メンタル問題の一例

労働問題マンガ教材

労働問題ケーススタディ
紙芝居

こちらは、A君です。
A君は、建築士の専門学校で学んだ後、建築会社に入社しました。
仕事を続けながら、念願の建築士の資格を取得することができました。

『やったー、ようやく念願の建築士になれたぞ』

A君は、建築士になれたことに気を良くして、少しずつ、横柄になっていきました。

『ちょっとちょっと、C先輩、なんですかこの仕事は。建築士だったら、こんな仕事はしないんですよ』

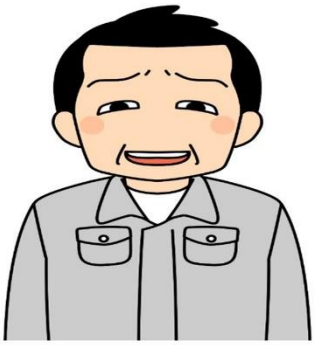
こちらは、先輩のＣさんです。

『え、あ、そうなの。すまないね』

このとき、Ｃさんは内心、こう思っていました。
『くっそー、Ａ君のやつ、自分が建築士になれたからって、最近態度がでかくなったよな。まったく』

Ａ君は、このような態度であったため、だんだん、職場で孤立していきました。
仕事もうまくいかなくなり、ミスが増えました。

『Ａ君ちょっといいかな？』



『あ、Ｃ先輩、なんでしょうか？』

『あのねぇ、Ａ君、お客さんからまたクレームの連絡入ってるよ。
これが建築士さんの仕事なのかねぇ』

『す、すいません』

このとき、Ａ君は内心、こう思っていました。

『くっそー、また嫌味言われたよ、悔しい！』

こちらは、Ｄ社長です。

Ｄ社長は、建築が好きで、若いころ、裸一貫で上京し、修業期間を経て、今では、建築会社の社長になりました。

Ｄ社長は、温厚な性格で、特に、若手職員を可愛がっていました。

『うーん、なんとなく、最近、社内の雰囲気が悪くなっている気がするなぁ。

Ａ君が建築士に受かった時期からなんだよなぁ。Ａ君、心配だなぁ。

とはいえ、Ａ君、以前にもまして、すごい頑張って残業しているんだよなぁ。Ａ君のやる気をそぐわけにはいかないから、とりあえず、もう少し見守ってあげよう』

他方、その後もＡ君は、ミスばかり続く現状に困り果てていました。

『はー、困った困った。こんなはずじゃなかったのに。おっかしいなぁ』

その後、焦りを感じたＡ君は、ますます仕事の時間を増やすようになりました。

ますます、許容量以上の仕事をして、挽回しようと、やっきになっていました。

Ｄ社長としても、社内で一番がんばっているＡ君を、止めるべきではないと考え、Ａ君の長時間残業を黙認していました。

負の
スパイラル

しかし、その後、A君は、がんばればがんばるほど、空回りをしてしまい、ミスが増え、それをカバーするためにまた労働時間が増えるという負のスパイラルに陥ってしまいました。

半年後

そして、半年後のことです。

休職

なんと、とうとう、A君は、体調を壊し、精神障害になってしまいました。

出社できなくなり、休職になってしまいました。

がんばって多くのクライアントを抱えていたA君が突然、出社できなくなってしまい、会社は大混乱になりました。

『うーん、A君の体調はもちろん心配だけれども、A君は自らたくさんのクライアントを抱えたいと言っておきながら、突然、会社に来なくなってしまって、ほかの社員はみんな怒っているし、私としても、正直、やっかいなことをしてくれたなぁという気持ちだ。

まあしょうがない。会社経営にはこんなこともあるか。A君のことは、大目に見よう。

とりあえず、会社としては、A君が回復するのをじっくり待ってあげることにしよう』

１年後

それから１年が経ちました。
しかし、Ａ君は復帰できませんでした。

ある日のことです。

『あー、やっぱり青空の下のゴルフは気持ちが良いなぁ』

プルルルルルル

『お、電話だ。はい、もしもし』

『社長、大変です。Ａ君から、内容証明郵便が届きました』

『ええっ！！いったいどんな内容かな？』

『はい、Ａ君が精神障害になってしまったのは、会社の長時間残業が原因だとのことで、Ａ君が休んでいる間のお給料を、これまでとこれからも、全額支払えという内容です。
　また、会社が保管しているＡ君のタイムカードの内容を開示しろ、という要求もついています』

『な、な、なにー！Ａ君の勝手な行動で、会社にあれだけ迷惑かけて、会社に来なくなったというのに、それは会社の責任だというのか！？
　まったくけしからん！！
　なんという言い草だ。
　こんな不当な要求は無視だ。無視無視』

１か月後

　それから１か月後のことです。

労働基準監督署

　突然、会社の管轄の労働基準監督署から、電話がありました。

『Ｄ社長、この度、Ａさんから、労災の申請がなされています。
　つきましては、御社を調査させていただきますので、ご協力ください』

『は、はい、わかりました。必要な協力はしっかり致します。
　でも、それにしても、いったい何なのですか？労災って、別に会社で、何か事故が起きたわけじゃないんですよ。
　Ａ君が勝手に、自分で自分を追い込んで、病気になってしまったんですよ。
　どうぞ、自由に調査してもらってもいいですけど、わが社には全く責任はないですからね』

それから半年後のことです

半年後

『あー、やっぱり青空の下のゴルフは気持ちが良いなぁ』

プルルルルルル

『お、電話だ。なんだか嫌な予感がするなぁ。はい、もしもし』

『社長、大変です。裁判所から手紙が届いています』

『ええー！！今度はいったい何なんだ？』

『A君が、わが社に裁判を起こしたようです』

安全配慮義務

『理由は、A君が長時間残業をさせられて、病気になってしまったこと、これは会社の安全配慮義務に違反している、と主張しているようです』

『なにー！！なにを言っとるんだ。会社に責任があるはずがない。
　A君が勝手に自分で自分を追い込んだだけの話なんだから、わが社が負けるはずがない。
　とりあえず、ウチも弁護士さんに相談だ』

『こんにちはー。社長、今日はどうされましたか？』

『いやー、先生、ちょっと聞いてくださいよ』

　D社長は、事情を説明しました。

『なるほど、社長、とりあえず、その裁判所からの書類、中身を見ましたか？』

『まだ見てないんですよ』

『じゃあ、今、一緒に見てみましょう』

労災認定

『社長、この書類を見てください。
　これによると、なんと、A君には、今回の精神障害について、労災が認定されていますね。
　これは、労働基準監督署という行政機関が、A君が精神障害を患ったことについて、会社の業務が原因だと認定した、ということです。
　そうすると、今度は、裁判所でも、同様の認定がなされる可能性がありますね』

『ええっ！そんな、納得いかないですよ』

タイム
カード

『次に、この書類、これは、御社のタイムカードですね？』

『はい。ええっ！！どうして、A君がウチのタイムカードを持ってるんですか？』

『これはですね、労働基準監督署が御社を調査した際の書類を、A君か、その弁護士が取り寄せるという、ある手続きをしたのではないかと思いますね』

月１００
時間

『これをみると、A君は休職前の３か月間、毎月１００時間残業していたことがわかりますね。

　そうすると、ますます、会社の業務が原因で、A君が精神障害を被ったと認定される可能性はありますね』

『ええっ！そんな、私は、A君に、残業しろなんて、一言も言ってないんですよ。彼がミスを重ねて、彼がそれを挽回したがって、がんばっていたので、やむを得ず、黙認していただけで、むしろ、それで迷惑をこうむったのはこっちなんです。いきなり会社に来なくなっちゃって』

安全配慮義務

『なるほど、社長、お気持ちはわかります。よくあるパターンの一つですね。

　しかし、他方で、法律上、会社は、従業員さんの安全に配慮する義務があるんです。

　なので、従業員さんの気持ちやモチベーションも大切かもしれませんが、その健康にも配慮して、過剰な勤務状況であれば、それを黙認してはいけないんです。黙認してしまうと、今回のように、責任問題になる可能性が高いんです』

『ちなみに、先生、ということは、この裁判、わが社が、負けるっていうことですかね？』

『残念ながら、その可能性はありますね』

『そ、そ、そんなー！！』

＜参考＞

メンタル問題、長時間労働問題が、労災申請や安全配慮義務違反を理由とする損害賠償の裁判に発展する事例を、マンガ形式でお伝えしました。

法律の世界では、良かれと思ってやったことが、逆効果になってしまうことがありますので、注意が必要です（この物語は制作時点の情報に基づくものであり、法令改正・判例変更等の可能性がありますので最新情報をご確認ください）。