

今月の相談事例（5月号）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0004 静岡県島田市横岡 640-2

三浦労務経営事務所

社会保険労務士 三浦 茂

TEL 0547-45-5811

FAX 0547-45-5821

URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

【相談】

うつ病を患って自殺してしまった社員がいるのですが、労災になるのでしょうか？

【アドバイス】

うつ病とは気分障害の一種であり、抑うつ気分や不安、焦燥、精神活動の低下、食欲低下、不眠症などを特徴とする精神疾患です。かつては、躁鬱病として捉えられ、ノイローゼ（神経症）と区別されていましたが、原因を問わず、生活不適應症状を総称してうつ病を表すようになりました。したがって、本人の精神的問題だとか生活環境によるものだとか一概に言えないものとなっています。むしろ誰もが罹患する可能性のある風邪のようなもので、深刻な場合、肺炎を併発していると考えた方が良くもありません。

うつ病が労災になるのかどうかですが、労災に認定されるためには、業務遂行性と業務起因性が問われます。会社で自殺したというならともかく、多くは私生活上でなされるので、労災として扱われないのではと考えられるのですが、その自殺の原因、うつ病になった原因が業務に起因しているかを考えなくてはなりません。

労災認定の手続きについては、労働基準監督署長が認定します。しかしこれは、自殺した社員の遺族が労災申請を行うこととなります。会社は、遺族の手続きに応じる形になります。

労災認定で、よく言われているものが過重な労働量、過大な業務責任によってうつ病になり自殺に至った場合です。この場合、長時間労働や担当業務の質や量が問われます。次に見落とされやすいのが業務中に発生した大きな業務トラブルも労災の認定要因になり得るということです。会社の資産に大損傷を与えた、顧客との契約トラブルで会社に変な損失を与えた、業務の失態により顧客に多大な迷惑を与えた等です。最近取りざたされているパワハラやセクハラも同様です。こういった問題はどこでも起こり得る問題でしょう。

相談のケースでは警察と遺族がご本人の私生活上の悩みによるものと言う判断が示されたので、労災の手続きはとりませんでした。

（この著作権は三浦労務経営事務所に帰属する）