

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

# 安全スタッフ

## 特集 I

### 回転体機器の安全化を徹底

#### 設備総点検でリスク摘み取る

旭化成

## ニュース

### 人的リスクの評価共通化

#### チェックリストで見積もる

製造業安全対策官民協議会

## 別冊付録

### どこに危険が？ 何が不安全？

(一社) 日本労働安全衛生コンサルタント会東京支部

電子版はカラーでご覧になれます!!

電子版登録(無料)のお問い合わせは

 0120-972-825

メルマガも配信中です!

No.2335

8

2019

1

## ■ 災害のあらまし ■

物流会社に勤務する課長代行が、昭和63年10月に「抑うつ状態」（第一次発症）との診断を受け、同年12月に職場復帰し、平成元年7月に治療を終了した。平成4年4月に再び「抑うつ状態」（第二次発症）と診断され同年10月に職場復帰したが、平成7年に再び「抑うつ状態」（第三次発症）と診断され平成9年に退職した。

## ■ 判断 ■

最初の抑うつ状態発症は業務によるものとされたが、2度目以降に発症した抑うつ状態の休業補償給付などは最初の発症の原因となった業務と治癒後の発症（第二次発症、第三次発症）との間に相当因果関係が認められないとし、業務起因性がないとして業務外となった。

## ■ 解説 ■

精神疾患については、労災認定にかかる国の「判断指針」（平成23年12月26日基発1226第1号認定基準）に基づき労災認定を行っている。判断指針によると、業務上の精神障害が治癒した後、再び精神障害が発症した場合には、発病のたびにその時点での業務による心理的負荷などを検討して業務起因性を判断するとしている。

今回のケースは、判断指針の合理性、業務起因性が問題となったものである。

精神障害は、①業務による心理的負荷、②業務以外の心理的負荷、③個体的要因で発病すると考えられている。第二次発症、第三次発症が上記①～③に該当するか否かである。認定要件（判断指針）は①対象疾病に該当する精神障害を発病していること、②対象疾病の発病前おおむね6カ月の

# 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 山梨会  
わかばやし労務管理相談事務所

所長 若林 真美

第296回

間に客観的に当該精神障害を発病させる恐れのある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的側要因により当該精神障害を発病したとは認められないこと、である。

一審判決では、精神障害は症状の消失と再発を繰り返すことを特徴とするものもあるため、昭和63年10月最初の抑うつ状態発症と平成4年4月第二次発症、平成7年第三次発症との関連性があるとし、再発の都度、異なる病気のように個別に分析し原因を判断するのは合理的でないとした。治癒後の発症についても業務起因性を認め、労基署長の不支給処分を取り消した。しかし、高裁は「判断指針」を適法とし、最初の発症の原因となった業務と治癒後の発症との間に相当因果関係が認められないとして、被災者側の逆転敗訴となった。

最初の発症（第一次発症）は昭和62年8月物流課長代行となり、半年後、大幅な人員の入れ替わりがあり、新しいコンピュータが導入され、昭和63年6月ころには残業時間が120～150時間にも及んだため、業務起因性が認められた。

第二次発症は、昭和63年12月職場復帰後、約6カ月経過後に治療を終了しており、完全治癒の状態であったといえる。平成3年3月に業務課長代行となり責任が加重し、人員不足や業務量が増加する時期と重なり、3、4時間の時間外労働、休日出勤が続いた。その後、平成3年8月に配送センターに転勤になり時間外労働は減少したが、就労状況が過密になり時間に追われるようになり、緻密さが要求される検品作業に毎日延べ5時間にわたり従事したことがあった。職場における心理的負荷評価表（役割、地位などの変化）でみると、負荷の強度は弱、中程度であり、心理的負荷の強度



は第一次発症に比べ格段に低く、客観的に見て過重な業務と認めるには証拠もなく、業務起因性があるとは認められなかった。

第三次発症は、平成4年10月に投薬、通院をしながら職場復帰したこともあり、第二次発症が悪化した可能性も考えられるため、第二次発症後から第三次発症前までの業務内容を検討すると、業務内容の変化として、倉庫の作業の追加、配置転換による作業内容の変化、倉庫の作業の責任者を兼務したことなどがあった。第二次発症と同様に心理的負荷評価表によると強度は弱から中程度であり、業務起因性はないと判断された。

高裁では、判断基準は適法であることを前提に、第二次、第三次発症時の業務に業務起因性があるかどうかの判断で結論を出した。

精神疾患の再発については、このケースのように判断指針により、新たな疾病として判断されているが、今後、さらに精神疾患が増加することを考えると、会社として再発を防げるような仕事の配分、人事異動、配転などを考慮していくことも重要ではないだろうか。

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