

問 40 : 社員が精神障害を発症してしまった場合、会社は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こととなります。

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労働基準監督署長が判断することになります。

（参考通達）

平成 23 年 12 月 16 日 基発 1226 第 1 号

改正 令和 2 年 5 月 29 日 基発 0529 第 1 号

改正 令和 2 年 8 月 21 日 基発 0821 第 4 号

参考：[厚生労働省 HP「精神障害の労災補償について」](#)

※ 当財団発行「改訂 精神障害の労災認定のしくみ」（抜粋・一部修正）

【認定事例 1】 事案の概要：被災者は、物流会社の契約社員として荷物の仕分け作業に従事していたところ、人員削減と繁忙期が重なり、長時間の時間外労働が続き、「疲れた、辞めたい」と家族に訴えた。言動がおかしかったため、家族は病院へ行くよう強く勧めたが、受診することなく自殺した。

#### 【判断のポイント】

- ① 被災者は、精神障害を発病していたか
- ② 認定基準の別表1「業務による心理的負荷評価表」の項目16「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」における評価

#### 【業務上外の判断】

- ① 関係資料や地方労災医員協議会精神障害等専門部会等の意見から、被災者は、精神障害（うつ病エピソード）を発病していたと認められる。
- ② 短期アルバイトを経て、契約社員となり、2年以上継続して所定労働時間である午前7時から午後4時（休憩1時間）まで働き、この間、月平均20時間程度の時間外労働があった。
- ③ その後、人員削減で被災者が所属する作業班は、20人から12人まで減らされたことにより時間外労働時間が増加し、さらに、お盆、年末年始の繁忙期とも重なり、発病前6か月間の時間外労働時間数は、「1月103時間」「12月122時間」「11月110時間」「10月90時間」「9月86時間」「8月107時間」「7月122時間」であった。また、同僚も同程度の時間外労働を行っており、この業務では、通常、この程度の時間外労働を要するものであった。

長時間労働以外には、特段の業務による出来事は認められなかった。

これらのことから、被災者の発病の原因となった業務による出来事は、別表1の項目16「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」に該当する。

認定した事実を項目16に当てはめて評価すると、発病直前の連続した3か月間に、1月あたりおおむね100時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであったことから「強」と評価される。

- ④ 業務以外の出来事による心理的負荷については、特段の問題は認められず、また、個体側要因についても精神障害の既往歴はなく、生活史、アルコール依存状況、性格傾向等について特段の問題が認められなかった。

これらのことから、業務による心理的負荷の総合評価は「強」であり、業務以外の出来事、個体側要因に特段の問題がないことから、業務により強い心理的負荷を受けて発病したものと認められ、「うつ病エピソード」により正常の常識、行為選択能力が著しく阻害され、または、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た

状態で自殺したものと判断され、労災と認定された。

(参考通達)

平成 23 年 12 月 16 日 基発 1226 第 1 号

改正 令和 2 年 5 月 29 日 基発 0529 第 1 号

改正 令和 2 年 8 月 21 日 基発 0821 第 4 号

【認定事例 2】 事案の概要：被災者は、スーパーマーケット B に副店長として勤務していたが、店舗の入金額と納品書の金額が合わないことについて、以前から店長に何度も注意を受けていた。再度、金額が合わないことがあったために、店長から、「何度注意を受けるんだ。決められた手順に沿って業務を行え。」と強い口調で叱責された。

被災者は、更に生活費が必要になったために、深夜に C 社で道路工事現場の誘導員の仕事を始めた。C 社の仕事に慣れてきたために、平日、B の仕事を終えた後、週 3 日、夜間に 4 時間程度仕事を行うようになったが、2 つの事業場で勤務を始めて 6 か月経過後、不眠、不安感などの症状が出現したため、心療内科を受診したところ、「うつ病」と診断された。

#### 【判断のポイント】

- ① 被災者は、対象疾病を発病していたか
- ② 別表 1「業務による心理的負荷評価表」の項目 31「上司とのトラブルがあった」における評価
- ③ 別表 1「業務による心理的負荷評価表」の項目 16「1 か月に 80 時間以上の時間外労働を行った」における評価
- ④ 二つ以上の事業における業務上の不可を総合的に評価した結果、認定基準を満たすか

#### 【業務上外の判断】

- ① 調査結果や精神障害等専門部会の意見から、被災者は ICD-10 診断ガイドライン F3 の「うつ病エピソード」を発病していた。
- ② 被災者は、B の店長より強い口調で叱責されたことが確認されたが、これは、具体的出来事の別表 1 の項目 31「上司とのトラブルがあった」に該当し、心理的負荷の強度は「Ⅱ」であり、叱責の内容は業務指導の範囲内であることから、心理的負荷の全体評価は「中」と判断される。なお、B での時間外労働時間数は、毎月 60 時間程度であったことが確認された。
- ③ B と C 社の労働時間を合算すると、100 時間を超える恒常的な長時間労働が認められるため、これは、具体的出来事の別表 1 の項目 16「1 か月に 80 時間以上の時間外労働を行った」に該当する。
- ④ 項目 31「上司とのトラブルがあった」の出来事後に、100 時間を超える恒常的な長時間労働が認められたため、心理的負荷の強度は「強」と評価される。
- ⑤ 業務以外の出来事、個体側要因に特段の問題は確認されないことから、業務による強い心理的負荷を受けて発病したものと認定された。

(参考通達)

平成 23 年 12 月 16 日 基発 1226 第 1 号

改正 令和 2 年 5 月 29 日 基発 0529 第 1 号

改正 令和 2 年 8 月 21 日 基発 0821 第 4 号