

2024年度 大学院 法学研究科 博士前期課程 入学試験

(社会人入学選考 9月)

1時限目 専門科目

産業保健法 試験問題

受験番号	氏名

〔産業保健法〕

次の問題のうち1つを選択し、回答せよ（2問とも回答しても構わない。その場合、点数を合計する）。

1) 10年後の日本の労働者の働き方とそれに伴う職業性リスクを予測し、それに対応する安全衛生・産業保健法制のあり方について述べよ。

2) 次の事例を読み、その下に記した設問に対し、理由を付して答えよ。

* 本事例は、シャープ NEC ディスプレーソリューションズ事件横浜地判決令和3年12月23日労働判例ジャーナル123号36頁を素材としつつ、一部をアレンジしたものである。

Xは、平成26年4月に、映像表示装置の製造販売等を業とするY1（会社）に入社したが、入社当初から職務能力を欠き、他方では無断で早朝出勤や残業をするなどしていた（Yは、成果を十分得られないまま、残業代の支払いを余儀なくされていた）。

上司から業務について指導を受けたり、振り返りを求められると、長時間にわたって鼻水を垂らして泣きじゃくり、会話不能状態になる等の問題を抱えていた。

本人は、上司に無理に酒を進められたり、無断残業を咎められた等の出来事で不調に至ったと主張したが、客観的に過重な出来事はなかった。

Y1が何度か両親と話し合う中で、両親にXを預かせようとした際、意固地に自分のデスクにしがみついたため、4人がかりで会社前の両親の車まで移動させたこと（「本件連れ出し措置」）があり、Xはこれを違法行為としてY1に強く抗議した。

当初は精神科受診も拒んでいたが、Y1の要請を受けて父親が予約を入れてようやくQ3クリニックのP1医師を受診した。その後、平成30年12月にY1から自然退職通知を受けるまで、以下のような経過を辿った。

1) Xが十分な職務能力を見せたことはなかった。

2) 入社翌年の平成27年3月終盤に、P1医師の診断による「適応障害」を理由として、約2年4ヶ月期限（平成29年7月終盤）で休職命令を受けた。

期間満了直前にXが受診した医師や労働局からの勧めを受けたため、Y1は、平成30年10月末まで計約3年7ヶ月休職させた。

Y1は、この間にリワークにも2箇所通所させ、一時期（2箇所目のQ8でのリワーク終了後の平成29年3月ころ）症状が落ち着いたように見え、Y1も元の職場以外での復職先を検討したが、実際には、はかばかしい改善は見られなかった。

3) Xが（産業医を除き）受診した医師は以下の通り5名いるが、本人から診断書の書き方について特段の要望を受けない限り、一定期間以上経過をみていた医師（P1、Y2）は、

診断名を適応障害としつつ、その背景に発達障害等を疑い、コミュニケーションや社会的能力の問題のほか、病識の欠如を認め、障害者雇用の適応とみていた。

Y2 は、発達障害等の診断のため、WAIS の検査を図ったが、本人が一貫して拒絶した。

P1 (Q3 クリニック所属)：父親が予約した最初の主治医。平成 27 年 12 月から約 10 ヶ月受診。

P2 (Q4 クリニック所属)：P1 から紹介を受け、一度だけ受診。

Y2 (Q2 クリニック所属)：Y1 総務部の P9 に紹介され、平成 28 年 8 月から翌 29 年 5 月まで約 9 ヶ月受診した。

P3 (Q5 病院所属)：延長前の休職期間満了が近づき、いきなり受診。

P5 (Q6 所属)：延長後の休職期間満了が近づき、いきなり受診。

X は、自身の内省を求められたり、自己認識に沿わない診断を出されると主治医を変える傾向があった。

Y2 医師は、X が Q8 でのリワークを終えた平成 29 年 4 月に、一定の配慮があれば業務可能との診断書を作成したが、X からの要望を踏まえていた。

4) Y1 は両親とも話し合い、職務適応と雇用継続に向けた協力要請を行い、両親もそれを受けて協力姿勢を見せることがあったが、両親が Y1 の意向を踏まえた動きをとると、連絡を絶つ傾向にあった。

5) Y1 は、平成 28 年 12 月から、障害者職業総合センターが発行した本人と職場の認識のギャップを図るツール(「情報整理ツール」)を用いたところ、ギャップが見られた。

6) Y1 は、X の症状が若干落ち着いた平成 29 年 3 月ころに、障害者雇用への復職について本人に打診したところ、ショックを受けた。

7) 産業医は、当初の休職期間満了時期にあたる平成 29 年 7 月終盤ころ、X と面談のうえ、業務や職場環境、就業時間等の配慮条件付きで就業(職場復帰)可とするなど、サポート的な姿勢を採っていた。

8) Y1 は、期間延長後の休職期間満了(平成 30 年 10 月頃)前に、復職条件として、自身の泣いて黙り込む等のコミュニケーションの問題の振り返りと説明、医師 2 名(長期治療に当たった Y2 医師と X が最後にかかった P5 医師)の復職可の診断書の提出、通勤トレーニング、Y1 による復職可の判断を課していたが、P5 医師の復職可の診断書が得られたほかは、実現しなかった。

9) なお、X は、平成 29 年 3 月頃、Y2 医師に対し、文字での指示、作業の優先順位づけ、質問は手短かに、との求めを Y1 に提出するよう伝えていたので、自身の特性はある程度理解していた可能性がある。

以上の経過を経て、X は、Y1 に対し、遅くとも平成 28 年 5 月には復職させるべきだったとして、雇用契約上の地位確認とその翌月以後の賃金等、本件連れ出し措置を不法行為とす

る損害賠償を請求した。

論題

Xによる雇用契約上の地位確認（Y1による退職措置は違法無効だという確認）の求めを認めるべきか

解

答

例

近畿大学大学院法学研究科（博士前期）課程

2024年度入試（9）月期 <2023年度実施>

（社会人）入学選考

（A 専門科目）

科目名（産業保健法）

1) 目下、人々の働き方が大きく変化してきている。PC、AI、ネットワークとの連携、働く場所と時間の自由化が進み、知的集約化が進み、データ価値の付加が求められてきている。AIと差別化できる人間ならではの（付加）価値が何かも鋭く問われてきている。

そうした条件下では、非雇用化や雇用の不安定化が進むと共に、知性要求、知的成果要求のプレッシャー、業務とプライベートの境界の曖昧化、孤独化、AIによる監視、AIの求めるペースへの適合のプレッシャー、知的生産物がもたらしたリスクへの応答の困難などのリスクが生じ得る。

それらへの法的対応では、既存の労働法規制の拡張では過不足が生じる。労働法と経済産業法の相乗りによる、公正な契約、不公正な打ち切りからの契約保障、小規模事業者同士の連帯の支援、小規模事業への金融・取引先開拓・雇用等の支援とそれとセットでのウェアラブルによる適切な健康管理等の法定が考えられる。家内労働法、フリーランス新法はこうした方向性を志向しているが、契約保障や事業支援、健康管理等の観点は殆ど持っていない。独占禁止法、下請法、中小企業協同組合法等には、不公正な契約や契約の打ち切りからの救済、不当な要求からの救済、小規模事業者の連帯の支援などが盛り込まれているが、契約保障などの観点は弱い。また、経済産業関係法令は、履行確保のための監督体制が弱いという問題もある。労働監督機関が経済産業行政機関と連携しつつ、公正な契約や契約保障などの社会的規制の側面を持つ規制については合法性監督を担うなどの方法も考えられる。

また、小規模事業への金融・取引先開拓・雇用等の支援の条件として、そうした規制の遵守を求める方策も考えられる。その他、公正な取引を行う事業者の認証制度を設けてモニタリングを行う等の制度形成も考えられる。

（次のページへ続く）

解

答

例

近畿大学大学院法学研究科（博士前期）課程

2024年度入試（9）月期 <2023年度実施>

（社会人）入学選考

（A 専門科目）

科目名（産業保健法）

2) モデルとなったシャープNECディスプレイソリューションズ事件横浜地判は、要約、使用者が原告に病気休職を命じた以上、病気から快復したら復職させるべきであり、能力や性格など、元々原告に存在した問題を理由に復職を拒むべきではない旨を述べ、原告の雇用契約上の地位確認請求を認容した。これは、病気休職制度の悪用による、解雇権濫用規制の潜脱を防止しようとの趣旨とも解される。

しかし、本事案では、事実として病気が治癒したと認定できるか疑問であるうえ、先ず、疾病休職の性格について異論を呈し得る。すなわち、企業における休職制度とは、就業不能等により解雇が可能な労働者に対する解雇の猶予措置である。疾病休職制度であれば、疾病のゆえに就労困難だから命じられるものであり、逆に、疾病であっても就労可能なら命じ得ない性格のものである。よって、そもそも休職を命じた段階で、そこには単なる疾病の判断のみならず、疾病ゆえに就労困難であったとの判断が含意されていたはずである。であれば、復職判定においても、疾病が治癒し、所定の業務を遂行可能となったことが条件となるはずである。なんとなれば、復職判定に関するリーディングケースである片山組事件の最高裁判決でも、労使間の雇用契約を基礎に、疾病休職前に就労していた業務を遂行できるか否か、そうでなくても使用者が指示する可能性がある業務を遂行できるか否かが判断基準とされている。すなわち、契約の本旨履行可能性が基本的な判断基準とされている。

また、原告が罹患していた精神疾患の特質も考慮する必要がある。すなわち、精神障害には疾患単位を満たさないものが多く、性格傾向などとの区分が不明確な面もあり、精神科医の診断も科学的とは限らない。そして現に、本人の働きぶりや職場秩序にも影響することもあり、雇用者や周囲が陰性感情を抱くことも多い。よって、精神疾患と本人の就労能力や職場秩序に与える影響を厳格に区分することは難しい。であれば、それらの改善が見込まれない（：原告側から説得的な主張立証がなされない）段階で、休職事由が消滅し、復職させるべきとは言えない。

よって、原告の雇用契約上の地位確認請求は認められるべきではない。

出 題 意 図

近畿大学大学院法学研究科（博士前期）課程

2024年度入試（9）月期 <2023年度実施>

（社会人）入学選考

（A 専門科目）

科目名（産業保健法）

1) 目下、人々の働き方が大きく変化してきている。PC、AI、ネットワークとの連携、働く場所と時間の自由化が進み、知的集約化が進み、データ価値の付加が求められてきている。AIと差別化できる人間ならではの（付加）価値が何かも鋭く問われてきている。

そこで、そうした条件下で生じ得る業務に関連するリスクと、法的な対応について問うた。現状把握と分析力、予測力、規制科学的なセンスを問う問題である。

2) 目下、労働人口の減少や個人を重視する社会思想の変化などを背景に、司法判断において、精神障害者であっても、雇用継続のための努力が以前よりも雇用者に強く求められるようになってきている。しかし、精神障害には疾患単位を満たさないものが多く、性格傾向などとの区分が不明確な面もあり、精神科医の診断も科学的とは限らない。また、本人の働きぶりや職場秩序にも影響することもあり、雇用者や周囲が陰性感情を抱くことも多い。そこで、法的には、就労継続支援をどこまでどのように行うべきか、どのような要件下で休職措置や退職措置が正当化されるか等を問うことで、現場課題に応じた正当かつ妥当な法律論の構築能力を問うた。