

健康に配慮した組織をつくるための 精神障害の労災認定による新たな法的リスクと企業の事前防止策 ～過労自殺等・メンタル休職社員からの事後的な労災申請への対応と防止策～

◇日時◇ 2016年11月21日(月)13:30～17:00

◇会場◇ 東京・麹町『企業研究会セミナールーム』

◇講師◇ 北岡 大介 氏 北岡社会保険労務士事務所

社会保険労務士(元・労働基準監督官)

駒澤大学法学部非常勤講師(労働法)

1995年金沢大学法学部卒業、同年労働省に労働基準監督官として任官し、労基法などの監督指導業務等に従事。2000年労働省退官後、北海道大学大学院法学研究科入学、2005年3月同博士課程単位取得退学後、サービス業企業勤務等を経て、2009年5月独立開業。著書に、『企業におけるメンタルヘルス不調の法律実務』(共著、労務行政)、『元労働基準監督官が教える会社が「泣き」を見ないための労働法入門』(日本実業出版社)、『精神障害の労災認定と企業の実務対応』(日本リーダーズ協会)、『職場の安全・健康管理の基本』(労務行政)、『最新 有期・パート雇用をめぐるトラブル対応実務』(日本法令)ほか多数。

◇参加対象◇ 人事・労務担当者、その他各部門の管理・監督者

開催にあたって

近年、精神障害の労災申請・認定件数が増加傾向にあり、企業の申請案件対応自体も珍しくありません。最近の傾向としては、過労自殺事案が高止まりするとともに、メンタル休職中の在職社員等からの労災療養・休業補償請求事案が顕著に増えており、同問題は労基署対応のみならず、企業においても長期休職者対応、民事損害賠償に関連する新たな法的リスクとして備えるべき課題となっております。

上記課題に対応するため、企業の人事担当者としても、同認定基準や申請・認定手続の実際を把握しておくとともに、過労自殺時対応さらにはメンタル休職社員による事後的な労災申請事案対応やメンタル不調の防止対策を検討・立案しておくことが極めて重要となっております。

そこで、今回労災認定基準の考え方から認定事案、企業の事前防止策のポイントを詳しく解説いたします。

- * 申込書にご記入いただいた個人情報は、本研究会に関する確認・連絡および当会主催事業や刊行物のご案内をお送りする際に利用させていただきます。
- * 「セミナーに関するご不明な点につきましては、当会ホームページより [TOP]→[公開セミナー]→[よくあるご質問]をご参照下さい。

【受講料】 1名 〈税込〉

正会員	30,240円 本体価格 28,000円	一般	32,400円 本体価格 30,000円
-----	-------------------------	----	-------------------------

* お二人目からの参加料は、上記金額の半額とさせていただきます。

正会員	15,120円 本体価格 14,000円	一般	16,200円 本体価格 15,000円
-----	-------------------------	----	-------------------------

- ◎お申込み: FAX 又は E-mail、又は当会ホームページでお申込み下さい。後日(開催1週間～10日前までに)参加券・請求書をお送りいたします。
- * 最少催行人数に満たない場合は、中止させていただくこともございますので、ご了承下さい。
- * 会員企業一覧は当会ホームページでご確認いただけます。(http://www.bri.or.jp)
- * お申込後のキャンセルは原則としてお受けいたしかねますのでご出席できない場合は、代理の方のご出席をお願いいたします。

【申込先】 一般社団法人 企業研究会

〒102-0083 東京都千代田区麹町5-7-2 麹町M-SQUARE ビル2階
TEL.03-5215-3515 担当: 金井/kanai@bri.or.jp

FAX. 03-5215-0951 番号のお間違えにご注意下さい。

※当会ホームページからも直接お申込みいただけます。

161563-0503		2016.11.21 「精神障害の労災認定による新たな法的リスクと企業の事前防止策」	
会社名			
住所		〒	
部課 役職		フリガナ お名前	
TEL		FAX	
E-mail			
部課 役職		フリガナ お名前	
TEL		FAX	
E-mail			

健康に配慮した組織をつくるための 精神障害の労災認定による新たな法的リスクと企業の事前防止策 ～過労自殺等・メンタル休職社員からの事後的な労災申請への対応と防止策～

◆ プログラム ◆

■日 時：2016年11月21日（月） 13：30～17：00

■講 師：北岡 大介 氏 北岡社会保険労務士事務所 社会保険労務士（元・労働基準監督官）
駒澤大学法学部非常勤講師（労働法）

-解説-

13:30

1 精神障害の労災認定とメンタル休職・復職をめぐる問題状況

- （1）精神障害の労災申請・認定の状況—療養・休業事案の顕著な増加
- （2）メンタル不調による休職・復職と遡及的な労災申請・認定問題
- （3）労災療養・休業補償給付・メンタル休職の長期化とその要因

2 企業人事担当者も知っておくべき精神障害の労災認定の概要

- （1）精神障害の労災認定基準の考え方—何故、メンタル不調が労災となるか—
- （2）職場における出来事と業務過重性の判断方法
- （3）本人の私傷病・素因と業務過重性との関係—特に私傷病後のストレス評価—

3 ケース別にみる精神障害の労災認定事例

- （1）異常な長時間労働・在社と認定事例
- （2）管理職への昇進・異動前後の長時間労働と認定事例
- （3）パワハラ等のハラスメントと認定事例
- （4）新規事業の担当、上司等とのトラブルと認定事例など

4 企業における労災認定事案への対応—過労自殺事案—

- （1）被災労働者からの申出、本人の自殺等を契機とした企業対応
- （2）労災申請後における労基署調査の実際と企業対応
- （3）労災認定後の企業対応—示談・労災認定自体に不服ある場合など—

5 メンタル休職社員からの労災申請・認定後の企業対応

- （1）労災療養・休業補償給付と「治癒」判断との関係・課題
- （2）労基署における給付管理の課題と企業側対応など

6 精神障害の労災認定防止のための対応策—ストレスチェック等—

- （1）ストレスチェック制度の利点とは何か？—気づき・集団分析の可能性—
- （2）長時間労働・在社防止のための対策
- （3）産業保健・衛生管理体制・ラインケアの再構築の重要性

17:00

<質疑応答>