

相談室 Q&A

労災・通災関係

Q

メンタルヘルス不調による労災保険給付の支払いはいつから発生するか

先日、当社で初めてとなるメンタルヘルス不調による労災申請がありました。この申請が労災として認定された場合、労災保険給付の支払いは、労災認定された日となるのでしょうか、それとも不調が始まった日までさかのぼるのでしょうか。

(北海道 T社)

A

精神障害による労災の場合、「発症日」以降が給付の対象となる。一般的には医療機関の初診日を発症日とするが、労働基準監督署の調査により初診日前の不調が確認された場合は、発症日がさかのぼることもあり得る

回答者 塚田峰代 つかだ みねよ 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 精神障害の労災認定

うつ病をはじめとする精神障害の労災申請件数は増加の一途をたどっており、厚生労働省「過労死等の労災補償状況」によれば、2018年度の請求件数は1820件で前年度比88件増となりました。精神障害を発症し自殺に至るような重大な事案がニュースで報道されるなど、社会的な関心は高く、今後もこの増加傾向はしばらく続くものと思われる。

精神障害の労災認定は現在、平成23年12月26日付で厚生労働省が公表した「心理的負荷による精神障害の認定基準」(以下、認定基準)に基づき行われています。認定基準においては、精神障害が労災認定される、すなわち発症が業務に起因するものと認められる要件として、下記の三つが掲げられています。

- 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カ月の間に、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

認定基準が定められ、それ以前に比べ審査期間は短縮されたものの、認定に至るまでには約半年から1年を要するといわれています。そのため、労災が疑われる精神障害であっても、まずは私傷病として健康保険を利用し、療養費や傷病手当金の給付を受けるケースも多くあります。

2. 精神障害の発症と労災認定

一般的な労災事故による労災給付は、事故の発生日以後に要した療養費や休業補償、障害補償などがその対象となります。

精神障害の場合はけがとは異なり、発症した日を特定することや、医療機関を受診する前の心身の不調を客観的に証明することが困難となります。そのため一般的には、治療が必要な状態と確認されたという意味で、医療機関の診断を受けた最初の日(初診日)を発症日とみなします。

しかし、心身の不調が表れているにもかかわらず、多忙のため医療機関を受診できない、もしくは

は自然に治るかもしれないと受診を見送るなど、相当期間が経過してから受診していることもあります。また、労働者が自殺等により死亡しているケースでは、まったく受診していないことも珍しくありません。そのような場合は、不調が発生したと労働基準監督署が認定した日が発症日とされます。

発症日が確定したら、発症日前のおおむね6カ月間の就業状況より、「業務による強い心理的負荷」の程度を確認します（認定基準②）。認定基準に沿って、業務に関連して強いストレスが生じる事案がなかったか、長時間労働がなかったかといった観点から、心理的負荷の程度が評価されます。パワハラ、セクハラ行為に関連した発症の場合は、長期的に当該行為が繰り返されていることが多いため、行為が発生した時点からの就業状況が確認されます。また、並行して、業務以外の心理的負荷を発生させる事案（家族・親族の出来事、金銭問題等）の有無や、個体的要因（既往症の履歴等）の有無が確認されます（認定基準③）。

これらの審査過程を経て労災と認定された場合、労災給付は発症日を基準に実施されることとなります。ご質問のケースにおいても、発症日とされた日以後の給付が、労災給付の対象となります。

3. 保険給付の調整

前記1.で述べたとおり、精神障害の場合は先行して健康保険を利用しているケースが少なくありません。しかし、同一傷病について労災と健康保険を併用することはできませんので、労災認定を受けた場合は、健康保険より給付を受けた部分を保険者に返還しなければなりません。

このような健康保険等への返還が必要な場合の処理について、返還を行う労働者の負担軽減を図るため、通達（「労災認定された傷病等に対して労災保険以外から給付等を受けていた場合における保険者等との調整について」平29. 2. 1 基補発

0201第1）に基づき、請求人（労働者本人または遺族）から返還額に相当する労災保険給付の受領を健康保険の保険者等に委任する旨の申し出があり、保険者等の返還通知書等を添えて労災請求があった場合に限り、当該保険者等の口座に振り込みを行う方法により調整を行って差し支えないこととされています（保険者間による調整）。

なお、上記の調整に係る申し出を行わない場合は、健康保険の給付額を保険者に直接返還することとなります。

4. その他注意事項等

精神障害を私傷病として取り扱った後に退職している場合は、退職が無効とされることもあります。

労働基準法19条では、業務上の負傷・疾病により休業する期間およびその後30日間は、解雇してはならないと定められています。事後的に労災認定された場合も同条の適用を受け、私傷病休職期間の満了を理由とした解雇は許されない旨が判示されています（東芝事件 最高裁二小 平26. 3.24 判決）。また、解雇ではなく退職（自然退職）とした場合も、同条の類推適用により退職扱いが無効とされています（アイフル[旧ライフ]事件 大阪高裁 平24.12.13判決）。そのため、労災認定後、解雇・退職のタイミングにさかのぼって補償を求められる可能性もあります。

また、労災認定された傷病により労働者が4日以上休業している場合は、災害発生後遅滞なく（1カ月以内）所轄労働基準監督署長に「労働者死傷病報告」の提出も必要となります。

なお、パワーハラスメント防止措置を企業に義務づける改正労働施策総合推進法（令和2年6月から施行。中小企業は令和4年3月31日までは努力義務）を踏まえ、2021年をめどに精神障害の労災認定基準が見直される方針が示されていますので、引き続き今後の動向に注意してください。