

第 8 回における論点

1 業務による心理的負荷評価表の検討

- (1) 「具体的出来事」の類型④に関して、「強」「中」「弱」と判断する具体例や総合評価の視点について、どのような内容を示すべきか。

・ これまで検討してきた「具体的出来事」の内容やその考え方、これまでの裁判例、裁決例等を踏まえ、「強」「中」「弱」と判断する具体例や総合評価の視点について、追記、修正等すべき事項として、どのようなものがあるか。

2 精神障害の労災認定要件③

- (1) 精神障害の労災認定要件のうち、「3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと」について、医学的知見の状況等を踏まえ、妥当なものと考えてよいか。

(認定要件)

- 1 対象疾病を発病していること。
- 2 対象疾病の発病前おおむね 6 か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること。
- 3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと。

- (2) 業務以外の心理的負荷について、現行認定基準においては、別表 2 により評価を行っているが、これについて、医学的知見の状況等を踏まえ、妥当なものと考えてよいか。

- (3) 個体側要因について、現行認定基準においては、その有無とその内容について確認し、個体側要因の存在が確認できた場合には、それが発病の原因であると判断することの医学的な妥当性を慎重に検討することとしているが、これについて、医学的知見の状況等を踏まえ、妥当なものと考えてよいか。

認定基準の検証に係る具体的な論点（たたき台）

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 「具体的出来事」の類型④に関して、「強」「中」「弱」と判断する具体例や総合評価の視点について、どのような内容を示すべきか。</p>	<p>別紙のたたき台で検討してはどうか。</p> <p>裁判例：第3回資料3 裁決例：資料4</p>

2 精神障害の労災認定要件③

具体的な論点	参考事項
<p>A 精神障害の労災認定要件のうち、「3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと」について、医学的知見の状況等を踏まえ、妥当なものと考えてよいか。</p> <ul style="list-style-type: none"> 認定基準においては、 <ul style="list-style-type: none"> ① 業務以外の心理的負荷及び個体側要因が認められない場合 ② 業務以外の心理的負荷又は個体側要因は認められるものの、業務以外の心理的負荷又は個体側要因によって発病したことが医学的に明らかであると判断できない場合に、本要件を満たすものとしている。 	<p>労災補償状況：平成24年度から令和3年度の決定件数計14,829件のうち、本要件を満たさないとして業務起因性が否定された事案は8件であって、このうち、業務以外の心理的負荷により発病したと判断されたもの7件、個体側要因により発病したと判断されたもの3件（重複あり）であった。</p> <p>現行認定基準： 第2 認定要件 次の1、2及び3のいずれの要件も満たす対象疾病は、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に該当する業務上の疾病として取り扱う。 1 対象疾病を発病していること。 2 対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること。 3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと。</p>
<p>B 業務以外の心理的負荷について、現行認定基準においては、別表2により評価を行っているが、これについて、医学的知見の状況等を踏まえ、妥当なものと考えてよいか。</p> <ul style="list-style-type: none"> 強度が「Ⅱ」又は「Ⅰ」の出来事しか認められない場合は、原則として、業務外の心理的負荷により発病したことが明らかとは判断できないものとして取り扱っている。 「Ⅲ」の出来事のうち心理的負荷が特に強いものがある場合や、「Ⅲ」の出来事が複数ある場合等については、それらの内容等を詳細に調査の上、それが発病の原因であると判断することの医学的な妥当性を慎重に検討することとしている。 	<p>裁判例：資料2（第3回資料3の再掲） 業務以外の心理的負荷に関する事例 A9、B11、B15、B20、B27、B32、B42、B48</p> <p>現行認定基準：別表2の内容は別紙のとおり</p>
<p>C 個体側要因について、現行認定基準においては、その有無とその内容について確認し、個体側要因の存在が確認できた場合には、それが発病の原因であると判断することの医学的な妥当性を慎重に検討することとしているが、これについて、医学的知見の状況等を踏まえ、妥当なものと考えてよいか。</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務による強い心理的負荷が認められる事案であって個体側要因によって発病したことが医学的に見て明らかな場合を例示することについて、どのように考えるか。 <ul style="list-style-type: none"> * 就業年齢前の若年期から精神障害の発病と寛解を繰り返しており、請求に係る精神障害がその一連の病態である場合 * 重度のアルコール依存状況がある場合 	<p>裁判例：資料2（第3回資料3の再掲） 個体側要因に関する事例 A5、A10、B1、B7、B43、B45、B48、B50</p> <p>※ 具体的な例示については発病の有無や悪化等の関係も踏まえ、具体的な決定事例を踏まえて検討する必要があるのではないかと。</p>

業務による心理的負荷評価表に係る出来事の追加・修正・削除(たたき台)

出来事の種類	項目番号	現行		改正案			(参考)
		具体的出来事	負荷の強度	具体的出来事	負荷の強度	これまでのご意見	第5回案
④ 役割・地位の変化等	20	退職を強要された	Ⅲ		Ⅲ		
	21	配置転換があった	Ⅱ	<u>転勤・配置転換等</u> があった ※ 出向を含む。	Ⅱ	・出向を含めるため、「等」を追記すべき	<u>転勤・配置転換</u> があった
	22	転勤をした	Ⅱ	項目21に統合	—		
	23	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	Ⅱ	項目15に統合	—		
	24	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	Ⅱ	<u>雇用形態や国籍、性別等を理由に、不利益な処遇等</u> を受けた	Ⅱ	・不利益な処遇等の前提となる理由を示す必要があるのではないか ・何ら前提となる理由の明示がないと、想定される対象が広すぎて当てはめがしにくいのではないか	<u>業務に関連し、不利益な処遇等</u> を受けた
	25	自分の昇格・昇進があった	Ⅰ	<u>自分の昇格・昇進等の立場・地位の変更</u> があった	Ⅰ	・「昇格・昇進」は通常「労働条件の変更」とはいわないので、身分・立場の変更にしてはどうか	<u>自分の昇格・昇進等の労働条件の変更</u> があった
	26	部下が減った	Ⅰ	項目15に統合	—		
	27	早期退職制度の対象となった	Ⅰ	項目25に統合	—		
28	非正規社員である自分の契約満了が迫った	Ⅰ	<u>雇用契約期間の満了</u> が迫った	Ⅰ	・非正規雇用に限らず、当該事業場での雇用期間の期限・満了が迫ったと包括的に捉える形にしたほうがいいのではないか	<u>非正規雇用労働者</u> である自分の契約満了が迫った	

業務による心理的負荷評価表に係る「強」「中」「弱」の具体例及び総合評価の視点(たたき台)

(具体的出来事)

出来事の種類	平均的な心理的負荷の強度	心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例			
		具体的出来事	I	II		III	弱	中	強
20	④役割・地位の変化等	退職を強要された			☆	<ul style="list-style-type: none"> 解雇又は退職強要・退職勧奨に至る理由・経過、退職強要等の態様、強要の程度、職場の人間関係等 解雇に至る理由・経過、解雇通告や理由説明の態様、職場の人間関係等 <p>(注)ここでいう「解雇又は退職強要」には、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっている場合の雇止めを含む。</p>	<p>【「弱」になる例解説】</p> <ul style="list-style-type: none"> 退職勧奨が行われたが、その方法、頻度等からして退職強要とはいえず、断ることによって終了し、職場の人間関係への悪影響もなかった場合には、その方法等から「弱」又は「中」と評価 業務状況や労働条件に関する面談の中で上司等から退職に関する発言があったが、客観的に退職勧奨がなされたとはいえないものであった 	<p>【「中」になる例解説】</p> <ul style="list-style-type: none"> 退職勧奨が行われたが、その方法、頻度等からして強要とはいえないものであった場合には、その方法等から「弱」又は「中」と評価 	<p>○ 退職を強要された</p> <p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 退職の意思のないことを表明しているにもかかわらず、長時間にわたり又は威圧的な方法等により、執拗に退職を求められた(B36,B38) 恐怖感を抱かせる方法を用いて退職勧奨された 突然解雇の通告を受け、何ら理由が説明されることなく又は明らかに不合理な理由が説明され、更なる説明を求めても応じられず、撤回されることもなかった(B7)
21		転勤・配置転換等があった			☆	<ul style="list-style-type: none"> 職種、職務の変化の程度、転勤・配置転換等の理由・経過等 転勤の場合、単身赴任の有無、海外の治安の状況等 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 <p>(注)出向を含む。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 以前に経験した場所・業務である等、転勤・配置転換等の後の業務が容易に対応できるものであり、変化後の業務の負荷が軽微であった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 過去に経験した場所・業務ではないものの、経験、年齢、職種等に応じた通常の転勤・配置転換等であり、その後の業務に対応した。 <p>(注)ここで「転勤」は、勤務場所の変更であって転居を伴うものを指す。「配置転換」は、所属部署(担当係等)、勤務場所の変更を指し、転居を伴うものを除く。</p>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 転勤先は初めて赴任する外国であって現地の職員との会話が不能、治安状況が不安といったような事情から、転勤後の業務遂行に著しい困難を伴った 配置転換後の業務が、過去に経験した業務と全く異なる質のものであり業務に従事することとなったため、これ配置転換後の業務に対応するのに多大な労力を費した 配置転換後の地位が、過去の経験からみて異例なほど重い責任が課されるものであり、これに対応するのに多大な労力を費した 左遷された(明らかな降格であって配置転換としては異例、不合理なものであり、職場内で孤立した状況になった)
24		雇用形態や国籍、性別等を理由に、不利益な処遇を受けた			☆	<ul style="list-style-type: none"> 差別・不利益取扱いな処遇等の理由・経過、内容、程度、職場の人間関係等 その継続する状況 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働者社員間に処遇の差異があるが、その差は小さいものであった、又は理由のあるものであった 軽微な不利益処遇を受けたが、理由のあるものであった(客観的には不利益とはいえないものも含む) 不正行為等の疑いのため事実確認の間、自宅待機等が命じられたが、他の例と比べても均衡を失するものではなく、会社の手続に瑕疵はなかった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 非正規雇用労働者であるなどの雇用形態や国籍、性別等社員であるとの理由、又はその他の理由により、仕事上の差別・不利益な処遇等取扱いを受けた 業務の遂行から疎外・排除される取扱いを受けた 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用形態や国籍、人種、信条、性別等を理由になされた仕事上の差別、不利益取扱いの程度が著しく大きく、人格を否定するようなものであって、かつこれが継続した
25		自分の昇格・昇進等の立場・地位の変更があった			☆	<ul style="list-style-type: none"> 職務・責任、職場における役割・位置付けの変化の程度等 その後の業務内容、職場の人間関係等 <p>(注)立場の変更には早期退職制度の対象となったこと等を含む。</p>	<p>【「弱」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 昇進し管理業務等を新たに担当することとなったが、本人の能力や経験と乖離したものではなかった 早期退職制度の対象となり、年齢等の要件に合致して早期退職者の募集とこれに係る個人面談が複数回なされたが、当該制度の利用が強いられなかった 	<p>【解説】【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 本人の経験等と著しく乖離した責任が課せられたものであったが、職場内における研修・支援等があり、昇進後の職責を果たした等の場合に、昇進後の職責、業務内容等から評価するが、「強」になることはまれ 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 本人の経験等と著しく乖離した重い責任・極めて困難な職責が課せられ、職場の支援等もなされず孤立した状態で当該職責を果たすこととなり、当該昇進後の業務に多大な労力を費した
28		雇用契約期間の満了が迫った			☆	<ul style="list-style-type: none"> 契約締結時、期間満了前の説明の有無、その内容、その後の状況、職場の人間関係等 	<p>【弱である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 契約期間の満了が迫ったが、契約更新が見込まれるものであった 契約終了(雇止め)の通告があったが、事前に十分な説明が尽くされる等、契約更新が期待されるものではなかった 派遣先における派遣期間の終了が迫ったが、派遣元において雇用維持がなされる状況であった 	<p>【解説】【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事前の説明が尽くされていないに反して突然の契約終了(雇止め)通告であり契約終了までの期間が短かった等の場合に、その経過等から評価するが、「強」になることはまれ 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 契約の更新等を強く期待することが合理的な状況であった(上司等がそのような言動を継続的に行っていった)にもかかわらず、突然に契約終了(雇止め)が通告され、通告時の態様も著しく配慮を欠くものであった(B45)

業務以外の心理的負荷評価表

出来事の種類	具体的出来事	心理的負荷の強度		
		I	II	III
① 自分の出来事	離婚又は夫婦が別居した			☆
	自分が重い病気やケガをした又は流産した			☆
	自分が病気やケガをした		☆	
	夫婦のトラブル、不和があった	☆		
	自分が妊娠した	☆		
	定年退職した	☆		
② 自分以外の家族・親族の出来事	配偶者や子供、親又は兄弟が死亡した			☆
	配偶者や子供が重い病気やケガをした			☆
	親類の誰かで世間的にまずいことをした人が出た			☆
	親族とのつきあいで困ったり、辛い思いをしたことがあった		☆	
	親が重い病気やケガをした		☆	
	家族が婚約した又はその話が具体化した	☆		
	子供の入試・進学があった又は子供が受験勉強を始めた	☆		
	親子の不和、子供の問題行動、非行があった	☆		
	家族が増えた（子供が産まれた）又は減った（子供が独立して家を離れた）	☆		
	配偶者が仕事を始めた又は辞めた	☆		
③ 金銭関係	多額の財産を損失した又は突然大きな支出があった			☆
	収入が減少した		☆	
	借金返済の遅れ、困難があった		☆	
	住宅ローン又は消費者ローンを借りた	☆		
④ 事件、事故、災害の体験	天災や火災などにあった又は犯罪に巻き込まれた			☆
	自宅に泥棒が入った		☆	
	交通事故を起こした		☆	
	軽度の法律違反をした	☆		
⑤ 住環境の変化	騒音等、家の周囲の環境（人間環境を含む）が悪化した		☆	
	引越した		☆	
	家屋や土地を売買した又はその具体的な計画が持ち上がった	☆		
	家族以外の人（知人、下宿人など）と一緒に住むようになった	☆		
⑥ 他人との人間関係	友人、先輩に裏切られショックを受けた		☆	
	親しい友人、先輩が死亡した		☆	
	失恋、異性関係のもつれがあった		☆	
	隣近所とのトラブルがあった		☆	

(注) 心理的負荷の強度 I から III は、別表 1 と同程度である。