

2012年(平成24年)2月28日 火曜日(第3種郵便物認可)

Q 当社の社員がうつ病にかかっています。精神疾患の原因が業務に起因するかどうかで取り扱いが異なると聞きましたが、どのように違つのでしょうか。

社員がうつ病にかかったら



じます。

業務に基づく場合、会社は①労働基準法に定める災害補償の責任を負います(療養補償、

責任を負う場合があり、③休職期間およびその後30日間の解雇が制限されます。

A 従業員が精神疾患にかかった場合、その原因が過重労働など業務に基づくものか、あるいは業務以外の個人的事情によるものかによって対応に差が生じます。また②安全配慮義務違反によって損害賠償

③の解雇制限もありま

過重労働などから判断

せん。私傷病の場合は、会社としては就業規則などによって休職・解雇するかが問題となります。もっとも精神疾患が業務に基づくか否かの判断は、簡単ではありません。判断のポイント

は、発症前6カ月間の長時間労働や、業務による強いストレスの有無です。

長時間労働については、時間外労働時間(1週間に40時間を超えて労働した時間)が、1カ月45時間を超えて長くなるほど業務と発症との関連性が強まります(弁護士 松田健太郎)

す。時間外労働時間が1カ月に100時間を超えている場合、または2〜6カ月間にわたって1カ月あたり80時間を超えている場合には、業務と発症との関連性は強いと考えられます。