

1分間でサルでもわかる!?

『まんが de 人事労務』

<その5>『精神障害も労災?』



サル吉君、実はうつ病などの“精神障害”も労災として認定される場合があるんだよ。

今回の係長に関しては、精神障害による労災の可能性があるね。



人事労務のプロ
『サルの社労士』

入社2年目
サラリーマン
『サル吉』
(さるきち)



そうなの!? “精神障害”って労災になるのか〜。

じゃあ、係長もお休み中の補償があるんだね。安心したよ。

いやいや、まだ労災と決まったわけではないよ。(汗)

うつ病になってしまった『原因』が、あくまでも“仕事によるもの”かどうかで判断されるからね。



うつ病になった原因?

だって最近仕事がすごく忙しかったから、それが原因でしょ。

サル吉君、そうとは限らないよ!

例えば、もともと私生活で悩みがあって、それが原因かもしれないでしょ。だから今まで、精神障害による労災認定は難しい分野だといわれていたんだ。ところが最近 (H23.12)、認定基準がよりわかりやすくなったんだよ。



わかりやすくなったの? どんなふうに?

簡単に説明すると、次の①～③をすべて満たせば認定されるんだ。

- ① 精神障害（うつ病など）を発病している
- ② 『仕事による』強い心理的ダメージがあった（発病前の半年以内）
- ③ 『仕事以外の』心理的ダメージや『持病』によるものではない



はいーん。

①～③をそれぞれ確認していけば、労災になるかどうか
がわかるんだね。

その通り！ ちなみに係長の例でいくと・・・

- ①うつ病になった
 - ②5か月前にプロジェクトの責任者になり、残業も大幅に増えた
 - ③最近、家族が亡くなったなどの出来事もなく、うつ病になったのは初めて
- ・・・といったことから、
精神障害の労災として認定される可能性は充分にあると思うよ。



なるほど！よくわかったよー。

でも、そもそも精神障害にならないような職場環境を作ることが
一番大切なことだね！（ボクもたまにはいい事言うでしょ）

<精神障害の労災認定要件>

- 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
 - ・ 「業務による強い心理的負荷が認められる」とは、業務による具体的な出来事があり、その出来事とその後の状況が、労働者に強い心理的負荷を与えたことをいいます。
 - ・ 心理的負荷の強度は、精神障害を発病した労働者がその出来事とその後の状況を主観的にどう受け止めたかではなく、同種の労働者が一般的にどう受け止めるかという観点から評価します。
 - 「同種の労働者」とは職種、職場における立場や職責、年齢、経験などが類似する人をいいます。

（参考資料：精神障害の



社労士による無料相談会を随時開催中です！

まずはご連絡ください！心よりお待ちしております。TEL：03-3694-6091
メール：info@yamadasougou.co.jp

