

## 今月の相談事例（7月）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0006 静岡県島田市牛尾 1158-3  
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/>

### 【相談内容】

うつ病等を煩ったことで、労災申請するという話を聞くことがあります。

うつ病は、誰もがなるものではないので、労災になる???と思えてしまいます。従業員がうつ病を患った場合、事業主に責任が及ぶのでしょうか？労災になるケースとは、どのような場合でしょうか？

### 【アドバイス】

うつ病などの精神障害は、外部からのストレスとそのストレスへの個人の対応力の強さとの関係で発病に至ると考えられています。発病した精神障害が労災認定されるのは、その発病が仕事による強いストレスによるものと判断できる場合に限りです。

#### ■精神障害の労災認定要件■

① 認定基準の対象となる精神障害を発病していること

- 認知症や頭部外傷などによる障害およびアルコールや薬物による障害は除きます。
- 業務に関連して発病する可能性のある精神障害の代表的なものはうつ病や急性ストレス反応等です。

② 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6ヶ月の間に、**業務による強い心理的負荷**が認められること

- 労働基準監督署の調査に基づき、発病前概ね6ヶ月の間に起きた業務による出来事について、評価表により「弱・中・強」のうち「強」と評価される場合、労災認定されます。

☞ 以下に該当する特別な出来事がある場合「強」と評価されます。

特別な出来事の類型	心理的負荷の総合評価を「強」とするもの
心理的負担が 極度のもの	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 生死にかかわる、極度の苦痛を伴う、又は永久労働不能となる後遺障害を残す業務上の病気や怪我をした</li><li>・ 業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかわる重大な怪我を負わせた（故意によるものを除く）</li><li>・ 強姦や本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた</li><li>・ その他、上記に準ずる程度の心理的負荷が極度と認められるもの</li></ul>
極度の長時間労働	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 発病直前の1ヵ月に概ね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の（例えば3週間に概ね120時間以上）時間外労働を行った（休憩時間は少ないが手待時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除く）</li></ul>

☞ 上記のような特別な出来事以外の事項については6つの出来事の類型より具体的な出来事の評価表より総合的に判断されます。類型別に「強」に判断される具体例をいくつか記載します。

出来事の類型	「強」と判断される具体例
事故や災害の 体験	<ul style="list-style-type: none"><li>● 労災により重度の病気や怪我をした</li><li>● 業務に関連し、本人は軽傷・無傷であったが、自らの死を予感させる程度の事故等の体験をした</li></ul>
仕事の失敗、 過重な責任の 発生等	<ul style="list-style-type: none"><li>● 業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした、又はその責任を問われ、事後対応に多大な労力を費やした</li><li>● 会社の経営に影響する等の重大な仕事上のミスをし、事後対応にも当った</li><li>● 業務に関連し、重大な違法行為を命じられた</li><li>● 客観的に、相当な努力があっても達成困難なノルマが課され、達成できない場合には重いペナルティがあると予告された又は、達成できずにペナルティを課せられた</li><li>● 経営に重大な影響のある新規事業等の担当であって、事業の成否に重大な責任のある立場に就き、当該業務に当った</li><li>● 顧客や取引先から重大なクレームを受け、その解消のために困難な調整に当った</li></ul>

仕事の量・質	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 仕事量が著しく増加して時間外労働が倍以上に増加し、1ヵ月あたり概ね100時間以上となる等の状況になり、その後の業務に多大な労力を費やした</li> <li>● 過去に経験したことのない仕事内容に変更となり、常時緊張を強いられる状態となった</li> <li>● 発病直前の連続した2か月間に、1ヵ月当り概ね120時間以上の時間外労働、若しくは発病直前の連続した3か月間に、1ヵ月当り概ね100時間以上の時間外労働を行い、その業務が通常その程度の労働時間を要するものであった</li> <li>● 1ヵ月以上にわたって連続勤務を行った</li> <li>● 2週間以上にわたって連続勤務を行い、その間、連日、深夜時間帯に及ぶ時間労働を行った</li> </ul>
役割・地位の変化等	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 退職を強要された</li> <li>● 明らかな降格であって配置転換としては異例なものであり、職場内で孤立した状態となるような左遷を受けた</li> <li>● 仕事上の差別、不利益取り扱いの程度が著しく大きく、人格を否定するようなものであって、これが継続した</li> </ul>
対人関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた</li> <li>● 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が上司や同僚、若しくは部下との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した</li> </ul>
セクシュアルハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 身体的接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた</li> <li>● 身体的接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった、又は会社への相談の後に職場の人間関係が悪化した</li> <li>● 性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた</li> </ul>

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

- 業務以外の心理的負荷の強度を業務による心理的負荷評価表により評価します。

■「自殺」の取扱いについて■

業務による心理的負荷によって精神障害を発病した人が自殺を図った場合は、精神障害によって、正常な認識や行為選択能力、自殺行為を思いとどまる精神的な抑制力が著しく阻害されている状態に陥ったもの（故意の欠如）と推定され、原則としてその死亡は労災認定されます。

■うつ病の労災認定事例■

- ひどい嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」ことにより「うつ病」を発病したとして認定された事例

Aさんは、総合衣料販売店に営業職として勤務していたところ、異動して係長に昇格し、主に新規顧客の開拓などに従事することとなった。新部署の上司はBさんに対して連日のように叱咤を繰り返し、その際には、「辞めてしまえ」「死ぬ」といった発言や書類を投げつけるなどの行為を伴うことも度々あった。

係長に昇格してから3ヶ月後、抑うつ気分、睡眠障害などの症状が生じ、精神科を受診したところ「うつ病」と診断された。

【判断】

1. 上司のAさんに対する言動には、人格や人間性を否定するようなものが含まれており、それが執拗に行われている状況も認められることから、業務による心理的負荷評価表の「対人関係」の具体的な出来事の「ひどい嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」の心理的負荷「強」の具体例である「部下に対する上司の言動が、業務範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた」に合致し、総合評価は「強」と判断された。
2. 業務以外の心理的負荷、個体側要因はいずれも顕著なものはなかった。  
この2点により、Aさんは労災認定された。

このように、従業員がうつ病を患ったからといって必ずしも労災になったり、事業主に責任が及んだりするわけではありません。うつ病を発病した原因が業務によるものかどうかという点が重要です。上記の認定基準を参考に、業務による強い心理的負荷が従業員に課せられないように気を付けることが予防策と言えるでしょう。