

事業主の皆様へ

千葉市中央区中央2-7-1
千葉中央社会保険労務士法人
☎ 043-307-9231

労働条件変更時の労災適用



再雇用での労働条件低下による精神障害の労災適用について考えてみましょう。

定年後に再雇用する従業員は、従事する職務内容の変更や賃金が大幅に低下する等の労働条件変更が発生することがあります。本人がこれを理由に精神疾患になったと主張した場合、労災認定の可能性はあるのでしょうか？



Answer

「心理的負荷による精神障害の認定基準」では、(ひどい)いやがらせ、いじめについて、パワーハラスメントに該当しない・優越性のない同僚間の暴行・嫌がらせ、いじめ等も評価対象として位置づけています。一方のパワハラは、優越的な上司等による一方的な被害ですが、いずれも認定基準の平均的な負荷の強度は「強」です。

質問のケースの場合、

- ①従来の営業担当から、事務担当部署に配属された。
- ②業務内容が補助的雑務であった。

という事情等を考慮し、労災保険審査官は社員間に処遇の差異があるか、その差の大小等により、心理的負荷の強度は「弱」とであると判断し、労災不該当と決定しました。

適用項目は「非正規社員であるとの理由等で、仕事上の差別、不利益な取扱いを受けた」という適用項目を採用しました。



まとめ

…いじめや嫌がらせのパワハラとの区分は、上司・同僚間の差別については「対人」関係で評価します。非正規社員であるとの理由については、「対会社事案」として評価するとされています。精神障害の総合評価が「強」と判断されるような労働条件変更(排除・恣意的・個別的)があれば、労災適用の可能性もあるということです。

