

アクトワン通信 第6号「うつ病の労災認定」

忙しい中小企業経営者のためにホットな話題をコンパクトにまとめてお届けします。
平成25年9月1日 東京都中央区京橋2-6-16 イタルビル5F (TEL:3566-0901/FAX:3566-0902)
弁護士法人アクトワン法律事務所 ※無断複製・転載を禁じます。

質 問

ここ2・3ヶ月非常に忙しくて残業続きだったのですが、ある社員が最近無断欠勤を繰り返したので、辞めて欲しいと話したところ、かえって「残業が多すぎてうつ病になった。労災認定に協力してほしい。」と言われました。どうしたら良いのでしょうか。

回 答

本来、労災に該当するためには就労との因果関係が必要ですが、うつ病などの精神疾患については、発病前一定の残業があるときは労災と認定されてしまうのが実務上の取扱いなので注意が必要です。

解 説

- (1) うつ病の労災認定については、厚労省から「心的負荷による精神疾患に基づく労災認定基準」が公表されています。このガイドラインによれば、①発病前1ヶ月に160時間以上、又は②発病前3週間に120時間以上の残業(時間外労働)があった場合、ないし③発病前2ヶ月連続して1ヶ月あたり120時間以上、又は④発病前3ヶ月連続して1ヶ月あたり100時間以上の時間外労働があった場合には、残業とうつ病の関連性が強く推測されることとなります。この場合、特段の事情がない限り、機械的に労災認定されてしまうのが近時の実務上の取扱いです。
- (2) 従業員が労災認定を受けた場合には、労働基準法19条により解雇することができないので、治癒したときは再度就労させる必要が生じます。
- (3) また労災による疾病の療養については、雇用主が療養費用を負担し、療養期間中は平均賃金の60%相当を支払う必要があります(労働基準法75条、76条)。

まとめ

中小企業においては、繁忙期にはどうしても残業が発生しますが、近時、うつ病が労災と認定される事例が多発しています。うつ病を労災と認定されると雇用主に多大な負担が生じますので、残業が重なった場合にも、上記基準にしたがって、一定の上限を設けるなどの配慮が必要です。

上記問題についての詳細のお問い合わせは当事務所までお願いいたします。

なお、次回アクトワン通信 vol.7 は、「解雇権の濫用」の予定(2013/10 発行予定)として
おります。 以上