

# Web版「病院の働き方改革」懇談会（10月度） ～精神疾患（精神障害）による労働災害について～

文責：弁護士 鎌倉鈴之助

## 第1 はじめに

近年、仕事のストレスによって精神障害発症したとして労災請求されるケースが増えている。

この場合、精神障害を労災として補償すべきか、補償するとしてどのような場合に補償をすべきかを具体的に検討する必要がある、安易に解雇等の手続きを行うことは訴訟になるリスクがある。

今回は労災補償制度の概要を確認したうえで、裁判例を踏まえて精神障害と労働災害の問題を扱っていく。

## 第2 労災補償制度と精神障害の関係

### 1 定義

業務上の疾病に該当する精神障害とは以下のように定義される（労働基準法75条2項、同法施行規則35条・別表1の2第9号）

人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付随する疾病
---

### 2 対象となる疾病

- ・統合失調症、統合失調症型障害および妄想性障害
- ・うつ病、双極性障害
- ・不安障害、強迫性障害、適応障害

### 3 精神障害の認定基準（精神障害認定基準）

#### (1) 3要件

- |   |
|---|
| ①対象疾病を発病していること                                  |
| ②対象疾病の発病前おおむね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（業務起因性） |
| ③業務以外の心理的負荷及び個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと        |

#### (2) 要件②についての考え方

「強い心理的負荷」か否かについては、発症した労働者の主観ではなく、

当該労働者と職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する同種の労働者において強い心理的負荷といえるか否かという見地から判断される。

具体的出来事を検討し、心理的負荷の総合評価が「強」に該当すれば要件②の「業務による強い心理的負荷」が認められる。

出来事		心理的負荷
特別な出来事		強
具体的な出来事	「強」の出来事	強
	「中」の出来事が複数	強または中
	「中」の出来事が1つでほかは「弱」の出来事	中
	「弱」の出来事が複数	弱

### 【具体例】

	弱	中	強
嫌がらせ、暴行	複数の同僚等の発言により不快感を覚えた	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上司の叱責の過程で業務指導の範囲を逸脱した発言があったが、継続はしていない</li> <li>・同僚が結託して嫌がらせを行ったが継続はなし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・部下に対する上司の言動が業務指導の範囲を逸脱しており、そのなかに人格を否定する言動が含まれ、かつ、執拗に行われた</li> </ul>
セクハラ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「〇〇ちゃん」等のセクハラ発言</li> <li>・職場内に水着姿の女性のポスターの掲示</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・胸や腰等への身体接触であっても、継続しておらず、会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した場合</li> <li>・身体接触のない性的な発言のみのセクハラであって発言が継続していない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・胸や腰等への身体接触であって継続して行われた</li> <li>・胸や腰等への身体接触であった、行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく改善されなかった、または会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した場合</li> </ul>

(3) 要件③について

業務以外の心理的負荷に関しては、自分の家族の出来事、金銭や事故、住環境の変化、人間関係等が考慮される。

4 裁判所の立場

(1) 業務起因性が認められるためには

- |  |
|--|
| <p>①業務と疾病等の災害の間に、単なる事実上の条件関係では足りず、法的に見て労災補償を認めるのを相当とする関係（相当因果関係）が必要</p> <p>②相当因果関係があるといえるためには、当該災害の発生が「業務に内在する危険が現実化したことによるものとみることができること」が必要</p> |
|--|

(2) 行政庁の判断との関係

裁判所においては、行政庁が業務外と認定した場合であっても、これを否定して業務上認定することも多々ある。

つまり、裁判所は行政庁の規範や判断に拘束されることはない。

第3 労働者が疾病に罹患した場合の病院の対応

1 私傷病休職の利用とそのデメリット

労働者が傷病により欠勤した場合には、それが労災と認定されない限りは、まずは私傷病であることを前提に休職を命じることが一般的な対応策として考えられる。

ただし、私傷病休職の制度も無制限に認められるわけではないため、使用者としては、私傷病休職期間が満了になっても復職できない労働者に対し、退職勧奨や解雇手続きをすることを検討する。

もっとも、この場合には、労働者側は業務に起因する疾病であると主張し、解雇等の手続きに対して訴訟等の法的手続きをとり争ってくる可能性もある。

そのため、私傷病休業期間の満了による解雇等の手続きをとる場合には慎重に検討する必要がある。

2 私傷病休職の意義

<p>「私傷病休職制度」とはある労働者の私傷病による欠勤が一定期間に及んだときに、使用者が当該労働者との労働契約を維持しながら労働義務を免除する制度</p>
--

※解雇猶予の制度

3 休職命令を経ない解雇

(1) 問題点

私傷病休職制度は、法律上設置を義務付けられているものではなく、休職を発

令するか否かは、使用者の裁量に委ねられているのが原則となる。

そのため、理論上は、使用者は休職命令を発令することなく、労務不提供を理由に解雇することも可能のようにも思える。

しかしながら、実務上は、休職命令を経ない解雇は訴訟に発展し、使用者に大きな損害を与えることになりかねない。

(2) 裁判例（休職命令を発令せずに行われた解雇を無効と判断。日本ビューレット・パカード事件・最判平24・4・27）

ア 事例

労働者が、実際には事実として存在しないにもかかわらず、3年間にわたり加害者集団から嫌がらせを受けている、などと主張し、使用者に調査を依頼したが満足いく結果を得られなかった。

そこで、当該労働者は休職を認めるよう求めたものの認められず出勤を促すなどされたことから、自分自身が上記の被害に係る問題が解決されたと判断できない限り出勤しない旨を使用者に伝えたくて、約40日間にわたり欠勤した。

使用者は、この欠勤を理由に当該労働者を論旨退職とした。

イ 判断

欠勤の原因や経緯の事情を踏まえると、精神科医による健康診断を実施するなどしたうえで、その診断結果等に応じて、必要な場合は治療を進めたうえで休職等の処分を検討し、その後の経過を見るなどの対応を採るべき

→ 論旨退職を無効とした

※ 原則として、疾病を抱えた労働者に対して休職命令を発令せず解雇することはできないことを示した

#### 4 医師への受診命令

(1) 問題点

上記裁判例によれば、精神不調者からの申し出がなくても使用者が精神科医による健康診断等を実施させる義務がある。

もっとも、労働者によっては、受診を拒否することも少なくない。

この場合、使用者が業務命令として使用者の指定する医師への受診を命じることができるか、受診命令違反を理由として懲戒処分を下すことが可能かという点が問題となる。

(2) 結論

ア 就業規則に医師への受診命令の記載がある場合

就業規則の規定内容が合理的なものである限りにおいて当該具体的労働契

約の内容をなしているため有効（電電公社帯広局事件・最判昭61・3・13）

イ 就業規則に医師への受診命令の記載がない場合

就業規則等に規定がない場合でも、信義則は公平の観念に照らして合理的かつ相当な理由があれば有効（京セラ事件・東京高判昭61・11・13）

#### 第4 業務上災害（労災）と解雇

##### 1 労災と解雇制限

###### (1) 労基法の規定

使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間（中略）は、解雇してはならない（労基法19条1項本文）

###### (2) 打切補償の支払による適用除外

・使用者が、第81条の規定によって打切補償を支払う場合・・・においては、この限りではない（労基法19条1項ただし書）  
・第75条の規定（※療養補償の規定）によって補償を受ける労働者が、療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病がなおらない場合においては、使用者は平均賃金の1200日分の打切補償を行い、その後はこの法律の規定による補償を行わなくてよい（同法81条）

※ 労災保険上の療養補償給付が3年なされている場合には、労働者が療養中であっても打切補償により解雇することは可能。

##### 2 労基法19条に関連する訴訟

###### (1) 労基法19条1項の解雇制限の適用の有無

打切補償で解雇した場合、労働者は「療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病がなおらない場合」に該当しないため解雇は無効であると主張する。つまり争点は労働者の疾病の状態となる。

この点については、使用者側からすると、医師の診断書や復職状況が重要な証拠となる。

###### (2) 解雇権濫用の有無（労働契約法16条）

仮に、労基法19条の解雇制限の適用を受けなかったとしても、解雇が有効になるためには「客観的に合理的な理由」及び「社会通念上の相当性」が必要となる（解雇権濫用法理）。

この点、裁判所は以下のように判示している。

- ・労働者の労務提供の不能や労働能力の喪失が認められる場合には、解雇には客観的に合理的な理由が認められ、特段の事情がない限り、社会通念上も相当と認めるべきである。
- ・労基法 81 条の打切補償を支払った場合には、解雇までの間において業務上の疾病の回復のための配慮を全く欠いていたといえるような特段の事情がない限り、当該解雇は社会通念上相当である。

※ 労働者の労働能力の回復・向上のために必要な措置の具体的な方法、程度は、私傷病の時と同様に、可能な範囲で足りる。

以上