

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

安全スタッフ

特集Ⅰ

「事前検討会」でリスクに徹底対処
スポット作業も手順を周知

相鉄・東急直通線新横浜駅地下鉄交差部土木工事

特集Ⅱ

快眠から始まる働き方改革

<事例>西川リビング Koala Sleep Japan キャリアコンサルティング

ニュース

ヒヤリ体験者6割も

建災防 心の健康が影響

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.2321

1

2019

1

■ 災害のあらまし ■

元労働者Aさんは、B会社を解雇された1年1カ月後に「うつ病」になったと主張。上司と先輩の2人から仕事を教えない、暴言を言われるなどのパワーハラスメント（以下、「パワハラ」）を約4カ月間繰り返し受け、「うつ病」となったので労災申請の依頼があった。

■ 判断 ■

Aさんは、大学の建築学科を卒業し、二級建築士を取得、建築設計会社に勤務しそれぞれ1～2年弱の勤務期間で入社と退社を約8年間で7社繰り返していた。B社には施工の管理者（見習）として中途採用された。入社して間もないので先輩と上司から業務の指示を受け、施工図作成など補助や現場管理者見習いとして勤務。先輩、上司から慣れない業務と性能の悪いパソコンしか与えられず、「お前はできない」「覚えが悪い」「年齢のわりに知らないことが多い」などを言われ人格を否定されたと主張した。これらパワハラの原因により「うつ病」となったと所轄労働基準監督署へ相談し、労災保険給付の申立書を申請したが業務外となった。

■ 解説 ■

「解雇の無効」についてAさんの言い分と上司、先輩の言い分は正反対であった。Aさんの主張は親睦を兼ねた飲み会でAさんと先輩、上司その他2人の合計5人で飲んでいたところ、「覚えが悪い」「年齢のわりに知らないことが多い」などを言われ、常々パワハラについて普段から我慢していたため、上司の顔面や腹部を5～6発殴るなどした。その結果、上司はメガネの破損

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 北海道会
社会保険労務士法人 安藤行政事務所

代表社員 安藤 壽建

第282回

と打撲、胸部挫傷などを負い、警察も関与した。上司は1カ月の治療を要し、傷害事件となった。会社は、上司や先輩その他Aさんから状況を確認、業務日誌の記録、他の社員から個別に状況把握などし、解雇相当という結論で暴力事件による解雇予告を行い、解雇した。

これに対し、Aさんの主張は上司を殴ったことは事実だが、その際先輩やその他Dさんに必要以上に押えつけられ頸椎捻挫となったと診断書を会社に提出、自宅療養により3週間休暇届を出して休んだ。Aさんは、日々のパワハラが原因であり解雇は無効である、またパワハラと精神的な負担により「うつ病」を発症し、会社からの解雇通知後約10カ月間は働けられないうつ状態で治療を受けていたと主張した。

厚生労働省「精神障害の労災認定」では、発病した精神障害が労災認定されるのは、その発病が仕事による強いストレスによるものと判断できる場合に限るとしている。また、仕事によるストレス（業務による心理的負荷）が強かった場合でも、同時に私生活でのストレス（業務以外の心理的負荷）が強かったり、その人の既往症やアルコール依存など（固体側要因）が関係している場合には、どれが発病の原因なのかを医学的に慎重に判断しなければならない。

労災認定のための3要件では、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個体側要因により発病したとは認められないこと——とある。

Aさんの場合

①の認定要件の対象となる精神障害を発病しているとは言えないこと、②について、



Aさんは、B社に勤務して4カ月間のため、これには該当しないこと。また、Aさんが主張する飲み会は社員の親睦を兼ねたものであるが、業務上とは言えないため業務の起因性とは判断されない。

以上をもって労災の要件には当たらないと判断された。

精神障害の労災認定（別表1）（具体的出来事）重度の病気やケガをした【「強」である例】は、「業務上の傷病により6カ月を超えて療養中の者について、当該傷病により社会復帰が困難な状況であった、死の恐怖や強い苦痛が生じた」とあり、重度の傷病により6カ月を超えた状態とは言えなかった。

また、精神障害の労災認定（別表1）（具体的出来事）ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた【「強」である例】は、「部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動含まれ、かつ、これが執拗に行われた」であり、Aさんへの上司や先輩の日常業務の対応について、複数の社員が不快感を覚えたとは言えないと発言し、労災認定は不支給となった。

◇ SR アップ 21 : www.srup21.or.jp