

精神障害の業務上外の認定について

飯田橋労務管理事務所
 (商工相談業務委嘱先)
 特定社会保険労務士
鈴木義一



Q うつ病で休職中の従業員から、職場でのストレスが原因で発症したため労災保険の適用を受けたいと連絡がありました。

これまでは従業員の申し出により、休職を認め私傷病として健康保険給付の受給手続きをしてきましたが、労災適用を認めるべきでしょうか。



A **1. 業務上災害の企業責任**
 業務に起因する疾病は、労働者災害補償保険(以

図表① 労災と健保の給付内容比較

	労災	健保
療養費	原則自己負担なし	原則3割負担
休業補償	・休業補償給付として平均賃金(給付基礎日額)の8割 ・原則として休業期間補償	・傷病手当金として標準報酬日額×2/3 ・支給開始日から1年6カ月が限度

図表② 保険者間による調整措置

返還を行う被災労働者等の負担軽減のため、「労災認定された傷病等に対して労災保険以外から給付等を受けていた場合における保険者等の調整について(平成29年2月1日基補発0201第1号)」により、返還額に相当する労災保険給付の受領を健康保険の保険者等に委任する旨の申し出があり、健康保険等の返還通知書等を添付して労災請求があった場合に限り、保険者等の口座に振り込みを行う方法により調整を行って差し支えないとしています。
 この調整に係る申し出を行わない場合には健康保険の給付額を保険者に被災労働者等が直接返還することになります。

図表③ 出来事の類型

- ① 事故や災害の体験
- ② 仕事の失敗、過重な責任の発生等
- ③ 仕事の量・質
- ④ 役割・地位の変化等
- ⑤ パワーハラスメント
- ⑥ 対人関係
- ⑦ セクシュアルハラスメント

な時間外・休日労働の有無、上司や同僚等との人間関係、とりわけパワーハラの指摘を受けるような言動があったか否かなどについて調査する必要があります。できれば、産業医

下、労災)対象となる一方、原因が業務外であれば、健康保険(以下、健保)からの給付を受けることとなります。
 従業員が休職期間満了で職場復帰できない場合、就業規則に定めがあれば退職になります。業務災害は企業責任があるため、休職期間満了で退職措置とすることはできず、従業員としての身分は保障されることとなります(労働基準法第19条による解雇制限)。また、保険給付を比較してみても、労災は健保を上回っています(図表①)。

実際に、精神障害など発症原因が必ずしも明らかでないケースで、当初は健保の給付を受けていたものの、発症が業務に起因するとして、給付が優位な労災に切り換えたいと従業員が申し出ることがあります。

2. 労災適用申し出への対応

会社として、従業員の疾病が業務に起因するかどうかを判断し、いかなければなりません。

難しい対応となりますが、発症を訴えてきた当時の職場の状況、過重労働と指摘されるよう

や専門医にも意見を聞きましよう。
(1)業務起因性を満たす場合
 長時間労働やパワーハラなど、業務に起因していることが明らかであれば、労災への切り換え手続きをしていくことになります。労災申請が認められると、これまで健保から給付を受けていたならば、図表②の手続きをしない限りは従業員が受けていた給付を健保の保険者にいったん返還してもらい、改めて労災給付を受けることになります。

業務に起因するとなれば、会社は所轄の労働基準監督署(以下、労基署)に労働者死傷病報告を提出しなければなりません。
(2)業務起因性を満たさない場合
 業務との因果関係が判断できなかったり認められない場合、労災保険給付の請求書には、疾病が業務に起因することを証明する署名はできない旨を従業員に伝えます。従業員が不服であ

