

相談室 Q&A

メンタルヘルス関係

Q 休職期間満了前のうつ病罹患社員が 労災申請をしてきた場合、どう対応すべきか

うつ病による休職期間が間もなく1年になる社員がいます。回復状況は思わしくないようで、当社の就業規則では「休職期間は1年とし、同期間を満了してもなお復職できない場合は退職とする」定めをしていることから、当該社員の退職手続きを進めていました。ところが同人から「うつ病への罹患は過重労働と上司によるパワーハラスメントが原因である」として、労災申請がなされました。この場合、休職期間満了をもって退職させてもよいのでしょうか。あるいは労災認定の判断が出されるまで休職期間を延長して在籍させるべきでしょうか。会社として当該社員にどう対応すべきか、ご教示ください。

(埼玉県 K社)

A 社員のうつ病が業務に起因するか否かについての事実確認をした上で、 労働基準法19条1項に基づく退職無効のリスクを考え、休職満了退職とするか、 休職期間を延長すべきかを判断すべき

回答者 大村剛史 おおむら つよし 弁護士(高井・岡芹法律事務所)

1. 労働基準法19条1項による解雇制限

労働基準法(以下、労基法)19条1項本文には、「使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病に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」と規定されています。すなわち、社員の疾病が業務上の疾病である場合には、解雇制限があり、それに反して解雇したとしても当該解雇は無効となることに注意が必要です。裁判例でも、うつ病の社員が休職期間満了により解雇されたところ、業務上の疾病と判断され当該解雇が無効となった事案があります(東芝[うつ病・解雇]事件 最高裁二小 平26. 3.24 判決 労判1094号22ページ)。

ご質問のケースは、休職期間が満了することにより自然(自動)退職となる規定であり解雇ではありませんが、自然退職は解雇と同様の効果を生じさせるものとして業務上の疾病の場合には無効

となります。したがって、ご質問のケースにおいてうつ病で休職している社員を休職期間満了で退職させてよいかどうかは、当該うつ病が業務上の疾病であるかどうかを判断して決めることになります。

2. うつ病の業務起因性の判断

[1] 業務による心理的負荷の類型

うつ病を含め精神障害等に係る業務起因性を判断するための一般的な基準として参考になるのが、厚生労働省が発出している「心理的負荷による精神障害の認定基準について」(平23.12.26 基発1226第1。以下、認定基準)です。

この認定基準によれば、業務起因性を判断するための基本的な考え方として、精神障害等が発病する前おおむね6カ月の間に業務による強い心理的負荷が認められるかが一つの指針になり

ます。そして、この業務による心理的負荷の具体的な出来事の類型としては、以下の①～⑥の要素が挙げられています。

- ①事故や災害の体験
- ②仕事の失敗、過重な責任の発生等
- ③仕事の量・質
- ④役割・地位の変化等
- ⑤対人関係
- ⑥セクシュアルハラスメント

なお認定基準では、心理的負荷の強度が「強」「中」「弱」に区分され、「強」と判断された場合に業務起因性が認められます。一つの事象で「強」と認定されることもあれば、「中」の出来事が複数集まって「強」と判断されることもあります。

ご質問では、過重労働と上司によるパワーハラスメント（以下、パワハラ）が原因である旨社員から主張されていますので、上記類型に照らすと、主に上記③と⑤の要素の該当性が問題となるところです。

[2] 過重労働による業務起因性の認定基準

過重労働の最も大きな要因は長時間労働です。この点、長時間労働に関して、認定基準は③の類型に含まれており、具体的には以下のような区分がなされています。

極度の長時間労働	<ul style="list-style-type: none"> ・発病直前の1カ月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の（例えば3週間におおむね120時間以上の）時間外労働を行った
心理的負荷強度「強」	<ul style="list-style-type: none"> ・発病直前の連続した2カ月間に、1カ月当たりおおむね120時間以上の時間外労働 ・発病直前の連続した3カ月間に、1カ月当たりおおむね100時間以上の時間外労働
心理負荷強度「中」	<ul style="list-style-type: none"> ・1カ月に80時間以上の時間外労働を行った
心理的負荷強度「弱」	<ul style="list-style-type: none"> ・1カ月に80時間未満の時間外労働を行った

また、長時間労働以外にも、例えば2週間（12日）以上にわたって連続勤務を行った場合には、心理的負荷強度が「中」とされ、1カ月以上にわたって連続勤務を行った場合には、心理的負荷強度が「強」とされます。

[3] パワハラによる業務起因性の認定基準

一方で、パワハラについて、認定基準では、前記[1]の⑤の類型に含まれ、具体的には、「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、これが継続していない」場合には心理的負荷強度が「中」とされ、「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、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた」ような場合には心理的負荷強度が「強」とされます。

3. 会社としての対応方針

ご質問の場合には、上記のような認定基準がありますので、会社としては、この認定基準に照らして過去6カ月に遡^{さかのぼ}って事実確認を行い、「過重労働」の有無および「パワハラ」の有無を明らかにすることが必要となります。

その結果、「過重労働」や「パワハラ」の事実がないのであれば、労災の判断を待たずに休職期間満了をもって退職させてよいでしょう。

一方で、うつ病が業務に起因するかどうかの判断が難しいケースも当然あります。本来は、その場合であっても、できるだけ解雇無効リスクを検討しつつ自主的に判断をすることが望ましいですが、解雇無効リスクを回避するという意味で労災の判断が出るまで休職期間を延長するという選択肢もあり得ます。ただし、労災の判断が出るまでには相当の時間がかかる場合もあり、その間不安定な状態に置かれることとなるため、その点は労災判断を待つことによる影響が大きい部分となります。会社としては難しい判断を迫られるケースもあると思いますが、休職期間満了退職による影響、休職期間延長による影響の双方を考えた上で、個々の事案ごとに判断していかざるを得ないと考えます。