

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

次の時代も、皆様とともに
70
Anniversary
労働新聞社

安全スタップ

特集Ⅰ

VR×安全教育

災害防止のノウハウを学習

体験で終わらせず「実質化」へ

竹中工務店東京本店 きんでん 商船三井ほか

特集Ⅱ

令和3年度 主要労働局の重点施策

高年齢労働者対策を軸に


感染防止へ十分配慮

ニュース

点呼・指示非対面化を

国交省 事業用車安全プランで

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

安全衛生動画レポートも配信中です

No.2378

2021

5

15

■ 災害のあらまし ■

自動車の製造などを行う企業X株式会社で、自動車部品の設備の設置や既存の設備の改造の業務に従事していた従業員Bが、上司Wに大きな声で叱りつけられ、室長Vも、Bに対しフロアにいる他の従業員に聞こえるほどの大きな声で叱りつけることがあった。Bはメンタルクリニックでうつ病と診断され、その後自殺した。

■ 判断 ■

上司らの叱責の内容やその他の状況から業務起因性は認められず、**業務外**となり労災請求は認められなかった。

■ 解説 ■

まず業務起因性について検討したい。

労働時間に関しては、X株式会社では平成20年に起こったリーマンショックの影響で業績が悪化したことを踏まえ、従業員に対して残業規制を行っていた。Bの発症前6カ月の時間外労働については、Bの発症時期である10月なし、9月1時間30分、8月なし、7月1時間30分、6月5時間、5月16時間30分となっている。また休日出勤についても、自殺の前約1年間は休日出勤をしていなかった。

月80時間の時間外残業は「過労死ライン」と呼ばれ、この時間を超えると仕事と傷病についての発症との因果関係が強いと判断される可能性が高くなる。Bの時間外残業は残業規制がされていたこともあり、抑えられていたといえると思われる。

次に上司Wの言動だが、従業員Bに対し作業の進捗状況などを行う際に、1週間に1回程度の頻度で大きな声で叱りつけるようになった。またV室長も、Bに対して執

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 東京会
港国際社労士事務所

代表 近藤 由香

第327回

務フロアにいる他の従業員に聞こえるほどの大きな声で叱りつけることがあった。

叱責することが、パワーハラスメントに該当するのではないかという懸念があるが、本件においては、業務指導の範囲を逸脱していたり、Bの人格や人間性を否定するような言動が含まれ叱責が執拗に行われていたとまではいえないとされた。

上司の叱責はパワーハラスメントに該当するかという点が企業の中で問題になることがあるが、本人の人格や人間性を否定するような言動まで含まれていたり、執拗に行われるとすると、これも同様にハラスメントに該当する可能性がある。企業は十分注意されたい。

最後に業務内容であるが、Bが抱えていた状況は以下のとおり。

① F社関連業務のうち、ある部分を一人で担当することとなった

②業務内容について変更となり仕事の進め方が分からないという悩みを抱えていた

③引継ぎについて不十分と捉えていた

①については、Bが18年以上の経験を持つベテランであり、一人で担当することが特段の困難が生じるような業務であったとはいえ、②は、工場のライン不具体対応業務に従事していたが、スケジュールの遅れなど、いずれかの問題が生じていたということはなく、不具合対応の業務ではあったが特段心理的負荷が生じていたとは認められないとされた。③は、Bに引継いだ後も、他の従業員が近くにいるため、引継ぎに不十分な点があればいつでも確認を行うことができる状態であった。

精神障害が労災に該当するかについては、上記のようにいくつかの点を総合的に判断する必要がある。本件では、まず労働時間については、過労死ラインに近いほど



の残業時間があったとは認められない。次に業務内容についても、絶えず緊張を強いられる状態になったとまではいうことができない。このことから、心理的負荷は「強」とまではいえず「中」と解され、一般的に精神障害を発症させるほどの心理的負荷があったとまではいえないとされた。

なお、令和2年6月1日からパワハラ防止法等に係る措置の実施が企業に義務付けられた（中小企業は令和4年4月1日から実施。それまでは努力義務）。厚生労働省は、精神障害の労災認定基準についてもパワハラを追加するなどの改正を実施し、精神的攻撃に関して心理的負荷が「強」となる例として、「人格や人間性を否定するような言動」「業務上明らかに必要がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神攻撃」「必要以上に長時間にわたる厳しい叱責」「他の従業員の面前における大声での威圧的な叱責」を挙げている。

自社で過労死を発生させないためにも、企業は今まで以上にハラスメントに対して意識を高め対策を強化し、労働時間管理と共に働く環境を整備していく必要があると思われる。

◇ SR アップ 21 : www.srup21.or.jp