

第 6 回における論点
(業務による心理的負荷の考え方について)

1 業務による心理的負荷評価表の検討

(1) 業務による心理的負荷評価表のうち「特別な出来事」に関する部分について、現在の医学的知見等に照らして、どのように考えるか。

- ・ 評価表の「心理的負荷が極度のもの」について、現在の医学的知見等に照らしても引き続き妥当なものと考えてよいか。
- ・ なお、極度の長時間労働については、具体的出来事における労働時間に関する「強」「中」「弱」の具体例等と合わせて検討してはどうか。

(2) 特別な出来事以外に関して、各具体的出来事の総合評価における共通事項、留意事項として、どのような事項を示すことが適当か。

- ・ 総合評価に当たって留意すべき事項について、現行の評価表において「総合評価における共通事項」として示されている事項や、医学的知見の状況、これまでの検討会における議論等を踏まえ、示すべき事項を検討してはどうか。
- ・ なお、恒常的長時間労働については、具体的出来事における労働時間に関する「強」「中」「弱」の具体例等と合わせて検討してはどうか。

2 心理的負荷の評価期間

業務による心理的負荷の評価期間について、現在の医学的知見等に照らして、どのように考えるか。

- ・ 対象疾病の発病前おおむね 6 か月の間に生じた心理的負荷を評価対象としていることについて、現在の医学的知見等に照らして妥当と考えられるか。
- ・ 評価期間に関連する現行の留意事項について、現在の医学的知見等に照らして妥当と考えられるか。他に留意すべき事項があるか。

1 業務による心理的負荷評価表の検討

具体的な論点	参考事項
<p>A 業務による心理的負荷評価表のうち「特別な出来事」に関する部分について、現在の医学的知見等に照らして、どのように考えるか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 評価表の「心理的負荷が極度のもの」について、現在の医学的知見等に照らしても引き続き妥当なものと考えてよいか。 （心理的負荷が極度のもの） <ul style="list-style-type: none"> * 生死にかかわる、極度の苦痛を伴う、又は永久労働不能となる後遺障害を残す業務上の病気やケガをした（業務上の傷病により6か月を超えて療養中に症状が急変し極度の苦痛を伴った場合を含む。） * 業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかわる重大なケガを負わせた（故意によるものを除く） * 強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた * その他、上記に準ずる程度の心理的負荷が極度と認められるもの ・ なお、極度の長時間労働については、具体的出来事における労働時間に関する「強」「中」「弱」の具体例等と合わせて検討してはどうか。 	<p>医学的知見：資料2</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ICD-10の臨床記述と診断ガイドラインにおいて、急性ストレス反応、心的外傷後ストレス障害に関し、「重大な脅威（たとえば自然災害、事故、戦闘、暴行、強姦）」、「例外的に著しく脅威を与えたり破局的な性質をもったストレス性の出来事あるいは状況」「（すなわち、自然災害又は人工災害、激しい事故、他人の変死の目撃、あるいは拷問、テロリズム、強姦あるいは他の犯罪の犠牲になること）」が示されている。 <p>支給決定事例：第3回資料2</p> <p>「心理的負荷が極度のもの」は、H24-H30年度で246件、「極度の長時間労働」は同294件</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）</p> <p>3 業務による心理的負荷の評価 （3）新評価表の考え方</p> <p>ア 特別な出来事の評価</p> <p>出来事それ自体の心理的負荷が極めて大きいため、出来事後の状況に関係なく強い心理的負荷を与えると認め得るものについては、「心理的負荷が極度のもの」と整理した。また、数週間にわたり生理的に必要な最小限度の睡眠時間を確保できない状況をその期間における労働時間数として示し、「極度の長時間労働」として強い心理的負荷を与えると認め得る出来事とした。</p>

B 特別な出来事以外に関して、各具体的出来事の総合評価における共通事項、留意事項として、どのような事項を示すことが適当か。

- ・ 現行の評価表において「総合評価における共通事項」とされている仕事の裁量性の欠如、職場環境の悪化、職場の支援・協力等について、総合評価に当たり留意すべき事項として示すことや、具体的出来事として評価の対象とすることが考えられるのではないか。
 - ・ 賃金の決定や人事評価等に関する心理的負荷は、当該決定等が個人を対象に特別の不合理、不適切な対応として行われたものであるか否かにより評価が異なるのではないか。
 - ・ 非違行為に係る懲戒処分や、その疑義に係る事実確認等についても、労働者の行為の性質や、会社側の対応の必要性・相当性により評価が異なるのではないか。
 - ・ 一方で、労働基準監督署においては、例えば懲戒処分の妥当性等を判断することはできないことから、結局、個別事案における様々な事情を総合的に考慮して、心理的負荷の程度を判断することとなるのではないか。
 - ・ その他、総合評価における留意事項としてどのようなことを示す必要があるか。
- ・ なお、恒常的長時間労働については、具体的出来事における労働時間に関する「強」「中」「弱」の具体例等と合わせて検討してはどうか。

別紙のたたき台で検討してはどうか。

医学的知見：資料2、第5回資料3

職業性ストレスモデルとして、仕事要求度—コントロール—サポートモデル、NIOSH職業性ストレスモデル、努力—報酬不均衡モデルなどがある。

現行認定基準：

評価表において、「総合評価における共通事項」として「仕事の裁量性の欠如」「職場環境の悪化」「職場の支援・協力等の欠如」が示されている。
また、具体的出来事ごとの総合評価の視点として、早期退職に関する出来事（項目27）について「対象者選定の合理性」が、パワーハラスメントに関する出来事（項目29）について「指導・叱責等の言動に至る経緯や状況」が示されている。

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11年11月）

検討概要 3 ストレスの客観的評価の検討 (6) 出来事の評価

ロ 業務によるストレスの具体的評価

（略）まず第一に、職場のルールに基づいて一般的に行われている行為（例えば、昇進、配置転換、昇格・昇級、賃金等）は業務によるストレス要因としては一般には評価対象にはならない。例えば、一定の業績、経験に伴って昇進することや、転勤に伴う引越、新しい人間関係の形成などに伴って、昇進うつ病、引越うつ病という症例は少なからず経験することではあるが、これを直ちに業務起因性があると認めることは適切ではない。

しかしながら、配置転換、転勤等についても、その個人を対象に特別の不合理、不適切な対応として行われた場合には出来事として検討の対象とすることはいうまでもない。

また、職場を中心とした人間関係が精神障害発病の一つの原因あるいは誘因になることは非常に多いが、この場合、職場の上司、同僚、部下、取引先等との通常の間人間関係（好き嫌いも含めて）から生じる通例程度のストレスをもって出来事として評価すべきではない。しかし、差別待遇、いじめ、セクシュアルハラスメントなど特に社会的に見て非難されるような場合は評価すべきである。（略）

認定基準の検証に係る具体的な論点（たたき台）

2 心理的負荷の評価期間

具体的な論点	参考事項
<p>A 業務による心理的負荷の評価期間について、現在の医学的知見等に照らして、どのように考えるか。</p> <p>A 1 業務による心理的負荷の評価に当たり、対象疾病の発病前おおむね6か月の間に生じた心理的負荷を評価対象としていることについて、現在の医学的知見等に照らして妥当と考えられるか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 医学的知見の状況について、平成23年報告書の取りまとめ当時と大きな変化はないのではないか。 ・ 発病前おおむね6か月よりも前の時期に生じた出来事と考えられるものであっても、発病前おおむね6か月の間において心理的負荷となる状況が認められるのであれば、当該状況を適切に評価することが必要ではないか。そのために必要な事項があれば、A 2の留意事項として示してはどうか。（* 4 関係） <p>A 2 評価期間に関連する留意事項について、現在の医学的知見等に照らして妥当と考えられるか。他に留意すべき事項があるか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 次の取扱いについて、引き続き妥当と考えてよいか。 <p>* 1 業務上の傷病により長期療養中の場合に、その傷病の発生は発病の6か月より前であっても、当該傷病により発病前おおむね6か月の間に生じている強い苦痛や社会復帰が困難な状況等を出来事として評価する。</p> <p>* 2 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、それが発病前6か月以内の期間にも継続しているときは、開始時からのすべての行為を評価の対象とする。 ※ パワーハラスメントを例示するか。</p> <p>* 3 生死にかかわるケガ、強姦等の特に強い心理的負荷となる出来事を体験した場合、解離等の心理的反応により受診時期が遅れることがあるが、その場合、当該反応が生じた時期の前おおむね6か月の間の出来事を評価する。</p> <p>* 4 本人が主張する出来事は発病の6か月より前であっても、発病前おおむね6か月の間における出来事についても調査し、当該期間における業務内容の変化や新たな業務指示等を出来事として発病前おおむね6か月の間の心理的負荷を評価する。 ※ 出来事の起点が発病の6か月より前であっても、その出来事（出来事後の状況）が継続している場合にあっては、発病前おおむね6か月の間における状況や対応についても調査・評価することについて明示するか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 他に留意すべき事項があるか。 	<p>医学的知見：資料 2</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ICD-10の臨床記述と診断ガイドラインにおいて、急性ストレス反応の症状は通常、出来事等から「数分以内に出現」、心的外傷後ストレス障害は「トラウマ後、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まれ）を経て発症」、適応障害の発症は「通常ストレス性の出来事、あるいは生活の変化が生じてから1か月以内」とされている。 <p>裁判例：第3回資料 3</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現行認定基準における評価期間は、請求認容・棄却事案を問わず、おおむね裁判所によっても妥当と判断されている。 ・ 一方で、評価期間に関連する請求認容事案は下記のとおり。 （* 1に関するもの） ・ 継続するだけでなく次第に悪化する症状や石綿肺が与える死への恐怖等に鑑みれば、短期間での（発病前6か月の間に）顕著な重症化がないことをもって心理的負荷が強度ではなかったとはいえないとしたもの。（B9） ・ 発病2年前の事故及び左眼の負傷による心理的負荷について、負傷後の疼痛及び視力の低下を含め、特に視力の低下が発病当時も継続していた状況にあったことを総合的に評価したもの。（B54） （* 2に関するもの（一部* 4も関係）） ・ 配置転換は発症の約10か月前であるが、その後、上司との確執やノルマ達成の負荷等のストレスが継続している場合は、発症前6か月に限ることなく評価の対象とすべきとして、上司との確執、事実上の降格異動（約6か月前）、ノルマ達成の強要（10か月前～発病まで）、80時間を超える時間外労働の継続（9～2か月前）を一連として全体的に評価したもの。（B5） ・ 所長の指導や叱責及びノルマが達成できなかったという出来事は繰り返されていたのであるから、本件においては、発病前6か月以内の出来事に限定するのではなく、その開始時からのすべての行為を対象として心理的負荷を評価するのが相当としたもの。（B6） ・ 上司の叱責・暴言は継続的に繰り返されていた出来事であり、当該上司の着任（発病1年前）以降を出来事として評価すべきとして、その継続性や恒常的長時間労働（2～3か月前）を評価したもの。（B27） （* 4に関するもの） ・ 発病前1年6か月～7か月前の海外プロジェクト工事に関して、おおむね6か月という基準によっても当該工事を何ら顧慮すべきでないともみることが相当ではないし、この点を措くとしても、当該業務による過酷な長時間労働等の強い負担や、これをめぐる損失の発生（発病1～2か月前に判明）といった一定の心理的負荷を生じさせるべき事象が認められ、その後も他の業務による一定の心理的負荷を受けたことを評価したもの。（B24） ・ 発病前1年間の出来事（1年前の係長職兼務、8か月・1か月前の部下の一時休職、6か月前の担務変更や、これらに伴う発病4～2か月前の月70時間程度の時間外労働等）について、1年足らずの間に次々と生じた出来事であり、その時間的近接性に鑑みれば、その全体的な心理的負荷を評価するのが相当としたもの。（B33） ・ 発病前1年間の各出来事（1年前の同僚との関係悪化に伴う9か月～6か月前の同僚の研究会不参加や1週間前の配置転換（当該同僚と共同担任となったこと）等）はいずれも共通の人間関係を基礎とする中で連続して起きたとして、その全体的な心理的負荷を評価したもの。（B53）

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 検討に当たっての基本的考え方 （4）業務起因性の考え方

イ 業務起因性の評価の範囲

11年報告書では、次のような理由から、心理的負荷の評価の対象となる出来事は、発病前おおむね6か月の出来事とするのが妥当とされている。

- ・ 精神障害については、発病から遡れば遡るほど出来事と発病との関連性を理解するのは困難となるため、ライフイベント調査（生活上の様々な出来事によるストレスの程度と精神障害の発病等との関連についての調査及び研究）では、6か月を調査期間としているものが多いこと

- ・ 一方、各種研究結果においては精神障害が発病する前1か月以内に主要なライフイベントのピークが認められるとする報告が多いこと

- ・ ICD-10分類F43.1外傷後ストレス障害（Post-traumatic stress disorder）の診断ガイドラインが、「トラウマ後、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まれ）を経て発症する」としていること

本検討会でも、評価期間について検証が必要と考え、ライフイベント調査の状況等を確認したが、面接により詳細な内容の調査を行う場合、6か月を超えると個人の記憶の精度が大きく低下するため調査期間を6か月以内としているものが多いことや、出来事の発生時期と発病との関係を示す新たな知見が見当たらない現状では、原則として発病前おおむね6か月以内の出来事の評価するという現行の取扱いを維持するのが適当であると考えます。

ただし、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、分科会報告書で指摘されているとおり、繰り返される出来事を一体のものとして評価することから（3（3）ウ（ウ）4参照）、これが発病の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れば、開始時からの行為を評価することとなる。

また、発病前おおむね6か月より前に業務により負傷し療養中の労働者について、社会復帰が困難であるという状況が継続している場合には、発病前おおむね6か月以内の期間の社会復帰が困難な状況をとらえて、「重度の病気やケガをした」という出来事として、強い心理的負荷があったと評価する。

なお、本人が主張する出来事の発生時期は6か月より前である場合であっても、実際には6か月以内の出来事が発病の原因となっていることもあるので、そのような場合には、発病前おおむね6か月における業務内容やその変化等について調査し、業務内容の変化や新たな業務指示等が認められるときは、これを出来事として評価（類推適用による評価を含む。）すべきである。また、発病前おおむね6か月以内には業務による出来事が認められない場合でも、その間に長時間労働がある場合には、下記3（4）イによりそれが出来事となるものであることに留意する必要がある。

(総合評価における留意事項)(たたき台)

- ・ 出来事の総合評価に当たっては、出来事それ自体と、当該出来事の継続性や事後対応の状況などの出来事後の状況の双方を十分に検討する必要がある。
- ・ 職場の支援・協力等(問題への対処等を含む)が欠如した状況(※)であることは、総合評価を強める要素となる。
(※)仕事のやり方の見直し改善、応援体制の確立、責任の分散等、支援・協力がなされていない等。
- ・ 仕事の裁量性が欠如した状況(他律的、強制的な仕事)(※)であることは、総合評価を強める要素となる。
(※)仕事が孤独で単調となった、自分で仕事の順番・やり方を決めることができなくなった、自分の技能や知識を仕事で使うことが要求されなくなった等。
- ・ 職場のルールに基づいて一般的に行われている行為(賃金の決定や人事評価等)は原則として強い心理的負荷を生じさせる出来事とは評価されないが、当該行為が個人を対象に特別の不合理的、不適切な対応として行われた場合には、強い心理的負荷と評価され得る。
- ・ 労働者の行為により引き起こされた出来事については、労働者の行為の性質(故意によるものか否か等)や会社等(相手側)の対応の必要性・相当性等、当該出来事に至る経過等も総合的に考慮して、心理的負荷の程度を判断する。
- ・ 上記や「心理的負荷の総合評価の視点」欄に示されていない状況であっても、出来事に伴って発生したと認められるもの(他の出来事と評価できるものを除く。)は総合的に考慮して、当該出来事の心理的負荷の程度を判断する。

※ 職場環境の悪化については、勤務形態や仕事のペースの変化等と合わせ具体的出来事として評価してはどうか。

※ 恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価については、「強」の具体例として示すことも含め、具体的出来事における労働時間に関する「強」「中」「弱」の具体例の検討と合わせて検討してはどうか。