【GMCPLM0017】

精神障害の労災について

精神障害の労災について
症例提示
労災認定の仕方　フローチャート

こころと身体のクリニック
医療法人社団
五稜会病院

令和5年6月作成

労災保険（労働者災害補償保険）制度とは

労働者の業務上の事由または通勤による労働者の傷病等に対して必要な保険給付を行い、あわせて被災労働者の社会復帰の促進等の事業を行う制度

- 労災保険とは労働者災害補償保険法に基づく制度
- 業務中や通勤の際のケガや病気に対して保険給付を行う
- 労災保険における労働者とは、「職業の種類を問わず、事業に使用される者で、賃金を支払われる者」をいい、 労働者であればアルバイトやパートタイマー等の雇用形態は関係ない
- 業務中や通勤の際の傷病以外にも、休業中の賃金補償、後遺障害が残った場合や死亡した場合にも被災した労働者やその遺族へ保険給付が行われる
- 原則として 一人でも労働者を使用する事業は、業種の規模の如何を問わず、全てに適用される
- 費用は、原則として事業主の負担する保険料によってまかなわれている

Wikipedia

電通事件　平成3年、電通の社員が過労により自殺

最初の安全配慮義務違反判例、「過労自殺」という概念がクローズアップ

症例10　O.I さん　24歳男性

【現病歴】

真面目で完璧主義、責任感が強い

平成2年4月、電通入社。６月の配属以来、長時間労働で深夜の帰宅。当初は意欲的、上司の評価も良好

平成3年１月以降、帰宅しない日があるようになり、７月には元気がなく顔色も悪い状態

８月、「自信がない、眠れない」と上司に訴える。異常行動もみられた

1か月あたりの残業時間は147時間にも及んだ

酒席で上司が靴の中に注がれたビールを飲むよう強要、靴の踵で叩かれるなどのパワーハラスメント

平成3年8月27日、自宅で自死

【転帰】

遺族は、長時間労働によりうつ病を発生したことが原因であるとして会社に損害賠償請求

平成12年、同社が遺族に1億6800万円の賠償金を支払うことで和解が成立

Wikipedia

第2の電通事件　平成27年12月25日　新人女性社員自死

過労自殺　1か月の時間外労働は約130時間（遺族側弁護士の推計）

＋

パワハラ・セクハラ
鬼十則

症例11　T.M さん　24歳女性

【現病歴】

平成27年3月、東京大学卒業。4月、電通入社。新人研修

6月、デジタル広告部署、時間的に極めてタイトな業務

10月、本採用。ＦＸ証券のデジタル広告業務追加＋懇親会等の幹事業務

11月上旬頃、睡眠障害、抑うつ気分、興味と喜びの喪失、易疲労感、希死念慮等が顕著に出現

12月18日(死亡1週間前)の部会：1次会･2次会の店の決定･予約､宴会中のコンテンツの企画･決定

宴会の司会･進行､｢2次会への誘導｣､｢解散後のタクシー｣の手配等を担当　後に上司からの叱責

12月25日、社員寮から飛び降りて自死

三田労基署が認定した時間外労働
10月９日～11月７日で、106時間50分

【転帰】

平成28年４月、遺族が三田労基署に労災申請、９月30日付で業務上の死亡（労災）と認定

12月、社長引責辞任

平成29年10月、電通は違法残業を防ぐ措置を怠ったとして東京簡裁から罰金50万円の有罪判決

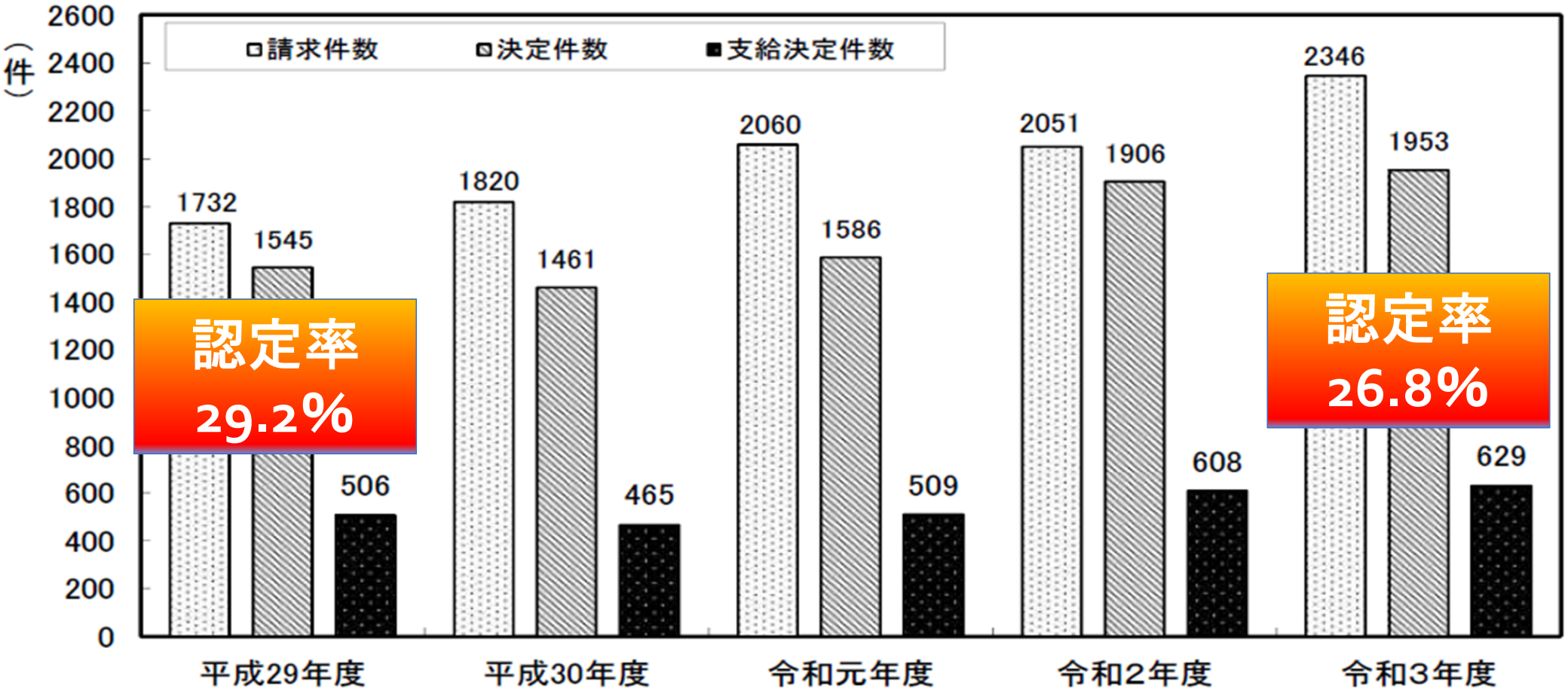
鬼十則　昭和26年、4代目社長・吉田秀雄により作られた電通社員の行動規範

平成28年、廃止

1. 仕事は自ら創るべきで、与えられるべきでない。
2. 仕事とは、先手先手と働き掛けていくことで、受け身でやるものではない。
3. 大きな仕事と取り組め、小さな仕事はおのれを小さくする。
4. 難しい仕事を狙え、そしてこれを成し遂げるところに進歩がある。
5. 取り組んだら放すな、殺されても放すな、目的完遂までは……。
6. 周囲を引きずり回せ、引きずるのと引きずられるのとでは、永い間に天地のひらきができる。
7. 計画を持て、長期の計画を持っていれば、忍耐と工夫と、そして正しい努力と希望が生まれる。
8. 自信を持て、自信がないから君の仕事には、迫力も粘りも、そして厚味すらがない。
9. 頭は常に全回転、八方に気を配って、一分の隙もあってはならぬ、サービスとはそのようなものだ。
10. 摩擦を怖れるな、摩擦は進歩の母、積極の肥料だ、でないと君は卑屈未練になる。

精神障害の労災請求、決定及び支給決定件数の推移

厚生労働省の資料



精神疾患の労災認定に関する特徴

他の労災とは別に認定基準が設けられている
令和2年の法改正によりパワハラやセクハラも対象に含まれる

精神疾患の労災認定3つの基準

1. うつ病や適応障害など労災対象の精神疾患と診断される
2. 発病前の約6か月間に業務による強い心理的負荷が認められる
3. 個人的な問題で発病したと認められない

精神疾患による労災が認められなかった場合

◆審査請求でもう一度審査してもらえる
◆健康保険による傷病手当金の請求ができる

精神障害の労災認定

精神障害の
労災認定フロチャート

厚生労働省
都道府県労働局
労働基準監督署

精神障害は、さまざまな要因で発病します

業務による心理的負荷

例　事故や災害の体験
仕事の失敗
過重な責任の発生
仕事の量・質の変化
ｅｔｃ．

業務以外の心理的負荷

例　自分の出来事
家族・親族の出来事
金銭関係
ｅｔｃ．

精神障害の発病

個体側要因

既往歴
アルコール依存状況
生活史（社会適応状況）
ｅｔｃ．

精神障害の労災認定フローチャート

① 認定基準の対象となる精神障害を発病している

別表1

② 業務による心理的負荷の評価

1 特別な出来事に該当する出来事がある場合

発病前の約6か月間に業務による強い心理的負荷が認められる

2 特別な出来事に該当する出来事がない場合

（1）「出来事」の平均的な心理的負荷の強度の判定 ：（Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ）

（2）出来事ごとの心理的負荷の総合評価 ：（弱、中、強）

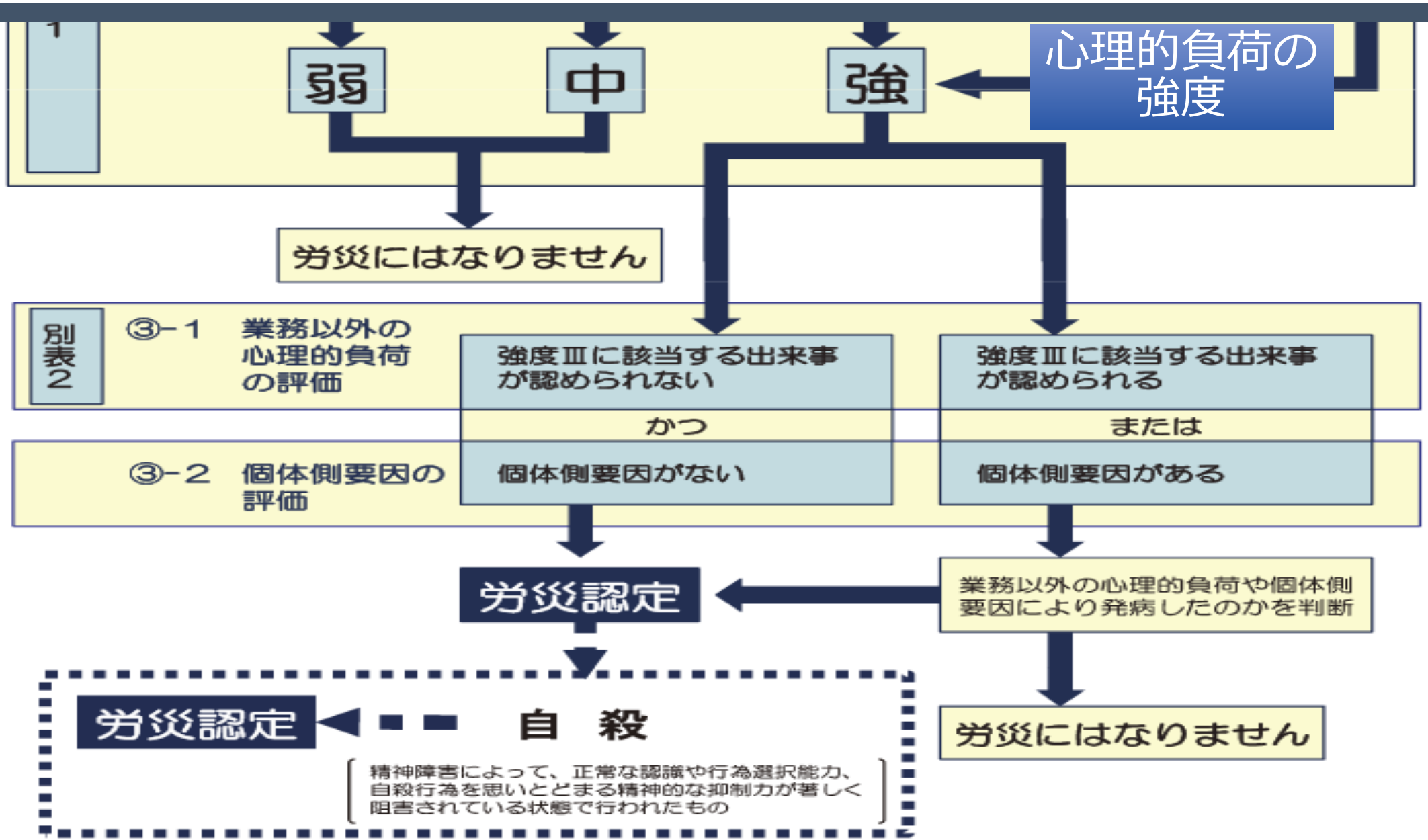
（3）出来事が複数ある場合の心理的負荷の強度の全体評価 ：（弱、中、強）

弱

中

強

労災にはなりません


心理的負荷の強度
弱
中
強
労災にはなりません
別表2
③-1 業務以外の心理的負荷の評価
強度Ⅲに該当する出来事が認められない
強度Ⅲに該当する出来事が認められる
かつ
または
③-2 個体側要因の評価
個体側要因がない
個体側要因がある
労災認定
業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したのかを判断
労災認定
自 殺
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で行われたもの
労災にはなりません

令和２年６月改正労働施策総合推進法

「パワーハラスメント」を明示

これからは、職場における人間関係の優越性等に注目した上で、より適切に評価し得る「具体的出来事」に当てはめ、心理的負荷を判断することになります。

今まで

上司や同僚等から、嫌がらせ・いじめや暴行を受けた場合、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」という具体的出来事に当てはめて評価していました。

これから

次の各具体的出来事に当てはめる

優位性「なし」

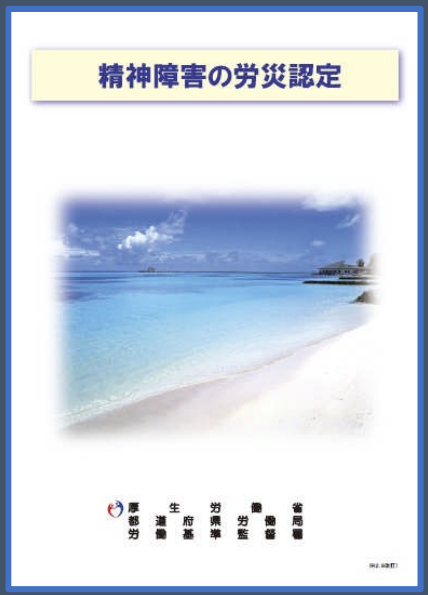
「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」

優位性「あり」

「上司等（※）から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」

※「上司等」とは
職務上の地位が上位の者のほか、＜同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合＞、＜同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗または拒絶することが困難である場合＞を含みます。

セクシュアルハラスメントが原因で精神障害が発病した場合には労災保険の対象となる



業務による出来事とその後の状況		心理的負荷の総合評価
認定基準に示す「特別な出来事」がある場合		
特別な出来事	● 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	「強」
認定基準に示す「特別な出来事」がない場合		
「心理的負荷の総合評価の視点」※ を考慮して心理的負荷の総合評価を行います。 ※ 「心理的負荷の総合評価の視点」 ・ セクシュアルハラスメントの内容、程度等や継続する状況 ・ セクシュアルハラスメントを受けた後の会社の対応および内容、改善の状況、職場の人間関係など		
具体例	● 胸や腰などへの身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、 ① 継続して行われた場合 ② 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、または会社へ相談などをした後に職場の人間関係が悪化した場合 ● 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、 ① 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場合 ② 性的な発言が継続してなされ、かつ会社がセクシュアルハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった場合	「強」

まとめ

精神障害の労災について

労災は、業務中や通勤の際のケガや病気に対して保険給付を行う制度

- 費用は、事業主の負担する保険料
- アルバイトやパートタイマー等の雇用形態は関係なし
- 2つの電通事件の症例を提示
  - ◆安全配慮義務違反、過労自殺が問題になった
- 労災認定の仕方について、フローチャート
- パワハラ、セクハラも労災の対象

お亡くなった方のご冥福をお祈りします

GORYOKAI