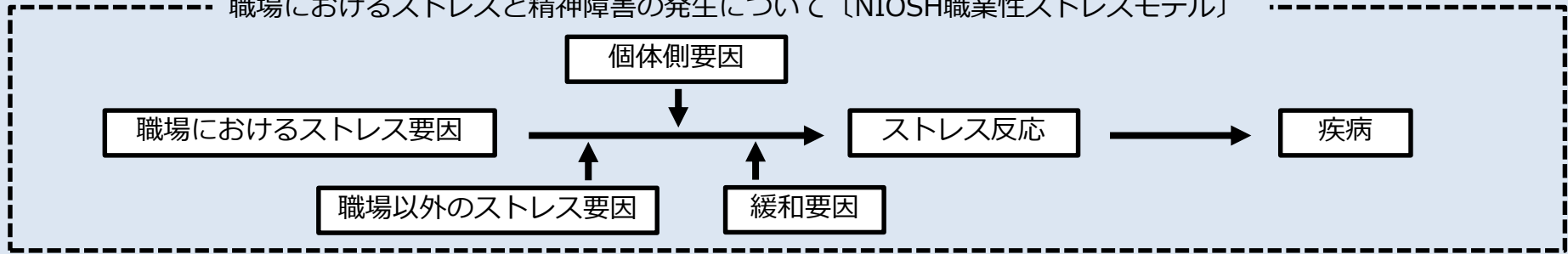


○業務によるストレスと精神障害発病との関係（医学経験則に基づく考え方）

職場におけるストレスと精神障害の発生について〔NIOSH職業性ストレスモデル〕



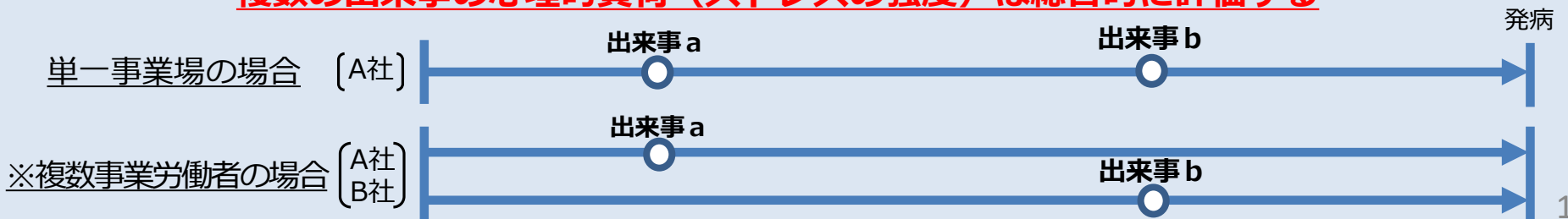
<精神医学における精神障害の原因の判断：業務によるストレスの客観的評価>

精神医学においては、当該精神疾患の原因を探るとき、患者本人あるいは必要に応じて患者周辺から発病状況、その原因となったと思われる具体的出来事の内容、生じた精神症状や行動の変化などを詳しく知り、**それが医学経験則上その出来事によるストレスが精神傷害の発病に重要な役割を果たしたとの確信を得た場合**に、そのストレスがその人の精神障害の原因となったと判断する。

- ① 評価対象としての出来事 ▶ 客観的に一定のストレスを引き起こすと考えられる出来事（当該精神障害との関連で客観的に認識される出来事）
- ② 評価期間 ▶ ストレスが強く関係する精神障害の場合においては、精神障害発病の6か月前からの出来事が調査されるのが一般的であること、ICD-10分類F43.1外傷後ストレス障害の診断ガイドラインに、「心的外傷後、数週から数か月にわたる潜伏期間（しかし6か月を超えることは希）」とされていることも参考に、当該精神障害発病前概ね6か月以内の出来事を評価することが妥当
- ③ 複数の出来事の評価 ▶ 発病前概ね6か月の間に当該精神障害に関与したであろう複数の出来事が重なって認められる場合のストレス強度は総合的に評価される

※ 「出来事」とはライフイベントの訳語であるが、これは突発的イベントという意味ではなく、ある変化（緩徐であってもよい）が生じその変化が解決あるいは自己の内部で納得整理されるまでの一連の状態を意味するもの

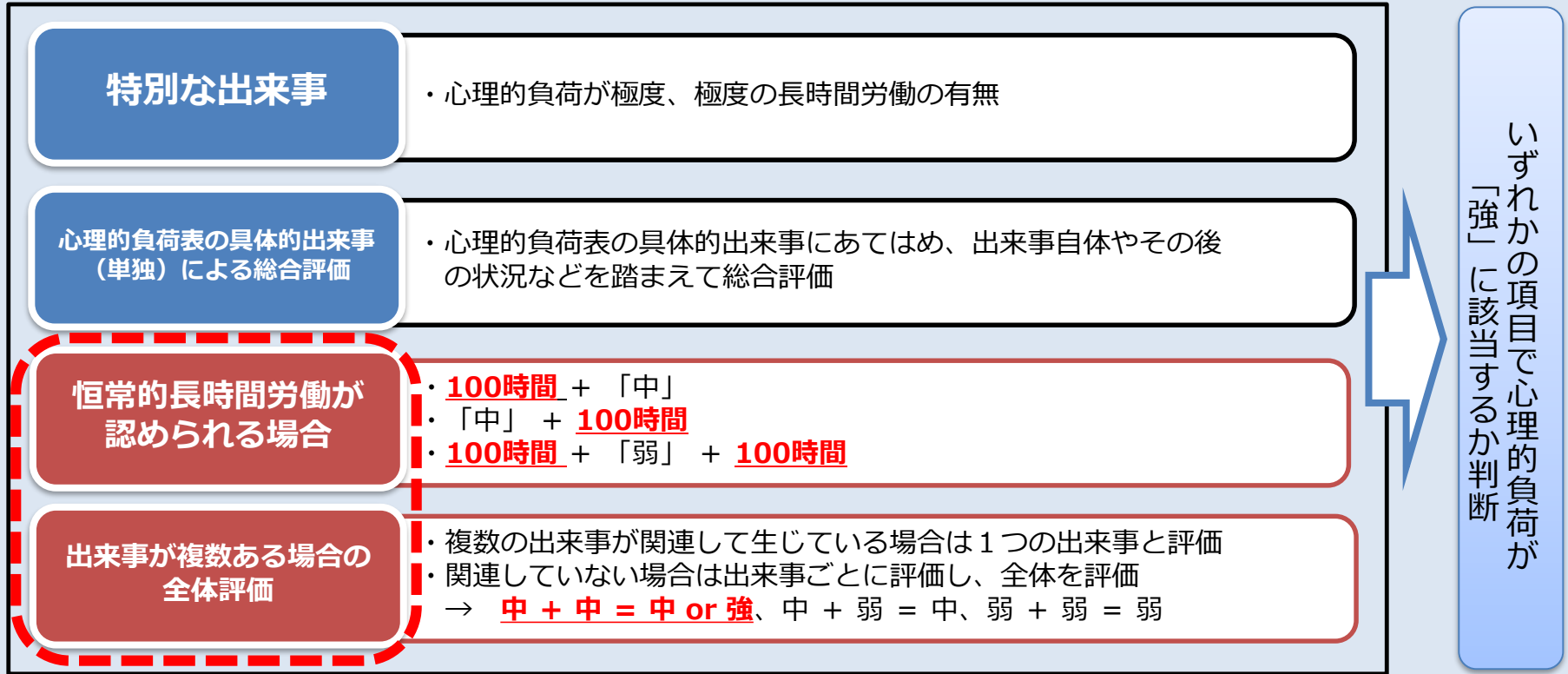
複数の出来事の心理的負荷（ストレスの強度）は総合的に評価する



複数業務要因災害における精神障害の認定について

● 現行の心理的負荷の評価

発症前おおむね6か月の間の業務による出来事を評価して、心理的負荷が「強」と認められる場合には、業務による強い心理的負荷があると評価する。



論点1 認定基準の適用について

- 複数業務要因災害においても、「**心理的負荷による精神障害の認定基準**」（平成23年12月26日付け基発1226第1号）に基づき、判断することでよいか。
- 心理的負荷の強度としては、単一事業場で心理的負荷を受けた場合と、異なる事業場で心理的負荷を受けた場合で異なることはないと考えてよいか。

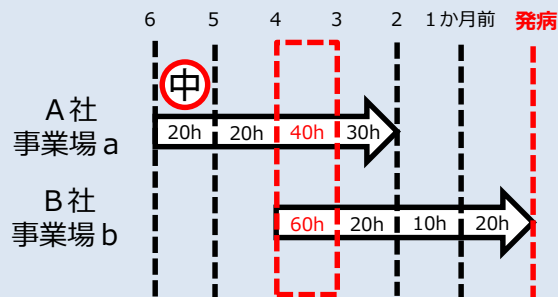
論点2 (1) 労働時間・労働日数の合算について

恒常的長時間労働の評価について

- 恒常的長時間労働が認められるか否かの判断に当たり、**異なる事業場における労働時間を通算して評価すること**でよい。

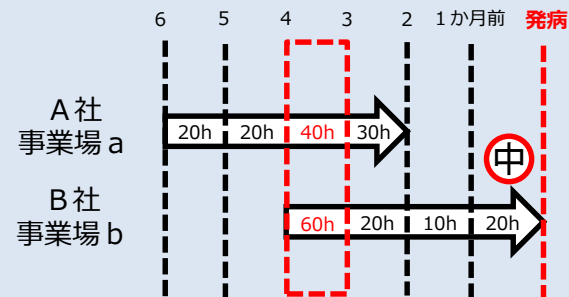
【例1】

「中」の出来事後に、就業先A・Bを合算して月100時間の時間外労働時間が認められる場合



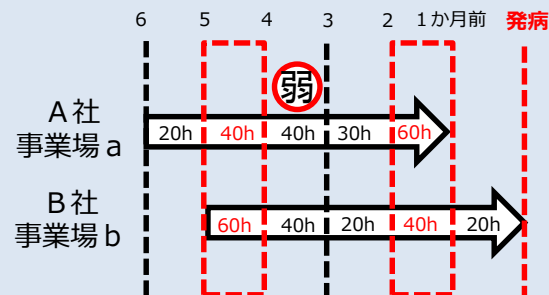
【例2】

「中」の出来事前に、就業先A・Bを合算して月100時間の時間外労働時間が認められる場合



【例3】

「弱」の出来事前後に、就業先A・Bを合算して月100時間の時間外労働時間が認められる場合

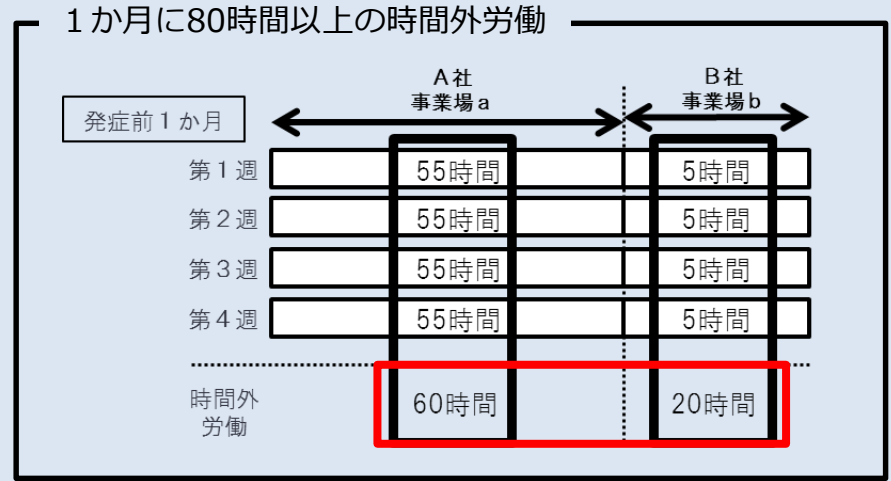
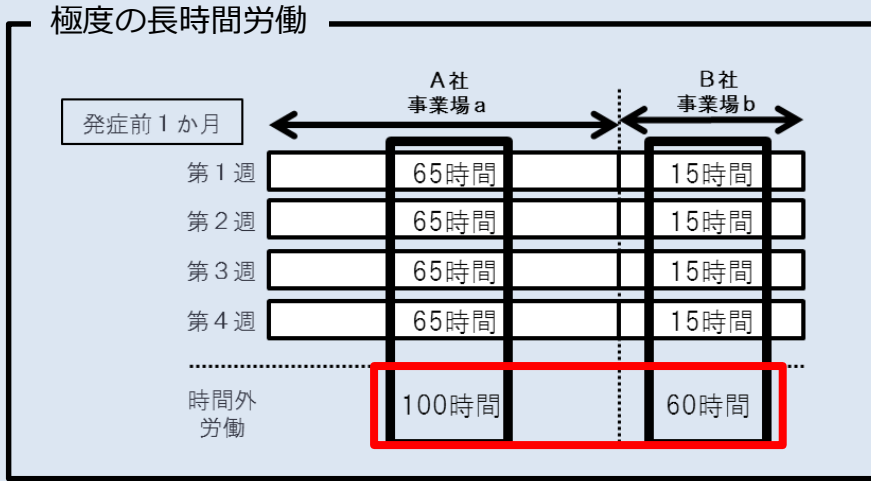


論点2（1）労働時間・労働日数の合算について

労働時間を評価する出来事について

- 労働時間が主たる内容となる特別な出来事、**異なる事業場における労働時間を通算して評価すること**でよいか。具体的出来事について、**異なる事業場における労働時間を通算して評価すること**でよいか。

※認定基準における時間外労働時間数は、1週間当たり40時間を超えて労働した時間数



労働日数を評価する出来事について

- 労働日数が主たる内容となる特別な出来事、**異なる事業場における労働日数を通算して評価すること**でよいか。
- 具体的出来事「2週間以上にわたって連続勤務を行った」への当てはめを検討すること

曜日	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	...	月
A社 A事業場		6 時間	6 時間	6 時間	6 時間	6 時間			6 時間	6 時間	6 時間	6 時間	6 時間			...	6 時間
B社 B事業場	4 時間						4 時間	4 時間									30連勤

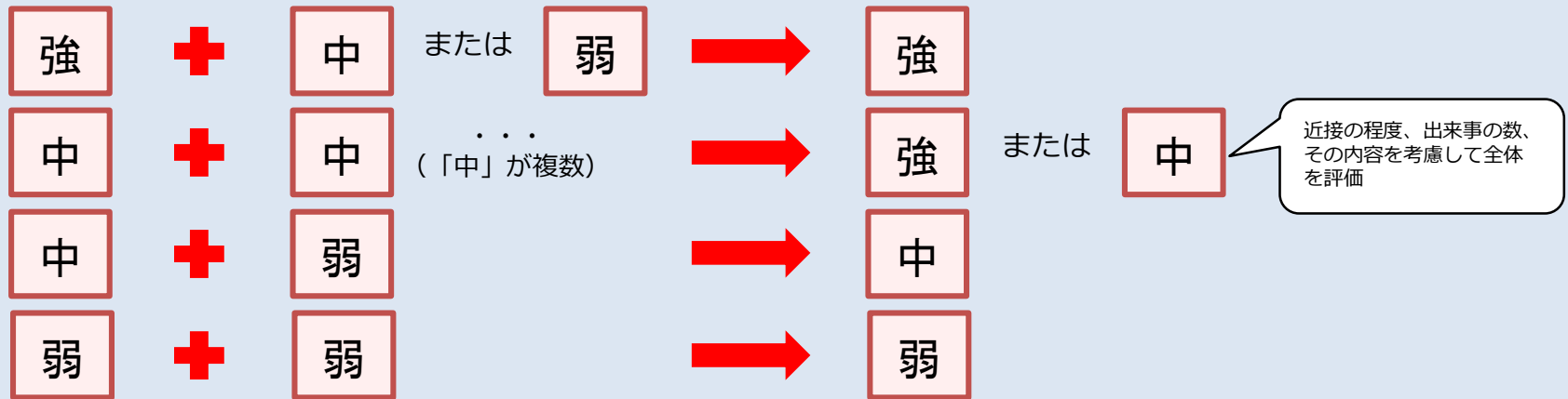
12連勤

論点2 (2) 異なる事業場における業務による出来事の評価について

当てはめるべき具体的出来事が異なる場合について

- 異なる事業場における業務による出来事に類似性がない場合、どのように評価するか。

【現行の取り扱い】



【複数業務要因災害の取扱い】

- A社 a 事業場で達成困難なノルマが課された。
その翌日、B社 b 事業場で顧客や取引先からクレームを受けた。
→ 「達成困難なノルマが課された」と「顧客や取引先からクレームを受けた」があったとして、**全体評価**としてよいか。

A社a事業場
達成困難なノルマが課された

+

B社b事業場
顧客や取引先からクレームを受けた

=

全体評価

論点2 (2) 異なる事業場における業務による出来事の評価について

当てはめるべき具体的出来事が同一の場合について

- 異なる事業場における業務による出来事に類似性がある場合、どのように評価するか。

【現行の取り扱い】

心理的負荷評価表に示された具体出来事の具体例の内容に、事実関係が合致する場合には、その強度で評価。合致しない場合には、「心理的負荷の総合評価の視点」及び「総合評価における共通事項」に基づき、総合評価している。

- 上司Cとの間に生じた「上司とのトラブル」+上司Dとの間に生じた「上司とのトラブル」が発生した場合は、1つの「上司とのトラブル」として総合評価している。

総合評価 上司とのトラブル

上司Cとのトラブル

上司Dとのトラブル

【複数業務要因災害の取り扱い】

- A社a事業場で上司Cとトラブルになった。
その翌日、B社b事業場で上司Dとトラブルになった。
→ 1つの「上司とのトラブル」などに当てはめて、総合評価としてよいか。

総合評価 上司とのトラブル

A社a事業場で上司Cとのトラブル

B社b事業場で上司Dとのトラブル