

連絡先：〒170 - 0013

東京都豊島区東池袋3 - 1 - 4 メゾンサンシャイン 1117

電話：03 - 6906 - 8779 F A X：03 - 6906 - 5698

大滝人事労務研究所便り

うつ病をめぐる最近の裁判例

建設会社社員の躁うつ病発症

(11月9日広島地裁判決)

建設会社勤務の男性は、1995年10月に、勤務する会社が他の建設会社と共同で受注した発電所の栈橋工事の工事事務所長に就任しましたが、仕事のストレスから、1997年に2度にわたり自殺(未遂)を図りました。その後、躁うつ病と診断されました。

この男性は、労働基準監督署が休業補償給付を支給しなかったのは不当であるとして、不支給処分の取消しを広島地裁に求めています。

判決で裁判長は「それまでに精神科への受診歴もないことを考えると、病気と業務との因果関係を肯定できる」とし男性の主張を認め、国に処分の取消しを命じました。

通信会社社員のうつ病による自殺

(12月14日名古屋地裁判決)

音響機器メーカーから出向して通信会社の業務に従事していた男性社員は、1994年11月頃にうつ病を発症しました。そして、2001年4月に関連会社に移籍して物流部門に異動した直後(2002年12月)に自殺しました。

この男性の妻は、夫が自殺したのは過労が原因で労災であるとして、遺族補償年金の不支給処分取消しを名古屋地裁に求めています。

判決で裁判長は、専門知識のない携帯電話の基地局開局業務で月100時間以上の時間外労働をしたとして「質的にも量的にも大きな負担で、うつ病を発症させる危険性を十分有していた」とし、業務上のストレスが続き、約8年間うつ病は一度も治癒することなく、症状の悪化を繰り返し次第に慢性化したと判断して、男性の妻の主張を全面的に認め、国の処分を取り消しました。



小学校教諭のうつ病による自殺

(12月15日静岡地裁判決)

静岡県内にある市立小学校教諭だった女性は、2004年に教員として採用され担任を受け持っていました。児童の問題行動(授業中に暴れる等)に悩み、約2カ月でうつ病を発症しました。そして、同年の9月下旬に自殺しました。

この女性の両親は、娘が自殺したのは仕事上のストレスによるうつ病が原因であると主張し、「公務災害ではない」との判断を下した地方公務員災害補償基金(静岡支部)の認定を取り消すよう静岡地裁に求めています。

判決で裁判長は、「採用直後に担任したクラスで児童の問題行動が相次ぎ、強い心理的負荷を受けた」と指摘し、同僚からの適切な支援も得られず精神状態を悪化させたのが自殺の原因であると判断し、両親の訴えを認めて基金の認定を取り消しました。

うつ病などの精神障害に関する 労災認定の基準

迅速な審査の必要性

近年、精神障害による労災請求件数が増加し、各事案の審査に平均約8.6カ月を要していたことから、迅速な審査を行う必要性が指摘されていました。

厚生労働省では、平成22年10月から「精神障害

の労災認定の基準に関する専門検討会」を開催し、昨年12月に「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」を発表しました。

新しい認定基準のポイントは？

この新しい認定基準のポイントは、次の通りです。

- (1) わかりやすい心理的負荷評価表(ストレスの強度の評価表)を定めた。
- (2) いじめやセクハラのように出来事が繰り返されるものについては、その開始時からのすべての行為を対象として心理的負荷を評価することにした。
- (3) これまですべての事案について必要としていた精神科医の合議による判定を、判断が難しい事案のみに限定した。

厚生労働省では、今後はこの新しい基準に基づいて審査の迅速化を図り、精神障害の労災請求事案については「6カ月以内」の決定を目指すとしています。

また、わかりやすくなった新基準を周知することにより、業務によって精神障害を発病した人の認定の促進も図るとしています。

セクハラ事案について

なお、セクハラが原因で精神障害を発病したとして労災請求がなされた場合の心理的負荷の評価については、次の事項に留意するとしています。

- (1) セクハラ被害者は、「勤務を継続したい」とか、「セクハラ行為者からのセクハラ被害をできるだけ軽くしたい」との心理などから、やむを得ず行為者に迎合するようなメール等を送ることや、行為者の誘いを受け入れることがあるが、これらの事実がセクハラを受けたことを単純に否定する理由にはならない。
- (2) 被害者は、被害を受けてからすぐに相談行動をとらないことがあるが、この事実が、心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならない。
- (3) 被害者は、医療機関でもセクハラを受けたということをすぐに話せないこともあるが、初診時にセクハラの実事を申し立てていないことが、心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならない。
- (4) 行為者が上司であり被害者が部下である場合、行為者が正規職員であり被害者が非正規労働者である場合等、行為者が雇用関係上被害者に対して優越的な立場にある事実は心理的負荷を強める要素となり得る。

～当事務所よりひと言～

メンタルヘルス対策が問題となっていますが、最近うつ病の労働者が病気を隠して就労し2、3日働いた後で出てこなくなり、担当者の電話にもメールにも出ないといった相談事例が数多く見られるようになりました。派遣先では、当然派遣を解消したいといってきますし、それに基づいて派遣会社が労働者を解雇しようとするすと、労働者は「解雇権の濫用」を主張し、契約期限までの休業手当を請求してきます。そういった形であちこちの派遣会社を渡り歩いて休業手当をせしめる悪質な労働者が数多く見られるようになりました。企業における労務管理において、加重な長時間労働とかセクハラとかパワハラ等の就業環境が悪くて労働者がうつ病等の疾患に罹ったというのであれば、企業はそれ相当の責任を追及されてもやむを得ませんが、労働者の採用段階において、企業がうつ病等に罹患している応募者をできるだけは排除したいと考えても、そう簡単にいいなのは、うつ病その他の疾患については、応募者の「個人情報」、「プライバシー」だとして、面接等で尋ねることも人権侵害となる恐れがあるからです。私は採用の段階と採用後の労務管理の段階では、企業が守らなければならない個人情報とかプライバシーの保護の範囲については、広狭があると考えたいと思っていますが、今のところ全くの少数意見です。残念ですが…(大滝)

大滝も書いておりますが、企業におけるうつ病をはじめとしたメンタルヘルスの問題は依然として、大きくなるばかりで、効果的な対策が求められるところです。このような状況を背景として、定期健康診断においてメンタルヘルスに関する検査ができないうという議論が進められてきましたが、次期国会にこの検査等に関する内容が含まれた改正労働安全衛生法の法律案が提出される予定です。可決されれば、医師又は保健師による労働者の精神的健康の状況を把握するための検査を行うことを事業者に義務付け、労働者は、事業者が行う当該検査を受けなければならないこととなります。(馬場)