



News Letter

平成30年3月5日
発行
第55号

労務管理トピックス

医療労務管理アドバイザー(特定社会保険労務士)

飯塚 俊哉

医療現場における労働災害と予防・対策 5.医療現場での労災事故 ②精神障害

前回は、医療の現場で発生しやすい労災事故の種類と、具体的な防止対策を説明しました。

今回は、労災事故としてのメンタルヘルス疾患(=精神障害)のご説明をします。

以前私の担当回において数回にわたり、医療機関におけるメンタルヘルスに関する記事を掲載させていただきました。メンタルヘルス対策を怠ると、労働者がメンタルヘルス疾患に罹患した場合に安全配慮義務違反の問題が発生することがあるのですが、罹患した労働者の労働時間や担当業務の内容によっては、労働災害と認定されることもあります。

精神障害が労災に認定されるか否かの基準の詳細については、平成23年に厚生労働省より発出された「心理的負荷による精神障害の認定基準」をご参照下さい。

精神障害の労災事故としての請求・認定件数は年々増加しており、平成28年度には請求件数が1,586件、認定件数は498件となっております。業種別では、医療・福祉業は請求件数302件、認定件数は80件であり、全業種中請求件数の多さは1位、認定件数は2位となっております。医療業界における労災としての精神障害の多さを証明しています。

精神障害の発症原因は一概に言えないものであり、また個人的な素因が影響することも多いことから、事業場としては対策が難しいところではありますが、精神障害が労災に認定される可能性がある以上、事業場はメンタルヘルス対策を労災防止活動の一環と捉えて実施すべきです。

また、認定基準の主な要素になっているのは過重労働であることから、労働衛生委員会において過重労働について調査審議することも、労災としての精神障害対策となります。

労災が発生した場合に事業場としての医療機関に及ぼすダメージは、精神障害であっても他の労災事故と全く同様に深刻なものとなります。精神障害も労災リスクであると考えて、対策を進めてみてはいかがでしょうか。

いつかは
お役に
立ちます

労務管理実務Q&A

医療労務管理アドバイザー(社会保険労務士)

外山 博敏

Q-1. 労働契約法第18条(無期転換ルール)において、企業の合併や分割、事業譲渡等の場合の「同一の使用人」の解釈及び契約期間の通算はどのように考えるべきでしょうか。

Q-2. また、有期雇用特別措置法の第二種計画認定を受けていた場合に、あらためて認定申請を行う必要がありますか。

A-1. 企業の組織再編に伴う労働契約の継承のあり方は事案により様々であり、一概に申し上げることは困難ですが、合併や分割のように契約上の地位が包括的継承されるものについては、一般的には、その前後の契約期間は通算されるものと解されます。

ただし、仮に紛争となった場合、最終的には、個別具体的な事例に即して司法判断がされるものと考えます。

A-2. 組織変更後の事業主においても適切な雇用管理措置が引き続き行われることが担保されると考えられる場合には、認定の効力が継承されるものとして、原則として新たな申請手続きは不要ですが、事業再編の類型によっては新規認定手続きが必要になる場合があります。



ご不明な点がございましたら、医療勤務環境改善支援センターまでお問い合わせ下さい。

茨城県医療勤務環境改善支援センター(茨城県医師会内)

〒310-0852 茨城県水戸市笠原町489番地 TEL 029-303-5012 FAX 029-303-5116
http://www.ibaraki.med.or.jp/kinmu-kankyo/ E-mail : iryokankyo08@pure.ocn.ne.jp