

★★ 今月のテーマ ★★  
**業務上を起因とした精神障害**  
—急増するうつ病にどう向き合うか—

発行元：保険情報サービス株式会社  
〒120-0005 足立区綾瀬 3-16-4 とうしんビル  
TEL03-5227-1846 FAX03-3269-3607

長引く不況や、リストラ・成果主義への制度変更と言った雇用環境の急激な変化等により、現在の労働者は過重な精神的負担を受けています。その為、近年では業務上の理由を起因として、精神障害(＝うつ病)を発症する労働者が急増しました。今後は企業内におけるメンタル面のサポートが重要となります。

**1. うつ病の労災申請は可能か？**

従来では、業務上によるうつ病や自殺については、明確な基準が無かったこともあり、労災と認定されない場合がほとんどでした。

しかし、時間外労働と自殺の因果関係を認めた電通事件(H9.9.26 東京高判→H12.3.24 最高判)の高裁判決を受けて、旧労働省は「**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**」(H11.9.14 基発第544号)と言う通達を出し、うつ病等の精神障害に対する労災認定の基準を定めました。

現在ではその基準に従い、精神障害に対して労災認定の審査が行われています。

**2. 精神障害の労災認定の推移**

前述した認定基準を定めた後、業務上を起因とした精神障害に対し、労災認定を請求される件数が急増しました。

		H13	H14	H15	H16
精神障害	請求件数	265	341	438	246
	認定件数	70	100	108	47
うち自殺	請求件数	92	112	121	56
	認定件数	31	43	40	22

※平成 16 年については上半期のみの集計。

ちなみに平成 3 年では、業務災害による精神障害の認定件数はゼロでした。現在においても労災認定を請求する件数は、増加傾向にあります。

**3. 企業が負う安全配慮義務**

企業には職場環境の安全を確保する義務があり(労働安全衛生法第 3 条)、労働者の健康面についても相応の配慮をしなければなりません。この義務違反があった場合には、企業は損害賠償責任を負うこともあります。(民法第 415 条)特に近年では、業務上の理由を起因とした精神障害により、自殺に至った場合の企業の安全配慮義務違反や、損害賠償を認める判例も増えています。

**4. 企業に求められる対応**

精神障害を発症した労働者に対し、企業としては発症の原因を究明する等、速やかに対応しなければなりません。

- ①対象労働者と話をする。  
→労働者の状況確認と原因の特定。  
・時間外労働はどの位あったのか？  
・職場環境は適正だったか？＝セクハラ・パワハラの有無等
- ②健康診断の実施。→診断書を元に休職手続。
- ③対象労働者の休職中は、治療の経過・健康状態等を週に 1 回程度、定期的に確認。
- ④対象労働者の健康状態に応じてリハビリ勤務を計画・実施する。
- ⑤リハビリ勤務を通じ、今後の業務の仕方や業務量の調整等、復職後の労働条件を決定。
- ⑥復職へ。

一部の企業では、休職期間が満了する前に、解雇を行おうとする場合がありますが、それは解雇権の濫用になってしまい、さらに他の労働者の労働意欲低下を招くことにもなります。  
**大切なのは対象労働者と向き合い、復職までのプロセスを一緒に考えていくことです。**

本内容の詳細は下記までお問い合わせください。  
担当：鈴木・高澤 まで