

## 第38号

### SOS ニュース

#### < 職場のトラブルとメンタルヘルス >

「うつ病による労災補償明確に一原因ストレス具体像示す」

#### 【事例】

衣料品販売会社で営業職として勤務していた30代のAさんは、異動で係長に昇格、主に新規顧客の開拓担当となった。ところが新しい部署の上司は田中さんを連日のように叱りつけ、「辞めてしまえ」「死ね」等の発言や書類を投げつける等も度々だった。田中さんは昇格の約3ヶ月後から、気分がふさぎ、睡眠障害も訴えるようになり、精神科を受診。「うつ病」と診断された。

田中さんは労災を申請した、果たして認められるのか？

⇒答え 認められる（厚労省の答え）

※（認定の要件）①精神障害を発病している

②発病前の概ね6ヶ月前に業務による強いストレスがあった

③業務以外の要因で発病したのではない

■ 厚生省が昨年末にまとめた新基準は②の部分をつわりやすくした点に特徴がある田中さんの場合は①と③ははつきりしている。②については「ひどい嫌がらせ、いじめ、暴行を受けた」に該当し、原則「強」のストレスとなる。これは状況によって「中」「弱」の判定があり、労災適用が分かれる。特にこの評価の部分でこれまで重視されてきた残業時間については「特別な出来事」として「発病直前の1ヶ月の間に概ね160時間を超えるような時間外労働をした場合」等が相当する。特別な出来事は即「強」に判定される。

※ 参考：H24.7.25 日本経済新聞より