月刊　２００８年３月号
人事スクエア
J-Square

中小企業経営者協会
中小企業経営労務研究所
神奈川県横浜市青葉区美しが丘 2-28-5
TEL 045(902)0199 FAX 045(902)0374
E-mail：chukeirou@gol.com

うつ病と労災認定
―精神障害等の労災認定基準について―

多様な労働形態で働く労働者が増加している昨今、仕事によるストレスが原因でうつ病などの精神疾患（精神障害）にかかる例が増えています。しかし、精神障害は業務の中に原因があるかどうか判断が付きにくいため、これまでに労災と認定されない事例が多くありました。

そこで、厚生労働省では「**心理的負荷による精神障害等にかかる業務上外の判断指針**」を作成しています。この指針によると、以下の３要件を全て満たす精神障害については、業務上の疾病として取り扱う、としています。

１．うつ病等、精神障害を発病している
２．発病前のおおむね半年間に、業務による強い心理的負荷（ストレス）があったと認められる
３．業務以外のストレスや個人的な事情で精神障害を発病したとは認められない

ストレスが業務上・業務外のどちらに原因があり、どの程度の負荷だったのかについては、「職場における心理的負荷評価表」「職場以外の心理的負荷評価表」が用意されており、この表で具体的な出来事をチェックし判定します。

さらに、これまでに精神障害にかかったことがあるか、アルコール等の依存症は無かったか等の個人的事情を加味して、総合的に業務上外の判断をすることになっています。

また、自殺については基本的には労災保険の給付対象とはなりませんが、業務上の精神障害と認められた上での自殺は「故意ではない」と推定され、業務上と認められることになっています。

詳細は厚生労働省のホームページ等に記載されていますが、具体的な事例を検討する場合には、管轄の労働基準監督署や社会保険労務士にご相談下さい。

偽装請負と派遣について
―適正な請負のためには―

マスコミ報道により、すっかりお馴染みとなった「偽装請負」問題について、どこが偽装で何が問題となるのかを労働者派遣と区別しながら解説します。

「請負」は、注文者（請負先）の指揮命令を一切受けず、雇用主（請負事業者）である自社のみの指揮命令を受け、自社のために独立して、請負先で就労すること。請負のポイントは請負事業者側の業務の独立処理にあり、注文者（請負先）から業務指示を受けたり、勤務時間を管理されたりすると、独立性が欠け、「偽装請負」とみなされます。

一方「労働者派遣」は、雇用する労働者が、他人（派遣先）の指揮命令を受け、他人（派遣先）のために就労すること。雇用関係と指揮命令関係を分離させ、労働力の流動化を図りやすくしようとした仕組みです。但し、労働者派遣法等で規制をかけ、それぞれの責任関係を明確にした上でなければ「労働者派遣」を行うことはできません。

「請負」と「労働者派遣」の違いを踏まえて、請負が適正に行われているかのチェックポイントは以下の２点になります。

１．請負事業者が雇用する労働者の労働力を自ら直接利用すること
２．請け負った業務を自己の業務として相手から独立して処理していること

もし「請負」の現場にて、この２点が満たされていない場合には是正する必要があります。

適正な請負にあたるか否かの判断基準については「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（昭 61.4.17 労働省告示第３７号）に詳しく示されております。労働局のパンフレット等でご確認ください。

《ヒロ》

例えば月二十万円の収入の人がいたとします。裕福になるためには、毎月少しでもお金を残す精神が大切です。二十万円稼いで二十万円使ってしまえば蓄えは出来ず、二十万円を超えて暮らせば借金生活となります。月給二十万円の人が、倹約して毎月一万円の積立金をする場合と、驕って毎月一万円の生活をした場合では大きな差がつくのです。

会社や国家の財務状況も同様です。決算で言えば、毎期十万円でも経常損失と経常利益とでは、やがて財務状態に大きな差がつくのです。毎月少し金が残せるか毎月少し金が足りないかは、資金繰りにおいて極楽と地獄の分かれ目です。

また予算規模が大きくなるほどにその精神が重要になってきます。経済成長等によって年間収入が増えた途端に驕り、行き詰ることが珍しくないのです。