

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

# 安全スナップ

## 特集Ⅰ

「本質安全化」へ認識新たに

危険排除する工法を選択

戸田建設

## 特集Ⅱ

安全衛生パトロールの上手な進め方・上

労務安全監査センター 代表理事 東内 一明

## 別冊付録

どこに危険が？何が不安全？〈選集〉

日本労働安全衛生コンサルタント会東京支部

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.2311

8

2018

1

## ■ 災害のあらまし ■

製薬会社の営業担当者（MR）だったAが、上司Bのパワハラに該当すると思われる言動によりうつ病を発症し自殺した。

## ■ 判断 ■

労働基準監督署は労災保険法に基づく遺族補償給付を支給しない旨の処分を下した。その後、遺族がこの判断を不服とし不支給処分取り消しを求めて裁判を行い、社会通念上、客観的にみて、上司Bの言動は精神障害を発症させる程度に過重なものとして評価するのが相当であり、業務起因性が認められるとされ、業務上災害となった。

## ■ 解説 ■

「業務災害」となるには、労働者の業務と負傷などの結果との間に、「当該業務に内在または随伴する危険が現実化したと認められるような相当因果関係が必要」とされる。精神障害の業務起因性の認定要件をみると、①当該精神疾患が業務との関連で発症する可能性のある一定の精神疾患（対象疾病）に該当すること、②発症前の概ね6か月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発症したとは認められないこと——が挙げられている。

②の心理的負荷は、個人差があることから、その個人がその出来事をどう受け止めたかという主観的な評価ではなく、職種・職場における立場や職責、年齢、経験などが類似する同種の労働者が一般的にどう受け止めるかという点にて評価される。また③は、就業以前から精神障害を発病と寛解を繰り返していたり、重度のアルコール依存の場合は、その個人の要因による発病で

# 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  
港国際社労士事務所

21 東京会

代表 近藤 由香

第272回

あることが明らかだとして業務起因性が認められない。

また、精神障害による自殺の場合、一般的に「労働者の故意による死亡」とされ労災保険の給付の対象にはなっていない。しかし少なくとも、労働者が業務に起因する精神障害を発症した結果、正常な認識、行為選択能力が著しく阻害され、自殺を思い止まる精神的な抑制力が著しく阻害されている状態で自殺に至った場合には、労働者が死亡という結果を認識し許容していたとしても、死亡という結果を意図したとまでは言うことができず、ここで言う「故意」には該当せず、業務起因性を認めている。

今回の事件では、上司BはAに次のような発言をしている。

①存在が目障りだ、いるだけでみんなが迷惑している。お前のカミさんも気がしれん、お願いだから消えてくれ、②お前は会社を食物にしている、給料泥棒、③お前は対人恐怖症やろ、④Aはだれかがやってくれるだろうと思っているから、何にも堪えてないし、顔色一つ変わっていない、⑤病院の廻り方が分からないのか。勘弁してよ。そこまで言わなきゃいけないの、⑥肩にふけがベターと付いている。お前病気と違うか。

さらに、このような発言の背景には、Aに対する上司Bの強い不信感と嫌悪感が根底にあったと認められた。

企業のなかには、上司との間で関係性が悪くなったり、トラブルが起きたり、軋轢が生じることがある。だが、これらによる心理的負荷が社会通念上客観的にみて精神障害を発症させる程度に過重なものであると認められるのかが問題となる。

今回のケースでは、上記の上司Bの発言は大変厳しく、仕事内容だけではなく人



格や存在自体を否定するものも含まれている。また、上司BはAを嫌悪しており、そのことがAの精神的負荷をさらに加重させているともいえる。また、上司Bは相手の立場や感情を配慮することなく、本人からすると大きい声で威圧的に発言していた。これらのことから上司Bのこれらの言動は、一般人を基準として社会通念上客観的にみて、精神障害を発症させる程度に過重なものだと認められた。

労働者の自殺による死亡が業務上の死亡と認められるかどうかについては、その本人が業務に起因する精神障害を発症した結果、正常な認識、行為選択能力が著しく阻害され、自殺を思い止まる精神的な抑制力が著しく阻害されている状態で自殺に至った場合には、業務起因性が認められる。

ただ一番重要なことは、企業内において業務の範囲を越えて、人格やキャリアまでも否定したり、相手の感情に配慮することなく心理的負荷を与える言動などがないよう、企業として注意喚起と教育をしていくことである。パワハラについての資料が厚生労働省のサイトで掲載されているので参考、活用したい。

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