



社労士事務所プランツ

〒105-0011 東京都港区芝公園 2-3-8

第2モリモトビル3F

TEL 03-6452-8998 FAX 03-6452-8990

精神障害と労災認定

厚生労働省は平成 29 年 6 月 30 日に過労死等の労災補償状況を公表しました。公表された資料によると、精神障害による労災請求件数は毎年増加傾向にあり、5 年前の平成 24 年度が 1257 件だったのに対し、平成 28 年には 1586 件と 300 件以上増えています。今月のニュースでは精神疾患の労災認定の仕組みについて取り上げたいと思います。

★精神障害が労災と認定される要件とは？

精神障害による労災認定は、次の 2 つが重要な要件として判断されます。

- ① 発病前おおむね 6 ヶ月の間に**業務による強い心理的負荷**が認められること
- ② 業務以外の心理的負荷等（業務とは関連性がない個人的な心理的負荷等）により発病したとは認められないこと

①の業務による強い心理的負荷があったかどうかは、業務に関連してストレスがかかるような具体的な出来事が列挙されている「業務による心理的負荷評価表」を用いて判断します。

②の業務以外の心理的負荷とは、自分や家族の病気、金銭関係、事件事故等に巻き込まれるなど、個人的な事情でストレスがかかるような具体的な出来事が列挙されている「業務以外の心理的負荷評価表」を用いて判断します。

評価表は心理的な負荷を「強・中・小」の 3 段階に分け、強い心理的負荷が認められるか総合的に判断する仕組みとなっています。



★精神障害が労災認定された事例

異動先の新部署の上司から日常的に叱責が繰り返され、「辞めてしまえ」「死ね」という発言や書類を投げつけるなどの行為を伴うことも度々あり、異動から3か月後に「うつ病」と診断された事案では、次のポイントから労災と認定されました。

<評価のポイント>

- ①上司の言動が「業務による心理的負荷評価表」の具体的出来事29の「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当する
 - ②「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」における心理的負荷「強」の具体例である「部下に対する上司の言動が、業務の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた」に合致
 - ③業務以外の心理的負荷、個体側要因（既往歴、アルコール依存など）はいずれも顕著なものはなかった
- ※厚生労働省パンフレット「精神障害の労災認定」より

★精神障害による労災申請を行う場合の注意点

労災の支給申請書には、記載内容を事業主が証明し、署名捺印する欄があります。つまり、その欄に事業主が署名捺印するということは、精神障害を発病した原因が業務に関連していることを会社が認めたことにもなります。

そのため、発病の原因と思われる事実があったかどうかを調査すること（長時間労働の有無やハラスメント行為の有無などを確認すること）が重要で、請求者が主張する状況が認められない場合には、事業主証明欄を空欄で提出する場合があります。

損害賠償請求事件に発展することも想定した慎重な対応が必要な場合がありますので、慎重に進める必要があります。

労務管理 Q&A

<労働時間は端数処理は？>

Q. 当社は従業員がタイムカードに打刻することで、出退勤の客観的な記録として残しています。勤務時間数を集計する際には、15分単位で計算をしています。タイムカードどおり1分単位で計算をしなければならないのでしょうか？

A. 実際に勤務している場合には原則として1分単位で集計しなければならない。ただし、タイムカードに打刻されている時刻に業務を開始(終了)していない場合には、必ずしも始業時間(終業時間)とタイムカードの時刻を一致させる必要はない。

<解説>

労働基準法第24条には、賃金は全額を支払わなければならないと定められており、実際に勤務した時間の端数を切り捨ててしまうことは原則として同法違反になります。しかし、例外として1ヶ月における時間外労働・休日労働・深夜労働の時間数についてのみ、それぞれの合計時間数に1時間未満の端数があるときは、30分未満の端数を切り捨て、30分以上の1時間に切り上げることが認められています。

以上のことから、**タイムカードに打刻している時間数が実際に勤務した時間数である**という場合には、始業時刻として8:50に打刻されていたものを9:00にしてしまうことは、10分間の給与を支払っていないことになり、法違反になってしまうわけです。

しかしながら、**タイムカードの打刻時間が業務の開始または終了した時間であるとはかぎらない**こともあるでしょう。タイムカードの打刻時刻はあくまでも出社または退社した時間を証明するものではありませんが、実際に業務を開始(終了)した時間が別の時刻だとするならば、実態通りに集計すればよいわけです。ただし、トラブルを防止するという観点から考えれば、従業員にもきちんと説明しておくといよいでしょう。

ちょっと相談いいですか？

<健康診断の費用負担>

健康診断の費用はすべて会社が負担しなければならないのでしょうか？また、勤務時間中に受診する場合には給与を支払う義務があるのでしょうか？

労働安全衛生法第66条には事業主に対する労働者への健康診断の実施義務等について定めていますが、その費用負担については、法で事業主に健康診断の実施義務を課している以上、当然、事業者(会社)が負担すべきであるという通達が出ています。(昭和47年基発602)

しかし、この通達で負担義務があるとしているのは、あくまでも労働安全衛生法施行規則で定める健康診断の受診項目についてのみで、婦人科検診等の法令に定めのない検診項目は、受診希望者から費用を徴収するとしても問題ありません。

次に業務時間中に行う健康診断を実施する場合において、労働時間として賃金を支払う義務があるかという点については、ノーワーク・ノーペイの原則に基づいて労働時間と扱わないとすることは違法ではありません。しかしながら、受診費用は事業主に負担義務があること、また、受診時間は混雑状況から人によって様々で時間を把握するのが困難であることから考えると、受診時間も賃金を支払うのが現実的ではないのでしょうか。

<今月の一言コメント>

健康診断といえばバリウムを飲んで行う胃部レントゲン検査という印象があるのですが、実は定期健康診断の法定項目ではありません。もちろん大事な検査ではあるのですが。

～お問い合わせ先～

社労士事務所プランツ

営業時間 9:00 ~ 18:00

TEL : 03-6452-8998

担当 : 畠山 (ハタケヤマ)

E-mail hatake@sr-plants.com