

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

安全スナップ

特集Ⅰ

「気づく力」KYで鍛える
指差呼称から正しい行動を実践
ユニバーサル製缶滋賀工場

特集Ⅱ

「人手不足労災」に対応する組織づくり 下
ランスタッドEAP総研 川西由美子 山越薫

別冊付録

事業所内で行う安全衛生教育の概要 (6)
中山 貞男

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.2315

10 / 1
2018

社労士が教える

労災認定の境界線

<執筆>

一般社団法人SRRアップ
林社会保険労務士事務所

21 東京会

所長 林 弘嗣

第 276 回

■ 災害のあらまし ■

営業職のAに不眠、寝汗、無気力状態などが出現し、「双極性感情障害」と診断された。その原因は、パワハラや嫌がらせ、長時間労働などであり、業務中に発病したため業務上の災害であるとして、労災請求を行ったが認められず審査請求した。

■ 判断 ■

国の「心理的負荷による精神障害の認定基準」に基づき、特別な出来事、労働時間、複数の出来事やそれらの評価などから判断すると、業務による心理的負荷の総合評価は「強」に至らないため、業務外であるとして審査請求を棄却した。

■ 解説 ■

「双極性感情障害」は、「うつ病」と「躁」状態のどちらの症状も現れ、これらを繰り返す病気である。激しい躁状態が起こる「Ⅰ型」と軽度の躁状態の「Ⅱ型」があり、「うつ病」だけの場合との区別はつきにくい。再発を繰り返すと薬が効きにくくなり、人間関係が壊れ、多くのものを失う場合も多い。原因としては、業務上や業務外のストレスの他に遺伝的要因も強いと言われており、業務に起因しているかどうかの判定が難しいと言われている。

このような精神障害による労災申請は年々増加しており、平成29年度の申請が1732件、認定が506件となっている。認定基準としては、平成11年にできた判断指針から、新たに平成23年に定められた「心理的負荷による精神障害の認定基準」により変更されており、この事案は平成23年の基準により判定されたものである。

この認定基準によれば、①対象疾病であ

ること、②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および個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと条件を満たせば労災と認定するとしている。

認定の具体的基準については、①対象疾病であるかについては、国際疾病分類の「精神および行動の障害」に分類される精神障害であることとしている。

②発病前おおむね6カ月の間に業務による心理的負荷の強度がどの程度であったかという点については、「業務による心理的負荷評価表」により、「特別な出来事」と「特別な出来事以外」に分け、その心理的負荷の強度を「強」「中」「弱」として判断する。心理的負荷が極度のものや極度の長時間労働に該当するような「特別な出来事」がある場合は「強」と判断する。「特別な出来事以外」の場合は個別に表にあてはめ評価することを原則とし、個別事情や複合的なケースには「強」方向への評価調整することとしている。また、長時間労働については、時間による原則の判断基準と個別事情による「強」方向へ評価調整基準がある。このような各項目の判断をしようえで、総合評価が「強」と判断される場合には認定要件を満たすとしている。

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病したとは認められないという点では、「業務以外の心理的負荷評価表」に基づく判断と若年期からの精神障害状況などから判断するとしている。

今回の事案は、対象になる疾病として「双極性感情障害」を発病している点は認め、「業務以外の心理的要因及び固定的要因」については明らかになっていないとしたが、下記の点から、業務上の事由によるも



のではないとして労災認定はしなかった。

その理由としては、「業務による心理的負荷」について、①「特別な出来事」に該当することはない。②クレーム対応については、重大な内容ではなく「中」である。③配置転換については自ら望んだものであり、その地位も重いものではなく「小」である。④周囲の人からのけものにされたという点は、Aが同僚との会話を避けていただけのものであり評価できない。⑤労働時間については、最大月30時間の超過勤務であるから恒常的な長時間労働に当たらない。⑥複数の具体的出来事については関連せずに生じているとした。そのうえで、総合的にみると各評価が「中」「弱」であり、全体評価としては「中」と考えられ、「強」評価にあたらないと判断したためである。

平成23年の基準では「業務上及び業務以外の心理的負荷表」に細かく具体例が出ており、申請を出す前にチェックすれば、認定されるかどうかはかなりはっきりしてくると思われる。労災請求後、この「心理的負荷表」による確認を労基署が行うことから、事前に細かく確認しようえで申請を出すようにしたい。

◇ SR アップ 21 : www.srup21.or.jp