

アクトワンリーガルレポート vol. 5 (13L3・2013/07/01)

〒104-0031 中央区京橋 2-6-16 エターナルビル 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・転写を禁じます。

テーマ：精神疾患の労災認定基準

うつ病と労災

- (1) 従来、業務に起因するいわゆるうつ病等の精神疾患については、労災認定が簡単ではない状況にあったが、平成 23 年 11 月に厚労省が労災認定のガイドラインとして、「心的負荷による精神疾患に基づく労災認定基準」（以下「認定基準」）を公表した。
- (2) 認定基準によれば、精神疾患発病前一定期間内に一定程度の残業があった場合には、特段の事情がないかぎり、労災認定される可能性が大となっており、近時の労災認定の運用も概ねこれにしたがっている。

業務による心理的負荷の評価

- ① 認定基準によれば、発病前 1 ヶ月に 160 時間以上、又は発病前 3 週間に 120 時間以上の時間外労働があった場合には、業務による心理的負荷が「強」とされる。
- ② 次に、発病前 2 ヶ月連続して 1 ヶ月あたり 120 時間以上、又は発病前 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も上記と同様とされる。

その他の要因の評価

- (a) 以上のとおり業務上の心理的負荷が大とされる場合であっても、離婚、重い病気、親族の死亡などの業務以外の心理的負荷の強度が大（認定基準における分類Ⅲに該当）する場合には、業務上の心理的負荷と発病との関連性は慎重に判断を要する。
- (b) また、アルコール依存症、過去の精神病の発病歴など、個体側要因がある場合も、(a) と同様の取扱いとなる。
- (c) 上記(a)(b)に該当しない場合には、業務による心理的負荷が強の場合（前記①又は②に該当する場合）、原則として労災認定となる。近時の労基の運用は、本認定基準にほぼ従っており、うつ病の労災認定は従来に比して極めて速やかに行われている。

総括

精神疾患が労災認定されたときは、解雇できなくなるので注意を要する（労基 19 条 1 項）。近時、認定基準に基づく運用により労災認定が容易になっているので、うつ病等の精神疾患に罹患した従業員の労務管理には、早期かつ万全の注意を払う必要がある。

また、上記基準に当てはまらない場合であっても、労災認定される可能性が否定できないことにも留意を要する。

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、アクトワンリーガルレポート vol.6 は、「日本版クラスアクションの導入について」（13S2）の予定（2013/09 発行予定）としております。 以上