

問 42 : 社員が精神障害を発症してしまった場合、会社どのような手続きを行えばよいのでしょうか。また、精神障害が労災と認められるのはどのような場合でしょうか。

【回答】

労災保険の請求は、被災労働者（死亡事故の場合はその遺族）自身の手続きが原則ですが、現実には会社が代行するのが普通です。というのは、労災保険の請求には事業主の証明が必要とされているため、災害発生の年月日をはじめとして、その原因、発生状況、勤務状態などを証明しなければならないからです。

また、休業補償給付などの請求に際しては、平均賃金や休業期間なども計算しなければなりません、これも会社の協力があるとのことになります。

こうした事務作業は、事業主の義務とされているのです。特に、被災労働者自身が入院などして、自分では手続きができない場合には、会社が助力しなければならないことになっています（いずれも労災保険法施行規則第 23 条によります。）。

また、万が一、被災労働者が死亡したり、4 日以上休業したときには、労働者死傷病報告を、遅滞なく労働基準監督署に提出しなければなりません。

なお、労災保険の請求窓口は、事業場の所在地を管轄する労働基準監督署です。労働基準監督署では、手続きについての相談も受け付けています。

さて、精神障害は、さまざまな要因が複雑に作用して発病するものですから、仕事上の悩みを抱えていたようだ、というだけでは業務に原因があるとは断定できません。

そこで、どのような業務が、労働者にどの程度の負荷となっていたのかを客観的に検討して業務起因性を判断することになります。

これには、心理的負荷による精神障害の認定基準別表 1 の「業務による心理的負荷評価表」に列挙された項目に基づくストレス評価が基準になります。

同表では、心理的負荷が強度なもの、極度の長時間労働など「特別な出来事」、「特別な出来事以外」が明示され、発病前おおむね 6 か月の間の具体的出来事の平均的な心理的負荷の強度（Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ）、心理的負荷の総合評価の視点、心理的負荷の強度を「強」、「中」、「弱」と判断する具体例に当てはめて評価します。

例えば、本人の意志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、また発病直前の1か月におおむね160時間以上の時間外労働を行ったときは「特別な出来事」に該当し、心理的負荷の総合評価を「強」とします。

加えて、業務以外の心理的負荷、労働者本人の性質等も総合的に判断した結果、発病の有力な原因が業務にあると認められた場合に、業務上災害に認定されることになります。