



特定社会保険労務士 原 敏昭

原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>

「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棧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した。

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。

◆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した。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。

「希望者全員の65歳までの雇用」義務化に向けた動き

◆非常に注目すべき内容

年明けの1月6日に、厚生労働省の労働政策審議会から、「今後の高齢者雇用対策について」と題する、希望

者全員の65歳までの雇用確保措置等を求める内容の文書が発表されました。

今後、わが国の高齢者雇用対策はどのように動いていくのか、非常に注目すべき内容が含まれています。

◆高齢者雇用の状況

厚生労働省が昨年10月に発表した「平成23年高齢者の雇用状況集計結果」によれば、現在の法律で定めている、高齢者を65歳まで雇用するための高齢者雇用確保措置（「定年の廃止」「定年の引上げ」「継続雇用制度の導入」のいずれか）を「実施済み」の企業の割合は95.7%（前年比0.9ポイント減）となっています。

また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は47.9%（同1.7ポイント増）、同じく70歳まで働ける企業の割合は17.6%（同0.5ポイント増）となっています。

◆「無年金・無収入」となる者の防止

現行の年金制度に基づき、平成25年以降は、公的年金（報酬比例部分）の支給開始年齢が段階的に65歳まで引き上げられることが決まっ



ていることから、現状の高年齢者雇用確保措置のままでは、「無年金・無収入」となる者が生じる可能性があります。

そこで、昨年9月から、厚生労働省内に設置された専門部会において、「雇用」と「年金」が確実に接続するように、希望者全員の65歳までの雇用確保措置等について検討がなされており、今回の文書発表となりました。

◆2013年度から施行となるか？

この文書中に含まれる「希望者全員の65歳までの雇用確保措置」が実施されると、企業にとっては非常に大きな負担となります。早ければ、今年の通常国会に改正法案が提出され、2013年度から施行されるとも報道されています。

うつ病などの精神障害に関する労災認定の新基準

◆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、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とは？

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や、初診時にセクハラの実態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。