月２回発行　2019年11月15日／毎月１・15日発行　昭和29年10月12日第３種郵便物認可　通巻2342号

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

安全スタッフ

特集Ⅰ

危険箇所を写真で説明

ヒヤリハット場所マップに示す

神戸屋練馬工場

特集Ⅱ

「レジリエンス」が新潮流に

第56回 全国建設業労働災害防止大会 in 福岡

ニュース

6割が具体的内容示さず

国交省 発注者向け安全経費調査

電子版はカラーでご覧になれます!!
電子版登録（無料）のお問い合わせは
0120-972-825
メルマガも配信中です！

No.2342
2019 11/15

社労士が教える 労災認定の境界線

パワハラで脳疾患となり後遺症が残る

＜執筆＞
一般社団法人ＳＲアップ21　東京会
高橋社会保険労務士事務所
所長　高橋　雅人

第 302 回

■ 災害のあらまし ■

心房細動を治療中のＤは、長時間労働に加え、上司のＥ課長の執拗な叱責によるストレスが原因で血液の凝固を進行させ血栓が形成され、業務時間中に脳梗塞を発症し転倒した。救急搬送され命を取り留めたが後遺症が残ってしまった。その原因は業務に起因するものとして労働者災害補償保険法に基づく休業補償給付を請求した。

■ 判断 ■

脳梗塞の直接的原因であるフィブリン血栓は、高血圧、長時間労働およびストレスがその形成を促進するとされている。本件において時間外労働時間が１カ月 80 時間超とならないとしてもほぼ同様の時間数であった。これに加えてＥ課長から１カ月に２回以上執拗に２時間超Ｄを立たせたまま叱責した事実があり、長時間労働による疲労に一層のストレスを与えたことが業務起因性ありとされ、**業務上**災害となった。

■ 解説 ■

Ｄの上司がＥ課長に替わってから、Ｅ課長はＤを頻繁かつ執拗に叱責を行っていた。２カ月のうち９回、しかも３回は２時間超であった。

その内容は終業時間後にＤを立たせたまま執拗に叱責し、夜間にまで及ぶ異常なものであった。Ｅ課長の判断ミスもＤの責任として叱責することもあり理不尽であると感じていたこと。また、Ｅ課長はＤを人事評価上低い評価をしており異動を示唆する言動をしていたこともありＤは大きな精神的苦痛を受けていた。

Ｄは不整脈による心房細動を発症しており投薬治療を受けていた。心房細動は、そ

の誘因として長時間労働とストレスが挙げられており、持続性であれ発作性であれ、業務によるストレスを誘因として心房細動を起こすと機序の存在は認められ、またストレスが血液の凝固能を亢進させることが認められている。さらに心房細動の発症を促す要因として高血圧が挙げられており、月 60 時間以上の残業で有意の血圧上昇が見られる。これらによれば、本件においても、長時間労働やストレスを要因として心房細動の発症を起こし、かつストレスにより血液の凝固を促進し血栓を生じやすくなったことによりフィブリン血栓が形成され脳梗塞を発症させた可能性がある。

Dの時間外労働時間は、本件疾病発症前6カ月において1カ月当たり 36.5 時間、38 時間、54.5 時間、41.5 時間、57.5 時間、77.5 時間となっており、徐々に時間外労働時間は増加し、発症1カ月前は徹夜作業も加わり、80 時間近くに達していた。Dの時間外労働時間は、業務と発症の関連性の基準に満たないとしても、相当長時間のものと評価することができる。

このような時間外労働に加え、E課長はDに対し、1カ月に2回以上、執拗に2時間を超えてDを叱責しており、優越的な関係に基づいて、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、労働者の就業環境が害されるパワーハラスメント行ったことで、時間外労働による疲労に加え、一層のストレスを与えたと判断できる。

これらの認定事実とDの発症直前の状況を総合すれば、E課長が着任する前までは、発作性心房細動であったが、脳梗塞発症前日には息切れがひどく、体が非常にだるかったと訴えていたことからすでに持続性心房細動の状態にあった。この持続性心房細動は自然経過によるものではなく、事業



所の業務上の負荷、特にE課長により頻繁に繰り返される執拗かつ異常な叱責によるストレスに加え、発症直前の徹夜作業に伴うストレスを誘因として発生したものであり、これに伴い形成されたフィブリン血栓が脳梗塞を発症させたものと認めるのが相当である。このため、疾病は事業所の業務に起因して発症したものと認定された。

職場でのひどい「いじめ・嫌がらせ」によるうつ病などの精神障害を発症し労災認定を受けるケースでは、本件のように職場の上下関係、人間関係が要因であることが年々増加している。特に今回のような長時間の叱責はリスクが大きい。

事業主は、パワーハラスメントによる労災認定で労働者への補償はできても、安全配慮義務違反で損害賠償を請求されることがある。まずはハラスメントを発生させない職場環境を形成する強い意思を表明しなければならない。労災認定や民事上での損害賠償請求にならないとしても、ハラスメントによる労働者の就業に関するモチベーションを低下させることが業績の悪化へとつながり、経営への悪影響が大きいことを認識するべきである。

◇ SR アップ 21：www.srup21.or.jp