、所要の適正な手続を講じていないこと。
3. 訴訟実務上は、Xが適応障害に罹患した原因は主にY側にあると確認されており、労基法第19条（業務上の傷病の療養期間中の解雇の制限）が適用され得ること。
4. 復職に関する産業医E及びY1の判定が不適切なので、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こと。

10

10

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。

11

問2 回答例

1. **退職措置**が違法無効とされれば、Xは、Y側の帰責事由で働けなかったものとして、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。
1. **A+2年4月の休職命令による休職**は、業務上疾病による（＝使用者側に帰責事由のある）休職なので、民法第536条第2項が適用され、それ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。

なお、東芝事件最2小判平成26年3月24日労働判例1094号22頁によれば、この場合、既払いの傷病手当金は相殺されず、支払った健康保険組合が、別途、Xに請求して回収する必要が生じる。また、休職期間中の所定賃金が使用者の過失による損害として賠償請求され、認められた場合にも、傷病手当金は相殺されないが、下線部③等のXの行動は、過失相殺の対象となるかもしれない。

また、仮に休職の事由が業務上疾病と認められなかった場合にも、A+2年10月のY1の復職拒否が違法として、民法第536条第2項が適用され、Y1に所定賃金相当の賃金支払義務が生じるか、その分の損害賠償責任が生じる可能性はある。

12

12

問2 回答例

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**応分の慰謝料**が請求され、認容されるだろう。むろん、産業医E自身を相手方とする損害賠償請求がなされれば、認容されることが前提となる。
3. **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**応分の慰謝料**が請求され、認容されるだろう。
- ※ 産業医EやY1職員のハラスメント（不法行為）については、それによって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、下線部③等のXの行動について過失相殺される可能性があり、賠償が命じられる額は上記1や2による額に充たないだろう。

13

13

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。

14

問3① 回答例

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。

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昭和48年12月12日民集27巻11号1536頁）によれば、要するに、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。雇用は、組織との人間的で継続的な関係であって、一度採用すれば、たとえ相性が悪くても簡単に解雇はできないし、組織内の調和を乱すリスクもあること等が理由とされている。

ただし、後者（プライバシー権）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方法等のほうが、合法であり、現に適性を測りやすいと思われる。

15

15

問3② 回答例

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。

応募者にも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の素因（医学的・社会的観点を踏まえ、法的に通常と認められず、傷病の発症や増悪をもたらし得る身体的、心因的な特徴）を秘匿する場合、それが原因で過重で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）。

16

16

問3③ 回答例

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。

違法であり、通常、懲戒処分も正当化され得る。

使用者から付与された権限を利用して当該使用者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別に伝達する行為は、名誉毀損（刑法第230条、民法第723条）に当たり得ると共に、プライバシー権侵害にも該当する。たとえ内容を抽象化しても、事実の伝達と評価できれば、少なくともプライバシー権侵害に該当し、その内容が公益にかからず、虚偽であれば、名誉毀損に該当し得る。単に侮辱的な内容なら、侮辱罪に該当し得る。

（つづく）

17

17

問3③ 回答例

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（就業規則規定等）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。

18

18

問3④ 回答例

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。

違法と解される。

関西電力事件最3小判平成7年9月5日最高裁判所裁判集民事176号563頁によれば、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こと（従って、企業等は使用者責任（民法第715条）を負うこと）による。

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。

19

19

問3⑤ 回答例

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。

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日判例時報2302号117頁。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D1-Law判例体系で不受理となった）からも明らかのように、和解調書に記載された条件は確定判決と同じ効力を持ち、それに反して、職員による無視などのXの孤立化のための言動について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。

むろん、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。

20

20

問3⑥ 回答例

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。

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D1-Law判例体系）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行為は、不法行為と評価され得る。

Y1は、前項で述べた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という理由から、共同不法行為者と評価される可能性がある。

21

21

問3⑦ 回答例

7. Y1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。

違法とされる可能性が高い。

明示または黙示に漏洩を制限されている会議内での、それもXを誹謗中傷する内容の発言を、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、そうなることが予見可能なのに、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、不法行為と評価される可能性が高い。

22

22

問3⑧ 回答例

8. X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。

合法と評価され得る。

産業医面談の強制は、医師選択の自由、プライバシー権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、その労働者本人やその同僚らに対する安全配慮義務を負っており、職場秩序の定立・維持等の権限も有していることによる。

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。

（つづく）

23

23

問3⑧ 回答例

本件では、①は充足されていなかったが、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、産業医よりの確な所見を示す医師がいる場合、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。

ソニー本採用拒否事件 横浜地小田原支決昭和39年5月27日労民集15巻3号582頁（控訴審：東京高決昭和43年3月27日高等裁判所民事判例集21巻3号225頁）

京セラ事件 東京高判昭和61年11月13日判例時報1216号137頁（上告審（最1小判昭和63年9月8日労働判例530号13頁）も上告を棄却し、同判決を支持した）

空港グランドサービス（AGS）・日航事件 東京地判平成3年3月22日労働判例586号19頁
日本ヒューレット・パッカー事件 最2小判平成24年4月27日裁判所時報1555号8頁他

（1審：東京地判平成22年6月11日労働判例1025号14頁、2審：東京高判平成23年1月26日労働判例1025号5頁）

などが参考になる。これらの判例のほか、法令や行政の指針を整理した上で、積極的に試論を打ち出した最近の研究書に、三柴文典『労働者のメンタルヘルス情報と法』（法律文化社、2019年）がある。

24

24

問3⑨ 回答例

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。

違法だろう。

大阪市K協会事件大阪地判平成23年10月25日判例時報2138号81頁でも示されたように、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、心理的な配慮義務違反と評価される可能性は高い。

25

25

問3⑩ 回答例

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。

合法と解される。

医師には刑法第134条により業務上知り得たクライアントの秘密につき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なされない（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、情報収集の際に、健康管理目的であることが明示または黙示に伝わるようにしておけば、その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、その者の健康管理に関係する者と、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、必要最小限にとどめられるべきだろう。

26

26

問3⑪ 回答例

11. Y1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。

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、そもそも業務上の事由で精神疾患で罹患した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、仮に本人の同意を得て新たな契約が成立した場合にも、雇用契約であれば、完全請負制の賃金体系は、たとえ歩合給でも最低限の賃金保障をすべき旨を定めた労基法第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、高度プロフェッショナル制度、裁量労働制等を適用しない限り、労働時間管理を行う必要もある。なお、働き方改革関連法により、長時間労働従事者に対して着実に産業医等による面接指導を行わせるため、たとえこうした制度の適用対象者であっても、ICカード等による労働時間の把握は求められることとなった。

27

27

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。

28

問4 回答例

以下の理由から、**認容される可能性は低い**と思われる。

1. Xを復職させない旨の最終判断は、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ことを示唆する通達もある（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））

(つづく)

29

29

問4 回答例

2. 産業医は、個々の労働者の健康と共に組織の健康も図る役割を負っており、休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、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。
2. そもそも、支給が停止された傷病手当金を法的に損害といえるか疑問が残る。社会保障制度なので、主治医等が再び疾病休職の必要ありと診断すれば、先の支給対象疾病と同類の疾病であって一定期間を経ていなければ残余の期間、一定期間を経ているか、異種の疾病であって、別の保険事故と保険者に認められれば、改めて18ヶ月間、支給され得ることによる。

以上から、**産業医Eの復職不可の判断を法的な過失として、損害賠償が命じられるとは考え難い。**

30

30

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。

31

問5 回答例

この問いに正答はないが・・・、以下のような回答が考えられる。

未然防止策として

1. 採用者側（で指示する業務）の特性（cf.業務の質量は重い、相談相手には恵まれている）をなるべく明確にして募集し、採用者を選定する。
2. 採用の前に、実験的に就業させて、職務や職場の関係者との相性を観察する。
3. 労使が、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。
4. 労使間に、仕事と人間関係に関する調整・仲介役を設ける。
5. 服務規定を整備して、問題行動を制御する。

32

32

問5 回答例

事後対応策として

1. 本人の気持ちに寄り添う母性的対応を行う人物とダメなことはダメとけじめをつける父性的対応を行う人物を宛てがい、本人の問題行動を抑制する。
2. 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うえ、実験的に復職させて虚心坦懐に経過をみる。
3. 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、サービス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。