

2014年(平成26年)1月28日 火曜日

Q 従業員がうつ病になりました。業務が原因であるかどうかによって法的にはどのような違いがあるのでしょうか。

従業員がうつ病になった

まるごと

労働相談室

A 従業員がうつ病などの精神疾患にかかった場合、その原因が業務に起因するもの(労災)か、それとも個人的な事情によるもの(私傷病)かによって限なく、特別支給金と

法的な保護が厚くなり、具体的には要件を満たしている限り、事業者が加入する労災保険から休業補償給付として給料の約3分の2が支給されるにすぎず、労災に対応する治

併せて給料の約8割が支給され、療養補償と治療費、入院費などが給付されます。私傷病の場合は、休業に対する補償は健康保険からの傷病手当金として給付となるため、1年6カ月を上限として給料の約3分の2が支給されるにすぎず、労災に対応する治

労災なら治療費給付も

療費などの補償もありませんが、事業者は従業員に対して損害賠償義務を負うことがありません。

解雇については、労災の場合は原則として、退職期間中および復帰後30日間は解雇できないという制限があるのに対し、私傷病の場合には特に制限がありません。もっとも私傷病で解雇する場合も、通常の解雇と同様に合理的な理由があるかどうかを判断されることになり、それが欠けると解雇は無効とされます。また労災の場合、事業者が安全配慮義務違反が認められるケース(弁護士 松田健太郎)

入では、事業者は従業員に対して損害賠償義務を負うことがありません。

精神疾患が業務に起因するものかどうかの判断は難しいところですが、発症前6カ月間において、どのくらい時間外労働時間があったか、精神的緊張を伴う業務に就いていたか、職場においてストレスの原因となる出来事(仕事内容の変化、重大な仕事上のミスなど)があったかなどによって判断されます。