

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

安全スタッフ

特集Ⅰ

標準作業の作成で職長能力向上
人間味ある「親爺」復活へ
マツダ本社工場の管理者育成施策

特集Ⅱ

ルール守る職場づくりを
10項目の「職場のマナー」掲げ
東電東通原子力工事事務所

ニュース

5m未満も墜落防止義務に
厚労省 建設足場で安衛則改正へ

WEB版はカラーでご覧になれます!!
WEB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.2224

2014

12/15



社労士が教える

労災認定の境界線

<執筆>

一般社団法人SRアップ21 東京会
武蔵野社労士フォーラム

所長 藤見 義彦

第 185 回

プロジェクトリーダーに抜擢されて「うつ病」を発症

■ 災害のあらし ■

インターネットに関するコンサル業務を行っているA社（従業員9人）では、新たに自社独自の商品開発部門を立ち上げた。この部門のプロジェクトリーダーとして、入社3年目のNさんを抜擢し、新商品の開発に従事させた。Nさんは、これまでのソーシャル対応における導入実績を買われての抜擢だったが、新たな分野の商品開発ということもあり、また、A社にとってもこの分野の技術、ノウハウを持つ者がいなかったため、商品開発は最初から暗礁に乗り上げてしまった。

Nさんの帰宅時間は、午前1時を過ぎる日が続き、時間外労働時間数は、1カ月当たり100時間前後という状態となった。さらに、新部門の立上げ後は、新商品の開発に関する全ての業務をNさんに一任し、A社は会社としてNさんに何の支援も行っていなかった。5カ月ぐらい経過した頃、Nさんに抑うつ気分、睡眠障害、食欲低下といった症状が生じ、家族の勧めもあって精神科を受診したところ「うつ病」と診断された。

■ 判断 ■

厚生労働省が、平成23年12月に新たに定めた「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」により、Nさんが新規事業としての商品開発のプロジェクトリーダーになったことは、心理的負荷の強度「中」の具体例である「新規事業等の担当者になった」に合致している。さらに、その後も恒常的な長時間労働も認められることから、総合評価は「強」と判断された。また、業務以外の心理的負荷、個体側要因のいずれも顕著なものがなかったため、Nさんは、

業務上の労災と認定された。

■ 解説 ■

近年、仕事によるストレスが原因とみられる精神障害関連の労災請求が増加していることから、厚生労働省は労災認定をより迅速に行うための判断基準として、平成23年12月に「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」を定めた。

精神障害が労災に該当するか否かは、その発病が仕事の強いストレスによるものと判断できる場合に限られている。

「仕事の量が大幅に増えた」「責任の度合いが重くなった」など、仮に業務による心理的負荷が強かった場合であっても、「家族・親族に不幸が起きた」「友人との間に金銭トラブルが生じた」など、私生活における業務外の心理的負荷が強かった場合、あるいは本人の精神障害の既往症やアルコール依存症などの側面要因が関係している場合は、**業務外**と判断される可能性が高くなる。ただし、これは一般的な傾向であり、発病の原因については個別に慎重に調べることとなる。

精神障害が労災認定される要件は、以下の通り。

①認定基準の対象となる精神障害を発病していること。

②認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6カ月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること。

③業務以外の心理的負荷や側面要因により発病したとは認められないこと。

今回のケースでは、発病前おおむね6カ月の間に起きた業務による出来事について、別表1「業務による心理的負荷評価表」の「特別な出来事」には該当しないが、「具体的出来事」10の「新規業務の担当になっ



た、会社の立て直しの担当になった」に該当する。しかし、Nさんが新規事業に失敗した場合に、A社が倒産する事態を招きかねないものや、大幅な業績悪化につながるものではないことから、心理的負荷の強度は「中」の具体例である「新規事業等（新規プロジェクト、新規の研究開発）の担当になった」に合致する。

さらに、長時間労働に従事していることから、精神障害発病の要因としてプラスされることとなった。担当者になった後も恒常的な長時間労働（月100時間程度の時間外労働）が認められたため、心理的負荷の強度を修正する要素として評価され、総合評価は「強」と判断された。

また、Nさんが発病する前の業務以外の心理的負荷を与える出来事としては、Nさんの妻がパートとして勤めていた会社を辞めたということ以外に、特に負荷によるものはなく、業務以外の心理的評価は「強度Ⅲに該当する出来事が認められない」とされた。また、特に側面要因もなかった。

今後のリスク管理を考えると、企業側には本人の適性を踏まえた人事管理はもとより、高ストレス者への支援体制の整備が求められているといえる。