

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

# 安全スナップ

## 特集Ⅰ

### 強風が引き起こす災害

足場の倒壊で大きな被害に

労働安全衛生総合研究所 大幢 勝利

## 特集Ⅱ

### 疾病の陰に潜む「睡眠負債」

(一社) 日本栄養睡眠改善協会 古賀 晶子

## ニュース

### 重大事故防止へ好事例

3省庁合同 石油コンビナート関係で初

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.2304

4

2018

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  
ファロス社会保険労務士法人

代表社員 宮田 元

第 265 回

体調不良で休職し、自己都合退職後の申請

### ■ 災害のあらまし ■

Aさんは、食品製造工場で設備メンテナンスの業務請負作業員として働く入社16年目の中堅社員。一昨年、取引先の工場で全作業工程を停止させるほどの重大なミスを行い、それ以降も同様のミスを頻発したため上司から業務上の指導を受け、その後、体調の不良を訴えて約1年間の休職となった。本人から提出の診断書では「抑うつ状態により労務不能」となっており、その間健康保険の傷病手当金の支給を受けて療養を続けていたところ、休職期間の満了を待たずに本人から退職の申し出があった。しかし、退職して数カ月後、本人より直接所轄労働基準監督署に対して長時間労働に起因する精神疾患が発症したことよとして業務災害の申請をした。

### ■ 判断 ■

会社は、当初はAさんとのヒアリングから私傷病による休業との判断で休職の手続きを行い、同時に健康保険の傷病手当金の請求も行っていた経緯があり、ある程度Aさんを含む一部の社員の労働時間の多さについては認識していたが、長時間労働に起因する発症とまでの考えはなかった。

しかし、Aさんが休職以前の勤務状況を示す資料とともに労働基準監督署に労災申請をしたところ、長時間労働に起因する発症として、**業務上の災害**として認定された。

### ■ 解説 ■

労働者災害補償保険法は、業務災害や通勤災害に対し、必要な保険給付などを行う制度であるが、病気や障害が業務災害（業務上）と認定されるためには、労災の認定基準を満たさなければならない。



平成 23 年 12 月 26 日に改正された「心理的負荷による精神障害の認定基準」では、認定の要件として、①対象疾病を発症していること②対象疾病の発症前おおむね 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および個体側要因により対象疾病を発症したとは認められないこと、としている。そして、その基本的考え方として、対象疾病の発病に至る原因の考え方は環境由来の心理的負荷（ストレス）と個体側の反応性脆弱性との関係で精神的破綻が生じるかどうかが決まり、心理的負荷が非常に強ければ、個体側の脆弱性が小さくても精神的破綻が起るとし、逆に脆弱性が大きければ心理的負荷が小さくても破綻が生ずるとしている。

以上の点などを勘案し、「業務による心理的負荷評価表」を指標として、「強」「中」「弱」の三段階に区分し、業務による心理的負荷の強度の判断を行う。

今回のケースでは、精神障害の場合、「業務上」と判断されるのは業務による心理的負荷の強度が「強」の場合に限られる。認定基準の「業務による心理的負荷評価表」では、発症前のおおむね 6 カ月間に月 80 時間以上の時間外労働を行った場合の心理的負荷は「中」となっている。

しかし、以下のような長時間労働の場合には、心理的負荷が「強」と判断されることがある。

- ・発症直前の連続した 2 カ月間に、1 月当たりおおむね 120 時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった

- ・発症直前の連続した 3 カ月間に、1 月当たりおおむね 100 時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった



また、認定基準では、次のような極めて長い時間外労働を行った場合を「極度の長時間労働」とし、心理的負荷の総合評価を「強」と判断している。

- ・発症直前の 1 カ月におおむね 160 時間以上の時間が労働を行った場合・発病直前の 3 週間におおむね 120 時間以上の時間外労働を行った場合

以上のような基準を踏まえて、業務災害として判断されたものと考えられる。

ただし、過去には、1 カ月の時間外労働が 85 時間強にもかかわらず、うつ病の症状を考慮して「100 時間を超える時間外労働をしたのに匹敵する過重な労働負荷」とした判例もあり、必ず基準内でないと認定されないということではないようである。

今回の特徴の一つとして、一度は私傷病として本人も同意のうえ、傷病手当金の手続きが進んでいたが、明確な資料とともに改めて業務災害である旨を申請し、認められたところである。

今後、会社側の対応としては、労働者に発生した疾病の原因についてさまざまな要因を想定して手続きを進めていくような配慮が大切になってくるものと思われる。

◇ SR アップ 21 : [www.srup21.or.jp](http://www.srup21.or.jp)