

人事労務レポート

今回のテーマ

精神障害が業務災害と認められるとき

<長時間労働の抑制>

発行元：社会保険労務士 山口事務所

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷3-26-5

金子ビル401

TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763

E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp

URL：http://www.ys-office.co.jp

最近、うつや統合失調症等の精神障害を発症する従業員が増えており、当方でも対応の仕方に関するご相談が多く寄せられています。数年前までは私傷病として扱われる傾向が強かった精神障害ですが、近年業務災害として認められるケースが急増しています。

今回は精神障害における業務上外の判断基準について解説し、日ごろの従業員の健康管理について考えていきたいと思います。

1. 精神障害における労災の請求・認定件数

平成20年5月23日に厚生労働省より労災補償状況に関する最新の報告書が出されましたのでお知らせします。

	H16	H17	H18	H19
請求件数	524	656	819	952
認定件数	130	127	205	268

(厚生労働省「精神障害等に係る労災補償状況について」)

平成19年度の労災の請求件数は前年度に比べ133件(16.2%)、認定件数は63件(30.7%)増加しています。請求・認定件数ともに、職種ではSE等の専門技術職が約4分の1を占め最も多く、年齢別では30代が約3分の1を占め最も多い結果となっています。このような業種・年齢の従業員を使用する場合には、特に精神障害のリスクを考えた雇用管理が必要といえます。

2. 業務上外の判断基準

従業員が精神障害を発症した場合の業務上外の判断基準については、労働省(当時)より通達が出されています(「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について」平成11年9月14日基発第544号)。

この通達では、業務上と判断される要件として、以下の3つが挙げられています。

- (1) 対象疾病とされ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ヶ月の間に、客観的に発病させるおそれのある業務による強い心理的負荷が認められること。

おおむね発病前6ヶ月の状況で判断します。

精神障害の要因となったと思われる出来事にはどのようなものがあったか。

(例) 重大な仕事上のミス、ノルマの未達成、退職強要、出向・転勤・配置転換、上司とのトラブル、等

その出来事に伴い、どのような変化があったか。

(例) 労働時間等の変化、仕事の質・責任の変化、裁量性の欠如、職場の人間関係の変化、会社の支援内容、等

- (3) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因により、精神障害を発病したのではないこと。

業務以外の心理的負荷とは・・・

- (例) 離婚、私傷病、家族の死亡、財産の損失、火災、犯罪、引っ越し、友人・知人とのトラブル、等
個体側要因とは・・・

- (例) 精神障害の既往歴、過去の職場での適応困難、アルコール依存、性格の偏り、等

3. 業務災害と認められる可能性が高いケース

下記のようなケースは心理的負荷が強いと判断され、業務災害と判断される可能性が極めて高くなります。

- (1) 生死に関わる事故の遭遇等心理的負荷が極度のもの
- (2) 業務上の傷病により6ヶ月を超えて療養しているときに発病した精神障害
- (3) 極度の長時間労働

数週間にわたり、生理的に必要な最小限度の睡眠時間を確保できない労働時間をいいます。最低でも睡眠時間を5時間、通勤その他食事等を3時間必要とすると、ここでいう極度の長時間労働は16時間程度と考えられます。

4. 時間外労働はどこまで可能か

労働安全衛生法では、時間外労働が月100時間、または2～6ヶ月平均で80時間を超える場合には、医師による面接指導を行わせるよう使用者に求めています。36協定の限度基準の月45時間におさめることは当然望ましいですが、最長でも80時間を超えないよう注意をしなければいけません。もし、従業員が月80時間を超える時間外労働を行った結果、うつ病になり、自殺してしまった場合、高い可能性で業務起因性が認められ、使用者は従業員の安全配慮義務に反したとして、損害賠償責任を負うことになります。このような損害賠償等のリスクを回避するという点に加え、安定した労働力の確保という点で長時間労働の抑制、従業員の健康管理がますます重要であると考えます。

今月の主な労務関連手続き

- ・住民税の控除額変更(6月給与より)
- ・算定基礎届出書類の作成(6月中旬、社保より書類送付)

コラム

「早く帰れと言ってもなかなか帰ろうとしない。」
高いモチベーションで働く従業員に早く帰れ、と言うのも気が引けますが、かといって長時間労働を野放しにしておくわけにはいきません。掛け声だけだとなかなか残業時間は減りません。例えば、部署ごとに時間外労働の上限を設定し、クリアできなかった部署は飲み会の仕切りを行うといった、遊び心があったり、個人単位ではなく、グループで協力して残業削減を図る制度なんておもしろいと思いますが、いかがでしょうか。