

## 中弱判定された精神障害(うつ病等)の治療期間の長期化と解雇問題について

本多 雄二

過労死ゼロ 代表

### 1. はじめに

うつ病を含む精神障害は、ほかの人に理解してもらい辛い上に、仕事や私生活にまでさし障る重大な問題です。そして当然ながらその進行度について、軽度である方が日常生活に戻りやすいと思われがちです。しかしながら強判定されたケースよりも、中弱判定されたケースの方が治療期間は長期化する可能性もあり、職場の解雇にも繋がりやすいという問題も生まれており、リワーク支援にも課題があります。

今回は精神障害に罹患した場合の治療期間や解雇問題について、その区分けの方法や公的支援とともにまとめました。

### 2. 精神障害(うつ病等)が労災と認められるための3つの要件

そもそも精神障害を患い、それが労災認定されるためには以下の3つの要件が必須です。このうち最も問題となるのは「業務による強い心理的負荷が認められるかどうか」です。

#### ①認定基準の対象となる精神障害かどうか

認定基準の対象となる精神障害は、国際疾病分類第10回訂正版(ICD-10)第5章「精神および行動の障害」により分類されるものでなければなりません。うつ病もちろんこの中に含まれます。

#### ②業務による強い心理的負荷が認められるかどうか

発病前おおむね6ヶ月の間に起きた業務による出来事について、労働基準監督署による「業務による心理的負荷評価表」に基づき「強」と評価されることが必要です。心理的負荷は強・中・弱の3段階に分けられ、そのうち最も強度の高い判定が「強」です。

[評価手順]

- 1) 評価表の「特別な出来事」に該当する出来事の心理的負荷が「強」と認められること。
- 2) 「特別な出来事」がない場合は、業務による出

来事を「具体的出来事」に当てはめ、それぞれの出来事について時間的な近接や強度を考慮して全体の評価を行い、「強」と認められること。

#### ③業務以外の負荷によるものではないかどうか

業務以外の心理的負荷評価表を用いて心理的負荷の強度を評します。強度が高い出来事が業務外で複数起きている場合などは、それが発病の原因でないかを慎重に判断します。

### 3. 精神障害(うつ病等)で労災認定を受けるための流れ

①労災保険指定医療機関、または最寄りの病院で診察を受ける病院には事前に労働災害であることを伝えるとスムーズです。

②厚労省・労災保険給付関係請求書等をダウンロードのサイトから必要な様式をダウンロードし、または労働基準監督署からいただき記入、労災の手続きは基本的に会社側(助力義務)が行います。しかし会社が労災認定に消極的である場合は、自身で必要書類をダウンロードして記入しましょう。不明点があれば労働基準監督署に相談をしてください。なお記入する書類には会社の署名欄があり必須項目です。もし会社が署名してくれない場合も労働基準監督署に相談してください。

③請求書と添付書類を労働基準監督署に必要書類を提出したら、労働基準監督署が事実確認を行い、労働災害に該当するかの判定がなされます。そして労働災害であると判定されれば、様々な補償が受けられることになります。

### 4. 中弱判定された精神障害(うつ病等)の治療期間の長期化について

前述のとおり「業務による強い心理的負荷」は3段階に分けられます。「強」と判定されれば労災認定となる可能性があります、それより低い「中」や「弱」認定されると、労災にはなりません。

労災認定がなされると労災保険給付の対象になります。労災保険給付には下記のようなものがあります。

- ①療養補償(医療費や治療費)
- ②休業補償(職場復帰するまでの日数分の補償)
- ③障害補償(障害を負った場合の補償)
- ④遺族補償(死亡した場合の補償)
- ⑤傷病補償年金(療養開始から1年6ヶ月経過しても治らず、その障害が傷病等級表に定める等級に該当し、その状態が継続している場合の補償)

例えば労災認定された場合、労災指定病院で治療を受ければ無料になります。また労災指定病院以外で治療を受けた場合も後から診察代そのほかを全額請求できます。また障害のために休業した場合には、給付基礎日額の60%が、休業4日目から支払われます。なお現在はさらに給付基礎日額の20%が上増しされ、合計80%が受け取れます。なお受け取った休業給付金には税金がかかりません。

労災認定となればこれだけ手厚い補償が受けられます。一方で「中」や「弱」認定され労災認定されなかった人は、補償がひとつも受けられないのです。

労災認定された人は国からの補償でしっかりと療養できるため、早期に社会復帰できる人もいます。しかしながら労災認定されなかった人は、これらの補償がないため治療費や生活費を自力で捻出しなければならず、治療に専念することが難しくなります。中弱判定されてしまうと補償が受けられないばかりか、治療期間延長の危険性があるのです。

## 5. 精神障害(うつ病等)を罹患した場合の解雇問題とは

労災認定された人は、その療養期間中に長期休職していたとしても解雇されません。

労働基準法第19条にて「労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間は解雇してはならない」と定められているからです。その一方で労災認定されなかった人は、治療や精神障害悪化のために会社を休んでも、有給休暇を取り崩していくほかありません。有給休暇はやがて有給休暇が底をつきれば欠勤扱いとなり、欠勤が増えれば就業規定に基づき解雇となります。就業規定に定められていなかったとしても、退職勧奨などにより自主退職を余儀なくされることとなるでしょう。労災認定されなかった人は退職後、国からの援助もないまま治療と再就職を自力で進めなければなりません。

就労可否証明書で働けないと失業保険・雇用保険もうけられないのです。

[リワーク支援(復職支援)について]

「宮城障害者職業センター」や、「はあとぼーと仙台」等で実施されておりますが、前者は事業主、労働者、主治医の3者合意が前提で解雇された場合、利用できません。また、後者のはあとぼーと仙台では、45歳以下の年齢制限があり、中高年の就労支援は困難な実態があります。内閣府の統計資料でも身体障害、知的障害、精神障害の3区分において、436万人、109万人、419万人となり、国民のおよそ7.6%が何らかの障害を有しているとのことです。

私は現在の就労環境が厳しい中、障害者の就労に産業医、事業主、主治医、労働者の4者合意と障害者職業センターや「はあーとぼーと仙台」等の施設を利用し、解雇されず、就労に合理的な配慮がなされることを願うばかりです。

## 【参考文献】

- 西村健一郎/朝生万里子『労災補償とメンタルヘルス』信山社出版、2014年2月
- 塚越良也『精神疾患にかかる障害年金請求手続完全実務マニュアル』4訂版、日本法令、2021年10月