

第2回における論点

○ 判断の基準となる労働者

「ストレス－脆弱性理論」に基づき、心理的負荷の強度を客観的に評価するに当たり、どのような労働者にとっての過重性を考慮することが適当か。

- 1 本人でなく、「同種の労働者」を基準とする考え方は、「ストレス－脆弱性理論」や裁判例等に照らして、引き続き適当と考えてよいか。

(認定基準 第3 認定要件に関する基本的な考え方 (一部抜粋))

この場合の強い心理的負荷とは、精神障害を発病した労働者がその出来事及び出来事後の状況が持続する程度を主観的にどう受け止めたかではなく、同種の労働者が一般的にどう受け止めるかという観点から評価されるものであり、「同種の労働者」とは職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者をいう。

- 2 「同種の労働者」を基準として心理的負荷の強度を評価するとした場合に、「同種の労働者」とはどのような労働者と考えることが適当か。

(1) 「同種の労働者」について、「職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者」を想定することは、医学的知見や裁判例等に照らして、引き続き適当と考えてよいか。

(2) 「同種の労働者」には一定の幅があると考えられるが、このことについて、明確化、具体化することが必要か。

あるいは、これについては業務による心理的負荷評価表等の内容に反映する形で対応することが適当か。

認定基準の検証に係る具体的な論点（たたき台）

1 判断の基準となる労働者

具体的な論点	参考事項
<p>A 「ストレスー脆弱性理論」に基づき、心理的負荷の強度を客観的に評価するに当たり、どのような労働者にとっての過重性を考慮することが適当か。</p> <p>A 1 本人でなく「同種の労働者」を基準とする考え方は、「ストレスー脆弱性理論」や裁判例等に照らして、引き続き適当と考えてよいか。</p>	<p>裁判例：第1回資料13</p> <p>現行認定基準 <u>この場合の強い心理的負荷とは、精神障害を発病した労働者がその出来事及び出来事後の状況が持続する程度を主観的にどう受け止めたかではなく、同種の労働者が一般的にどう受け止めるかという観点から評価されるものであり、「同種の労働者」とは職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者をいう。</u></p>
<p>B 「同種の労働者」を基準として心理的負荷の強度を評価するとした場合に、「同種の労働者」とはどのような労働者と考えることが適当か。</p> <p>B 1 「同種の労働者」について、「職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者」を想定することは、医学的知見や裁判例等に照らして、引き続き適当と考えてよいか。</p>	<p>現行認定基準： <u>この場合の強い心理的負荷とは、精神障害を発病した労働者がその出来事及び出来事後の状況が持続する程度を主観的にどう受け止めたかではなく、同種の労働者が一般的にどう受け止めるかという観点から評価されるものであり、「同種の労働者」とは職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者をいう。</u></p> <p>精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書（平成23年11月） 2 検討に当たった基本的考え方 （4）業務起因性の考え方 ア 業務起因性の基本 （略）出来事によって受ける心理的負荷の強さの程度は、個人ごとに差があるが、労災保険制度が補償の対象とする業務上疾病が、業務に内在し、又は通常随伴する危険の現実化と評価される疾病であることから、「業務による強い心理的負荷」が客観的に認められることが必要であり、それは、一般の労働者にとっても強い心理的負荷を与えると評価される出来事（その前後の状況を含む）に遭遇したという事実によって判断される。 ただし、労働者の職種や経験等は様々であることから、労働者に与える心理的負荷の程度を一律に定めることは適当ではないため、労働者の属性に基づく修正をすることによって公平性を保つ必要がある。したがって、精神障害を発病した労働者と職種、職責、年齢、経験等が類似する者を想定し、そのような者にとってどの程度の心理的負荷であるかを判断する方法が合理的であり、結局、「同種の労働者」が一般的にどう受け止めるかにより判断するこれまでの考え方を維持することが適当である。</p>

B2 「同種の労働者」には一定の幅があると考えられるが、このことについて、明確化、具体化することが必要か。

あるいは、これについては業務による心理的負荷評価表等の内容に反映する形で対応することが適当か。

・ 現行認定基準において、業務による強い心理的負荷とされる出来事を体験した場合にも、精神障害を発病する労働者もあれば、発病しない労働者もある。また、心理的負荷評価表の検討に当たって基礎となるストレス評価に関する調査研究においても、多様な性格傾向の労働者（ストレスの受け止め方に幅のある労働者群）が回答している。

これらのことから、「同種の労働者」に一定の幅があることは、既に「業務による心理的負荷評価表」に一定程度反映されているのではないか。

・ ただし、「一定の幅」を広くとらえすぎると、本人ではなく「同種の労働者」を基準とすることの意味が失われ、実質的に本人を基準とすることとなり適当ではないのではないか。

・ 脳・心臓疾患の認定基準においては、「同種労働者」の定義に当たり、「基礎疾患を有していたとしても日常業務を支障なく遂行できるものを含む」ことが明示されているが、次のような課題があり、精神障害について同様の表現を行うことは慎重に検討する必要があるのではないか。

- * 対象疾病と区別して「基礎疾患」として想定される対象が明らかでないのではないか。
- * これまで日常業務を支障なく遂行できていたことの意義が、脳・心臓疾患の場合とは異なり得るのではないか。
- * このような記載を追記することで、例えば身体的負荷に関する業務軽減措置を受けている場合に、かえって認定基準による判断が困難にならないか。

裁判例：第1回資料13 事例1, 2, 4, 5
第2回資料4

・ 「同種の労働者」（平均的労働者）には一定の幅があることに言及する裁判例がある。

・ 心理的負荷の評価に当たり、被災労働者の出来事の受け止め方について言及する裁判例があるが、そのような裁判例においても、当該個人が出来事をどう受け止めたかではなく、出来事の心理的負荷の強度が客観的にどう判断されるかに基づき業務起因性を判断している。

現行認定基準：

上記B1に記載のとおりであり、「同種の労働者」の幅については言及がない。

(参考) 脳・心臓疾患認定基準：

著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したと認められるか否かについては、業務量、業務内容、作業環境等を考慮し、同種労働者にとっても、特に過重な身体的、精神的負荷と認められる業務であるか否かという観点から、客観的かつ総合的に判断すること。

ここでいう同種労働者とは、当該労働者と職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者をいい、基礎疾患を有していたとしても日常業務を支障なく遂行できるものを含む。