

精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書（案）

1 はじめに

(1) 検討会開催の背景等

業務による心理的負荷を原因とする精神障害については、平成 23 年 12 月に策定した「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（以下「認定基準」という。）に基づき労災認定を行っているところであるが、精神障害に係る労災請求件数は、平成 30 年度には 1,820 件にのぼり、6 年連続で過去最多を更新しており、今後も増加が見込まれる状況にある。

また、認定基準の策定以降、働き方の多様化が進み、労働者を取り巻く職場環境が変化するなど社会情勢の変化も生じている。

こうした中、令和元年 5 月に成立した労働施策総合推進法により、令和 2 年 6 月からパワーハラスメント防止対策が法制化されること等を踏まえ、本検討会は、厚生労働省の依頼により、認定基準別表 1「業務による心理的負荷評価表」（以下「心理的負荷評価表」という。）の見直しについて検討を行った。

(2) 検討状況

上記（1）の背景等を踏まえ、令和元年 12 月 17 日の第 1 回から 5 回にわたって検討会を開催し、パワーハラスメントに係る出来事についての心理的負荷評価表への追記及びこれに伴う心理的負荷評価表の整理について検討を行い、今般、その検討結果を取りまとめたものである。

2 検討に当たったの基本的な考え方

(1) パワーハラスメント防止対策の法制化等を踏まえた検討

現行の認定基準では、「パワーハラスメント」の用語は用いていないものの、パワーハラスメントに該当する事案については、これまでも、心理的負荷評価表の「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の具体的出来事として評価してきた。

したがって、今般の見直しは、新たな医学的知見に基づきパワーハラスメントに係る出来事を新たに評価対象とするものではなく、パワーハラスメント防止対策の法制化等に伴い職場における「パワーハラスメント」の用語の

定義が法律上規定されたことを踏まえ、心理的負荷評価表の明確化、具体化に資するため、現行の認定基準を前提として、パワーハラスメントに係る出来事についての心理的負荷評価表への追記及びこれに伴う心理的負荷評価表の整理を検討するものである。

なお、「パワーハラスメント」の用語を心理的負荷評価表に用いるか否は、平成 22 年度から平成 23 年度にかけて開催された精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会における将来的な検討課題となっていたものである。

(2) 今後の検討

上記 1 のとおり、認定基準の策定以降、働き方の多様化が進み、労働者を取り巻く職場環境が変化するなど社会情勢の変化も生じている中、令和 2 年度に厚生労働省においてストレス評価に関する調査研究を委託事業により実施することとしていることから、その結果を踏まえ、今後、心理的負荷評価表への新たな出来事の追加の必要性や各出来事の心理的負荷の強度等について検討を行う必要がある。

3 業務による心理的負荷評価表に係る具体的出来事等への追加

(1) 具体的出来事等へのパワーハラスメントの追加

パワーハラスメントを受けたことによる心理的負荷の強度等については、現行では、対人関係の類型の一つである、「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の具体的出来事に当てはめて評価しているが、今般、職場におけるパワーハラスメントの定義が法律上規定されたことを踏まえ、心理的負荷評価表の具体的出来事として、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」を追加することが適当である。

ここで、パワーハラスメントとは、労働施策総合推進法及び同指針の定義（以下「推進法・指針定義」という。※）を踏まえ、「職場において、上司等から、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境が害された」ことをいう。

なお、パワーハラスメントは、職場における対人関係の中で生ずるものであり「対人関係」の分類に置くことも考えられるが、優越的な関係を背景とする上司等による一方的な被害であり、「対人関係」という分類から想定される、対人関係の相互性の中で生ずるものに限らない特異性があること、また、過去の労災認定事例等をみると、当事者の立場や加害行為の態様には多様性があることから、独立した項目として設定・評価することが妥当である。

※パワーハラスメントの定義

労働施策総合推進法により、職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる以下の3つの要素をすべて満たす言動とされている。

- ① 優越的な関係を背景とした言動であつて
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③ 就業環境が害されるもの

【労働施策総合推進法第30条の2第1項】

事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

(2) 平均的な心理的負荷の強度

現行の認定基準においては、厚生労働省が平成22年度に行った「ストレス評価に関する調査研究」（日本産業精神保健学会が実施。以下「ストレス調査」という。）の結果に基づき、評価表に示す各出来事の平均的な負荷の強度を定めている。

今般の見直しは、上記2のとおり、パワーハラスメントの定義が法律上規定されたことを踏まえ、現行の認定基準を前提として、心理的負荷評価表の具体的な出来事への追加等を検討するものであることから、現行の認定基準における平均的な心理的負荷の強度を定めた際の医学的な知見であるストレス調査を踏まえる必要がある。

現行の認定基準において、パワーハラスメントに係る出来事を評価する項目は、具体的な出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」になるものと考えられるが、同出来事は、ストレス調査によると、全63項目の中で最も高いストレス点数(7.1点)であることを踏まえ、平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」とされている。

新設する「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」は、これまで、具体的な出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」において評価されていたことに加え、過去の支給決定事例からみても、同出来事における平均的な心理的負荷の強度と同様に評価することが妥当であると考えられることから、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」の具体的な出来事に係る平均的な心理的負荷の強度は、「Ⅲ」とすることが相当である。

(3) 心理的負荷の強度を判断する具体例

現行の認定基準においては、心理的負荷評価表に示された「具体的出来事」は、「出来事」と「出来事後の状況」の両者を軽重の別なく評価しており、総合評価が「強」と判断されるのは、①出来事自体の心理的負荷が強く、その後に当該出来事に関する本人の対応を伴っている場合、②出来事自体の心理的負荷としては「中」程度であっても、その後に当該出来事に関する本人の特に困難な対応を伴っている場合とされている。さらに、いじめやセクシュアルハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては、繰り返される出来事を一体のものとして評価し、また、「その継続する状況」は、心理的負荷が強まるものとしている。

今般、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」の具体的出来事を追加するに当たっても、この考え方に従い、心理的負荷の強度を判断する具体例を示すべきである。

「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」の具体的出来事については、上記（２）のとおり、平均的な心理的負荷を「Ⅲ」とした上で、具体例を示すこととなるが、過去の事例をみると、治療を要する程度の身体的な暴行等が行われた場合や、暴行等による身体的な攻撃が繰り返し行われた場合に、強い心理的負荷として評価されている。

また、人格や人間性を否定するような精神的な攻撃が執拗に行われた場合や、精神的な攻撃が一定期間、反復・継続していた場合にも、強い心理的負荷として評価されている。

こうしたことを勘案すると、心理的負荷の強度が「強」となる具体例については、次のように示すことが適当である。

なお、下記の具体例における「上司等」には、必ずしも職務上の地位が上位の者だけでなく、例えば、職歴の長い者も含み得るものであり、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合等も含むことを明記しておく必要がある。

○心理的負荷が「強」となる具体例

- ・ 上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合
- ・ 上司等から、暴行等の身体的攻撃を繰り返し受けた場合
- ・ 上司等による下記のような精神的攻撃が執拗に行われた場合
 - 人格や人間性を否定するような、業務上必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃
 - 必要以上の長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、社会通念に照らしてその態様が相当でない精神的攻撃
- ・ 上司等により、心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃・精神的攻撃が行われた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合

また、行為の態様等を要素として、心理的負荷の強度が、「中」又は「弱」となる具体例を、次のように示すことが適当である。

○心理的負荷が「中」となる具体例（修正するものの例）

- ・ 上司等による下記のような身体的攻撃・精神的攻撃が行われたが、行為が反復・継続していない場合
 - 治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃
 - 人格や人間性を否定するような、業務上必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃
 - 必要以上の長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、社会通念に照らしてその態様が相当でない精神的攻撃

○心理的負荷が「弱」となる具体例（修正するものの例）

- ・ 上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃・精神的攻撃が行われた場合

(4) 心理的負荷の総合評価の視点

「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受け

た」の具体的出来事に係る「心理的負荷の総合評価の視点」については、指導・叱責に至る経緯や状況、身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度（指導・叱責等が行われた場所、時間帯）、その反復・継続する状況（指導・叱責等の長さ、回数、頻度）に加えて、出来事後の状況として、被害者が会社に当該事実やその改善を申し立てたにもかかわらず会社が適切に対応しなかったという事実や、その状況が改善されなかったという事実がある場合には、心理的負荷を強める要素になることを記載すべきである。

また、新設する具体的出来事「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」は、上記（１）のとおり、推進法・指針定義を踏まえ、「職場において、上司等から、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境が害された」ことをいうものであることから、当該出来事の評価対象とならないものは、従来の「対人関係」の各出来事へ当てはめて評価を行うこととなるため、これが統一的に行われるよう、以下の注釈を付しておくことが適当である。

当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の類型「対人関係」の各出来事で評価する。

４ 業務による心理的負荷評価表に係る具体的出来事等の修正

（１）「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」

ア 具体的出来事の修正

パワーハラスメントを受けることによる心理的負荷の強度等については、現行では、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の具体的出来事に当てはめて評価しているが、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」の具体的出来事を新設した場合であっても、例えば、優越性のない同僚間の暴行や嫌がらせ、いじめなどは、「パワーハラスメント」に該当しないことになるため、これらについては、引き続き、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の具体的出来事で評価する必要がある。

このため、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」は、引き続き、心理的負荷評価表の具体的出来事とすることが適当である。ただし、過去の支給決定事例では、優越性のない同僚間の暴行のほか、嫌がらせ、いじめなど様々な行為態様が認められるところ、このうち、「パワーハラスメント」に該当するものを除けば、同僚等からの「暴行」によるものが最も多く、次いで、人格や人間性を否定するような「いじめ」が多いこと

から、当該具体的出来事の名前は、「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」とすることが適当である。

イ 平均的な心理的負荷の強度

上記3の(2)のとおり、具体的出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」については、ストレス調査によれば、「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」は全63項目の中で、最も高いストレス点数(7.1点)であることを踏まえ、平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」となっている。

上記アのとおり、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」の新設に伴って、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた」の具体的出来事の評価対象を修正したとしても、過去の支給決定事例からみて、修正後の「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」の平均的な心理的負荷の強度は、「Ⅲ」とすることが適当である。

ウ 心理的負荷の強度を判断する具体例

「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」の具体的出来事については、上記イのとおり、平均的な心理的負荷を「Ⅲ」とした上で、具体例を示すこととなるが、過去の事例をみると、治療を要する程度の暴行等が行われた場合や、暴行等が繰り返し行われた場合には、強い心理的負荷として評価されている。

また、人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた場合や、当該言動が一定期間反復継続していた場合にも、強い心理的負荷として評価されている。

これを踏まえ、心理的負荷の強度が、「強」となる具体例については、次のように示すことが適当である。

○ 心理的負荷が「強」と判断する具体例

- ・ 同僚等から治療を要する程度の暴行等を受けた場合
- ・ 同僚等から暴行等を繰り返し受けた場合
- ・ 同僚等による人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた場合
- ・ 同僚等から心理的負荷としては「中」程度の暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合

また、行為の態様等を要素として、心理的負荷の強度が、「中」又は「弱」になる具体例を、次のように示すことが適当である。

○ 心理的負荷が「中」と判断する具体例

- ・ 同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受けたが、行為が反復・継続していない場合
- ・ 同僚等による人格や人間性を否定するような言動が行われたが、行為が反復・継続していない場合

○ 心理的負荷が「弱」と判断する具体例

- ・ 同僚等による「中」に至らない程度の言動が行われた場合

エ 心理的負荷の総合評価の視点

「暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」の具体的出来事に係る「心理的負荷の総合評価の視点」については、暴行又はいじめ・嫌がらせの内容や程度、その反復・継続する状況に加えて、出来事後の状況として、被害者が会社に当該事実やその改善を申し立てたにもかかわらず、会社が適切に対応しなかったという事実や、その状況が改善されなかったという事実がある場合には、心理的負荷を強める要素になることを記載すべきである。

(2) その他の対人関係の出来事

今般の見直しは、現行の認定基準を前提として、パワーハラスメントに係る出来事を新たに追加し、これに伴い、従前、パワーハラスメントを評価対象としていた出来事についてのみ修正を行うものである。

このため、現行の心理的負荷評価表における対人関係の種類の具体的出来事として示されている「上司とのトラブルがあった」、「同僚とのトラブルがあった」、「部下とのトラブルがあった」等の出来事については、パワーハラスメントの定義が法律上規定されたことに伴う見直しの対象とは異なる出来事であることから、現行のとおり取り扱うことが適当である。

5 業務による心理的負荷評価表の修正

上記3及び4を踏まえ、心理的負荷評価表の具体的出来事等については、別紙1のとおり追加・修正することが適当である。

また、追加・修正された項目29及び項目30に係る心理的負荷評価表につい

ては、別紙2のとおり定めることが適当である。

6 業務起因性の評価の範囲

業務起因性の評価の範囲に関し、現行の認定基準においては、「いじめやセクシャルハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては、発病の6か月よりも前に開始されている場合でも、発病前6か月以内の期間にも継続しているときは、開始時からの行為を評価すること」とされている。パワーハラスメントについても、当該行為が反復・継続しつつ長期間にわたって行われるという事情があり、過去の支給決定事例においても、発病の6か月よりも前に開始され、発病後6か月以内の期間まで継続しているものが多くみられることから、この考え方を踏襲するのが適当である。

7 まとめ

本検討会では、職場におけるパワーハラスメントの定義が法律上規定されたことを踏まえ、パワーハラスメントに係る出来事について心理的負荷評価表へ追記し、これに伴い、従前、パワーハラスメントを評価対象としていた出来事である「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」について修正を行うことにより、心理的負荷評価表の整理を行ったものである。

これにより、心理的負荷評価表に係る出来事の一部の見直しであっても、比較的請求が多いと思われる出来事に係る基準の具体化、明確化が図られることにより、請求の容易化や審査の迅速化が図られることを期待する。

これに加え、行政に対しては、新たな基準の内容の関係者に対する周知、相談・問い合わせに対する懇切・丁寧な説明の徹底に努めるとともに、パワーハラスメント事案に関する聴取担当者等の必要な人員の確保と育成にも最大限の努力を願うものである。

最後に、今回の検討は、パワーハラスメントに係る出来事に関して、現行の認定基準を前提として、心理的負荷評価表の出来事の追加・修正等を検討したものであるが、精神医療の分野の研究も日々進んでおり、また、社会・経済状況の変化が著しい昨今においては、労災認定の基準等に関して今後も適宜検討していくことが重要であると考えます。