

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決

特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)

河原社会保険労務士事務所 河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

6月22(火)の脳・心臓疾患の労災認定の専門検討会と精神障害の労災認定について

2021.6.22(火)に厚労省で第12回 脳・心臓疾患の労災認定の専門検討会が開かれ、最終的に報告書が採決されました。1,2年後に法律が改正されると思われます。この脳・心臓疾患の労災について、

今年の社労士ニュースの5月号で、従業員が職場で、くも膜下出血で死亡した事例を扱ったわけですが、自分ながらなんて先見の明があるのだろうかとしみじみ思いました。今回は、脳・心臓疾患の労災と精神障害の労災についての相違点を考えます。

その社労士ニュース5月号の内容を簡単に記載しますと、

被災労働者は、R店の店長(時間外労働68時間15分)としてパンの製造と販売に従事していました。

一方、副業先の事業場S(時間外労働12時間)では、パンの製造のみに従事していました。

被災労働者は、2020年(令和2年)12月15日、副業先Sの作業現場で転倒しているところを発見され、T病院に緊急搬送されたが同日、同病院で死亡が確認されました。死亡検案書によりますと、死亡した時は、2020年12月15日午後〇〇時〇〇分、直接死因「くも膜下出血」、死因の種類は「病死及び自然死」と記載されていました。

被災労働者の妻は、被災労働者の本件疾病の発症および死亡は業務上の事由によるものとして、労基署に複数事業労働者遺族給付と複数事業労働者葬祭給付を請求しました。

現行法では、

発症前2か月間、3か月間、6か月間等のいずれかの期間において80時間以上の時間外労働が認められる場合は、業務と発症に因果関係が強いと評価されてきていて、それに沿って労災認定が実行されてきています。(この規定は今から20年前に設定されたものです。)

しかし現実には、企業内事故で、労働者の月の時間外労働が80時間以上にならなく、多くの場合は労災認定されていません。現に2年前の統計では、労災認定率は36%になっていました。

そこで、2021.6.22火に厚労省で、脳・心臓疾患の労災認定の専門検討会が開かれたわけですが、2021.5月にWHP(世界保健機関)とILO(国際労働機関)が週55時間以上労働時間で心疾患や脳卒中のリスクが高まるという研究結果が発表されました。

ここで、週55時間の労働時間は月単位の時間外労働をどれだけしたかを換算します。

55時間-40時間=15時間、7:15時間=30日:X

$$X = \frac{15 \times 30}{7} = 64.2 = 65 \text{ 時間}$$

つまり、1カ月で週65時間以上の時間外労働で業務と発症に因果関係が強いと評価されると言っているわけです。

しかしながら、政府の検討会での資料(144ページ)には最新のILO,WHOの資料は載っていませんでした。当然ながら、会議の結論の1つ目は、従来通りの、

長期間の過重業務の判断において、疲労の蓄積の最も重要な要因である労働時間に着目すると、

①発症前1か月間に特に著しいと認められる長時間労働(おおむね 100 時間を超える時間外労働)に継続して従事した場合、②発症前2か月間ないし6か月間にわたって、著しいと認められる長時間労働(1か月当たりおおむね 80 時間を超える時間外労働)に継続して従事した場合には、業務と発症との関連性が強いと判断される。とあるように、1カ月の時間外労働の 80 時間は全く 20 年前と同じであった。つまり、ILO や WHO のコメントは完全に無視されたこととなります。

2 つ目は、「短期間の過重業務」及び「長期間の過重業務」において、業務による負荷要因としては、①労働時間のほか、②勤務時間の不規則性(拘束時間の長い勤務、休日のない連続勤務、勤務間インターバルが短い勤務、不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務)、③事業場外における移動を伴う業務(出張の多い業務、その他の事業場外における移動を伴う業務)、④心理的負荷を伴う業務、⑤身体的負荷を伴う業務及び作業環境(温度環境、騒音)の各要因について検討し、総合的に評価することが適切である。としました。

つまり、勤務間インターバルがおおむね 11 時間未満

休日のない連続勤務

心理的負荷がある業務

身体的負荷がある業務を判断基準に加えることになりました。

この勤務間のインターバルが 11 時間は、月の時間外労働の 80 時間を言い換えただけであります。

なんら新しいことではない。なぜならば、

1日 4 時間の残業は、月単位では 20 日×4 時間=80 時間

午前 8 時勤務開始、12 時から 1 時まで休憩、1 時から 5 時まで 4 時間の労働、5 時から 9 時までの 4 時間の残業つまり、午後 9 時から次の日の 8 時までの時間は 11 時間になります。

次に、精神障害の労災認定を取り上げます。

精神障害の労災認定の要件は

- ① 認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- ② 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね 6 か月の間に業務による強い心理的負荷が認められること
- ③ 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

そこで、A 労働者が、うつ病に罹患しました。その原因を聞きますと、会社で今まで取り組んでいなかった新しい業務の担当になったということでした。このことを、各労基署に置かれている精神障害の労災認定のパンフレットにある業務による心理的負荷評価表によりますと、10 項目めに記載があります。新規事業の担当になった、会社の立て直しの担当になった。具体例として、新規事業等(新規プロジェクト、新規の研究開発、会社全体や不採算部門の建て直し等、成功に対する高い評価が期待されやりがいも大きい責任も大きい業務)の担当になった場合は、心理的負荷価値は、中になります。しかしながら、中の場合は、労災認定はされません。

そこで、関連しない出来事がもう一つ心理的負荷の中程度がある場合は、ようやく労災認定されます。例えば、同僚等からの暴言またはひどいいじめや嫌がらせを受けた場合があります。そうした時に、先行の中+今の中=強になる場合があります。そうした時にはじめて労災認定されたうつ病に罹患したことになります。

当然、医療費の無料(療養補償給付)、賃金の 8 割(休業補償給付 6 割+休業特別支給金 2 割)が支給されます。いじめの場合は、同僚等から人格・人間性を否定するような言動を執拗に受けたときは、強になり、即労災認定されます。