

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

安全スタッフ

◆ 特集Ⅰ ◆ ◆ ◆

3D模型で作業手順説明

リスクを綿密に検討し安全確保へ

東京海上日動ビルディング本館・新館地上解体JV
(竹中工務店東京本店)

◆ 特集Ⅱ ◆ ◆ ◆

「安全経営」の浸透目指す

生産性向上と一体で働きやすい職場へ

第82回全国産業安全衛生大会

◆ ニュース ◆ ◆ ◆

本人・注文者に報告義務

厚労省 個人事業者の労災で新制度

労働災害動画 配信はじめました!

安全スタッフ電子版へログイン後→「各種サービス」
→「動画で学ぶ労働災害事例」からご覧いただけます

↓コチラから



No.2437

11
1日号

2023



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358回

職場復帰後、激しく注意されうつ病に

■ 災害のあらまし ■

Aは、B社会福祉法人（介護施設従業員数全体90人）の経理・会計部門で課長として勤務していた。C事務長・D事務員の3人部署だ。Aは強度の便秘となり、それが原因で不眠症となった。Aは自宅近隣の内科と心療内科併設クリニックに通院し、1カ月の便秘治療後、「うつ病」の診断を受け休職した。休職の間、健康保険から傷病手当金を1年ほど受給した。

体調が良くなると、AはB社会福祉法人に職場復帰した。職場復帰3日目午前中に体調が悪くなり、施設長に午後からの年次有給休暇申請を提出し帰宅した。

次の日には体調も良くなり、通常始業時刻に出勤したところ、C事務長から「休むのであれば事前に言わないといけない！D事務員や自分に一言話して帰るべきだ」と激しい口調で注意を受けた。Aは、施設長に年次有給休暇の申請を提出したと反論した。

Aは職場復帰5日目から休み、後日、B社会福祉法人宛にクリニックから1カ月の療養を要するうつ病の診断書が届いた。

Aは休職後職場に復帰したが、短期間でまたうつ病と診断を受け、さらに治療を要することになった。Aは、所轄の労働基準監督署長に職場復帰後のパワーハラスメントが原因によるものとして、労災認定を申請した。

■ 判断 ■

労基署が精神障害の労災認定のための要件を踏まえて、調査した結果、心理的負荷が「強」とはならないと判断。また、職場復帰から1カ月以内ということもあり、業務外となった。

■ 解説 ■

まず、以下に精神障害の労災認定のための要件を示しておきたい。ポイントは3つある。

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や個体側要因により発病したとは認められないこと

心理的負荷の強度は、労働者がその出来事などを主観的にどう受け止めたかではなく、同種の労働者が一般的にどう受け止めるかという観点から評価する。

また、認定基準の対象となる精神障害は、「国際疾病分類第10回修正版（I S D - 10）に分類」であって、業務に関連して発生する可能性のある精神障害はうつ病や急性ストレス反応などとなっている。

業務による強い心理的負荷の判断では、労働基準監督署の調査に基づき、発病前おおむね6カ月の間に起きた業務による出来事について、別表1「業務による心理的負荷評価表」により「強」と評価される場合、認定要件を満たすこととなる。出来事と出来事後を一連のものとして、複数の出来事がある場合は「中」「弱」も考慮し総合評価される。「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」で心理的負荷が「強」と判断される例としては、「上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合」「上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合」「上司等による次のような精神的攻撃が執拗に行なわれた場合」「人格や人間性を否定するような、業務上明らかに



必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃」を挙げている（厚生労働省「精神障害の労災認定」R 4.10）。

今回のAが発症したうつ病が労災認定されるかどうかだが、職場復帰前の「うつ病」との診断については、パワーハラスメントに関係がなく、強度の便秘による不眠症のせいで発症している。復帰後は、上司（C事務長）による年次有給休暇の取得申請の行き違いで、関係がギクシャクしたことが要因になっているが、具体的出来事が心理的負荷評価表に照らし合わせて「強」とはならないと労基署が判断した。

また、発病前おおむね6カ月の間に起きたかどうかに関しては、B社会福祉法人の職場復帰から1カ月以内であったことから、労基署が調査を行った結果、労災認定はされなかった。

パワハラは、近年増加傾向となっている。会社の責任が問われることになることを踏まえて、事例研修・周知・啓発を行う対策が義務となっている。特に精神疾患の治療後の復帰や、体調不良者などの取り扱いについては、日ごろのコミュニケーションを含めて細心の注意を払いたい。

◇ SR アップ 21 : www.srup21.or.jp