

● 現在の社会情勢も反映した内容に! ●

精神障害に
関する **労災認定基準見直しとその意義**



今月も前回に引き続き、仕事のストレスによる精神障害と労災認定がテーマです。今回は労災認定基準が10年振りに見直された背景、見直しの内容及びそれがもたらす影響について触れてみます。さらに誤解されがちな労災認定と損害賠償との関係、健康保険で治療を受けたあと、労災に切り替える際の留意点についても取り上げてみました。

■ 具体的な出来事とストレス強度

高所から落下したとか、機械に手を挟まれたといったケガならばともかく、精神障害については労災に当たるかどうかを判断するのは容易ではありません。請求する側にももちろん、認定する国側にとっても結論を導くのは難題中の難題です。

そのため、公平性を担保するべく「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(平11.9.14基発544号)」が設けられ、その中の心理的負荷評価表(以下、チェック表)によって判断がなされてきました。これは仕事上の心理的負荷(以下、ストレス)の原因となりうるあらゆる出来事を、素人でもわかるように、細かく整理し、発病の原因となる出来事を、強度別に以下の3段階で評価した表です。

- ・強度 : 日常的に経験するストレスをもたらす出来事
- ・強度 : と の中間程度のストレスをもたらす出来事
- ・強度 : 人生の中でまれに経験することもある強いストレスをもたらす出来事

あくまでも、一般的にどう受け止められるかという視点による、平均的な強度を指します

- 時代に即した評価基準に -

ところが近年の精神障害をもたらすストレスの特徴として、単に労働時間が長いとか、仕事の課題が重たいとかいうことに止まらず、「業務の集中化によるストレス、職場でのひどいじめによるストレスなど新たな原因」が見受けられるようになった点があげられます。

そのため、従来のチェック表での具体的な出来事への当てはめが困難となり、本人の置かれた精神状況をより適切に反映させるべく、時代に即応したチェック表に改められた、という事情が、今回の見直しの背景にあります。

チェック表の具体的な出来事に12項目が追加され、既存の7項目が修正されましたが、その中で主なものを以下に紹介します。同時に強度を修正する際の着眼点も修正され、出来事が発生した後の状況がどの程度持続し、拡大あるいは改善されたかを評価する観点を整備または追加されました(後者については紙幅の関係で省略)。

■ チェック表に追加された具体的出来事とは

[1] ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた（強度 として追加）

その内容・程度が業務指導の範囲を逸脱し、人格や人間性を否定するような言動の場合、当該言動は、ひどい嫌がらせ、いじめ等に該当することとされました。

[2] 複数名で担当していた業務を一人で担当するようになった（強度 ）

その仕事の責任、役割、立場などの困難性のほか、他に相談する相手がなくなった点も評価。

[3] 違法行為を強制された（強度 ）

食品偽装、欠陥商品の製造等の強要を指し、いわゆる法令遵守違反もここで評価。

[4] 顧客や取引先から無理な注文を受けた（強度 ）

顧客等の立場が強くなっている現在の社会情勢を反映したもので、「顧客等から苦情を受けた」という結果のみならず、それに至る前のストレスも評価。

[5] 達成困難なノルマが課せられた（強度 ）

納期、工期、売上目標等を指し、[4]と同様、ノルマ未達のみならず、それに至る前のストレスも評価。



[6] 自分の関係する仕事で多額の損失を出した（強度 ）

株取り引きなど自分のミスによらないケースを指します。なお自分の重大な仕事上のミスで多額の損失を出した場合は、「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした（強度 ）」の項目で評価。

[7] 担当でない業務として非正規社員の管理や教育を任された（強度 ）

自分の属するラインに非正規社員が配置され、課長等管理する立場になかった者が、急遽、これら非正規社員の管理や教育の担当を任せられた場合のストレスを評価。

[8] 同一事業場内での所属部署が統廃合された（強度 ）

組織再編等により部課などが統廃合された場合のストレスを評価する項目で、労働密度が過密となったことや仕事の責任・役割・立場等が重くなったことのきっかけを評価。

[9] 上司が不在になることにより、その代行を任された（強度 ）

本来業務と併せて上司が行っていた業務の代行を任された場合を評価するもので、代行期間の長短期間の長短に応じて強度を修正。

[10] 早期退職制度の対象となった（強度 ）

形式的には希望退職の形はとっていても事実上退職の強要がある場合には、既存の具体的出来事である「退職を強要された（強度 ）」により評価。

■ 既存の出来事に修正された項目

[1] 「大きな病気やケガをした」→「重度の病気やケガをした」(強度)

評価する出来事をより明確にするため、客観的な表記にされました。

[2] 「顧客とのトラブルがあった」→「顧客や取引先から苦情を受けた」(強度)

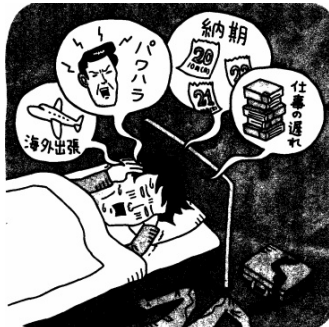
「苦情を受けた」とは、例えば、受注後納品までの過程において相手方の要望に応えることができず苦情を受けた場合を指し、苦情を受けたという結果に至る以前については、前述の[4]の「顧客や取引先から無理な注文を受けた」により評価。

[3] 「勤務・拘束時間が長時間化した」→「勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた」(強度)

長時間化等の契機となった時点を明らかにするとともに、その後の状況がどの程度持続したか、をより適切に評価するために、仕事内容・仕事量の変化あるいは勤務・拘束時間が長時間化するきっかけとなった業務上の事柄を出来事としてとらえることとされました。

[4] 「仕事上の差別的不利益取扱いを受けた」→「非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた」(強度)

非正規社員の増加を踏まえ、不利益の取り扱いの例示を行ったもので、これまでと同様に、幅広く仕事上の差別、不利益によるストレスを評価。



[5] 「部下とのトラブルがあった」(強度の修正「 」→「 」)

直接の上下関係の中で、職種、経験等によっては、部下との確執等が生じ上司が孤立するという、従来にはあまりなかった新たなストレスが生じていることから、平均的なストレスの強度が「I」から「II」に修正されました。

■ いじめ等は認定されやすくなった？

前述のとおり、精神障害の原因は、単なる長時間労働、質的に過重な労働ばかりではなく、セクハラ、パワハラ等の対人関係によって引き起こされることも少なからずあります。その意味では、現在の社会情勢を反映した種々の要因を網羅しつつ、トラブルが発生した後の企業側の対応も労災認定の判断資料としたことは、よりの確な判断につながります。

裏を返すと、社員の心身の健康を守るためには、企業側が人間関係(対上司、部下、同僚、対顧客)に目配りし、トラブルが発生した後もストレスが拡大、持続しないよう、フォローする必要が公的に明らかにされたとの見方もできるので、チェック表は「他山の石」にも値します。

うつ病でみる労災認定と過失責任

労災認定がなければ、過失責任を問えない？



息子が仕事に「指導の範囲を超えた」いじめを受けたようでうつ病に罹り、通院しています。会社の過失責任を問いたいのですが、「労災保険ではなく健康保険で治療を受けていることは業務が原因でないことを意味するため、当社には責任はない!」というのが会社側の言い分です。それならば、改めて労災認定を受けなければならないのでしょうか？

■ 労災の認否と過失責任の有無との関係

企業に対して過失による損害賠償責任を問うには、まず労災事故と認められることが前提である、との誤解がしばしば見受けられます。

労災認定されるには、発症原因として仕事が他の原因に比べて相対的に有力なものでなければなりません。逆に言えば、原因が複数あって、仕事はその原因の一つという場合は労災認定されるとは限らないので、仕事で罹ったうつ病の原因の一つに、いじめがあったとしても、(業務上の傷病として)労災保険(以下、労災)を使わず、(業務外の傷病として)健康保険(以下、健保)を使うことは十分あり得ます。また労災認定と会社側に過失があったかどうかは、別の次元の問題です。

一方、過失責任は過失割合に応じて発生します。例えば、本人に100の損害が生じ、そのうち10が会社側の対応に原因があったと認められれば、10分の1については過失責任を求めることは可能です。あくまでも実際に損害が生じていること、過失割合がどうであるかがポイントであり、必ずしも発症に仕事に関係しているかは要件ではありません。

以上を踏まえ、健保で治療を受けているという一事をもって、過失責任はない、と片付ける会社側の姿勢には大きな疑問符が付きます。

- 仕事が相対的に有力な原因 -----→ 労災 ⇐ 過失責任の有無とは
- 仕事が単なる共同原因の一つ、または業務外 --→ 健保 ⇐ 直接の関係はない

■ 健保から労災への切り替えは可能だが・・

では仮に、仕事が相対的に有力な原因と認められれば、改めて労災請求する(=健保からの切り替え)ことは可能なのか？

可能ではありますが、まず労災請求する段では、原則として既に健保から受けた給付(=窓口で負担した3割相当額以外の医療費の7割相当額)を、いったん健保に返金する必要があります。一時的とはいえ、場合によっては、相当な出金を余儀なくされましょう。

もう一つ、時効の問題があります。健保、労災いずれも、治療を受けた日ごとに2年経つと療養費を請求する権利が失効します。例えば、初診日に遡及して労災に切り替えを請求したものの、なかなか認否が決まらず、そのまま2年が経過してしまうと、再度健保に請求しようにも、2年前の分については、権利が消滅しています。埒があかなければ早く不支給の決定処分を下すよう、労災側に求め、再度健保に請求するということも考えられます。

