

団体からの意見要望

- 1 令和4年4月28日（全国労働安全衛生センター連絡会議、神奈川労災職業病センター）
- 2 令和2年5月15日（過労死弁護団全国連絡会議）
- 3 令和元年5月10日（働くもののいのちと健康を守る全国センター）
- 4 平成30年5月23日（過労死弁護団全国連絡会議）
- 5 平成29年7月11日（過労死弁護団全国連絡会議）

2022年4月28日

申し入れ意見書

厚生労働大臣 後藤 茂之様

「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」委員の皆さま

東京都江東区亀戸 7-10-1Z ビル 5 階
全国労働安全衛生センター連絡会議
議長 平野 敏夫

同メンタルヘルス・ハラスメント対策局
横浜市鶴見区豊岡町 20-9
サンコーポ豊岡 505
神奈川労災職業病センター 事務局 川本 浩之
電話 045-573-4289 FAX045-575-1948

私たちは、職場のメンタルヘルスについて、30 年余りにわたって、労働者の立場に立って、相談・対策にあたってきた団体や個人です。健康被害に至った場合には補償の問題となりますが、職場環境をはじめとする労働条件全般はもとより、予防対策についても話し合いで、必要に応じて労災請求や訴訟によって解決してきました。

残念ながら、長時間労働などによる過労やハラスメントによる精神疾患が後を絶ちません。そして、数字として表される労働時間ですら、その客観的な記録を怠る事業所が少なくありません。さまざまなハラスメントについては、事実関係はもとより、その客観的な評価が容易ではありません。現行の精神障害の労災認定基準は、抜本的な改正が必要であり、その運用にも大きな課題があると考えております。

本意見書も参考にしてくださり、よりよい労災認定基準を作成して下さるようお願いしたいと考え、僭越ではありますが、下記の通り申し入れます。今後も専門検討会での議論を踏まえて意見を述べますのでよろしくをお願いします。

1 判例だけではなく、審査請求、再審査請求の原処分取り消し事案の分析を行うこと

今回の専門検討会に限らず、厚生労働省が労災認定基準を見直す際には、新たな医学的知見、職場の変化、裁判判例が契機となることが多い。それはそれで必要であり重要であることは間違いないが、労災認定基準の課題を検討するには、それを誤って解釈ないし運用したとして、労災保険審査官が労働基準監督署の原処分を取り消した事例、また、労災認定基準に拘束されないとされながらも、事実上認定基準に沿って労働保険審査会が原処分を取り消した事例の分析が非常に有効である。判断を誤った理由の中には、あまりにも稚拙な職員の怠慢なども見受けられ、判然としないこともあるが、実は労災認定基準そのものにも問題があり、労働現場の実態を十分に把握できず、結果として心理的負荷の評価を誤ったことも少なくない。

裁判所のような権限を持ち合わせていない労働基準監督署が、誤った判断を行わないために、これまでの裁決書と決定書の分析はもちろんのこと、当該審査官や署の担当職員の聴取も併せて行い、なぜ誤って不支給決

定をしたのかをしっかりと分析して労災認定基準改正に役立ててもらいたい。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11400000/000464376.pdf>

例えば厚労省の審査請求決定書事案を紹介した上記サイト（平成 29 年 10 月～平成 30 年 3 月）に紹介されている事例で、原処分庁は意見書で「上司及び同僚より、物を投げられたり、大声で怒鳴られているところを事業場関係者に目撃されているが、請求人が言い返す姿も目撃されており、請求人は一方的に嫌がらせを受けていたとは言えず、客観的に認識されるトラブルがあった」という判断をしていた。しかし審査官は、「上司及び同僚から、人格を否定する発言を継続的かつ頻繁に受けていたこと、物を投げつけられることが度々あり、これは、大げかに繋がりがかねない行為であり、当該行為に対して請求人が言い返したことは、自己防衛であったと認めるのが相当である」として、「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」を適用すべきであるとした。

請求人がひどい嫌がらせ、いじめ、暴行に当たると主張しているにもかかわらず、上司とのトラブルという過小評価にしたことは明らかである。こうした事例は珍しくない。嫌がらせの態様や頻度などについて原処分庁は調査をしているはずであり、審査官の把握した事実とだどの程度の相違があったのかは、公開された決定書からは判断できないが、「言い返している」から一方的な嫌がらせではないというのはあまりにも稚拙な判断である。パワーハラスメントの「いじめ」と「トラブル」なのかの判断基準があいまいであることに起因する。また、パワーハラスメントであっても、「執拗」を要件としながら、その具体的な基準がはっきりしない。

2 労働時間の事実認定、評価を適切に行うこと

① いわゆる待機時間について

運転労働者以外は、通達等でもその位置付けが不明確で、しばしば労働時間として算定されないことがある。もちろん休憩室等で寝ている場合や、外出が許されているような場合と、運転労働者の荷待ち時間を同列に扱うことはできないが、少なくとも居場所が特定されていたり、すぐに対応が求められる状態である場合は、原則として全て労働時間として扱うべきである。

数年前に新宿労働基準監督署で役員付運転手の過労死事案で、日中の社内における待機や、夜の宴席の際の待機について、全て休み時間だと決めつけて不支給決定した。ちなみにこの件の監督署担当職員は、不支給理由を尋ねる遺族に対して、「審査請求しても無駄ですよ」などと豪語していた。労働時間は賃金明細にも明記されており、事業主はそれに応じて賃金を支払っていたことから、解釈だけの問題で、よほど自信があったのであろう。その後、東京労働局労災保険審査官は、待機時間もほぼ全て労働時間と事実認定して原処分を取り消した。

② 出張における業務範囲

出張と言ってもさまざまであり、2 時間の会議に出るだけで、観光旅行をしたり、会議後の宴席がメインのようなものも皆無ではない。現在のコロナ禍においては、そのような出張はなくなり、会議をオンラインで行われることも多い。しかしながら、出張先関係者に、いわゆる名所を案内してもらったり、宴席にしても、関係者の親睦を深め、それが商談や成果に結びつくからこそ許容されてきたものである。労働時間ではなく成果で評価される時代になればなるほど、人と人とのつながりは極めて重要である。少なくとも費用を相手であれ自社であれ、会社が負担するものについては、全て業務としてとらえるべきである。出張先での移動中も、宿泊先においても、メールのやりとりやパソコンで作業をすることは、極めて普通のことであり、原則として、出発から帰宅まで全て業務と捉えるべきである。

③ 労働時間算定

テレワークについてはガイドラインも作成されているが、IT 機器を使用していることがほとんどであるこ

とから、むしろ労働時間管理は容易である。労働者本人による申告制度を禁止していない以上、請求人側の主張を覆すような、客観的な証拠を雇用主側が提出できない限りは、原則として請求人の主張を全て認めるべきである。

勤務時間外のメール、電話等の記録で業務遂行の時刻が明らかである場合でも、その時刻と時刻の間を労働時間として一切認めないような事例がしばしば見受けられる。もちろん労働者が帰宅後に入浴、食事をした後に、やっておかなければならないことを突然思い出してメールで連絡をただけのような場合を除いて、基本的には請求人側の主張に沿って労働時間を認めるべきである。

書類等の成果物から、おおよその実労働時間が推定できる場合には、請求人や同僚等に尋ねて推定することを必須とすべきである。職場にいるにもかかわらず、私的な用事をしていただけたという主張をする使用者もいる。これについても、客観的な証拠（例えば、友人・知人への架電記録や趣味のサイトへのアクセスが大量にある場合など）がない以上、業務の必要性があったとみなして労働時間とみなすべきである。

④ 勤務間インターバルが短いなど勤務時間の不規則性について

脳・心臓疾患の認定基準においては、労働以外の負荷要因の一つとして、「勤務時間の不規則性」が明示されており、「拘束時間の長い勤務」、「休日のない連続勤務」、「勤務間インターバルが短い勤務」、「不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務」があげられている。ところが精神疾患の認定基準では、心理的負荷が認められる出来事として、休日のない「2週間以上の連続勤務」のみが例示されているだけで、交替制勤務や深夜勤務についても、「勤務形態の変化」としてあげられているに過ぎない。「拘束時間の長い勤務」、「勤務間インターバルが短い勤務」、「不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務」は、それ自体が睡眠時間に大きく影響するものであり、心理的負荷は明らかである。心理的負荷が認められる「出来事」として把握するとともに、総労働時間数とともに適切に評価すべきである。

3 ハラスメントの評価

① 悲惨な事故や災害を目撃した場合

同僚が事故に遭ったり、ハラスメントを受けたり、自殺に追い込まれたりするのを見るのは非常に辛いものである。現行の例示では、「自らの死を予感させる程度の事故」、「被害者が死亡する事故」「多量の出血を伴うような事故」というような、悲惨さや災害の程度についてのみ基準のようなものが示されているが十分ではない。例えば「被害者との関係」については何ら例示がない。全く知らない被害者の交通事故に遭遇するような場合と比べて、自殺した同僚や部下が以前から請求人に助けを求めていた場合や、自殺の第一発見者がお世話になってきた特定の訪問介護士や看護師等である請求人になるようにされた場合など、より大きな心理的負荷があることは明白である。

② 第三者（家族、同僚、退職者など）による評価

ハラスメントの場合、「指導に過ぎない」加害者側の評価と、被害者側の心理的負荷が大きく異なることが少なくない。会社関係者の聴取は当然行われているが、労災と認めたくない会社に配慮して、真実を述べることに躊躇することが少なくない。事実関係やその評価については、会社と利害関係のない退職者や家族などにも十分な聴取を行って、適切な事実認定と評価をするべきである。

③ 無視（仲間外れ）の評価

職場で特定の人物、または集団に「無視される」という出来事について、きちんと評価してもらいたい。パワーハラスメントの定義の6つの類型のうちの「人間関係からの切り離し」にあたる。これまで取り組んだ事例でも、職場で直属の上司1人であっても長期に無視され続けて仕事に支障を来している場合や、集団

に無視されている場合、しかも本人が派遣社員で派遣先の上司が加害者であり誰に相談しても効果のある対策を取ってもらえなかった場合など、心理的負荷をさらに過重とする条件下であるにもかかわらず、評価を「弱」にされることがある。

4 退職強要と解雇について

労災保険に携わる職員は、いわゆる労使紛争に関わることは皆無である。暴行等の脅迫的手段を用いた退職強要は稀であり、例えば懲戒処分や通勤が困難な異動をほのめかしたり、虚偽の情報提供などで退職に追い込むケースが多い。一部の経営者団体や弁護士、社労士などは、法律的に問題なく「ローパフォーマンズ社員」をどう扱うべきか、「上手に辞めてもらう方法」などを指南している。こうした退職勧奨の実態を全く考慮しない例示になっている。

解雇については、どれほど理不尽で心理的負荷が大きくても、文書で理由を明示してあれば「強」にはならないという例示内容である。そもそも請求人に納得できない解雇は退職強要に他ならず、解雇そのものが不当であればあるほど、心理的負荷が大きくなるが、そうした調査や評価は労災担当者には困難であり、認定基準に詳しく例示すべきである。

5 基礎疾患について

① 発症前しか評価しない

精神的な不調を訴える労働者が増えている一方で、受診を躊躇する労働者も未だに少なくない。そして、精神疾患の診断は難しく、治療の必要性の判断も同様である。極めて短期間のストレスで発症することも少なくない。

いずれにせよ、請求人が、いつ発症したのかを判断することは極めて困難であるにもかかわらず、診察すらしていない専門医が、相当以前の段階から発症していたと決めつける判断が非常に多い。そのことによって、精神的な不調にもかかわらず長期間にわたって懸命に働き、結果として長時間労働やハラスメントなどの職場のストレスにさらされ続けた労働者ほど認定されないという事態が生じている。

厳密な意味での医学的な発症時期の特定は不可能であり、むしろ評価の期間を発症前に限るという認定基準の枠組みそのものを変更することが必要である。実務的にも、通院も休業もしていない場合は、療養費も休業補償の請求も支給もあり得ないのだから、ストレスを受けた直後に受診したことが明らかな事例以外は、発症後の出来事も評価の対象とするべきである。

② 特別な出来事しか増悪を認めない

精神疾患の患者が増えている。通院しながらすばらしい仕事をしている労働者もいる。いわゆる発達障害の労働者も、特別な才能を有することもあり、それを活かして働く人も少なくない。

ところが、そういう人に仕事が集中したり、ハラスメントを受けて、休業を余儀なくされた場合、現行の認定基準では、「特別な出来事」でなければ認定されない。一口に基礎疾患、障害と言っても、精神的なものについてはその程度や症状はさまざまであり、一律にあるかないかで区切ることはあまりにも乱暴である。

なお、基礎疾患を治療していた主治医は、発症しているにも関わらず通院していなかった事例よりもはるかに継続して、請求人の症状について把握していることが多い。したがって、主治医が業務によって明らかに増悪したと判断した場合は、それを明確に否定する医学的な知見がない限りは原則として全て業務上とすべきである。

6 複数の出来事の総合評価

出来事が複数以上ある場合で、それぞれの出来事が関連せずに生じている場合、それぞれを評価して「強」

となる出来事はないとはいえ、「中」の出来事が複数以上となった時の総合評価を、「強」とする事案が非常に少ない。

大阪労働局に毎年確認しているが、毎年30件ほどの支給決定件数があり（令和2年度は51件だった）、関連しない「中」の出来事が複数以上あったことから結果として「強」と評価された事案は、毎年せいぜい1、2件、多くても3件である。複数の出来事がある事例は、非常に多いにもかかわらず、このように少ないのは、どのような場合に「強」と評価するのか、基準が示されておらず、判断が難しいためではないかと推察する。しかし、実際には被災者にとって、ひとつの出来事の評価が「中」でも、いくつも重なることによって心理的負担が過重になる場合は多い。「強」の判断となった事案を例示するなどして、判断しやすいようにしてもらいたい。

7 労災の調査担当者の課題

労災認定基準そのものの問題が背景にあるとはいえ、あまりにも労災の担当職員が怠慢や誤りが目立つので、簡単に紹介する。

① 音声データを聞かない

ハラスメントについて請求人が証拠として音声データを提出したが、まじめに聴取せず、「聞き取り不能」と決めつけて判断材料にしなかったことがある。比較的低い価格（少なくとも増員するよりも）で文字おこしをしてくれる民間企業にある。きちんと予算を付けて反訳させるべきである。

② 医学的意見を十分に調査しない

主治医への質問と専門医員との判断が異なる場合がある。少なくとも病名まで異なる場合には、再度主治医に質問すればよいだけであるのに、それすらしないことが多い。診察もしないで病名を決めつけるのは、患者との信頼関係を損ねる恐れがあり、治療妨害になりかねないので、労災保険請求に協力したくないという医師もいる。

③ 成果物など資料の分析をしない

請求人が提出した仕事に関する資料を全く分析しようとせず、単純に労働時間記録だけで長時間労働ではないと判断する事例が増えている。

④ 重要な関係者の聴取をしない

請求人が最も事実を知っている同僚などの聴取を求めても、決めるのは労働基準監督署だということで会社にとって都合のよい人だけの聴取を行うことが少なくない。そのことが再審査請求でようやく明らかになることもあった。すでに連絡を取ることができなくなっていることもある。

⑤ 本人聴取と会社聴取を別の人間が行うなど

ハラスメントなど請求人と関係者の言い分が異なることが多い。その場合は両方の言い分を同じ人が聞いて信憑性を判断すべきである。ところが一部の労働局では本人聴取と会社関係者の聴取を別の人間が行っている。裁判所ですら尋問は同じ人が行うのに、それほどの権限もない労働基準監督署職員が手分けして行うことは正確な事実把握ができるはずがない。

以 上

概 要

審査請求人（以下「請求人」という。）に発症した精神障害は、業務上の事由によるものと認められるとして、保険給付を支給しないとした原処分を取り消した事例

要 旨

1 事案の概要及び経過

請求人は、上司や同僚から嫌がらせや暴行等を受け、体調不良となり医療機関に受診したところ、精神障害と診断された。

請求人は、精神障害は、業務上によるものであるとして、保険給付を請求したところ、労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）は、業務上の事由によるものとは認められないとして、これを支給しない旨の処分をした。

2 審査請求の理由

上司及び同僚によるハラスメントなど業務に起因して発症したにもかかわらず、監督署長が「上司とのトラブル」と評価したことは誤りであり、業務上の災害と認められるべきである。

3 原処分庁の意見

- (1) 精神障害の認定基準の対象となる精神障害を発病していること及び上司や同僚からの嫌がらせや暴行後に発病していることについて、医学的な知見から問題はないと判断した。
- (2) 上司及び同僚より、物を投げられたり、大声で怒鳴られているところを事業場関係者に目撃されているが、請求人が言い返す姿も目撃されており、請求人は一方的に嫌がらせを受けていたとは言えず、客観的に認識されるトラブルがあったと認めるのが相当である。
- (3) 上記(2)より、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」を適用し、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」であり、「中」になる例「業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が上司との間に生じた」に該当することから、心理的負荷の強度は「中」とであると判断した。なお、精神障害の認定基準における恒常的な長時間労働はなかったものと判断した。
- (4) 業務以外の心理的負荷については不明であった。
- (5) 以上のことから、発病前おおむね6か月間に、請求人が受けた業務による心理的負荷の総合評価は「中」であることから、請求人に発病した精神障害は業務上の事由によるものとは認められないと判断した。

4 審査官の判断

- (1) 請求人は、上司及び同僚から、人格を否定する発言を継続的かつ頻繁に受けていたこと、物を投げつけられることが度々あり、これは、大けがに繋がりがねない行為であり、当該行為に対して請求人が言い返したことは、自己防衛であったと認めるのが相当であると判断した。
- (2) 上記(1)より、具体的出来事「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が適用され、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」であり、「強」になる例「部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた」に該当することから、心理的負荷の強度は「強」であると判断する。
- (3) 以上のことから、発病前おおむね6か月間に、請求人が受けた業務による心理的負荷の総合評価は「強」であり、請求人に発病した精神障害は業務上の事由によるものとするのが相当と判断する。したがって、監督署長が請求人に対してなした保険給付を支給しない旨の処分はこれを取り消す。

パワーハラスメントと精神障害の認定基準に関する意見書

2020年5月15日

厚生労働大臣 加藤 勝信 殿

過労死弁護団全国連絡会議

第1 本意見書の趣旨

過労死弁護団全国連絡会議は、2011年12月26日付「心理的負荷による精神障害の認定基準」（基発1226第1号。以下「認定基準」という。）に関し、厚生労働省に対して2018年5月23日付「心理的負荷による精神障害の認定基準改定意見書」（以下「2018年意見書」という。）を提出し、パワーハラスメントという用語を認定基準に明記すべきことなどを求めた。

その後、2019年5月に成立した労働施策総合推進法の改正により、2020年6月からパワーハラスメントの防止に関する事業主の雇用管理上の措置が法定化されることになった。

かかる法定化を受け、2019年12月17日に第1回「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」（以下「専門検討会」という。）が開催され、その後、2020年4月21日に開催された第4回専門検討会では「精神障害の労災認定基準に関する専門検討会報告書（案）」（以下「第4回報告書案」という。）が示され、さらに同年5月11日から持ち回りで開催された第5回専門検討会では同案を修正した「精神障害の労災認定基準に関する専門検討会報告書（案）」（以下「第5回報告書案」という。なお、以下これらの報告書案を総称する場合は「各報告書案」という。）が示された。

各報告書案は、2018年意見書の内容を反映したと思われる部分が存在するものの、心理的負荷が「強」となる具体例において「執拗」であることを依然として要件に残しているなど問題点が多いといわざるを得ない。特に第4回報告書案では心理的負荷が「強」となる具体例として暴行等の身体的攻撃を「繰り返し受けた場合」を挙げていたが、第5回報告書案では「繰り返し受けた場合」という記載を「執拗に受けた場合」と変更した。かかる変更は救済の範囲を狭めるものであるから極めて不当といわざるを得ない。

そこで、過労死弁護団全国連絡会議は、専門検討会の最終的な報告書（以下「報告書」という。）及び認定基準の改正が適正な内容となるよう本意見書を作成した。

第2 「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」という具体的出来事について

1 改定事項

(1) 各報告書案における「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」という具体的出来事の範囲を、過度に限定的に解すべきではない。

また、パワーハラスメントの認定は慎重に行われるべきであって、安易に会社側

関係者の供述の信用性を認めるべきではないことを報告書及び認定基準に明記すべきである。

- (2) 精神的攻撃及び暴行等の身体的攻撃の場合のいずれの場合であっても、心理的負荷を「強」とする具体例における「執拗」という要件は、「継続」という要件に変更すべきである。

また、パワーハラスメントの内容が重大な場合には、継続して行われなくても心理的負荷を「強」と評価すべきである。

- (3) 暴行等の身体的攻撃は間接暴行を含むことを報告書及び認定基準に明記すべきである。

- (4) パワーハラスメントについて、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のみならず、会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した場合には、パワーハラスメント自体の心理的負荷としては「中」ととどまる場合であっても、心理的負荷を「強」と評価すべきである。

また、会社がパワーハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった場合には、パワーハラスメント自体の心理的負荷が「中」ととどまる場合のものであっても、心理的負荷を「強」と評価すべきである。

- (5) 認定基準・第4・2・(4)・ウ「恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価」における「恒常的な長時間労働」や、別表1「特別な出来事以外(総合評価における共通事項)」、「2 恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価」①～③における「恒常的な長時間労働」を月65時間程度の時間外労働とすべきである。
- (6) 認定基準の「第8 その他」「2 セクシュアルハラスメント事案の留意事項」における①～④の留意事項のうち、①、②、及び④の留意事項についてはパワーハラスメントにおいても心理的負荷の評価に際して留意すべきである。
- (7) パワーハラスメントの該当性や心理的負荷を評価する上で労働者側のミスや落ち度を考慮すべきではないことを報告書及び認定基準に明記すべきである。
- (8) パワーハラスメントの業務遂行性は広く捉えるべきことを報告書及び認定基準に明記すべきである。

2 理由

- (1) 「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」に該当する具体的出来事の範囲を過度に限定的に解すべきではない

ア 2018年意見書では、「別表1 具体的出来事は、項目29「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」において、どのような場合に業務指導の範囲を逸脱し、嫌がらせ・いじめと評価されるのか、何ら具体例を示していない。そのため、いわゆるパワーハラスメントに該当するような出来事が存在しても、労基署などの行政段階において、業務指導の範囲を逸脱しない、ないしは嫌がらせ・いじめには該当しないといった認定が散見される。そこで、「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」に従い、業務指導の範囲を逸脱する場合や、嫌がらせ・いじめに該当する場合の要素を例示すべきである。」と指摘した。

この点、各報告書案は、別表1 具体的出来事項目29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」を新設した上で、心理的負荷が「強」となる具体例として、「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」以外にも、「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」を挙げている。

（第5回報告書案では、「社会通念に照らしてその態様が相当でない精神的攻撃」の表現が「態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃」となっているが趣旨は同じものと理解できる。）

これらの各報告書案の記載は2018年意見書に沿うものであって妥当だといえる。

イ しかし、パワーハラスメントによる精神障害は原則的に救済されておらず、全く機能していないのが現状である。本意見書別紙「1」のとおり、実際に長時間労働がない事案で労災認定されるのはわずか5%と推測される。

かかる現状の背景には、パワーハラスメントの範囲を過度に限定するような解釈、運用が存在する。

実務上、労働者側がパワーハラスメントの存在を主張した場合であっても、それを否定する会社関係者の主観的な供述の信用性を全面的に肯定し、パワーハラスメントの存在を否定する取扱いが散見される。本意見書別紙「2 参考事例」

「(1)不認定事例①宇都宮労基署」は、複数の退職した同僚が陳述書においてパワーハラスメントの存在を認めているにもかかわらず、パワーハラスメントの存在を否定する会社関係者の供述の信用性を肯定して不認定とした。会社関係者は自社や自己の社内における地位を守るという動機が働くため、そもそも供述の信用性は低い。退職した同僚の陳述書等が存在する場合は、慎重な判断が行われるべきである。

また、実務上、労働者側がパワーハラスメントの存在を主張した場合、本意見書別紙「2 参考事例」「(2)不認定事例②H労基署」のように、上司が他の部下全員にパワーハラスメントを加えていたことを理由に不認定とする事例も散見される。しかし、上司が部下全員に対してパワーハラスメントを加えることは、その上司の悪質性を裏付ける根拠となり得ても、個々の部下が受けた心理的負荷を小さくする要因にはなり得ない。部下が受けた心理的負荷は、当該部下に向けて行われたパワーハラスメントの内容や頻度に着目して判断されるべきである。

ウ 認定基準の改正後、何がパワーハラスメントに当たるかについては、労働施策総合推進法及び「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（2020年1月15日厚生労働省告示第5号）（以下「パワハラ指針」という。）を踏まえて解釈、運用されるものと予想される。

もっとも、パワハラ指針については、日本労働弁護団が「パワハラ指針案及びセクハラ指針改正案に対する意見書」（2019年12月10日）で強く批判しているところである。特にこの指針がかかげる具体例は「パワハラ」の定義を著しく狭く限定的に解釈し、まるで『加害者・使用者の弁解カタログ』とも言えるよう

な『パワハラに該当しない例』を掲載するなど、パワハラ防止に資するどころか、むしろパワハラを許容し、助長しかねない危険性を有する」と批判しているところである。

エ したがって、「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」に該当する具体的出来事の範囲を過度に限定的に解すべきではなく、慎重な解釈、運用を行うべきことを報告書及び認定基準に明記すべきである。

(2) 「執拗」であることを要件とすべきではない

ア 2018年意見書では、ライフイベント研究、慢性ストレスとしての側面、及び別表1 具体的出来事項目36「セクシュアルハラスメントを受けた」との均衡を示した上で、別表1 具体的出来事項目29「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の心理的負荷の強度を「強」と判断する具体例にある「執拗に行われた」という要件を「継続して行われた」と改正すべきと指摘した。

しかし、各報告書案は2018年意見書を踏まえず、心理的負荷が「強」となる具体例として未だ「執拗」という要件を維持しており極めて不当であり、特に第5回報告書案において暴行等の身体的攻撃にも「執拗」という要件を課したことは遺憾といわざるを得ない。

イ そもそも、パワーハラスメントの内容が重大であれば、1回の行為によっても強い心理的負荷となるものもある。

例えば、各報告書案における具体例を踏まえても、他の労働者の面前において長時間大声で激しく人格や人間性を否定するような精神的攻撃を1回でも行えば、社会通念に照らせば、心理的負荷を「強」と判断すべきである。

また、本意見書別紙「2 参考事例」「(3)不認定事例③福井労基署」のように、「バカにしているんか。俺を。殺してやろうか。」などと述べるなど、パワーハラスメントの内容が重大な場合も、心理的負荷を「強」と判断すべきである。

ウ また、「執拗」とは「過度なほどしつこいこと」の意であるが、何をもって「過度なほどしつこいこと」と評価するのか基準が曖昧であり、恣意的な解釈、運用を許容する危険性が極めて高い。

この点、大阪地裁平成30年10月24日判決(労判1207号72頁)は、上司が部下に対して業務上の指導をほとんどしないまま、部下の仕事ぶりには大きな問題はなかったにもかかわらず、ほぼ毎日のように「こんなこともできないのか。」「やる気がないなら帰れ。」などと怒鳴っていたことを認定した上で、

「Dの上記言動の内容及び同言動がほぼ毎日行われていたことに鑑みると、同言動は、業務指導の範囲を逸脱し、執拗に行われたものであると認められ、心理的負荷評価表によれば、「29(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当すると認められる。」と認定した。すなわち、「ほぼ毎日のように」パワーハラスメントが行われれば足りるというべきであって、これは2018年意見書における「継続して行われた」と同義であるといえる。

各報告書案も、過去の支給決定事例において、「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。」と明記している。とすれば、精神的攻撃について「執拗」であることを要件とすべきではな

い。

さらに、各報告書案は、心理的負荷が「中」となる具体例として「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、行為が反復・継続していない場合」を挙げている。とすれば、パワーハラスメントが反復・継続しているものの、「執拗」でないと評価されれば、心理的負荷は「中」にも「強」にも該当しないことになるが、かかる結論は明らかに不合理である。

なお、第4回報告書案は、「上司等から、暴行等の身体的攻撃を繰り返し受けた場合」を心理的負荷が「強」となる具体例として挙げていた。「繰り返し」が「継続」を意味するのであれば同案の記載は妥当といえた。

ところが、第5回報告書案は、第4回報告書案の「繰り返し受けた場合」という記載を「執拗に受けた場合」へと改訂した。しかし、前述のとおり、過去の支給決定事例は、精神的攻撃において「執拗」であることを要件としていない。そして、精神的攻撃と暴行等の身体的攻撃を比較した場合、具体的な事案にもよるが、暴行等の身体的攻撃の方が心理的負荷は強いことが多いと思われる。とすれば、精神的攻撃について「執拗」であることを要件とせずに支給決定を行っている以上、暴行等の精神的攻撃についてはより「執拗」という要件を課すべきではない。

エ したがって、2018年意見書のとおり、各報告書案における「執拗」という要件は、「継続」という要件へ変更すべきである。

(3) 間接暴行について

2018年意見書では、別表1 具体的出来事項目29「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」は、心理的負荷が「強」となる具体例として「治療を要する程度の暴行を受けた」ことを例示するが、労働者が病院を受診しなかったことを理由に「治療を要する程度の暴行」を受けていないとするなどの認定が散見されることを踏まえ、例えば、治療を要さない程度の殴打が繰り返し行われたり、部下が座っている机を長い定規で何度も叩いたりするなどの行為が継続的に行われれば、心理的負荷を「強」と評価すべきであると指摘した。

この点、各報告書案でも具体例として「治療を要する程度の暴行等」に加え、「暴行等の身体的攻撃」を挙げている。各報告書案が暴行等の範囲を拡大した点は妥当だといえる。

しかし、各報告書案にある「暴行等の身体的攻撃」に、例えば部下が座っている机を長い定規で何度も叩くなどの間接暴行が含まれるのか明らかではない。各報告書案の「暴行等の身体的攻撃」が間接暴行を含まないとすれば、手を触れさえしなければパワーハラスメントに該当しないという解釈、運用を広めかねない。

したがって、「暴行等の身体的攻撃」は間接暴行を含むことを報告書及び認定基準に明記すべきである。

(4) 会社等からの支援について

2018年意見書では、別表1 具体的出来事項目36「セクシュアルハラスメントを受けた」の心理的負荷が「強」となる具体例に準じて、同項目29「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」という具体的出来事においても同様に、会

社の対応や相談後の改善状況などを考慮すべきであると指摘した。

この点、各報告書案でも心理的負荷が「強」となる具体例として、「上等等により、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」を挙げている。パワーハラスメントについてもセクシュアルハラスメントと同様に出来事後の状況を考慮して心理的負荷が「強」となる場合があることを指摘した点で2018年意見書に沿うものであり妥当だといえる。

しかし、セクシュアルハラスメントの場合には、被害者が会社に対してセクシュアルハラスメント被害の事実やその改善を申し立てた場合と、申し立てることができなかった場合の双方があり、被害者が会社に対してセクシュアルハラスメント被害の事実やその改善を申し立てた場合に、職場の人間関係が悪化した事実や、会社は何ら対応しなかった事実は、心理的負荷を強める要素として明示されている。また、被害者からの申立てがなかったとしても、会社がセクシュアルハラスメント被害を把握しているにもかかわらず会社は何ら対応しなかった事実は、心理的負荷を強める要素となるとされている。とすれば、パワーハラスメントについても同様の評価がなされるべきである。

各報告書案の表現では、パワーハラスメントの場合に、被害者が会社に相談しても適切な対応がない場合の心理的負荷は「強」と評価されうるが、相談等のあとに職場の人間関係が悪化した場合、あるいは被害者から申立てがなかったとしても会社がパワーハラスメントの事実を把握しているにもかかわらず会社は何らの対応をしなかった場合には、心理的負荷は「強」とは評価されない。

したがって、セクシュアルハラスメントと同様に、パワーハラスメントがあつて「会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった」場合の外に「会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した場合」及びパワーハラスメントがあつて「会社がパワーハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった場合」も心理的負荷が「強」となる具体例として挙げるべきである。

(5) 恒常的な長時間労働を月65時間程度の時間外労働とすべきである

ア 2018年意見書では、月65時間程度となる時間外労働があれば恒常的な長時間労働と評価すべきことを述べたが、以下のとおり、ストレスチェックにおける集団分析の評価方法等に鑑みれば、かかる意見はパワーハラスメントにおいて特に妥当するといえる。

イ ストレスチェック制度の集団分析は、個人のストレスチェックの結果を一定の集団（部、課など）ごとに集計し、当該集団の特徴や傾向を分析するものであつて（労働安全衛生法66条の10、同規則52条の14）、健康リスクAを「仕事の量－コントロール」判定図によって、健康リスクBを「職場の支援」判定図によって判断する。

上記各判定図は、標準集団の平均を100として、健康リスクが120であれば健康問題が20%多めに、80であれば20%少なく発生すると推定される。そして、総合した健康リスクは、上記各判定図で得られた健康リスクAとBを掛け合わせて100で割った数値によって判定される。総合した健康リスクが15

0を越えた職場では健康問題が顕在化している例が多いため、早急な改善が必要な状態とされている。

例えば、長時間労働によって健康リスクAが120となっている職場でも、上司や同僚の支援が十分行われることで健康リスクBが70であれば、総合した健康リスクは $120 \times 70 \div 100 = 84$ となる。一方、同じように長時間労働によって健康リスクAが120となっている職場において、さらに上司からのパワーハラスメントが横行することによって健康リスクBが130であれば、総合した健康リスクは $120 \times 130 \div 100 = 156$ となる。

このように、ストレスチェック制度における集団分析の評価方法を踏まえると、長時間労働とパワーハラスメントが同時に存在した場合、足し算ではなくかけ算で健康リスクが急激に増加することに留意する必要がある。

ウ また、労働者がパワーハラスメントを加えるような上司の下で長時間労働を行った場合、仮にパワーハラスメントが継続していなかったとしても、個々のパワーハラスメントによる心理的負荷に加え、常にパワーハラスメントを受けるのではないかと萎縮しながら業務に従事しなければならない。

このように、社会通念に照らしても、パワーハラスメントを加えるような上司の下で長時間労働を行った場合、労働者が受ける心理的負荷は強いといえる。

エ 加えて、2018年意見書のとおり、パワーハラスメント自体のストレス強度が強いことや、慢性ストレスとしての側面を軽視すべきではない。

とすれば、パワーハラスメントの心理的負荷が「中」と評価されても、他の心理的負荷が「中」と評価される具体的出来事(例えば「配置転換があった」など)よりも相対的に心理的負荷が強いと解されるのであるから、恒常的場時間労働の内容も同様に解するべきではなく、より短い時間で心理的負荷の総合評価を「強」とすることが妥当である。

オ したがって、「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」という具体的出来事においては、長時間労働によって健康リスクが急激に増加することから、恒常的な長時間労働を月65時間程度の時間外労働とすべきである。

(6) パワーハラスメントに関してもセクシュアルハラスメントと同様の留意をすべきである

認定基準は、「第8 その他」「2 セクシュアルハラスメント事案の留意事項」として、以下の①～④を示している。

- ① セクシュアルハラスメントを受けた者(以下「被害者」という。)は、勤務を継続したいとか、セクシュアルハラスメントを行った者(以下「行為者」という。)からのセクシュアルハラスメントの被害をできるだけ軽くしたいとの心理などから、やむを得ず行為者に迎合するようなメール等を送ることや、行為者の誘いを受け入れることがあるが、これらの事実がセクシュアルハラスメントを受けたことを単純に否定する理由にはならないこと。
- ② 被害者は、被害を受けてからすぐに相談行動をとらないことがあるが、この事

- 実が心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならないこと。
- ③ 被害者は、医療機関でもセクシュアルハラスメントを受けたということをすぐに話せないこともあるが、初診時にセクシュアルハラスメントの事実を申し立てていないことが心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならないこと。
 - ④ 行為者が上司であり被害者が部下である場合、行為者が正規職員であり被害者が非正規労働者である場合等、行為者が雇用関係上被害者に対して優越的な立場にある事実は心理的負荷を強める要素となり得ること。

そして、上記①、②、④の留意事項は、いずれも性的（＝セクシュアル）な事項にとどまらず、広くパワーハラスメントにも妥当する事情である。

すなわち、パワーハラスメントの被害者は、行為者からの被害をできるだけ軽くしたいという心理が働くため行為者に対して迎合するような言動を行うことがあるし、相談をきっかけにさらなる被害が加えられることを恐れて相談ができない場合もある。

また、パワーハラスメントの場合も、行為者と被害者との雇用関係上の立場が大きければ大きいほど心理的負荷を強める要素となることは明らかである（例えば、人事権を有する管理職が新入社員に対してパワーハラスメントを加えた場合など。）。

したがって、上記①、②、④の留意事項はセクシュアルハラスメントであってもパワーハラスメントであっても共通であるから、パワーハラスメントにおいても同様の留意を行うべきである。

(7) パワーハラスメントの該当性や心理的負荷を評価する上で労働者のミスや落ち度を考慮すべきではない

ある行為のパワーハラスメントの該当性やその心理的負荷を評価する場面において、当該行為がなされた動機や原因が、労働者の仕事上のミスや落ち度にあったと考えられるケースがある。このような場合には、当該パワーハラスメントは「叱責の必要性がありやむを得ないもの」としてパワーハラスメントの該当性自体を否定したり、その心理的負荷を低く評価したりするケースが散見される。

しかし、多くの事例において、パワーハラスメントを加えた上司の言い訳は「部下にミスや落ち度があったから。」というものである。このような上司の言い訳の信用性自体が極めて低いものであるから、かかる言い訳が行われたとしても、ミスや落ち度の存在自体が認められない事例が多いことに留意する必要がある。

また、このような評価手法は何の医学的・科学的根拠もない印象に基づく評価であって合理性を欠くものと言わなければならない。むしろ、ミスや落ち度によって心理的負荷が増加しているところにパワーハラスメントがさらに加わるのであるから、ミスや落ち度は心理的負荷を強める事情であるといえる。各報告書案を踏まえても、ミスや落ち度が原因でパワーハラスメントが行われれば、別表1 具体的出来事項目4「経営に影響するなどの仕事の上の重大なミスをした」と、新設された項目29「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」の両方の具体的出来事を検討することになると思われる。

加えて、「精神障害の労災認定実務要領」（平成27年10月厚生労働省労働基準

局補償課職業病認定対策室)は、質疑応答集において、問19「退職強要や対人関係について発生した出来事が、当該労働者の業務遂行能力のなさや素行上の問題、不正行為等に原因がある場合、その出来事の評価はどのようにすべきか。特に、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた(項目29)」について、自らが原因を作り、結果として上司が暴行をした場合の評価はどのようにすべきか。」という問いに対し、「正当な懲戒処分や査問組織による調査によらない不当な退職強要やいじめ、嫌がらせは、それが当該労働者の行為に端を発したものである場合でも容認されるべきではなく、生じた出来事(退職強要やいじめ等)の態様に着目して心理的負荷の評価を行うことになる。」と明記している。

したがって、パワーハラスメントの該当性やその心理的負荷を評価する上で、労働者のミスや落ち度を考慮すべきではないことを報告書及び認定基準に明記すべきである。

(8) パワーハラスメントについて安易に「職場」でないことを理由に業務遂行性を否定すべきではない

パワハラ指針は、「職場とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については「職場」に含まれる。」としている。かかるパワハラ指針の記載はパワーハラスメントに業務遂行性を求める趣旨だと思われる。

この点、業務遂行性は、「労働者が労働契約に基づいて事業主の支配管理下にある状態」(労働調査会出版局編『新・精神障害の労災認定』30頁)と定義される。そして、事業者の支配管理は、事務所や工場などの物理的な側面や、就業時間などの時間的な側面のみならず、人事権等を通じた人間関係の側面にも及ぶ。

とすれば、パワーハラスメントにおける業務遂行性は、パワーハラスメントが優越的な人間関係を背景とした言動である以上、物理的な側面や時間的な側面を過度に重視すべきではなく、人間関係の側面も十分に考慮する必要がある。

例えば、休日に上司も部下も自宅に居た状態で、上司が部下に対し、携帯電話、メール、LINE、Zoomなどを利用して、「お前は役に立たない給料泥棒だ。」と伝えた場合や、宴会の開催自体に業務遂行性が認められないものの、宴会の場において、人事権を持つ上司が部下に対して「お前はクビだ。」と大声で威圧的に述べた場合などは、物理的な側面や時間的な側面を重視すれば業務遂行性が否定されかねないが、そのような結論は社会通念に照らしても著しく不当であるといえる。特に、近時新型コロナウイルスの影響によってリモートワークの導入が進んでいることを踏まえると、物理的な側面や時間的な側面に縛られない働き方が今後広まると考えられる。かかる観点からも、業務遂行性の判断はより慎重に行われるべきである。

したがって、職場での優越的な関係を背景とした言動であること、業務に関連する言動であること、かかる言動によって労働者の就業環境が害されないしは害される恐れがあることという要件を満たせば、かかる言動は事業主の支配管理下で行われたものとして、業務遂行性を認めるべきである。

第3 「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」という具体的出来事

について

1 改定事項

- (1) 心理的負荷が「強」判断する具体例の「同僚等から暴行等を執拗に受けた場合」を「同僚等から暴行等を継続して受けた場合」と改訂すべきである。
- (2) 心理的負荷が「強」となる具体例の「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」を以下のとおり改定すべきである。

- ・ 同僚等による下記のような精神的な攻撃が継続して行われた場合
 - ▶ 人格や人間性を否定するような精神的攻撃
 - ▶ 態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃

- (3) 同僚等から暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合について、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のみならず、会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した場合には、同僚等から暴行又はいじめ・嫌がらせが「中」にとどまる場合のものであっても、心理的負荷を「強」と評価すべきである。

また、会社が同僚等から暴行又はいじめ・嫌がらせを受けたと把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった場合には、同僚等から暴行又はいじめ・嫌がらせが「中」にとどまる場合のものであっても、心理的負荷を「強」と評価すべきである。

2 理由

- (1) 「執拗に」や「人格や人間性を否定するような言動」を要件とすべきではない

各報告書案が、別表1 具体的出来事項目30として「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせをうけた」を新設し、心理的負荷が「強」となる具体例を挙げたことは賛成する。

しかしながら、前記第2・2・(2)において述べたとおり、新設された「上等等から、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」という具体的出来事と同様、「執拗」という要件は「継続」という要件へ変更すべきである。なお、暴行又はいじめ・嫌がらせが重大な場合には継続して行われなくても心理的負荷を「強」と評価すべきである。

また、「上等等から、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」という具体的出来事では、精神的攻撃が長期間ないしは長時間にわたる場合や、他の労働者の面前で行われたような場合など態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃も「強」と評価している。そして、「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせをうけた」という具体的出来事は優位性を背景としないものの、パワーハラスメントと同様、その態様は人格や人間性を否定するような言動に限定されないことは明らかである。とすれば、人格や人間性を否定するような言動ではなくても、精神的攻撃が長期間ないしは長時間にわたる場合や、他の労働者の面前で行われたような場合など態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃も「強」と評価すべきである。

- (2) 会社等からの支援について

各報告書案の表現では、同僚等から暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合に、被害者が会社に相談しても適切な対応がない場合の心理的負荷は「強」と評価されるが、相談等のあとに職場の人間関係が悪化した場合、あるいは被害者から申立てがなかったとしても会社が同僚等から暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた事実を把握しているにもかかわらず会社は何らの対応をしなかった場合には、心理的負荷は「強」とは評価されない。

セクシュアルハラスメントと同様に、同僚等から暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合があつて「会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった」場合の外に「会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した場合」及び同僚等から暴行又はいじめ・嫌がらせがあつて「会社が同僚等から暴行又はいじめ・嫌がらせを受けたと把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった場合」も心理的負荷が「強」となる具体例として挙げるべきである。

第4 SOGIハラスメントを具体的出来事として評価すべきこと

性的指向や性自認に対する精神的攻撃は、SOGI(Sexual Orientation Gender Identity)ハラスメント(以下「SOGIハラスメント」という。)と呼ばれている。

パワハラ指針は、「精神的な攻撃」に該当する例として、「人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。」を挙げ、SOGIハラスメントがパワーハラスメントに含まれることを明記した。

また、同指針は、「個の侵害に該当する例」として、「労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。」を挙げ、アウティングがパワーハラスメントに該当することも明記している。

そこで、認定基準においても、SOGIハラスメントを具体的出来事として新設すべきである。

以上

1 長時間労働がない事案で労災認定されるのは5%と推測される

平成30年度「過労死等の労災補償状況」別添資料2の表2の8出来事別決定数によれば、平成30年度の出来事別決定数は以下のとおりである。

	認定数	支給件数
いじめ	178件	69件
上司とのトラブル	255件	18件
同僚とのトラブル	69件	2件
部下とのトラブル	18件	2件

4類型併せて520件中91件認定率は約17%。全体では1545件中520件であり、約3分の1が社内の人間関係のトラブルである。しかも、実際には、520件ではない。520件は何らかのトラブルの存在を労基署も認めた事案にすぎない。

その他76件は出来事がなかった事案であるが、おそらく大半は人間関係のトラブル（客観的な事実関係、例えば異動があった、は会社も認めることが多いが、人間関係のトラブルは否認することが多い。）を訴えていた事案だと思われる。また、退職強要や、配置転換の一部はハラスメントの一種ともいえるが、ほとんど認定されていない（退職強要19件中3件、配置転換54件中8件）。

認定された91件も、相当数は長時間労働があった事案と思われる。逆に言えば、長時間労働がないとほとんど認められない。

ちなみに、（現行の認定基準の第3回専門検討会の資料によると、平成21年度に業務上認定された111件中最長月間時間外労働時間が80時間未満は35件であり）認定事例中80時間未満の事案は31%である（80時間以上の事案は9割以上業務上認定されている。）。

仮に、時間外の状況が同様の比率だとすると、長時間労働がない事案で労災認定されたのは、28件（ 91×0.31 ）ほどとなる。

そうすると、長時間労働がないハラスメント事案で認定される可能性は492（ $520 - 28$ ）件中28件となり、5%ほどという状況となる。

2 そもそも「いじめ、嫌がらせ」と認定されることは稀、ほとんどは上司とのトラブルとして処理され、上司とのトラブルはほぼ救済されない。

なお、「いじめ」と認定されれば、3割程度は労災認定されているが、仕事と多少なりとも関連すれば、上司とのトラブルとして扱われてしまう。

参考事例（2）の「お前なんかいらねーよ」などの明らかな暴言でも上司とのトラブルで処理されることが通常である。

上司とのトラブルで認定されるのは、ほとんどない。

2 参考事例

(1) 不認定事例①宇都宮労基署 事実認定できないとして業務外嫌がらせ、いじめを受けた 弱

具体的な仕事の方法について指導せず、「こんな子供でも分かるようなことも分からないのか」「辞めちまえ」「お前その年でこんなこともできなくて恥ずかしくないのか」「そもそも、態度が気持ち悪い」毎日のようにとのパワハラ被害を受けた、1度は「殺すぞ」とまでいわれた事案。殺すぞとの発言以外については元同僚も同様の目撃供述をしている

しかし、「請求人以外から裏づける証言等が得られていない。事業所側の対応、相談に対する責任者、検討過程や処分方法の規則が定められ、職場の支援・協力体制が欠如しているという事実も確認できなかった。従って、心理的負荷は「弱」と判断した」(ちなみに、複数の退職した同僚の陳述書があるのに、なぜか裏付けがないという認定となっている。)

(2) 不認定事例②H労基署 業務との関連性が多少なりともあれば、強度の暴言でも中面接の場で「お前役に立たないからいらねーよ」「お前みたいなやつどこに行っても使えねーよ」と言われた。

その他にも、残業している部下に差し入れをしたことに対して、「仕事もできないのに」「そんなことやっている暇があったら仕事をしろ」と発言

朝礼の場で今日もよろしくお願いしますと言ったら、ゴミ箱が倒れていたことに気付いておらず対応を指示しなかったことについて「よろしくないでしょう。」「何にも見えねーじゃねーか」と叱責

イベント期間中、引継ぎをした上で、部下より先に帰ったことについて「●としての役目をはたしていない」

退職届を提出した際に「このままいても来年の採用は難しかったと思うよ」

このような事例で、審査請求において、上記の事実が同僚からの聞き取りで判明したが、労働局は事実関係は認めた上で「業務に関連したことで、被災者一人に対してのみ、きつい物言いをしていたものではなく、職員全員に対して、きつい物言いをしていた者であり(中略)、業務指導の範囲を逸脱し、人格や人間性を否定するような限度まではいえず(中略)「ひどい嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた」には当てはまらない(中略)「上司とのトラブルがあった」を適用する」ので総合評価は「弱」とした。

(3) 不認定事例③ 福井労基署 継続性が認められなければ(1回しか立証できなければ)、いかに強度の暴言でも中

忘年会で上司から「なんや、偉そうに、」「俺のこと、悪口ばっかいいやがって」「バカにしてるんか俺を。殺してやろうか。」「仕事できなくしてやる。もう●●(職場)に入るな」

(4) 不認定事例④ 中央労基署 パワハラの程度が酷いと業務遂行性を否定される

全員参加、会社が経費負担した飲み会で上司からマイクで殴られ、全治 3 週間の怪我をしたが、業務遂行性がないとして非該当

(5) 認定事例 I 労基署（参考）

先輩に胸ぐらをつかまれ地面に倒された。その結果、全治 2 週間の擦り傷打撲、Tシャツはびりびりに破けた。

2019年5月10日（金）

厚生労働省
大臣 根本 匠 様

働くもののいのちと健康を守る全国センター
理事長 福地 保馬
〒113-0034 東京都文京区湯島 2-4-4 平和と同センター・全労連会館6階
TEL03-5842-5601, FAX03-5842-5602, E-mail: info@inoken.gr.jp

脳・心臓疾患及び精神障害の労災認定基準の改定要求

一 はじめに～脳・心臓疾患及び精神障害の労災認定基準改定の必要性について～

現行の脳・心臓疾患の労災認定基準は2001年12月、精神障害の労災認定基準は2011年12月に制定されたものであり、すでに前者は17年、後者は7年を超える月日が定められてから経過しています。この間、さまざまな不十分性が明らかとなっており、改定が求められています。また、いずれも2014年11月の過労死等防止対策法施行以前に制定されたものであり、過労死・過労自死を防止するという観点からも再検証すべきです。

二 問題の所在；脳・心臓疾患、精神障害の労災認定のハードルが高すぎる！

厚生労働省の「平成30年版過労死等防止白書」に寄れば、2015年度における就業者の脳・心臓疾患による死亡者数は27,019人ですが、同年度における脳・心臓疾患による死亡事案の労災請求件数は283件に過ぎません。また、2017年における自殺者数は21,321人で、その内勤務問題を原因・動機とする自殺者は1,991人（9.3%）ですが、2017年度の精神障害による自殺（未遂を含む）の労災認定請求件数は221件に過ぎません。

2017年度の脳・心臓疾患の労災認定率は38.1%（決定件数664件で、その内支給決定件数が253件）、過労死事案の労災認定率は39.0%（決定件数236件で、その内支給決定件数が92件）、精神障害の労災認定率は32.8%（決定件数が1545件で、その内支給決定件数が506件）、未遂を含む過労自死の労災認定率は47.1%（決定件数208件で、その内支給決定件数が98件）となっています。

脳・心臓疾患、精神障害となった労働者の内、労災申請をする労働者は著しく少なく、かつ申請しても多くは労災認定されないというのが現実です。こうした事態は、労災保険（労働者災害補償保険）の目的（＝「労働者災害補償保険は、業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な給付を行い、あわせて業務上の事由又は通勤により負傷し、又は疾病にかかった労働者の社

会復帰の促進、当該労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保等を図り、もって労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする」・同法1条)を著しく毀損しています。

言うまでもなく、労働者にとって、労働は労働力の消費であり、生活は労働力の再生産です。労働に関する時間（労働時間＋残業時間＋通勤時間＋休憩時間）が、労働者の一日＝24時間の多くを占めています。まさしく労働者の「働き方・働かせ方」が、労働者のいのちと健康に決定的な影響を与えており、それが労災・職業病の発生に直結しているというのが現実です。脳・心臓疾患、精神障害の労災認定基準は、本来「労働者における、労働を通じた脳・心臓疾患、精神障害の発生を正確にとらえ、認定する基準」でなければなりません、現行基準はあまりにも厳しすぎる認定基準であり、その改善は急務です。

また、職場における労働者の安全と健康を確保するのは事業者の責務であり（労働安全衛生法3条）、使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働できるよう、必要な配慮をしなければならない（労働契約法5条）のであって、労働者を指揮命令し、労働者の労働時間や勤務の態様などを把握すべきは企業の側です。労災補償を求める被災者・労働者の側に過大な立証責任を負わせてはならないのは自明の理ではないでしょうか。

三 脳・心臓疾患の労災認定基準改定要求

- 1 脳・心臓疾患の労災認定時間労働時間数を「65時間超」とすること。また、時間外労働時間数が「45時間超」の場合は、後述する2～5項なども合わせて総合的に評価し、積極的な労災認定を行うこと。
 - ・ 専門検討会報告書及び過労死等調査研究センターが紹介している医学研究報告・医学的知見に照らせば、週労働時間が55時間程度、つまり1日3時間程度の時間外労働は脳・心臓疾患の発生の関連性が強いとされている、月に換算すると65時間であり、65時間を超える時間外労働が認められる場合は労災認定すべきである。
 - ・ また、労働基準法における労働時間の原則は「1週間に40時間以内、1日8時間以内」である。「働き方改革」関連法によって、時間外労働の上限規制「月45時間、年360時間」が導入され、「臨時的な特別な事情がなければ限度時間（月45時間、年360時間）を超えることはできない」とされ、この場合でも「限度時間にできる限り近づける」よう努めなければならないとされている（36協定指針）。現行認定基準でも「月45時間を超えて長くなるほど、発症との関連性が強まる」とされている以上、月45時間を超える時間外労働は、時間外労働時間数以外の諸要因も総合的に評価をおこない、積極的な労災認定をおこなうべきである。
- 2 積極的な労働時間の認定をおこなうこと。
 - ・ 休憩時間は厳密に調査すること（ほんとうに所定の休憩時間を取得していたのかどうか）。
 - ・ サービス残業や持ち帰り残業もきちんとカウントすること。厚生労働省の「労働時間の適正な把握のためのガイドライン」が労働時間としている、制服の着替えなどの仕事の準備行為や清掃などの業務の後始末の時間、手待ち時間、業務研修や教育訓練、

業務に必要な学習時間などは当然労働時間にカウントすること。

- ・ダブルワーク・トリプルワークはしっかり通算すること。

3 労働時間以外の負荷要因をもっと積極的に評価すること。

① 勤務形態等

- ・不規則な勤務、拘束時間の長い勤務、出張の多い業務、交代制勤務・深夜勤務、単身赴任、長い通勤時間などは、労働者に大きな負担・負荷を強いるものであり、労災認定にあたり積極的に評価すべきである。

② 作業環境

- ・温度環境、騒音、時差なども、労働者に負担・負荷をかけるものであり、労災認定に当たり積極的に評価すべきである。

③ 精神的緊張

- ・日常的に精神的緊張を伴う業務、精神的緊張をもたらした出来事なども、労働者に負担・負荷をかけるものであり、労災認定に当たり積極的に評価すべきである。

④ ハラスメント

- ・パワハラ、セクハラ、暴行・暴言、顧客からのハラスメントは、労働者に大きな負担・負荷をかけるものであり、労災認定に当たり積極的に評価すべきである。

4 労働者の多様性を考慮すること。

- ・過重性の評価にあたっては、健康な労働者を想定するのではなく、性差、基礎疾患や障害の有無、年齢（高齢）、経験（新人）、家庭的責任（育児、介護）など、その労働者の属性を十分に配慮して判断すること。

5 特に、障害者に対しては、障害者の障害の特性を十分考慮し、それを基本にして労災認定を行うこと。

四 精神障害の労災認定基準改定要求

1 パワハラやセクハラなどのハラスメントの評価を適切に行うこと。

- ・パワハラ・セクハラなどのハラスメントは、労働者の人格や人間性を否定する、基本的人権や人間としての尊厳を侵害する重大な行為であり、職業生活の継続にも関わる労働者の精神に深刻な影響を与える行為であり、いじめや嫌がらせの過小評価は絶対に許されない。
- ・ハラスメントに対する法的規制の国内外の動向も注視し、きちんと評価すること。

2 時間外労働時間数については、脳・心臓疾患の労災認定基準と同一とし、「月65時間越」とすること。また、脳・心臓疾患で要請した1～5項についても、精神障害についても同様に考慮して認定を行うこと。

- ・現行の①.「特別な出来事」としての「極度の長時間労働」（発病直前の1カ月でおおむね160時間以上の時間外労働もしくは発病直前の3週間でおおむね120時間以上の時間外労働）、②.「出来事」としての長時間労働（発病直前の2カ月間連続して1月当たりおおむね120時間以上の時間外労働もしくは発病直前の3カ月間連続して1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働）、③. 他の出来事と関連した長時間労働（新たな業務に就いて、その後月100時間程度の時間外労働）はあまりにも

非科学的な労働時間数である。

- 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」を労災認定要件から削除すること。
- 4 「慢性及び急性の心理的負荷」と相当因果関係の認められる精神障害の発症・悪化と自殺を労災補償の対象とし、心理的負荷の強度は同種労働者の中でそのストレスの耐性が最も脆弱である者（＝被災労働者のストレスの耐性が同種労働者のストレス耐性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない者）を基準として判断すること。
- 5 自殺の場合（自殺未遂を含む）には、原則として自殺行為時までには精神障害が発病していたと推定すること。
- 6 交替制勤務、深夜勤務、不規則勤務における肉体的・精神的負荷の過重性を正當に評価すること。
- 7 出来事が複数ある場合の全体評価を適切に行うこと。
- 8 発病の6カ月より前の出来事も評価すること。
- 9 精神障害の増悪の業務起因性を適切に評価すること。
- 10 精神障害の増悪後の自殺も労災となることを明確にすること。

五 その他の労災認定に関わる要求

- 1 労災認定を担当する労災担当事務官を大幅に増員し、労災認定業務が適切かつ迅速に行われるようにすること。労働基準監督官や厚生労働技官も大幅に増員し、労災の認定と予防の一体的とりくみをおこない、労災の発生を減少させること。
- 2 労基署の調査を改善し、原因追求を正確におこなうこと。被災者やその遺族からの聴取をきちんと行うこと。労災保険審査官は労基署の決定を根本から見直して判断すること。審査にあたって労災保険参与の意見を尊重する、参与の意見を公開するなど、労災保険参与のあり方を再検討すること。
- 3 労災認定した職場について、労働環境が改善され、再発防止につながるよう指導を行うこと。
- 4 ダブルワーク・トリプルワークの場合の休業補償は複数の事業所の賃金を合算すること。
- 5 事業者に対し、管理監督者や裁量労働で働く労働者も含めたすべての労働者の労働時間の把握と管理を正確に行うよう指導を強めること。

（以上）

2018 年 心理的負荷による精神障害の認定基準改定意見書

過重な心理的負荷のある労働により、精神障害を発病したり、さらに精神障害のために自殺し、被災労働者と遺族の生活が破壊される等の深刻な被害が生じる事態が続いている。

1999 年 9 月 14 日に制定された「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」(基発第 544 号。以下、「判断指針」という。)は、それ以前の原則業務外との取扱いが転換され、相当数の事案が労災認定されるようになった。

しかし、この判断指針は不十分なものであり、当弁護士は、2004 年 11 月 22 日付、2009 年 11 月 18 日付、2011 年 6 月 6 日付で意見書を提出している。

貴省は、2010 年 10 月 15 日、「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」(以下、「専門検討会」という。)を立ち上げ、2011 年 12 月 26 日に「心理的負荷による精神障害の認定基準」(基発 1226 第 1 号。以下、「認定基準」という。)を制定しているが、この認定基準制定の目的は精神障害の労災認定の迅速化・効率化にあり、判断指針の問題点の多くは残ったままである。

過労を原因として精神障害を発病したり、その後に自ら命を絶ったりする労働者の数は、労災と認定された件数に比べてもはるかに多いのが実情であると考えられる。労災認定がなされた数は、本当に氷山の一角に過ぎない。本来、労災と認定されるべきであるのに、労災保険給付の請求を認められなかったり、請求自体を諦めたりした被災労働者、遺族がいる。

そこで、私たちは、従前貴省に提出した意見書を再度検討し、今日の深刻な精神障害と自殺の問題に適切に対応し、適正に労災補償を実施するため、認定基準を以下のとおり改定するよう意見を述べる。

なお、今回の意見は、直ちに指摘しておくべき改定の箇所について指摘するものであり、今回触れていない部分が十分であるという意見ではないことに留意されたい。

改定意見の要旨は、次の通りである。

- ① 「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」を要件から削除するべきである
- ② 「慢性及び急性の心理的負荷」と相当因果関係の認められる精神障害の発病・悪化と自殺を労災補償の対象とし、心理的負荷の強度は同種労働者の中でそのストレスの耐性が最も脆弱である者（被災労働者のストレスの耐性が同種労働者のストレス耐性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない者）を基準として判断すべきである
- ③ 自殺が行われた場合には、原則として自殺行為時まで精神障害の発病を推定するべきである
- ④ 交替制勤務、深夜勤務、不規則勤務による心理的負荷を重視するべきである
- ⑤ いわゆるパワーハラスメントに該当するような出来事があった場合の心理的負荷を適切に評価すべきである
- ⑥ 出来事が複数ある場合の全体評価を適切に行うべきである
- ⑦ 時間外労働時間数の評価を改めるべきである

- ⑧ 発病の6か月より前の出来事も評価すべきである
- ⑨ 精神障害の悪化の業務起因性を適切に認めるべきである
- ⑩ 精神障害の悪化後の自殺が労災となることを明確にすべきである

第1 「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」を要件から削除すべきであること

〈改定意見の趣旨〉

貴省は、認定基準「第2 認定要件」「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」を削除し、本文を「次の1、2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。」とされたい。

また、「第6 専門家意見と認定要件の判断」のうち「2 ④ 署長が認定した事実関係を別表1に当てはめた場合に、明確に「強」に該当するが、業務以外の心理的負荷又は個体側要因が認められる事案（下記3 ③に該当する事案を除く。）」を削除されたい。

さらに、「第6 専門家意見と認定要件の判断」のうち「3 ③ 署長が認定した事実関係を別表1に当てはめた場合に、明確に「強」に該当するが、顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因が認められる事案」を削除されたい。

〈改定意見の理由〉

認定基準は、

「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。」
- としている。

これは、判断指針の際の認定要件を踏襲したものである。判断指針が策定された当時は、精神障害は、労働基準法施行規則別表第1の2（以下「別表第1の2」という。）の9号「その他業務に起因することの明らかな疾病」の包括救済規定に含まれる疾病として取り扱っていた。その後別表1の2は改正され、精神障害は、別表第1の2の9号に「人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付随する疾病」とされ、具体的列挙疾病となっている。

行政機関は、具体的列挙疾病について「その他業務に起因することの明らかな疾病」の取扱と異なり、「有害因子の暴露を受ける業務とこれに起因して生ずる疾病との間に、一般的に医学的な因果関係が確立されているものである。したがって、このような疾病で、次の一定の要件が満たされているものは、それが業務以外の原因によって生じたものであるとの立証がなされない限り、業務に起因して生じたものとみなさ

れる」(業務災害及び通勤災害認定の理論と実際 上巻 改訂4版149頁から150頁)と解している。つまり、被災労働者側が当該疾病発病の原因と認めるに足りる有害業務に従事していたこと及び当該疾病を発病していることを立証すれば、業務に起因しないことの立証がない限り「業務上」の疾病と取り扱うこととしてきたのである。

「心理的負荷による精神の障害」が別表第1の2の9号に定める具体的列挙疾病とされていることからすれば、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。」を認定要件として医学的専門的に判断しなければならないとすることは適切ではない。

なお、認定基準についての専門検討会でも、「業務による強い心理的負荷」が認められる場合、さらに「業務以外の心理的負荷」や「個体側要因」を判断しなくとも、業務との相当因果関係の存在は肯定できるのではないか、という論点が掲げられ、検討された。これを是認する意見も出されていた。第2回専門検討会の資料中には「平成21年度の決定件数852件のうち、業務による心理的負荷が「強」と判断されたものは234件であって、このうち『業務以外の心理的負荷』及び『個体側要因』により当該精神障害を発病したとして業務外とされたものはない」と報告されている。「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。」の要件は、理論上も、実際上も必要がない。

よって、貴省が、認定基準「第2 認定要件」から「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」の要件を廃止し、認定要件から削除することを求める。

「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」を医学的に判断する必要もないから、「業務以外の心理的負荷又は個体側要因が認められる事案」について、専門医に意見を求める必要もない。また、「署長が認定した事実関係を別表1に当てはめた場合に、明確に「強」に該当するが、顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因が認められる事案」について専門部会での協議も不要である。これらの記載も削除するべきである。

第2 「慢性及び急性の心理的負荷」と相当因果関係の認められる精神障害の発病・悪化と自殺を労災補償の対象とし、具体的な同種労働者を基準とすべきであること (改定意見の趣旨)

貴省は、下記のとおり、認定基準「第3 認定要件に関する基本的な考え方」について、以下の通り改定すべきである。

記

精神障害は、今日現在、医学上、単一の病因ではなく、素因、環境因(身体因、心因)の複数の病因が関与しており、環境からくる心理的負荷と個体側の反応性、脆弱性の相関関係で精神破綻が生じて発病するとされている(「ストレス-脆弱性」理論)。そして、この環境からくる心理的負荷には、患者がその人生でたまにしか遭遇しない事件的出来事による急性の心理的負荷よりも、むしろ日常生活において長期間に生ずる混乱や落ち込みのディリー・ハッスルズ(日常的煩わしさ)と言われている持続的な慢性の心理的負荷が精神障害の発病・悪化の原因として作用しているとされている。

本認定基準は、この精神障害の発病機序を前提にして、被災労働者の精神障害発病・悪化前に従事していた業務による「慢性及び急性の心理的負荷」と同人に発病・悪化した精神障害及びその精神障害による自殺との間に相当因果関係が認められれば、「業務上」の疾病及び「業務上」の死亡と取り扱うものである。

ところで、この「業務上」外の判断においては、慢性及び急性の心理的負荷の強度が、被災労働者の精神障害を発病・悪化させ得る程度の心理的負荷と認められるかどうかの判断が重要である。この判断につき、本認定基準は、被災労働者とその遺族の人間に値する生活を充たす最低限度の法定補償を迅速、公平に行うとの労災補償制度の目的に照らし、同種労働者を基準に、被災労働者が、精神障害の発病・悪化の前に精神障害の発病・悪化となり得る慢性及び急性の心理的負荷の認められる業務に従事していたか否かを判断するものとする。

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であり、同種労働者の中でそのストレスの耐性が最も脆弱である者（被災労働者のストレスの耐性が同種労働者のストレス耐性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない者）をいう。新人、精神障害を発病している者等で業務の軽減措置を受けながら業務を遂行できる者等も被災労働者のストレスの耐性が同種労働者のストレス耐性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない者であるから「同種労働者」に含まれる。

また、貴省は、認定基準「第8 その他」に「4 慢性ストレス 慢性ストレスが心理的負荷を強めることに留意する。」と付加する改定をすべきである。

（改定意見の理由）

1 認定基準の問題点

判断指針制定に先だって設置された労働省の「精神障害等の労災認定に係る専門検討会」は、1999年7月29日付報告書を発表し、その「検討概要」において、職場における心理的負荷として、「ある出来事が起きたことが明確に認識される事実に係る」「急性ストレス」のみならず、「長時間労働、長く続く多忙、単調な孤独な繰り返し作業、単身赴任、交替勤務などのように持続的であり、継続される状況から生じる」「慢性ストレス」が存在していることを認め、業務による事件的出来事（ライフイベント）による「急性ストレス」の他に、「慢性ストレス」が精神障害発病の原因（環境からくるストレス）となることを認めながら、「検討結果」においては、精神障害の発病原因としては、事件的出来事（ライフイベント）による急性の心理的負荷だけを取り上げ、「慢性の心理的負荷」を取り上げなかった。その後、認定基準制定時にもこの点の変更は基本的になかった。

その結果、認定基準では、発病前6か月間に、業務による心理的負荷評価表（以下「別表1」という。）を指標として業務による心理的負荷が総合評価で「強」と評価されない限り、「業務上」とは認定されないとされている。

また、認定基準は、その「基本的考え方」において、「強い心理的負荷とは、精神障害の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。」とし、判断要件として、「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」を必要とした。

しかし、認定基準によれば、発病前6か月の期間に別表1の総合評価で「強」と認定されなければ、「業務以外の心理的負荷や個体側要因に特に問題がみられないときでも業務外となり、それは『ストレス-脆弱性』理論によって形に現れない脆弱性という個体要因が本当の原因であると理解されることとなってしまうが、これは、根本的に問題である。

2 慢性ストレスの評価

今日、医学上、精神障害は、素因、環境因(身体因、心因)の複数の病因が関与して発病しており、環境からの心理的負荷と個体側の反応性、脆弱性との相関関係で精神破綻が生じて発病する(「ストレス-脆弱性」理論)と理解されているが、精神障害の発病原因となる「環境からくるストレス」には、その人生でたまにしか遭遇しない事件的出来事(ライフイベント)による急性の心理的負荷よりも、むしろ日常生活において生ずる混乱や落ち込みの長期間の日常的煩わしさ(ディリー・ハッスルズ)である持続的な「慢性の心理的負荷」が精神障害の発病・悪化に作用しているとされているのである。

そして、判断指針制定時の精神障害等の労災認定に係る専門検討会座長の原田憲一(東京大学教授(以下、「原田医師」という。))自身、判断指針制定後、「ライフイベント(急性ストレス)より持続的、日常的なストレス(慢性ストレス)の方が精神的健康にはるかに害があることは、Bleuler, E.を挙げるまでもなく精神医学の常識である」と指摘し(「精神に関わる労災認定の考え方と実際上の問題点」精神科治療学22(1);69-75、2007)、また、「職業関連の心理的ストレスとして検討会が取り上げた出来事は急性、1回性のストレスが多い。Bleulerがその精神医学教科書の中で強調しているように、精神発達に悪影響を与えるのは1回性の出来事よりも持続的な慢性の感情緊張である。慢性・持続性の日常的なストレスの方がしばしば精神健康に有害であることは、Lazarusや夏目(夏目誠「ストレス強度と対応」産業精神保健2000;8:17-23)が指摘している」と述べ、「慢性・持続性ストレス」は「今後に残されている問題」とであるとしているところである(原田憲一「精神障害の労災認定」産業精神保健8(4):275-279:2000)。

また、[豊田労基署長(トヨタ自動車)事件・名古屋高判平15.7.4]、[九州カネライト事件・福岡高判平19.5.7]、[名古屋南労基署長(中部電力)事件・名古屋高判平19.10.31]など多くの裁判例は、出来事に伴う変化の場面で慢性ストレスを評価しているのではなく、出来事発生以前から発生後、さらには精神障害発病後に至るまで、あらゆる段階において慢性ストレスを評価しているものである。

とすれば、認定基準が出来事に伴う変化の場面で慢性ストレスを評価しているとしても、そうであるからといって、認定基準の欠陥を修補するものではない。

したがって、精神障害の発病原因として、「急性の心理的負荷」だけを発病原因と認め、この発病前に従事していた業務により遭遇した「急性の心理的負荷」と相当因果関係のある精神障害の発病及びその精神障害による自殺についてのみ「業務上」の疾病及び「業務上」の死亡と取り扱うとし、労働者が日常の労働生活により「慢性の心理的負荷」と相当因果関係のある精神障害の発病・悪化を「業務上」の疾病と認めない認定基準は、今日の精神医学の常識に反しており、認定基準のこの「基本的考え方」を改定し、前記

精神障害発病の機序を前提とし、被災労働者が精神障害発病・悪化の原因となる業務による「慢性及び急性の心理的負荷」と被災労働者の当該精神障害の発病・悪化との間には相当因果関係が認められれば、「業務上」の疾病と取り扱うことを明確に定めるのが相当というべきである。

3 過重負荷評価基準

〔豊田労基署長（トヨタ自動車）事件・名古屋地判平 13.6.18〕は、『精神疾患を発症させる一定以上の危険性』について、誰を基準として判断するか』の問題について「同種労働者(職種、職場における地位や年齢、経験等が類似する者で、業務の軽減措置を受けることなく日常業務を遂行できる健康状態にある者)の中でその性格傾向が最も脆弱である者(ただし、同種労働者の性格傾向の多様さとして通常想定される範囲内の者)」とし、「同種労働者の中でその性格傾向が最も脆弱である者を基準とするということは、被災労働者の性格傾向が同種労働者の性格傾向の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない限り、当該被災労働者を基準と」するのが相当とした。

控訴審において精神障害等の労災認定に係る専門検討会の座長の原田医師の証人調べがなされた。原田憲一医師は、控訴審の陳述書で、『通常想定される範囲内』という幅の中で、その中のもっとも脆弱な者も含めての基準である点では、判決の考え方と私たちの考え方は全く一致しています。したがって、判決が上記の文に続けて『専門検討会報告書及び判断指針の見解は採用することができない』と述べているのは、理解できません。』と記載した。法廷でも、名古屋地裁判決について「私たちも全く同じ考えでありまして、通常想定される範囲の人たちを含めて、平均的、一般的な基準と考えています。」などと証言をしている。そのような審理の結果、〔豊田労基署長（トヨタ自動車）事件・名古屋高判平 15.7.4〕においては「専門検討会報告書を取りまとめた原田憲一医師の当審における供述及び陳述書（証拠略）によれば、通常想定される範囲の同種労働者の中で最も脆弱な者を基準とする考え方は、専門検討会や判断指針と共通するものであると認められる」と判示した。さらに、「控訴人(豊田労基署長)の主張する平均人基準説も、平均人としてどのような者を想定しているのかが必ずしも明らかではなく、平均という言葉が全体の2分の1程度の水準を意味するものと理解することも可能ではあるが、判断指針と同程度の水準を想定しているのであれば、上記(1)の見解(地裁判決)と大差はないものと考えられる」と判示し、実質的に原審名古屋地裁判決が判示した基準を是認した。

〔八女労基署長（九州カネライト）事件・福岡高判平成 19.5.7〕は、「原田意見書が『通常想定される範囲の同種労働者の中で脆弱なものを含んでの基準』が正確である旨を指摘するとおり、平均的労働者の範囲にも幅があり、当該労働者の個体要因も多様で、その脆弱性も雇用関係のもとで築かれる場合もあるから、相対的な比較によりその軽重あるいは因果関係の存在が判断されるのが相当な場合もあるというべきである。」と判示した。

同旨の裁判例として、〔名古屋南労基署長(中部電力) 事件・名古屋地判平 18.5.17〕、〔国・江戸川労基署長（四国化工機工業）事件・高松地判判決平 21.2.9〕、〔国・名古屋西労働基準監督署長（ジェイフォン）事件・名古屋地判平 23.12.14〕、〔地公災基金静岡県支部長（磐田市立J小学校）事件・東京高判平 24.7.19、静岡地判平 23.12.15〕、〔国・半田

労基署長（医療法人B会D病院）事件・名古屋地判平 29.3.16〕等がある。

専門検討会の第1回（2010年10月15日）において、織委員は、上記、豊田労基署長（トヨタ自動車）事件について次のように発言した。「トヨタ事件の判例で、地裁で勝って、高裁でも結論は変わらなかったときに、平成11年のときに座長を務められた原田医師が証人に立たれたときに、平均人というのが特定の固定されたところを示すわけではなくて、必ずしも健康ではない、何らかの脆弱性を持っている人も含むのだというお話がありました。平成11年の議論のときにも、脆弱性理論というのはもともとそういう幅がある、要するに同種労働者の中で脆弱性がありつつも、何らかの軽減措置を受けずに通常どおり勤務している人を含むということで、言葉の違いはあると思うのですが、それが判例の主流ですし、平成11年のときの議論もそういう話だったのではないかと思います。」これに対して岡崎座長は「そういうふうに対応しております。事務局のほうもよろしいですね。繰り返しますが、2点ほど確認をさせていただきまして、精神疾患、精神障害の成因・原因についての本日の議題については終わらせていただきます。」とまとめている。専門検討会は、豊田労基署長（トヨタ自動車）事件を前提に認定基準を考えていることになる。

認定基準発出後の裁判例として、上記〔国・半田労基署長（医療法人B会D病院）事件・名古屋地判平成 29.3.16〕は、「ここでいう通常の勤務に就くことが期待されている者とは、完全な健常者のみならず、一定の素因や脆弱性を抱えながらも勤務の軽減を要せず通常の勤務に就き得る者、いわば平均的労働者の最下限の者も含むと解するのが相当である。」と判示している。

認定基準の認定要件に関する基本的な考え方にも同種労働者の中でその性格傾向が最も脆弱である者であるという趣旨を明確に記載するとともに、別表1の解釈、運用を同種労働者の中でその性格傾向が最も脆弱である者を基準とする運用であることを明確にするべきである。

ところで、重い心臓機能障害（身体障害者等級3級）を有する被災労働者が、身体障害者であることを前提に採用されていた事案について、「労働に従事する労働者は必ずしも平均的な労働能力を有しているわけではなく、身体に障害を抱えている労働者もいるわけであるから、仮に、被控訴人の主張が、身体障害者である労働者が遭遇する災害についての業務起因性の判断の基準においても、常に平均的労働者が基準となるというものであれば、その主張は相当とはいえない。このことは、憲法27条1項が『すべて国民は勤労の権利を有し、義務を負ふ。』と定め、国が身体障害者雇用促進法等により身体障害者の就労を積極的に援助し、企業もその協力を求められている時代にあつては一層明らかというべきである。したがって、少なくとも、身体障害者であることを前提として業務に従事させた場合に、その障害とされている基礎疾患が悪化して災害が発生した場合には、その業務起因性の判断基準は、当該労働者が基準となるというべきである。何故なら、もしそうでないとすれば、そのような障害者は最初から労災保険の適用から除外されたと同じことになるからである。」と判示しているが、心臓機能障害を有した同種労働者を想定し、当該被災労働者を基準にして過重負荷を評価していると理解できる。

精神障害に関しても、新人、精神障害を発病している者等で業務の軽減措置を受けながら業務を遂行できる健康状態の者等も「被災労働者の性格傾向が同種労働者の性格傾

向の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない者」であるから「同種労働者の中でその性格傾向が最も脆弱である者」であり、「同種労働者」に含まれる。

なお、「性格傾向」という言葉については、「ストレス耐性」という方が適切であるので、改定に当たっては「ストレス耐性」とするべきである。

第3 自殺が行われた場合には、原則として自殺行為時までに精神障害の発病を推定するべきである

〈改定意見の趣旨〉

貴省は、下記のとおり、認定基準第4の1の「発病の有無等の判断」の末尾に下記の内容を付け加える改定すべきである。

記

自殺が行われた場合には、原則として自殺行為時までに精神障害を発病したものと推定し、故意によるものが認められるべき特段の事情が具体的に客観的に存在する場合のみ例外的に精神障害を発病しなかったものとする。

〈改定意見の理由〉

1 認定基準における精神障害の発病の有無等の判断（認定基準と運用の問題点）

(1) 精神障害の判断等

認定基準は、精神障害の治療歴のない事案に関し、下記のとおり定めている。

記

「精神障害の治療歴のない事案については、主治医意見や診療録等が得られず発病の有無の判断も困難となるが、この場合にはうつ病エピソードのように症状に周囲が気づきにくい精神障害もあることに留意しつつ関係者からの聴取内容等を医学的に慎重に検討し、診断ガイドラインに示されている診断基準を満たす事実が認められる場合又は種々の状況から診断基準を満たすと医学的に推定される場合には、当該疾患名の精神障害が発病したものととして取り扱う。」

判断指針も、下記のとおり、精神障害発病の判断の方法を定めていた。

記

「精神障害の発病の有無、発病時期及び疾患名の判断に当たっては、ICD-10 作成の専門家チームによる「臨床記述と診断ガイドライン」（以下「ICD-10 診断ガイドライン」という。）に基づき、治療経過等の関係資料、家族、友人、職場の上司、同僚、部下等（以下「関係者」という。）からの聴取内容、産業医の意見、業務の実態を示す資料、その他の情報から得られた事実関係により行う。

なお、精神障害の治療歴の無い事案については、関係者からの聴取内容等を偏りなく検討し、ICD-10 診断ガイドラインに示されている診断基準を満たす事実が認められる場合、あるいはその事実が十分に確認できなくても種々の状況から診断項目に該当すると合理的に推定される場合には、当該疾患名の精神障害が発病したものととして取り扱う。」

(2) 行政判断における認定基準や ICD-10 診断ガイドラインを無視した判断が頻繁に行われている実態

ところが、業務上外の判断を行う労基署などの行政における判断においては、認定基

準を無視して、「明らかな精神症状の出現や精神障害の発病を確認出来るものは認められず、よって、精神障害を発病したものとは認められない」などとして、認定基準も ICD-10 診断ガイドラインも要件としていない「明らかな精神症状の出現」といった過重な要件を付加したり、「会社関係者の聴取結果からは、労働者の精神障害の発病をうかがわせるような、または推定されるような労働者の変化や異常な行動の病状は認められない」などとして「周囲が気づきにくい精神障害もあることに留意しつつ」という精神障害の特質を無視し、会社関係者が気付かなかったことを理由に精神障害の発病を否定したりするといった誤った判断が行われ、その判断（精神障害発病の否定）が取り消されている。

〔山田製作所事件・熊本地判平 19.1.22〕は、過労自殺についての損害賠償請求事案であるが、被告の会社は、自殺した被災者には精神疾患に至るような徴候や変化を予見する状況などを見ていなかったとして予見可能性を争った。同判決は、これらの徴候や変化が外見的に明らかでなかった理由につき、被災労働者は「疲労感を感じながらも理性的な行動を保ち、外見上問題のない勤務態度を取るため自己統制のための非常な努力をしていたものと推測できる」と判示している。

(3) 一見うつ病などとそぐわない行動・言動はうつ病等の精神障害発病と矛盾しない

発病なしとする誤った行政判断の傾向として、会社や会社関係者による変わりなく勤務をしていた、元気にしていた、遊びに行っていた、宴会で楽しくやっていたなどの事情を過度に重視する傾向にあると思われる。

しかし、例えばうつ病の症状は日内変動（1 日という短い間にも症状は変動する）もあれば、また時期によって症状の浮き沈みがあることは常識であり、また、軽躁状態が先行するうつ病や不安焦燥感が特徴となるうつ病もあり、一見活動的だからといってうつ病などの発病と矛盾するものではなく、逆に発病の根拠となることもある。

〔電通過労自殺損害賠償請求事件・最高判平 12.3.24〕は、平成 3 年 7 月ごろに発病としているが、被災労働者は同年 8 月 3 日から 8 月 5 日に女性の友人と泊りがけで八丈島へダイビングをしに出かけている。

また、上記山田製作所事件熊本地裁判決は、平成 14 年 4 月中旬以降にはうつ病罹患と判断しているが、被災労働者は 4 月 27 日には新入社員歓迎会、4 月 29 日には結婚式、4 月 30 日には職場仲間と阿蘇山へオートバイのツーリングをしているし、自殺に近接した時期に芦北の海に遊びに行き、母の日のプレゼントを渡している。

さらに、〔メディスコーポレーション事件・前橋地判平 22.10.29、東京高判平 23.10.18〕においても、被災労働者は自殺の直前まで変わりなく勤務を継続しつづけていたうえ、被災労働者の部下は外見上の変化や、健康上についておかしいと感じることはなく、被災労働者が自殺の直前（5 日前）に飲みに行った際にも、被災労働者が陽気な様子で酒を飲んでおり、特に異変は見あたらなかったというエピソードがあった。

これら裁判例はいずれもかかる事実関係があってもうつ病などの発病を否定することなく肯定している。

(4) 自殺が行われても ICD-10 診断ガイドラインの形式適用による発病なしとする弊害（あくまで ICD-10 診断ガイドラインは単なるガイドラインに過ぎない）

ICD-10 診断ガイドラインは、臨床精神科医が患者を問診等によって診察するにあつ

て、症候論的に診断名を特定するために定められた診断基準である。患者からその症状についての診断に必要な情報が得られることを前提としており、その判断は医学的判断である。

法的判断をなすにあたっては、とりわけ本人が死亡し、本人から症状を問診等によって確認することができない自殺事案の判断にあたっては、医学的な判断のみに依拠することなく、発病についての ICD-10 診断ガイドラインを充足する症状が全て確認されなかったとしても、被災労働者の症状に加えて、本件自殺前の心理的負荷の程度、並びに自殺の背景に精神障害が存在する蓋然性等を総合的に判断したうえ、通常人の判断において発病したとの高度の蓋然性があると判断するに足りる事情が認められれば、精神障害発病が認められるものである。

ICD-10 診断ガイドライン自身が「ガイドラインにある必要条件が明らかに満たされたとき、その診断は『確定的』なものとみなされる。必要事項が一部しか満たされないとしても、おおよその目的のために診断名を記録することは有用である」（序論 2 頁）として、幅のあるガイドラインであるという前提になっている。ところが、ICD-10 診断ガイドラインに該当しないことをもって精神障害発病を否定するといった誤った運用が労災認定実務で散見される。

例えばうつ病の場合、ICD-10 の診断ガイドライン自体が「F32. 8 他のうつ病エピソード」において、「うつ病エピソードの記述に適合しないが、全般的な診断的印象からその本質において抑うつ的と示唆されるエピソードはここに含めるべき」などとして「〈含〉非定型うつ病 特定不能の「仮面」うつ病の単一エピソード」とあったり、F32.9 うつ病エピソード、特定不能のもの 含む 特定不能のうつ病」（ICD-10 精神および行動の障害臨床記述と診断ガイドライン 133～134 頁）とあるのは典型的なうつ病の症状が認められなくても、全体的な臨床的印象からうつ病となり得ることがあることを当然の前提としている。

〔国・大町労基署長（サンコー）事件・長野地判平 11.3.12〕は、「ICD-10 の提示する基準については、その項目がすべて揃わない限りうつ病と診断されないというものではなく、また、同基準においてうつ病診断をするにつき通常必要とされる 2 週間の経過観察については、患者が医師の診察を受けないまま死亡して経過観察が不能となった場合にまでこれを要求することは不合理であり、この要件を絶対視することは相当でない。」としている。

また、「症状の持続期間についての記述も、厳密な必要条件というよりはむしろ、一般的なガイドラインとして意図されたものである。したがって、ここの症状の持続期間が特定されているよりも多少長かったり短かったりしても、適切な診断を選ぶにあたっては、臨床医が各自の判断を用いるべきである」としている点も上記の趣旨と同様である。

気分障害の項においても、「この障害の分類について精神科医間の不一致は依然として続くであろう」として、ICD-10 診断ガイドライン自身がその限界をはっきり述べている（前掲 12 頁）。

ICD-10 診断ガイドラインでは、「臨床像には明らかな個人差があり、・・・演技的行動、気分の変化が隠されたりすることがある」（前掲 129 頁～130 頁）、「個人的、社会的、文化的な影響により、症状の重症度と社会的活動とは必ずしも並行しない」（前掲 131 頁）

とある。

また、軽症うつ病エピソード（F32.0）についての ICD-10 診断ガイドラインには、「通常、症状に悩まされて日常の仕事や社会的活動が続けるのにいくぶん困難を感じるが、完全に機能できなくなるまでのことはない。」とされている（131 頁）。

労災認定の実務において、被災労働者において自殺行為があるにもかかわらず（自殺事案に限らないが）、ICD-10 診断ガイドラインの趣旨や内容を踏まえないまま、ICD-10 診断ガイドラインの文言に当てはまらないとして（形式適用によって）、精神障害の発病がないとし、業務外決定を行うことがしばしばあるので、早急に是正されたい。

2 医学的知見など

自殺は自らの生命を自ら絶つという、通常の状態の下では起こり得ない出来事であり、自殺は精神障害を背景としてなされることについてはつぎのような医学的知見がある。以下の調査からして、自殺の背後には精神障害があることは高度な蓋然性をもって認められる事実であり、精神障害の発病なくしてなされる「覚悟の自殺」は稀有な事例・机上の空論と言っても過言でない。9 割を優に越え、調査研究中には自殺の背後に精神障害があることが 100%という割合を示したものもあるのであるから、少なくとも自殺した事実があれば原則として精神障害の発病を推定し、それを否定する具体的・客観的な証拠がある場合にのみその発病の推定が覆るとすべきである。

(1) 判断指針及び認定基準のもとになった専門検討会報告書

判断指針及び認定基準のもとになった精神障害等の労災認定に係る専門検討会報告書において「自殺者に占める精神障害者の比率に関する研究は 19 世紀後半から近年に至るまで、多くの報告がある。これらの報告を参考 4『自殺者に占める精神障害の比率及び自殺者の診断名分布の研究』に示すが、精神障害と自殺の関連性は高いといえる」としている。

同報告書は、参考 4 の「自殺者に占める精神障害の比率の資料一覧」によれば、自殺者のうち精神障害が認められる者の比率は、その多くの調査において 90%を超えており、100%、即ち自殺者の全員が何らかの精神障害を発病していたとする調査も少なくない。

(2) 平成 16 年度厚生労働省委託研究における黒木宣夫医師の論文「自殺に関して」

平成 16 年度の厚生労働省委託研究に基づく東邦大学佐倉病院精神科黒木宣夫医師の「自殺に関して」の論文は、近年の自殺者における精神障害罹患の割合についての表をあげている。これによっても、自殺者のほとんどは精神障害を発病していたことが明らかである。

なお、この表の 9) の WHO の調査は多国間の共同研究をまとめたもので権威のあるものである。この調査は 1 万 5629 件の自殺に関して心理的剖検を実施し、精神障害と自殺との関係について調査したものであるが、精神疾患の診断なしの者は僅か 2.0%にとどまっている。

この WHO の調査結果を解説した防衛医大の高橋祥友医師によれば、「その結果をまとめると、自殺に及ぶ前に大多数（9 割以上）の人々がなんらかの精神疾患に該当する状態であった」としている（前掲 68 頁）。

(3) 飛鳥井医師の論文「自殺の危険因子としての精神障害」

飛鳥井望医師の「自殺の危険因子としての精神障害」の論文によれば、都立墨東病院

救命救急センターの管轄診療圏である東京都東部4区内（墨田・江東・江戸川・葛飾区）における推計によれば、「自殺者に占める精神障害の割合は、抑うつ性障害圏 46%、精神病圏 26%、物質乱用性障害圏 18%と推計された。これらを合わせると 90%に上り、欧米におけるこれまでの心理学的剖検法による既遂者研究の結果と同程度の高い数値を示していた。したがって日本においても、自殺既遂者に占める精神障害の割合が高いことが推定された。」としている（439 頁）。

同論文の 430 頁には、欧米における自殺の既遂者中の精神障害の割合についての表が記載されているが、「精神障害なし」は極く少数となっている。

また、「十分に納得できる原因があり、いかなる精神障害も認められず、正常で理性的な判断力の下で決行された自殺は、いわゆる『合理的自殺』（rational suicide）と称されている。はたして実際の自殺者の中にこのような自殺が存在しているのか否かについてはいろいろと議論がなされている。今回の調査の範囲では、精神障害なしと診断された者にも人格形成上の問題が認められ、本来精神的に健康とはいいがたい者が多く、『合理的自殺』と考えてもよいような例は 1 例も認められなかった。」と述べている。

(4) 「躁うつ病の臨床と理論」（大熊輝男編・387 頁以下）

「実証的な経験からいえることは、ほとんどの場合自殺者は精神的に病的な状態におかれている」との Ringel, E. の指摘が肯定的に引用され、自殺における精神障害の占める比率が 100%、99%、97%等の研究者の資料が紹介されている（388 頁の表 99「自殺者に占める精神障害の比率の資料一覧」）。

(5) 「職場における自殺の予防と対応」厚生労働省 中央労働防止協会 労働者の自殺予防マニュアル作成検討委員会

厚生労働省も、自殺が起きる背景には、うつ病などの心の病が隠れていることが圧倒的に多いと指摘している（第 3 章冒頭部分）。

第 4 業務による心理的負荷の強度の判断について改めるべきこと

1 具体的な同種労働者を基準とすべきである

（改定意見の趣旨）

貴省は、下記のとおり、別表 1「業務による心理的負荷評価表」の「特別な出来事以外」（総合評価における共通事項）を改定すべきである。

記

「1 出来事後の状況の評価に共通の視点」の前に以下の項目を加えて、1 項を 2 項に、2 項を 3 項に繰り下げる。

「1 同種労働者

出来事が、同種労働者にとって強い心理的負荷となっているかどうかを検討する。

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であり、同種労働者の中でそのストレス耐性が最も脆弱である者（被災労働者のストレス耐性が同種労働者のストレス耐性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない者）をいう。新人や精神疾患を発病している者等で業務の軽減措置を受けながら業務を遂行できる健康状態の者等も同種労働者に含まれる。」

（改定意見の理由）

前述のとおり、専門検討会は、平均的労働者の最下限を基準にしている。そうであれば、認定基準の認定要件に関する基本的な考え方にも「被災者と同種労働者の中でその性格傾向が最も脆弱である者」であるという趣旨を明確に記載するとともに、別表1の解釈、運用も「同種労働者の中でその性格傾向が最も脆弱である者」を基準とする運用であることを明確にするべきである。そして、この同種労働者に、新人や精神障害を発病している者等で業務の軽減措置を受けながら業務を遂行できる健康状態の者等も考慮する必要がある。これまで、別表1はそのことを明確に考慮する内容となっていなかったから、これを明確にするために、別表1の（総合評価における共通事項）にこの内容を記載するべきである。

2 交替制勤務、深夜勤務、不規則勤務による心理的負荷を重視すること

〈改定意見の趣旨〉

貴省は、下記のとおり、認定基準別表1 具体的出来事項目について改定すべきである。

記

別表1 項目18の「勤務形態に変化があった」という具体例は、負荷の強度を「強」、少なくとも「中」にあたる例とするべきである。

また、「交替制勤務、深夜勤務が同様の形態で続いている場合」については、負荷強度として、別途類型を設け、平均的な心理的負荷の強度を「Ⅱ」とし、「交替制勤務、深夜勤務、不規則勤務が同様の形態で続いている場合」は、少なくとも「中」以上の評価の具体例とすべきである。

〈改定意見の理由〉

1 認定基準の問題点

認定基準の別表1 具体的出来事項目18の「勤務形態に変化があった」では、総合評価の視点として、「交替制勤務、深夜勤務等変化の程度、変化後の状況等」と記載したうえで、負荷の強度を「弱」とし、「強」となることはまれ」と解説している。上記以外には何ら、交替制勤務・深夜勤務による心理的負荷の規定がない。このような負荷の評価は、交替制勤務・深夜勤務に関する判例、医学的知見に反するものである。

2 裁判例

深夜勤務・交替制勤務の心理的負荷について、〔ニコソ外損害賠償請求事件・東京高判平21.7.28・一審被告側上告受理申立は不受理決定〕は、一審原告側から提出された医学的知見を引用したうえで、つぎのように判示した。

「交替制勤務が家庭・社会生活の阻害をもたらす危険があるほか、人間が本来持つ生理的なリズム〔概日リズム・サーカディアンリズム〕の乱れをもたらし、労働者の慢性疲労や健康低下を来すおそれが強いものであることが相当以前から知られていたことである上、深夜・交替制勤務と精神神経疾患との関係が示唆されたとする研究や慢性的な不眠症はうつ病のリスクファクターとなることを指摘する研究、交替制勤務に伴う睡眠障害や睡眠不足がうつ病の直接のリスクとなり得る可能性が高いことを示す研究も報告されており、また、交替制勤務が不眠症を引き起こし、その不眠症がうつ状態を引き起こすという考え方を提示する研究発表も存することが認められるところであり、これらの研究が妥当ではないことを示す証拠は見当たらない。」

3 医学的知見

医学的知見としては、次のようなものがあり、いずれも、交替制勤務・深夜勤務の心理的負荷が強いことを指摘している。

福島県立医科大学衛生学・予防医学講座金子信也らが発表した論文「工場労働者の精神状態に対する交替制勤務の影響」によれば、軽症うつ病発見のための自己記入式調査票を用いて工場労働者の精神状態に対する交替制勤務の影響を調査した結果、男性におけるうつ傾向得点は、交替制勤務に従事するグループの方が通常の昼間勤務に従事するグループよりも高く、技能職に関しては、2日連続の交替制勤務に従事する男性労働者のうつ傾向得点が通常の昼間勤務に従事する男性労働者のそれよりも高かったという。そして、この結果は、交替制勤務とうつとの程度との関係に関しては通常の昼間勤務に従事する労働者よりも交替制勤務に従事する労働者の方が重度のうつに苦しむ人が多いという報告と一致しており、様々なパターンの交替制勤務に従事する日本の男性労働者における不眠症及びうつ症状に関する調査によれば、交替制勤務自体が直接うつを引き起こすと解釈するよりは、むしろ、交替制勤務が直接引き起こすのは不眠症であり、そのような不眠症がうつ状態を引き起こしていると考えの方がより自然であるといえるとしている。

日本産業精神保健学会が平成16年3月にした平成15年度委託研究報告書「精神疾患発病と長時間残業との因果関係に関する研究」によれば、次のとおりである。

睡眠不足及び睡眠障害と精神疾患との関係についての文献調査と、日本の一般人口を対象に行った睡眠習慣と睡眠障害に関する疫学調査のデータ解析を行い、不眠、睡眠不足一般が心身の不調に及ぼす影響を検討したところ、慢性的な不眠症はうつ病のリスクファクターとなることが分かった。

また、労働条件などによる睡眠不足がうつ病のリスクファクターになるかについて、文献調査から直接的な因果関係を示すような研究結果は得られなかったが、交替勤務に従事した年数がうつ病発病の危険率を高めることは明らかになった。このメカニズムとして、交替勤務を続けることによる身体的・精神的なストレス、家族関係や社会的交流の問題、疲労による身体疾患の合併などが介在することが指摘されている。交替勤務における心身の問題の中で、睡眠障害及び睡眠不足が最も頻度が高く、かつ長期間においても順応しにくいものである。この点から、交替勤務に伴う睡眠障害や睡眠不足がうつ病の直接のリスクとなり得る可能性も高いことが考えられた。交替勤務では一般の人たちが眠る夜の時間帯に仕事に従事し、夜間の仕事を終え翌朝から昼にかけて睡眠を取らなければならない。夜勤後の日中の睡眠は中断されやすく、持続が悪い。夜勤後、昼間の睡眠が十分に取れないのは、体内時間が外界の明暗周期に同調しているため、体内時間の活動期（深部体温の高い時期）に睡眠を取ることになるからである。交替勤務性睡眠障害の本態は時差症候群と同様に、生物時計の発信する概日リズムと睡眠覚せいスケジュールの脱同調によるものである。昼夜の明暗周期及びこれと同調関係にある概日リズムに逆らって生活することになるためである。このため眠ろうとする時間に、十分な長さの睡眠を確保できなかつたり、睡眠の質的悪化が起こる。こうした1日の睡眠量の不足や睡眠の質的低下から、勤務中の強い眠気、作業能率や集中力の低下、頭重感などが生じる。これは勤務中のヒューマンエラーや事故に影響し、さらに、睡眠不足を取り

戻すために自由時間を睡眠に費やすことになり、生活の質を低下させる原因となる。交替勤務症候群になると、仕事をする時間帯に眠気が出現し注意力が低下するために作業能力も低下して、安全性にも影響が出る。このため余暇時間を睡眠不足を取り戻すために使わざるを得ないという場合が多い。これは社会的な問題、夫婦間にずれや家庭外での対人関係が狭まるなどを引き起こし得る。

これらの事情からは、(1)認定基準の別表1 具体的出来事項目18の「勤務形態に変化があった」については、平均的心理的負荷の強度は「Ⅲ」少なくとも「Ⅱ」とし、具体例においても心理的負荷の強度を「強」少なくとも「中」とするべきである。(2)また、交替制勤務、深夜勤務、不規則勤務が同様の形態で続いている場合には、別途項目を設け、平均的な心理的負荷の強度を「Ⅱ」とし、「交替制勤務、深夜勤務、不規則勤務が同様の形態で続いている場合」は、少なくとも「中」以上の評価の具体例とすべきである。

3 別表1 具体的出来事項目29「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」について

〈改定意見の趣旨〉

貴省は、別表1 具体的出来事項目29「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」における【解説】、及び心理的負荷の強度を「中」「強」と判断する具体例について、以下の通り改定すべきである。

記

(1) 【解説】

部下に対する上司の言動が業務指導の範囲を逸脱し、又は同僚等による嫌がらせ・いじめが、それぞれ右の程度に至らない場合について、その内容を、程度、経過と業務指導からの逸脱の程度により、「弱」又は「中」と評価

なお、以下の、①～③を満たす行為は、業務指導の範囲を逸脱し、かつ、嫌がらせ・いじめとして取り扱う。

- ① 「当該行為を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われること」を意味する「優越的な関係に基づいて(優位性を背景に行われること)」
- ② 「社会通念に照らし、当該行為が明らかに業務上の必要がない、又はその態様が相当でないこと」を意味する「業務の適正な範囲を超えて行われること」
- ③ 「当該行為を受けた者が身体的若しくは精神的に圧力を加えられ負担と感ずること、又は当該行為により当該行為を受けた者の職場環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること」を意味する「身体的若しくは精神的な苦痛を与えること又は就業環境を害すること」

(2) 「中」となる具体例について

治療を要さない程度の暴行を受けたものの継続していない

(3) 「強」となる具体例について

ア 部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、かつ、これが継続して行われた

イ 部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱するものの行為は継続してい

ない場合において、会社に対して相談しても適切な対応がなく改善されなかった、又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した、ないしは会社がかかる行為を把握していても適切な対応がなく改善がなされなかった

ウ 複数の同僚の言動が、嫌がらせ・いじめに該当し、かつ、これが継続して行われた

エ 複数の同僚の言動が、嫌がらせ・いじめに該当するものの行為は継続していない場合において、会社に対して相談しても適切な対応がなく改善されなかった、又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した、ないしは会社がかかる行為を把握していても適切な対応がなく改善がなされなかった

オ 治療を要するような暴行、治療を要さない程度の酷い暴行、又は治療を要さない暴行を複数回受けた

〈改定意見の理由〉

1 認定基準の問題点

別表1 具体的出来事は、項目29「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」において、どのような場合に業務指導の範囲を逸脱し、嫌がらせ・いじめと評価されるのか、何ら具体例を示していない。そのため、いわゆるパワーハラスメントに該当するような出来事が存在しても、労基署などの行政段階において、業務指導の範囲を逸脱しない、ないしは嫌がらせ・いじめには該当しないといった認定が散見される。そこで、「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」に従い、業務指導の範囲を逸脱する場合や、嫌がらせ・いじめに該当する場合の要素を例示すべきである。

また、出来事の「強」となる具体例は極めて厳格となっている。しかし、後に詳述するとおり、「いやがらせ、いじめ、又は暴行を受けた」というライフイベントのストレス強度は高く、上司や同僚の支援の不足は健康リスクを押し上げ、相性の悪い上司や同僚の下での業務の持続が慢性ストレスとしてうつ病等を誘発することは周知の事実となっている。とすれば、出来事の「強」となる具体例を極めて厳格に捉えるべきではない。

加えて、別表1 具体的出来事項目36「セクシュアルハラスメントを受けた」という具体的出来事との均衡を図るため、時間的な要件を「執拗」から「継続」とした上で、会社の対応や相談後の改善状況などを考慮すべきである。

2 業務指導の範囲を逸脱する指導等の具体的内容の例示

厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告書」は、職場のパワーハラスメントの行為類型を以下の6類型に分類した。

- i 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ii 精神的な攻撃（脅迫・暴言等）
- iii 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- iv 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）
- v 過小な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- vi 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

また、厚生労働省「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」は、上記 i から vi の行為類型を前提として、以下の①から③の要素を満たすものは、職場のパワーハラスメントに当たる行為として整理した。

- ① 優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)行われること
「当該行為を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われること」を意味する。
- ② 業務の適正な範囲を超えて行われること
「社会通念に照らし、当該行為が明らかに業務上の必要がない、又はその態様が相当でないこと」を意味する。
- ③ 身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること
「当該行為を受けた者が身体的若しくは精神的に圧力を加えられ負担と感ずること、又は当該行為により当該行為を受けた者の職場環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生ずること」を意味する

したがって、別表1の【解説】において、上司の部下に対する言動や同僚等の言動が上記①②③の要素を満たす場合、業務指導の範囲を逸脱し、かつ、嫌がらせ・いじめに該当することを明記すべきである。

3 「強」の具体例の内容を拡大すべき

以下の医学的知見等に基づけば、「いやがらせ、いじめ、又は暴行を受けた」という具体的出来事は、労働者に対して強いストレスを加えることが明らかであるから、「強」の具体例の内容を拡大すべきである。

ア ライフイベント研究

ストレスの構成要因は作用因子であるストレッサーとストレス反応、その反応を強くしたり弱くしたりする修飾要因からなるとされている。そして、個人が感じるストレスの程度は、ストレッサーとストレス反応から測定されることが多い。

ストレッサーからの測定法は、生活上の出来事尺度から測定する方法などがあり、以下のとおり、わが国でも複数実施されている。

すなわち、平成14年度厚生労働省委託研究「ストレス評価表の充実強化に関する研究」(以下、「平成14年度委託研究」という。)によると、「いやがらせ、いじめ、または暴行を受けた」というライフイベントは91項目のストレッサーの中で最もストレス強度が強かった。

平成18年度厚生労働省委託研究「精神障害を引き起こすストレス調査に関する研究」(以下、「平成18年度委託研究」という。)によると、「上司から強度の叱責を受けた」というライフイベントは37項目のストレッサーの中で2番目に強いストレス強度であり、「職場で嫌がらせ、いじめを受けた」というライフイベントは3番目に強いストレス強度であった。

さらに、平成23年度厚生労働省委託研究「ストレス評価に関する調査研究～健常者群における43項目、および新規20項目のストレス点数と発生頻度～」(以下、「平成23年

度委託研究」という。)によると、「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」というライフイベントは、63項目のストレスラーの中で最もストレス強度が強かった。

イ 慢性ストレスとしての側面

日本産業精神保健学会は、「「過労自殺」を巡る精神医学上の問題点に係る見解」において、「ストレスは一般に急性ストレスと慢性ストレスに分類される。すなわち、ストレスを時間軸で評価する場合、ある日突然に起こる出来事に伴って発生するストレスと、ある状況が持続することによって発生する慢性的なストレスとに分けることができる。慢性ストレスは、心的葛藤が持続的に続く状態で、たとえば…相性の悪い上司や同僚の下での業務の持続…などによる葛藤等があげられる。慢性ストレスは身体に対して多岐にわたり影響を及ぼし、胃潰瘍をはじめとする消化器系や循環器系、免疫系疾患など種々の身体疾患の誘因となることはよく知られている。また、神経、精神疾患においても、うつ病、身体表現性障害や不安障害、てんかん、統合失調症がストレスによって誘発ないしは悪化することも周知の事実となっている。」と述べている。

4 別表1 具体的出来事項目 36「セクシュアルハラスメントを受けた」との均衡

別表1 具体的出来事項目 36「セクシュアルハラスメントを受けた」は、「強」となる具体例として、「胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた場合」、「身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた場合」を例示している。とすれば、別表1 具体的出来事項目 29「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の「強」となる具体例においても、業務指導を逸脱した指導や、嫌がらせ・いじめが「執拗」に行われる必要はなく、単に「継続」していれば足りるというべきである。

また、別表1 具体的出来事項目 36「セクシュアルハラスメントを受けた」は、「強」となる具体例として、「胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した場合」、「身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、性的な発言が継続してなされ、かつ会社がセクシュアルハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった場合」を例示しており、セクシュアルハラスメントに対する会社の対応や相談後の改善状況などを考慮している。とすれば、別表1 具体的出来事項目 29「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」という具体的出来事においても、同様に、会社の対応や相談後の改善状況などを考慮すべきである。

5 暴行について

別表1 具体的出来事項目 29「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」は、「強」となる具体例として、「治療を要する程度の暴行を受けた」ことを例示する。

しかし、被災労働者が病院を受診しなかったことを理由に「治療を要する程度の暴行」を受けていないとするなどの認定が散見される。

そもそも、暴行は刑法上の構成要件に該当する行為であるし、厚生労働省「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」も「上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする」という例は、上記①から③の要素を満たすとしている。

とすれば、仮に特段の治療を要さない暴行であっても、例えば、治療を要さない程度の殴打が繰り返し行われたり、長い定規で部下が座っている机を何度も叩いたりするなどの行為が継続的に行われれば、心理的負荷を「強」と評価すべきである。

4 別表1 具体的出来事項目 30「上司とのトラブルがあった」について

〈改定意見の趣旨〉

貴省は、認定基準・別表1 具体的出来事項目 30「上司とのトラブルがあった」における平均的な心理的負荷の強度、心理的負荷の総合評価の視点、心理的負荷の強度を「強」と判断する具体例、及び【解説】について、以下の通り改定すべきである。

記

(1) 平均的な心理的負荷の強度について

別表1 具体的出来事項目 30「上司とのトラブルがあった」における平均的な心理的負荷の強度は、「Ⅲ」とすべきである。

(2) 心理的負荷の総合評価の視点について

部下に対する教育・研修の程度、指導・叱責の原因に対する話し合いの有無、及び上司との地位の差など

(3) 「強」となる具体例

ア 上司から、業務指導の範囲内である強い指導・叱責（大声での叱責、必要な限度を超えて長時間の指導・叱責を繰り返す、始末書や反省文を繰り返し提出させるなど）を受け、かつ、これが継続して行われた

イ 上司から、研修や教育が著しく不十分な状態において、業務指導の範囲内である指導・叱責を受け、かつ、これが継続して行われた

ウ 業務をめぐる方針等において、大きな対立が上司との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した

(4) 【解説】

上司とのトラブルが生じたが、指導の目的、指導に至る経緯、指導の方法等からして、上司とのトラブルといえない場合には、その目的等から「弱」又は「中」と評価
〈改定意見の理由〉

1 認定基準の問題点

認定基準は、別表1 具体的出来事項目 30「上司とのトラブルがあった」における平均的な心理的負荷の強度を「Ⅱ」としている。しかし、認定基準は、「上司とのトラブルがあった」というライフイベントよりもストレス強度が低いライフイベントについて、平均的な心理的負荷の強度を「Ⅲ」と評価している。このように、認定基準はライフイベント研究を正確に反映していない。

また、認定基準は、心理的負荷の総合評価の視点において、「トラブルの内容、程度等」や「その後の業務への支障等」をあげる。しかし、支援の不足や地位の差が心理的負荷の強度を上昇させることは明らかであるから、これらの事情を視点に加えるべきである。

加えて、認定基準は、「強」となる具体例について、上司から業務指導の範囲内である強い指導・叱責が継続した場合を無視するなど、具体例の範囲を極めて限定している。

2 平均的な心理的負荷の強度について

平成18年度委託研究によると、「上司から強度の叱責を受けた」というライフイベン

トは、37 項目のストレスサーの中で 2 番目に強いストレス強度であり、3 番目であった「職場で嫌がらせ、いじめを受けた」というライフイベントよりストレス強度が高かった。また、平成 23 年度委託研究によれば、「上司とのトラブルがあった」というライフイベントは、「重度の病気やケガをした」というライフイベントよりもストレス強度が高かった。

このように、上記の各委託研究に基づけば、「上司から強度の叱責を受けた」ないしは「上司とのトラブルがあった」というライフイベントは、「職場で嫌がらせ、いじめを受けた」ないし「重度の病気やケガをした」というライフイベントよりもストレス強度が高いとされている。

にもかかわらず、認定基準上、「(重度の) 病気やケガをした」(項目 1) や 「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(項目 29) という具体的出来事の心理的負荷の強度は「Ⅲ」とされている。

したがって、上記各委託研究に基づき、「上司とのトラブルがあった」(項目 30) における平均的な心理的負荷の強度は、「Ⅲ」とすべきである。

3 心理的負荷の総合評価の視点について

上司が部下に対して業務指導の範囲内である強い指導・叱責を行った場合においても、例えば、基本的な研修や指導を適切に行っていた場合と、かかる研修や指導が行われていない場合を比較すると、後者は理由も無く強い指導・叱責を受けることから、心理的負荷の強度が強くなると考えられる。

また、強い指導・叱責の後に、その原因となった問題について話し合いを行い、建設的に物事を解決しようとする場合と、原因となった問題について何ら触れることなく放置する場合を比較すると、後者は原因が解決できず、同じような強い指導・叱責が繰り返される恐れがあると感じるであろうから、心理的負荷の強度が強くなると考えられる。

加えて、経験のある従業員が一つ上の地位にある上司から強い指導・叱責を受ける場合と、新入社員が人事権を持つ部長から強い指導・叱責を受ける場合を比較すると、後者は心理的負荷の強度が強くなると考えられる。

したがって、心理的負荷の総合評価の視点において、部下に対する教育・研修の程度、指導・叱責の原因に対する話し合いの有無、及び上司との地位の差などを加えるべきである。

4 「強」の具体例の内容を拡大すべき

認定基準は、心理的負荷の強度が「中」となる具体例として、「上司から、業務指導の範囲内である強い指導・叱責を受けた」という指導・叱責に関するものと、「業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が上司との間に生じた」という対立に関するものを例示する。しかし、心理的負荷の強度が「強」となる具体例としては、「業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が上司との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した」という対立に関するもののみを例示し、指導・叱責に関するものを例示していない。そこで、指導・叱責に関するものも、強い指導・叱責が継続した場合は、心理的負荷の強度を「強」とすべきである。

また、上司の指導・叱責は、大声で行われるものだけではなく、目立たない形で陰湿に行われる場合も少なくない。このような指導・叱責であっても、新入社員など研修や教育

が不十分な状態で継続した場合は、心理的負荷の強度が高いと考えられることから、心理的負荷の強度を「強」とすべきである。

加えて、対立に関するものについても、目立たない形で陰湿に行われる場合も少なくないことから、「周囲からも客観的に認識されるような」という要件は不適切であり削除すべきである。

5 別表1 具体的出来事項目 31「同僚とのトラブルがあった」について

〈改定意見の趣旨〉

貴省は、認定基準・別表1 具体的出来事項目 31「同僚とのトラブルがあった」における心理的負荷の強度を「強」と判断する具体例について、以下の通り改定すべきである。

記

業務をめぐる方針等において、大きな対立が同僚との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した

〈改定意見の理由〉

前述のとおり、対立に関するものについても、目立たない形で陰湿に行われる場合も少なくないことから、「周囲からも客観的に認識されるような」という具体例は不適切であり削除すべきである。また、多数の同僚との間で生じなくともその後の業務に大きな支障を来した場合には心理的負荷が強いはずであるから「多数の」という具体例は不適切であり削除すべきである。

6 別表1 具体的出来事項目 32「部下とのトラブルがあった」について

〈改定意見の趣旨〉

貴省は、認定基準・別表1 具体的出来事項目 32「部下とのトラブルがあった」における心理的負荷の強度を「強」と判断する具体例について、以下の通り改定すべきである。

記

業務をめぐる方針等において、大きな対立が部下との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した

〈改定意見の理由〉

前述のとおり、対立に関するものについても、目立たない形で陰湿に行われる場合も少なくないことから、「周囲からも客観的に認識されるような」という具体例は不適切であり削除すべきである。また、多数の部下との間で生じなくともその後の業務に大きな支障を来した場合には心理的負荷が強いはずであるから「多数の」という具体例は不適切であり削除すべきである。

第5 出来事が複数ある場合の全体評価を適切に行うこと

〈改定意見の趣旨〉

貴省は、「第4 認定要件の具体的判断」「2 業務による心理的負荷の強度の判断」「(3) 出来事が複数ある場合の全体評価」「イ」の末尾に、下記の文言を追加する改定をすべきである。

記

なお、①②いずれの場合も、生じた出来事の数が多いほど、各出来事の関連性又は連続性ないし時間的な近接の程度が大きくなるほど（おおむね1か月）、心理的負荷

の強度を強める要素となることに留意する。

特に心理的負荷が「中」である出来事が複数生じている場合には、出来事相互の関連性の有無を問わずに、少なくとも心理的負荷の総合評価を強める事情になる。

また、出来事に別表1 具体的出来事項目16「1 か月に65 時間以上の時間外労働を行った」が含まれる場合には、心理的負荷の強度を強める要素となることに留意する。

〈改定意見の理由〉

1 認定基準の問題点

認定基準は、出来事が複数ある場合の全体評価について、いずれかの出来事が「強」の評価となる場合は、業務による心理的負荷を「強」と判断する、とする一方、いずれの出来事でも単独では「強」の評価とならない場合には、それら複数の出来事について、①関連して生じているか、②関連なく生じているのかを区別して、①については全体を一つの出来事と評価し、原則として最初の出来事を「具体的出来事」として別表1に当てはめ、関連して生じた各出来事は出来事後の状況とみなす方法によりその全体評価を行うことになっている。また、②については、出来事の数、各出来事の内容及び時間的近接性をもって判断するとしている。

一方、心理的負荷の要因となる業務上の出来事が複数存在する場合には、各要因が相互に関連して一体となって精神障害の発病に寄与すると考えられるのであり、そうであれば、上記認定基準の文言はそのことが明記されていないことから、出来事が複数ある場合の評価が適切に行えない。

実際に労災認定実務においても、出来事が複数存在し、そのことによって業務上の心理的負荷が強まったと考えられる事案において、強度の心理的負荷があったとは言えないとして業務外決定がなされているケースが多々存在する。

2 専門検討会議事録

第3回専門検討会において荒井委員は次のとおり発言している。

「全然違うカテゴリーの出来事がいくつあったら、一定期間に2つとか3つとか4つとか起こったら、有意に発症リスクが高まるという報告は当然あるわけですが、それはいま申し上げましたように、出来事が仕事上だけではないということと、それからディペンデントな出来事は排除されているという限界があるので、すぐには使えないのでお示しすることができないのです。

近接性というのは非常に重要な観点だろうと思います。ここにも書いてありますように、1 か月で大体1 つの出来事が終わって、それに適応する作業が終わる。急性ストレス反応は1 か月で収束すると言われていいますので、私たちがある大きな出来事を経験しても、1 か月の間ほかのことが起こらなければ、なんとか1 か月でそのストレスに対応できるのが健常者だろうと考えられています。それがまだ収束しないのに、次の系列の違う出来事が起こってくる、また次の出来事が起こってくるといった、近接性の中で重複する出来事があった場合には、発症のリスクはより高まっていくと考えるのが通常だろうと思っています。

6 か月の中に3 つあったというのと、1 か月の間に3 つあったというのは、また別の過重があるのではないかと。これは科学的な証拠もありますし、そのように考えたほう

がよいのではないかという気はします。1 か月というのはちょっと人為的なのですけれども、先ほど申し上げた急性ストレス反応が1 か月で収束する、治るという意味で、1 か月というのが根拠かなという気がいたします。」

黒木委員も上記発言に続き、以下のとおり発言している。「昨年の労働衛生課の研究を見ても、いわゆる仕事の失敗、あるいは過重な責任の発生、これ単独よりもそれにプラスして、仕事の量や質の変化が加わった場合にオッズ比で 1.5 倍、それから役割・地位の変化が加わると 1.6 倍、この 3 つが同時に起こると、単独の過重な責任の発生と、仕事の失敗単独よりも 2.45 倍という結果も出ています。

これは、自殺のリスクということに関しては、発症にも近づく決定的なダメージを与えるというものが同時に起こると、リスクは高くなるということだろうと思います。」さらに、鈴木委員も「また、近接性というのも、ストレス A を受けたときに、だんだん時間が経つと回復適応して軽くなっていく、歪みが小さくなっていくわけですが、その小さくなるなり方が戻らないうちに、また別のストレッサーからストレスを加えられると大変大きいストレスになることは、いまでも問題になっているので、おっしゃったように近接性というのはかなり重要かと思います。重複は加算されていいし、近接性も考慮されていいと思います。」

これらからすれば、すでに認定基準の策定時においても、複数の出来事が発生する場合に心理的負荷の評価が強まることは、当然の前提として議論されていることがわかる。

3 医学文献

「職場における心理社会的因子と抑うつ症状に関するガゼル・コホート研究」によれば、「ストレスフルな仕事上の出来事」が 2 個以上ある場合のオッズ比は、1 個の場合と比べても高くなっていることがわかる。男性では、ストレスある出来事が 1 個である場合 (1.57) と比べて 1.73 と高い数値を示しているし、特に女性では 1 個である場合 (1.44) と比べて 2.04 と非常に高い数値が出ていることがわかる。

ストレスフルな仕事上の出来事ある場合のオッズ比

	男性	女性
0個	1	1
1個	1.57	1.44
2個	1.73	2.04

※表5より抜粋

すなわち、医学的知見においても、心理的負荷を有する業務上の出来事が複数生じている場合に、心理的負荷が強まることが裏付けられていると言わなければならない。

4 裁判例

裁判例においても、業務上の出来事が複数存在する場合には、各要因が相互に関連して一体となって精神障害の発症に寄与すると考えられる、と判示した事例〔国・八女労基署長(九州カネライト)事件・福岡高判 H19.5.7〕がある。

また、〔国・熊谷労基署長(東芝深谷工場)事件・東京地判 H21.5.18〕は、製品生産工

場の工程リーダーであった労働者がうつ病を発病した事案の心理的負荷評価について、

「原告に対する心理的負荷を生じさせる事情は、それぞれが関連して重層的に発生し、原告の心理的負荷を一貫して亢進させていったものと認められるのであり、上記のような原告の業務による心理的負荷は、社会通念上、客観的にみて、精神障害を発症させる程度に過重であったといえる。」

「原告は、複数のトラブル対策の担当者として、特に条件出しについて、複数の上司から計画の前倒しを指示されるとともに、重要な問題であると指摘されたのである。上記のとおり、原告の関与した作業が切迫した状況下にあつて、多くのトラブルが発生し、それに対応する責任を負わされるという上記事情は、原告の心理的負荷をさらに重くしたものと認められるのである。」

「業務起因性を否定する埼玉労働局地方労災医員協議会及びⅠ医師の意見は、上記の心理的負荷の強度について、個々の要因を分析して、必ずしも強度の心理的負荷とはいえないと評価するものである。上記の個々の分析的な評価自体を肯じる余地はないわけではないが、上述のとおり、本件における原告の心理的負荷は、M2ライン立ち上げプロジェクトに関与し始めた時点から、原告は、上述のと通りの複数の要因に重層的に晒されたことに大きな特色があるのであり、上記の意見のように、分析的、個々のにして必ずしも強度でないという評価をすることが相当であるとは考えられない。したがって、上記意見は、前述の業務起因性を認めるという判断を左右するものではない。」と判示している。なお、この事件は第3回専門検討会でも資料配付されて検討の対象となっているが、その後最高裁まで争われた結果、維持・確定している。

さらに、「業務による強い負荷を与える事象には該当しないが相当程度の負荷があると認められる出来事が複数存在する場合には、それらの出来事の関連性、時間的な近接の程度、数及び各出来事の内容（負荷の強弱）等を総合的に判断することにより、全体として業務による強い負荷を与える事象となる可能性がある」とした裁判例として〔地公災基金名古屋支部長(名古屋市交通局)事件・名古屋高判H28.4.12〕がある。

上記のとおり、裁判例においても複数の出来事が心理的負荷を強めることは、もはや当然の理であると言わなければならない。

第6 時間外労働時間数の評価を改めるべきであること

1 複数就労と労働時間の合算

（改定意見の趣旨）

貴省は、下記のとおり、認定基準「第4 認定要件の具体的判断」「2 業務による心理的負荷の強度の判断」「(4) 時間外労働時間数の評価」の本文第一段落のあとに、第二段落に下記の内容を加える改定をすべきである。

記

なお、被災労働者が、複数異なる事業場のもとで就労していた場合には、複数の事業場における労働時間・労働時間以外の負荷を合算・評価して、時間外労働時間や労働時間以外の負荷を算定・評価する。

また、被災労働者が、複数の異なる事業場のもとで就労していた場合には、業務起因性が肯定された場合の給付基礎日額の算定においても複数の使用者における賃金を合算

して給付基礎日額を算定する。

〈改定意見の理由〉

複数の就労でようやく生計を立てている労働者が相当数存在し、かつ、現在、政府は兼業を奨励している。

かかる社会状況のもと、異なる事業場での労働時間の合算を認めないとすると、単独の事業場で100時間の時間外労働を行った場合には労災で救済される一方、例えば、二つの就労先でそれぞれ50時間の時間外労働を行った場合には救済されないという極めて不公平、かつ不公正な結果となる（このような事案は実際存在する。）。

また、労働基準法38条1項は、「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する」とし、行政解釈では『事業場を異にする場合』とは、事業主を異にする場合も含み、例えば先ず甲次いで乙等で労働する場合で、乙について8時間を超えるなら法36条の手続が必要である。この場合の割増賃金支払義務者は法定時間外に使用した事業主である」（昭和23年5月14日基収769号）とし、労働基準法上、労働時間を合算することが明らかとなっている。

行政先例でも複数就労で合算して労災認定した事例が複数存在し、平成19年12月5日事務連絡の質疑応答集第1項において、「二重就労者については、それぞれの事業場の労働時間等を総合して、業務の過重性を評価するものとなる。なお、保険関係の適用については、転職の場合と同様、個別事案ごとに判断する必要があるため、本省に相談されたい。」との回答や、平成20年8月6日事務連絡において、「二重就労者については、それぞれの事業場の労働時間等を総合して、業務の過重性を評価することとされているところである。どちらか一方の事業場の業務負担のみでは業務上とならないが、両事業場における業務負担を合わせることで業務上と認定できる場合、発症に与えた各事業場の寄与等を明確にすることは困難であるところから、労働保険番号の仮番号を用いて、発症時又は発症直近の事業場を管轄する監督署が業務上と認定されたい。」との回答があることからすると労働時間を合算することが認定実務において当然の前提となっていた。

加えて、副業・兼業の推進に関するガイドラインにおいて「副業・兼業者の長時間労働や不規則な労働による健康障害を防止する観点から、労使の話し合いにより、働きすぎにならないよう、例えば、自社での労務と副業・兼業先での労務との兼ね合いの中で、時間外・休日労働の免除や抑制等を行うなど、それぞれの事業場において適切な措置を講じることができるよう、労使で話し合うことが適当である。」などの指摘がなされ、じん肺の労災では通常複数の事業場での長年の労働での粉じんばく露によって労災認定がされていること等からすると、認定実務において、複数で就労していた被災労働者の事案においては労働時間や労働時間以外の負担を合算・評価することを認定基準に明記して、複数就労の被災労働者を公平に扱う必要性が高い。

また、業務起因性が肯定された後の給付基礎日額の算定においても、複数就労の被災労働者の被災当時の生活を補償する必要があること、単独就労の被災労働者と平等に扱う必要があることから、給付基礎日額も両者の賃金を合算して算定すべきである。

2 極度の時間外労働による評価について

〈改定意見の趣旨〉

貴省は、認定基準「第4 認定要件の具体的判断」「2 業務による心理的負荷の強度の判断」「(4) 時間外労働時間数の評価」「ア 極度の長時間労働による評価」について下記のとおり改めるべきである。

記

極度の長時間労働は、心身の極度の疲労、消耗を来し、うつ病等の原因となることから、「発病日から起算した直前の1 か月間におおむね120 時間程度の時間外労働を行った場合等（たとえば、発病直前1 週間におおむね40 時間程度の時間外労働時間を行った場合）には、当該極度の長時間労働に従事したことのみで心理的負荷の総合評価を「強」とする。

（改定意見の理由）

1 認定基準の問題点

認定基準は、判断指針において「特別な出来事」の1 つに位置付けられ、直ちに総合評価を「強」とする「極度の長時間労働」を引き継ぎ、発病直前1 か月におおむね160 時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の（例えば3 週間におおむね120 時間以上の）時間外労働を行った場合に「極度の長時間労働」として、直ちに心理的負荷の総合評価を「強」とする。

しかしながら、専門検討会において、「発病直前1 か月に160 時間」「直前3 週間に120 時間」という数字に確たる医学的根拠があったわけではなく、2009（平成21）年度に「極度の長時間労働」で業務上認定されたものが、月140 時間以上が1 件、同160 時間以上が5 件であったことや（第3 回配布資料2「労働時間と認定状況の関係」参照。）、精神科医の荒井委員の臨床経験に基づき、少なくとも「3 週間で120 時間以上」の時間外労働が認められれば「極度の長時間労働」とすることに異論がなかったことから、上記のとおり時間を設定したものにすぎない（第4 回、第6 回、第8 回議事録参照。）。

この点、「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書」策定にあたって参考とされた平成23 年度厚生労働省委託研究「ストレス評価に関する調査研究～健常者群における43 項目、および新規20 項目のストレス点数と発生頻度～」において、「1 か月に140 時間以上の時間外労働（休日労働を含む）を行った」（ストレス点数6.3 点、頻度4.0%）のストレス点数は、1 位「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」（7.1 点、5.9%）、2 位「退職を強要された」（6.5 点、1.8%）、3 位「左遷された」（6.3 点、2.7%）に次ぐ総合4 位であった。

そして、上記1～3 位の出来事の平均的心理的負荷の強度は「強」とされ、5 位「交通事故（重大な人身事故、重大事故）を起こした」（6.3 点、4.0%）も平均的心理的負荷の強度を「強」と評価されていることからすれば、これらと同程度のストレス強度である

「1 か月に140 時間以上の時間外労働（休日労働を含む）を行った」場合に、きわめて強度の心理的負荷が認められることは明らかである。

したがって、少なくとも1 か月140 時間以上の時間外労働を行った場合は、それ自体で「心身の極度の疲労、消耗を来し、うつ病等の原因となる」ものと認められるというべきである。

2 120 時間を基準とするべきである

その上で、同論文において、「1 か月に120 時間以上の時間外労働（休日労働を含む）

を行った」(ストレス点数6.1、頻度5.3%)は9位であり、平均的心理的負荷の強度「強」の「重度の病気やケガをした」(6.2点、11.6%で7位)に匹敵する心理的負荷と認められることができる。

さらに、2010(平成22)年11月15日開催の第2回専門検討会配布資料「論点に関する労災補償の現状 5 労働時間と認定状況の関係」において、2009(平成21)年度の労災認定状況として、発病前6か月間において月120時間以上の時間外労働時間が認められた事案はすべて業務上災害と認定されていたことからすれば、月120時間以上の時間外労働時間が認められる事案は、労災補償実務的にも典型的に精神障害の業務起因性が肯定されて然るべきものであることは明らかである。

以上によれば、発病直前1か月間におおむね月120時間程度(たとえば、時間外労働時間数が月119時間の事案と、月120時間の事案とで、心理的負荷の強度に有意な差を認めることは困難であるから、時間外労働時間数は目安程度と位置づけるべきである。以下同じ。)の時間外労働時間が認められれば、「極度の長時間労働」とすべきである。

また、発病直前1週間に40時間程度の時間外労働時間が認められる場合、週法定労働時間の倍であり、かつ、月160時間超ペースという常軌を逸した長時間労働といえるから、同様に「極度の長時間労働」とすべきである。

3 長時間労働の「出来事」としての評価について

〈改定意見の趣旨〉

貴省は、「第4 認定要件の具体的判断」「2 業務による心理的負荷の強度の判断」「(4) 時間外労働時間数の評価」「イ 長時間労働の「出来事」としての評価」の第1段落及び第2段落を、下記のとおり改定すべきである。

記

長時間労働以外に特段の出来事が存在しない場合には、長時間労働それ自体を「出来事」とし、「1か月に45時間程度の時間外労働を行った」(項目16)という具体的出来事に当てはめて心理的負荷を評価する。

項目16の平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」であるが、発病前2か月ないし6か月間にわたり1か月当たりおおむね65時間程度の時間外労働を行った場合に、心理的負荷の総合評価を「強」とする。項目16では、「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」(項目15)と異なり、労働時間数がそれ以前と比べて増加していることは必要な条件ではない。

なお、本項目は日勤労働者を想定したものであって、常態として交替制勤務・深夜勤務に従事している労働者については、上記時間外労働時間数にとらわれることなく、当該勤務形態自体の心理的負荷も含めて適切に評価する。

〈改定意見の理由〉

1 認定基準の問題点

認定基準が、判断指針を改め、他に出来事が存在しない場合、長時間労働それ自体を「出来事」として評価する仕組みを導入した点は妥当である。

この点、「極度の長時間労働」(認定基準ではおおむね月160時間を超える時間外労働)が急性ストレスとしての長時間労働を評価するのに対し、具体的出来事の項目16「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」は、慢性ストレスとしての長時間労働を評価す

るものとされ、発病直前の連続した2か月間に1か月当たりおおむね120時間以上または連続した3か月間に1か月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行った場合に、心理的負荷の総合評価を「強」としている。

2 月65時間程度の時間外労働が問題であること

しかしながら、以下の近時の研究によれば、少なくともおおむね月65時間程度の時間外労働によって不安、抑うつ、睡眠障害等の症状が現れることが明らかとなっている。

① 労働省平成12年委託研究報告書「労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書」

「研究班のベースライン調査では、月残業時間が50時間を超えると抑うつが高くなること…が示された。」と報告されている。

② 高橋正也「過重労働と睡眠障害・疲労とうつ」睡眠医療3巻4号524頁

「英国の公務員を対象とした研究によれば、週35～40時間労働群を基準にすると、それより長く働く男性群ではうつ状態との関連が強くなるという量・反応関係が認められた。特に、週49時間以上となると両者の関連が統計的に有意となった。…以上をまとめると、労働時間が週40時間を超えると、なんらかの健康影響が生じ始めるようである。そして、週55時間労働以上（＝月あたり超過勤務60時間以上）となると、その影響は明確になる。」と指摘している。

③ Elisabeth Kleppa「長時間労働と不安・抑うつには関連性がある：ホルダラン県健康研究」American College of Occupational and Environmental Medicine、2008

「男女ともに、長時間労働者の不安・抑うつレベルおよび不安障害や抑うつ障害の有病率は、長時間労働をしていない労働者のそれに比べて有意に高かった。…週49時間から100時間働いている男性労働者の不安・抑うつレベルが最も高いという我々の調査結果は、週48時間を超える労働を拒否する労働者の権利を明記した、労働時間に関するEC指令を支持するものといえる。」と指摘している。

④ Milner Aetal「労働時間がメンタルヘルスに及ぼす影響（オーストラリア人を対象とした研究報告）」Occupational and Environmental Medicine、2015

「解析の結果、男女とも49時間以上の労働がメンタルヘルス低下に影響することが示唆された。この結果に関する著者らの考察では、長時間労働（49時間以上／週）が睡眠不足に伴う疲労蓄積や生活習慣の乱れを引き起こし、これらがメンタルヘルス低下の要因となる可能性が指摘されている。」と指摘している。

そうすると、控えめに②をもとに、週15時間労働＝4週60時間の時間外労働（15時間×4週間）、すなわち1か月単位に換算しておおむね月65時間程度の時間外労働をもって、精神障害を発病させる強度の心理的負荷が認められるというべきである。

3 月65時間、45時間を基準にすべきこと

また、長時間労働に関する心理的負荷の評価方法につき、認定基準は、120時間×連続2か月間または100時間×連続3か月間を要求している。

しかし、たとえば（他に出来事がなく）発病前3か月間に120時間、60時間、120時間の時間外労働が認められる事案（発病前2か月平均90時間、同3か月平均100時間）と、120時間×連続2か月間または100時間×連続3か月間の事案とで慢性ストレスの強度に差があるとは到底解されない。

この点、「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準」（平成13年12月12日基発第1063号）が、長期間の過重負荷・疲労の蓄積の評価方法として、発病前2か月間ないし6か月間（発病前2か月間、発病前3か月間、発病前4か月間、発病前5か月間、発病前6か月間のいずれかの期間をさす。）における最大の平均労働時間数を指標とし、肉体的・精神的な慢性的負担を適切に評価するものとして合理性が認められることからすれば、認定基準においても、発病前2か月間ないし6か月間における最大の平均時間外労働時間数をもって慢性ストレスを評価すべきである。

したがって、精神障害発病前2か月ないし6か月間にわたり1か月当たりおおむね65時間程度の時間外労働を行った場合には心理的負荷の総合評価を「強」とすべきである。

また、前記医学的知見や、認定基準の項目15において、仕事内容等の変化によって時間外労働時間がおおむね月20時間以上増加し1月当たりおおむね45時間以上となった場合に「中」と評価されることを考慮し、精神障害発病前2か月ないし6か月間にわたり1か月当たり45時間程度の時間外労働を行った場合には、心理的負荷の総合評価を「中」とすべきである。

なお、以上の時間外労働時間数は日勤労働者を想定したものである。常態として交替制勤務・深夜勤務に従事している労働者については、当該勤務形態自体による心理的負荷が存在することに留意し（本意見書「第4の2」参照）、上記時間外労働時間数にとられることなく、当該勤務形態自体の心理的負荷も含めて適切に評価すべきである。

4 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

〈改定意見の趣旨〉

貴省は、「第4 認定要件の具体的判断」「2 業務による心理的負荷の強度の判断」「(4) 時間外労働時間数の評価」「ウ 恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価」の第1段落を下記のとおり改定すべきである。

記

出来事に対処するために生じた長時間労働が心身の疲労を増加させ、ストレス対応能力を低下させる要因となることや、長時間労働が続く中で発生した出来事の心理的負荷はより強くなることから、出来事自体の心理的負荷と恒常的な長時間労働（月65時間程度となる時間外労働）を関連させて総合評価を行う。

また、別表1（総合評価における共通事項）の「2 恒常的長時間労働が認められる場合」の①～③を下記のとおり改定すべきである。

記

- ① 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、出来事の後に恒常的な長時間労働（月65時間程度となる時間外労働）が認められる場合には、総合評価は「強」とする。
- ② 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、出来事の前に恒常的な長時間労働（月65時間程度となる時間外労働）が認められ、出来事後すぐに（出来事後おおむね10日以内に）発病に至っている場合、又は、出来事後すぐに発病には至っていないが事後対応に多大な労力を費しその後発病した場合、総合評価は「強」とする。

③ 具体的出来事の心理的負荷の強度が、労働時間を加味せずに「弱」程度と評価される場合であって、出来事の前及び後にそれぞれ恒常的な長時間労働（月 65 時間程度となる時間外労働）が認められる場合には、総合評価は「強」とする。

〈改定意見の理由〉

認定基準が、出来事に対処するために生じた長時間労働が心身の疲労を増加させ、ストレス対応能力を低下させる要因となることや、長時間労働が続く中で発生した出来事の心理的負荷はより強くなることを理由に、出来事と恒常的長時間労働を関連させて評価する仕組みを採用している点は妥当である。

しかしながら、平均 60 時間の時間外労働によってライフイベントのストレスが増加するとの医学的知見（厚生労働省平成 15 年度委託研究報告書・夏目誠「ストレスドックにおける長時間労働とライフイベント」及び前記医学的知見からすれば、「中」程度の出来事の後には月 65 時間程度の時間外労働があれば、「恒常的長時間労働」として心理的負荷の総合評価を「強」とすべきである。

5 別表 1 具体的出来事項目 15「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」の改定

〈改定意見の趣旨〉

貴省は、別表 1 具体的出来事項目 15「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」の【「強」になる例】の上段を、下記のとおり改定すべきである。

記

仕事量が著しく増加して時間外労働も大幅に増える（倍以上に増加し、1 月当たりおおよそ 65 時間程度となる）などの状況になり、その後の業務に多大な労力を費やした（休憩・休日を確保するのが困難なほどの状態となった等を含む）

〈改定意見の理由〉

項目 16 の【「強」になる例】を「月 65 時間程度の時間外労働を行った」に改め、「恒常的長時間労働」も「中」程度の出来事の後には月 65 時間程度の時間外労働があれば総合評価を「強」とする改定を行うのに合わせ、仕事内容・仕事量が変化して月 65 時間程度となった場合には、心理的負荷の総合評価を「強」とすべきである。

第 7 発病の 6 か月より前の出来事も評価すべきこと

〈改定意見の趣旨〉

貴省は、「第 4 認定要件の具体的判断」「2 業務による心理的負荷の強度の判断」「(5) 出来事の評価の留意事項」の④を下記のとおり改定すべきである。

記

④ 本人が主張する出来事の発生時期は発病の 6 か月より前であっても、発病前のおおむね 6 か月の間における出来事の有無等についても調査し、例えば当該期間における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、発病前のおおむね 6 か月前の間の心理的負荷を評価するとともに、発病前のおおむね 6 か月前の出来事と発生時期は発病の 6 か月より前の本人が主張する出来事との関連性、各出来事と数、出来事の内容、各出来事の時間的な接近の程度をもとに、その全体的評価を行うこ

と。

〈改定意見の理由〉

認定基準は、発病前おおむね6か月の間における出来事の有无等を検討するとなっている。

しかし、裁判例の中には、発病前おおむね6か月とすることに否定的な判決も存在した。〔東京高判平22.2.25〕〔東京高判平21.9.17〕〔東京地判平21.5.20〕〔福井地判平21.5.20〕

原田医師は、指針制定後、「発症前どれ位まで遡ってストレスを取り上げるかについて明確な決まりはないが、6ヶ月ないし1年を問題にすることが普通である。この際も、出来事的ストレスが何ヶ月前、何年前にあったかよりも、その後そのために生じた持続的、慢性的ストレスの方が精神への侵襲としては問題になる。」と述べ、6か月とすることについて「明確な決まりはない」と指摘し、「その後そのために生じた持続的、慢性的ストレス」が問題になると指摘している(原田憲一「精神障害の労災認定」産業精神保健8(4):275-279:2000)。

〔ニコン・アテスト事件東京高判平21.7.28〕は過労自殺の損害賠償請求の事件であるが相当因果関係の認定に関し、「しかし、一審被告ニコンがその主張のよりどころとする判断指針の策定にかかわった元東京大学教授原田憲一医師は、判断指針の考え方を説明した論文〔書証略〕の中で「発病前どれ位まで遡ってストレスを取上げるかについて、明確な決まりはないが、6ヵ月から1年間を問題にするのが普通である。この際も、出来事的ストレスが何ヵ月前、何年前にあったかよりも、その後そのために生じた持続的、慢性的ストレスの方が精神への侵襲としては問題になる」としており、実際にも、労災と認定された自殺事例を対象とした調査の結果、出来事から発病までの期間が7か月以上の事例が調査対象の16%を占めた〔うち6%は1年以上〕とする研究結果があることは既に説示したとおりであるから、判断指針の「おおむね6か月」とは、6か月から1年程度といった期間をゆるく想定しているにすぎないと解するのが妥当である…」と判示している。

専門検討会の第4回の議事録によれば、専門検討会は、6か月より前に強い心理的負荷があつて、その後何もない場合に発病することは医学的に因果関係を認めるのは難しいとしている。一方で、6か月より前の心理的負荷を考慮しないのではなく、発病前の6か月より前のある出来事が発病に影響している場合には、発病前6か月の間の出来事につながっているから発病前おおむね6か月に調べれば十分であるとしている。すなわち専門検討会では、以下の①から④の事例が検討され、これらは、発病前6か月の間にも強い心理的負荷が認められるから、発病前6か月の間の出来事の有无を検討することで十分とされたものである。

- ① 両足切断の大けがをし、社会復帰が困難であることから精神障害を発病した。ケガをしたのは発病の1年前。
- ② じん肺で療養中の者が、死の恐怖から精神障害を発病した。死の恐怖を感じるようになったのは発病の10か月前。
- ③ 1年間のノルマとして達成困難なものが命じられ、その期限が近付くことから精神障害を発病した。ノルマが命じられたのは発病の9か月前。

④ 海外への長期出張を命じられ、現地は治安が悪く、また、取引先とのコミュニケーションが困難なことから精神障害を発病した。出張の始期は発病の10か月前。

また、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ている場合には、発病の6か月よりも前にそれが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、開始時からのすべての行為を評価の対象としている。

そうすると、いじめやセクシュアルハラスメントに限らず、発病前おおむね6か月の間における出来事と6か月より前の出来事について認定基準の「出来事が複数ある場合の全体評価」の手法を用いて、出来事を全体的に評価できるような出来事、すなわち、出来事が関連して生じている場合や、出来事が関連していない場合でも、出来事の数、出来事の内容、各出来事の時間的な接近の程度を元に、6か月より前の出来事をあわせて全体的評価を行うことは当然に認められるべきである。

認定基準の上記第4-2(5)の④にはその趣旨が十分に入れられていないので、④を改めて、発病前おおむね6か月よりも前の出来事についても本人が主張している出来事については発病からおおむね6か月の間の出来事とあわせて全体的評価を行うことを明確にするために、上記の通り改定するべきである。

第8 精神障害の悪化の業務起因性を適切に認めるべきこと

〈改定意見の趣旨〉

貴省は、認定基準「第5 精神障害の悪化の業務起因性」について、以下の通り改定すべきである。

記

業務以外の原因や業務による弱い（「強」と評価できない）心理的負荷により発病して治療が必要な状態にある精神障害が悪化した場合、悪化前に業務による強い心理的負荷が認められ、その後おおむね6か月以内に対象疾病が自然経過を超えて悪化したと医学的に認められる場合については、悪化した部分について、労働基準法施行規則別表1の2第9号に該当する業務上の疾病として取り扱う。

上記の「治療が必要な状態」とは、実際に治療が行われているものに限らず、医学的にその状態にあると判断されるものを含む。

〈改定意見の趣旨〉

1 認定基準が不合理であり、憲法、法律の趣旨に反する

認定基準は「特別な出来事」に該当する出来事がなければ、対象疾病が悪化した場合に業務上の疾病とは扱われないことになっている。

しかし、労災認定で問題になっている事案では、「特別な出来事」に該当する出来事がない場合でも、発病について業務起因性が認められるような強い心理的負荷を受け、その結果精神障害が悪化した場合もある。発病すれば業務上と認定できるほどの強い心理的負荷があつて、精神障害が悪化した場合に、発病した後であつたからといって業務起因性が否定されるのは不合理である。

そもそも、現行の精神障害に関する労災認定基準が、一方で、精神障害を発病していない労働者に対して、「強」の業務上の心理的負荷が加わって精神障害が発病した場合には、業務起因性を肯定し労災保険金を給付するとしながら、他方で、精神障害を発病し

ている労働者に対して、同様の「強」の業務上の心理的負荷が加わって精神障害が悪化した場合には、業務起因性を否定し労災保険金を給付しないとしていることは、憲法 14 条 1 項、憲法 27 条、及び障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(平成 25 年法律第 65 号)第 7 条の趣旨に反している。

すなわち、憲法 14 条 1 項は、すべて国民は、法の下に平等であって、社会的身分等により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない旨規定している。上記認定基準の上記該当部分は、精神障害を有することを理由にして、労災保険給付という経済的・社会的関係において、差別を行うことを意味しており、憲法の同条項に違反する内容となっている。

また、憲法 27 条 1 項は、「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ」と定めている。〔豊橋労基署長(マツヤデンキ)事件・名古屋高判平 22.4.16〕は、「労働に従事する労働者は必ずしも平均的な労働能力を有しているわけではなく、身体に障害を抱えている労働者もいるわけであるから、仮に、被控訴人の主張が、身体障害者である労働者が遭遇する災害についての業務起因性の判断の基準においても、常に平均的労働者が基準となるというものであれば、その主張は相当とはいえない。このことは、憲法 27 条 1 項が『すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。』と定め、国が身体障害者雇用促進法等により身体障害者の就労を積極的に援助し、企業もその協力を求められている時代にあっては一層明らかというべきである。」と判示し、身体障害者について本人を基準に業務過重性の判断をすると明示した。この判決は、労働に従事する労働者は必ずしも平均的な労働能力を有しているわけでないから、これを考慮しない労災の認定基準は憲法 27 条 1 項の趣旨に照らして相当でない旨判示しているのである。

労働者の中には「精神障害を発病している労働者」もいるのであるから、その者に平均的労働者であれば精神障害を発病するような「強」の業務上の心理的負荷が加わった場合にも業務上と認めず、労災給付金を給付しないのであれば、このような者が労災補償を受けることができないことを前提に勤務しなければならず、憲法 27 条 1 項に照らして問題である。

さらに、憲法 27 条 2 項は、「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」と規定し、労働条件について法律で基準を設定することを要請している。「精神障害を発病している労働者」にほとんど労災の給付をしないというのであれば、勤労条件の法定を定めた憲法 27 条 2 項の趣旨にも違反する。

さらに、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(平成 25 年法律第 65 号)第 7 条は、「行政機関等は、その事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない」と規定している。同条の趣旨からすれば、障害者の範囲は幅広く解すべきであり、上記認定基準の上記該当部分は、この法律の趣旨にも違反している。

このように認定基準が、精神障害の悪化の業務起因性が認められる場合を「特別な出来事」があった場合にのみ限定し、「強」の心理的負荷が認められても、精神障害の悪化の業務起因性を否定することは、憲法 14 条 1 項、憲法 27 条、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の趣旨に違反するものである。

2 現在の認定基準には合理性がない、という判決が確定していること

〔国・岐阜労基署長（アピコ関連会社）事件・名古屋地判平 27.11.18〕は、「前記認定基準によれば、健常者であれば、（「特別な出来事」以外の）精神障害の発症及びそれによる死亡の危険性が認められるような心理的負荷の強度が「強」と認められる出来事があった場合には、業務起因性が認められることになるのに対し、既に精神障害を発症している者については、発症後、死亡前 6 か月の間に同様の心理的負荷が生じる出来事であっても、既に精神障害を発症しているという一事をもって業務起因性は否定されることになる。

しかし、このような判断が精神科医等の専門家の間で広く受け入れられている医学的知見であるとは認められず（甲 B38 の 1・5~9 頁（引用者注：判決が引用している証拠は第 5 回精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会議事録の後半部分である。）、既に精神障害を発症している者に、健常者でさえ精神障害を発症するような心理的負荷の強度が「強」と認められる出来事があった場合であっても、『特別な出来事』がなければ一律に業務起因性を否定するということには合理性がないというべきである。」と判示し、認定基準を批判している。

これを不服として国が控訴した〔国・岐阜労基署長（アピコ関連会社）事件・名古屋高判平 28.12.1〕は、「認定基準は、上記別表（認定基準の別表 1〔業務による心理的負荷表〕）に掲げられ客観化された各出来事のうち『特別な出来事』に該当する出来事がない場合でも（略）その心理的負荷の評価が『強』と判断される場合を、労働者に生じた精神障害を業務上の疾病として扱う要件の一つとしている（証拠）。そうすると、その心理的負荷の評価が『強』と判断される業務上の『具体的出来事』（略）は、労働者の個体側要因である脆弱性の程度にかかわらず、平均的な労働者にとって、業務による強い『心理的負荷』であり、精神障害を発病させる危険性を有すると認められるのであるから、既にうつ病を発病した労働者にとっても、当該『具体的出来事』自体の心理的負荷は『強』と判断されるはずである。」「認定基準が、健常者において精神障害を発病するような心理的負荷の強度が『強』と認められる場合であっても、『特別な出来事』がなければ一律に業務起因性を否定することを意味するのであれば、このような医学的知見が精神科医等の専門家の間で広く受け入れられていると認められないことは、補正して引用した原判決が説示するとおりであり、上記のような疑問あるいは『特別な出来事』がなければ一律に業務起因性を否定することは相当ではないとの考え方は、認定基準の策定に際しての専門検討会での議論の趣旨にも合致すると解される。」と判示し、同様に専門検討会の議論を踏まえて認定基準を批判している。

ちなみに、〔国・岐阜労基署長（アピコ関連会社）事件・名古屋高判平 28.12.1〕判決理由では、2 人の国側精神科医の意見（うつ病悪化事案では脆弱性が強いから健常者と同様に評価することはできない等）を、明確に排斥している。

この判決に対し、国は上告、上告受理申立をせず、確定している。認定基準の「特別な出来事」がなければ業務起因性を否定するという判断の基準が不合理であることは明白である。

3 「特別な出来事」がなければ業務起因性を否定することは相当ではないとの考え方は、専門検討会での議論の趣旨に合致すること

精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会の第 5 回検討会（平成 23 年 4 月 14 日

開催)において、岡崎座長は「今日のところは発病後にも心理的な負荷が非常に強い、ないしは極度の出来事があった場合には業務上であると認めるということでは、先生方のご意見は大体一致したのではないかと思います。」として、発病の際に認定に必要な非常に強い心理的負荷、ないしは極度の出来事があった場合には業務起因性を認めてよいと議論をまとめている。

〔国・岐阜労基署長（アピコ関連会社）事件・名古屋地判平 27.11.18〕が、上記のように認定基準について「このような判断が精神科医等の専門家の間で広く受け入れられている医学的知見であるとは認められず」としたのは、第 5 回の専門検討会の議事録のこの部分を指摘している。〔国・岐阜労基署長（アピコ関連会社）事件・名古屋高判平 28.12.1〕は、「上記のような疑問あるいは『特別な出来事』がなければ一律に業務起因性を否定することは相当ではないとの考え方は、認定基準の策定に際しての専門検討会での議論の趣旨にも合致すると解される。」として、「特別な出来事」がなければ業務起因性を否定することが相当ではないことは、専門検討会の議論と合致すると指摘しているのもこの部分の指摘を示している。

専門検討会においてなされた議論を踏まえれば、「特別な出来事」がなければ業務起因性を否定するような認定基準は不合理である。上記判決はそのことを指摘しているのであり早急に改正が求められている。

第 9 精神障害の悪化後の自殺が労災となることを明確にすること

〈改定意見の趣旨〉

貴省は、認定基準「第 8 その他」「1 自殺について」について、以下の通り改定すべきである。

記

業務により ICD-10 の F0 から F4 に分類される精神障害を発病又は悪化したと認められる者が自殺を図った場合には、精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、あるいは自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害されている状態に陥ったものと推定し、業務起因性を認める。

その他、精神障害による自殺の取扱いについては、従前の例(平成 11 年 9 月 14 日付け基発第 545 号)による。

〈改定意見の理由〉

1 認定基準の問題点

認定基準は、精神障害の悪化の業務起因性について、「悪化した部分について、労働基準法施行規則別表 1 の 2 第 9 号に該当する業務上の疾病として取り扱う。」とのみ規定し、精神障害が悪化した後の自殺については明記していない

精神障害が悪化した後に自殺した場合には、かかる自殺の業務起因性を肯定することを明記すべきである。

2 精神障害の悪化と自殺との関係に関する医学的知見

精神障害が悪化した場合、自殺の危険性が高まることは、以下の医学的知見によって明らかであるといえる。

ア ICD-10 精神および行動の障害

ICD-10 は、精神病症状を伴わない重症うつ病エピソードについて、「重症うつ病エピソードでは、抑制が顕著でなければ、患者は通常かなりの苦悩と激越を示す。自尊心の喪失や無価値感や罪責感をもちやすく、とくに、重症な症例では際立って自殺の危険性が高い。」と指摘している。

イ 平成16年度災害科学に関する委託研究報告書「精神障害の増悪の機序と業務による心理的負荷との関連についての調査研究」

うつ病増悪前3か月前に自殺念慮、自殺企図を覚えた労働者が10名(うち、主症状の症例0名)であったのに対し、増悪時は34名(うち、主症状の症例4名)と3倍以上になることを指摘している。

また、うつ病増悪前3か月前に抑うつ気分を覚えた労働者が106名(うち、主症状の症例12名)であったのに対し、増悪時は131名(うち、主症状の症例21名)となり、増悪によって抑うつ気分が悪化することを指摘している。

ウ 張賢徳ら「自殺行為の最終段階についての研究:「解離」仮説の提唱と検証」(脳と精神の医学 第10巻第3号1999年)

うつ病の場合、希死念慮のそもそもの発生と、さらに希死念慮が高まって自殺念慮以上に発展していく過程に、「それほど気分が落ち込んでいたとしか言えない」という抑うつ気分が密接に関連していることを指摘している。

また、自殺行動に至る理由として、主観的な重症うつ状態・うつ気分が圧倒的に多く62%を占めていたことを指摘している。

これらの人たちは、うつ病発症の原因として様々な出来事や悩みを持っていたが、「なぜ自殺に至ったのか」と問われると、「それほど気分が落ち込んでいた」、「とにかく死にたいと思った」などと答えた。以上のことから、うつ病では、主観的に重度な抑うつ気分支配されて、理性が十分に働かない状態となっていたと考えられる。

エ 大原健士郎訳「うつ病の本態と療法」

クレイネス博士によるうつ病の経過に基づけば、人格(気分)の正常水準から見た下部帯の前後となる病期③や病期④では、「自殺についてしっかりした計画がなされ、しばしば成功する」、「うつ病の最悪期(病期③、④)では、患者は非常に落胆しているので、自殺企図がしばしば生ずる」と指摘されている。

したがって、うつ病の症状が悪化し、人格(気分)の正常水準から見た下部帯に至ると、自殺の危険性が高まることは明らかである。

オ 加藤敏「職場結合性うつ病の病態と治療」(精神医療第32巻第3号2006年6月)

自殺(企図)の好発期について、「従来から我が国では、うつ病で自殺(企図)が最も多い時期として、極期に入る前と回復期があげられている。精神医学の教科書や啓蒙書にもこのことが書かれ、医師国家試験の問題にも出されることがある。しかし今日、この重要な注意事項は変更を要する。今や容易に察せられるように、ここにあげられている自殺(企図)の好発期は、(病態の極期には体の動きが著しく制限を受ける)制止(優位)型うつ病を念頭において導かれており、現代日本の勤労者において増加している不安・焦躁(優位)型のうつ病では、自殺(企図)の危険は病態の極期にあることこそを強調したい。」「不安・焦躁(優位)型うつ病では極期にこそ自殺の危険がもっとも高い点について、われわれは認識を新たにすることが必要である。この注意は、自殺予防のため

のうつ病の啓発を進める上で重要と考える。」と指摘している。

3 判例による指摘

判例においても、「逆にうつ病が増悪する場合を考えると、一般的にはうつ病の初期と回復期に自殺が起こりやすいとされているが、重症になると自殺の危険が高いと指摘する医学文献があり、不安・焦燥優位のうつ病では自殺の危険は病態の極期にあると指摘する医学文献もある。」〔地公災基金静岡県支部長(磐田市立J小学校)事件・東京高判平24・7・19〕等、上記各医学的知見を指摘するものがある。

4 精神障害の悪化後の自殺が労災となることを明確にすること

以上より、精神障害が悪化した後に自殺した場合には、その自殺は精神障害の悪化によるものであるから、自殺の業務起因性を肯定することを認定基準に明記すべきである。

以上

2018 年 心理的負荷による精神障害の認定基準改定意見書 対比表

現行	改定案	意見書の箇所
心理的負荷による精神障害の認定基準 第1 対象疾病 本認定基準で対象とする疾病（以下「対象疾病」という。）は、国際疾病分類第10回修正版（以下「ICD-10」という。）第V章「精神および行動の障害」に分類される精神障害であって、器質性のもの及び有害物質に起因するものを除く。 対象疾病のうち業務に関連して発病する可能性のある精神障害は、主としてICD-10のF2からF4に分類される精神障害である。 なお、器質性の精神障害及び有害物質に起因する精神障害（ICD-10のF0及びF1に分類されるもの）については、頭部外傷、脳血管障害、中枢神経変性疾患等の器質性脳疾患に付随する疾病や化学物質による疾病等として認められるか否かを個別に判断する。 また、いわゆる心身症は、本認定基準における精神障害には含まれない。		
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。 また、要件を満たす対象疾病に併発した疾病については、対象疾病に付随する疾病として認められるか否かを個別に判断し、これが認められる場合には当該対象疾病と一体のものとして、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。	第2 認定要件 次の1、2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（削除）	第1
第3 認定要件に関する基本的な考え方 対象疾病の発病に至る原因の考え方は、環境由来の心理的負荷（ストレス）と、個体側の反応性、脆弱性との関係で精神的破綻が生じるかどうかが決まり、心理的負荷が非常に強ければ、個体側の脆弱性が小さくても精神的破綻が起こるし、逆に脆弱性が大きければ、心理的負荷が小さくても破綻が生ずるとする「ストレス-脆弱性理論」に依拠している。	第3 認定要件に関する基本的な考え方 精神障害は、今日現在、医学上、単一の病因ではなく、素因、環境因（身体因、心因）の複数の病因が関与しており、環境からくる心理的負荷と個体側の反応性、脆弱性の相関関係で精神破綻が生じて発症するとされている（「ストレス-脆弱性」理論）。そして、この環境からくる心理的負荷には、患者がその人生でたまにしか遭遇しない事件的出来事による急性の心理的負荷よりも、むしろ	第2

このため、心理的負荷による精神障害の業務起因性を判断する要件としては、対象疾病の発病の有無、発病の時期及び疾患名について明確な医学的判断があることに加え、当該対象疾病の発病の前おおむね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を掲げている。

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。さらに、これらの要件が認められた場合であっても、明らかに業務以外の心理的負荷や個体側要因によって発病したと認められる場合には、業務起因性が否定されるため、認定要件を上記第2のとおり定めた。

る日常生活において長期間に生ずる混乱や落ち込みのディリー・ハッスルズ（日常的煩わしさ）と言われている持続的な慢性の心理的負荷が精神障害の発症・悪化の原因として作用しているとされている。

本認定基準は、この精神障害の発症機序を前提にして、被災労働者の精神障害発症・悪化前に従事していた業務による「慢性及び急性の心理的負荷」と同人に発症・悪化した精神障害及びその精神障害による自殺との間に相当因果関係が認められれば、「業務上」の疾病及び「業務上」の死亡と取り扱うものである。

ところで、この「業務上」外の判断においては、慢性及び急性の心理的負荷の強度が、被災労働者の精神障害を発症・悪化させ得る程度の心理的負荷と認められるかどうかの判断が重要である。この判断につき、本認定基準は、被災労働者とその遺族の人間に値する生活を充たす最低限度の法定補償を迅速、公平に行うとの労災補償制度の目的に照らし、同種労働者を基準に、被災労働者が、精神障害の発症・悪化の前に精神障害の発症・悪化となり得る慢性及び急性の心理的負荷の認められる業務に従事していたか否かを判断するものとする。

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であり、同種労働者の中でそのストレスの耐性が最も脆弱である者（被災労働者のストレスの耐性が同種労働者のストレス耐性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない者）をいう。新人、精神障害を発症している者等で業務の軽減措置を受けながら業務を遂行できる者等も被災労働者のストレスの耐性が同種労働者のストレス耐性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない者であるから「同種労働者」に含まれる。

第4 認定要件の具体的判断

1 発病の有無等の判断

対象疾病の発病の有無、発病時期及び疾患名は、「ICD-10精神および行動の障害臨床記述と診断ガイドライン」（以下「診断ガイドライン」という。）に基づき、主治医の意見書や診療録等の関

係資料、請求人や関係者からの聴取内容、その他の情報から得られた認定事実により、医学的に判断される。特に発病時期については特定が難しい場合があるが、そのような場合にもできる限り時期の範囲を絞り込んだ医学意見を求め判断する。 なお、強い心理的負荷と認められる出来事の前と後の両方に発病の兆候と理解し得る言動があるものの、どの段階で診断基準を満たしたのかの特定が困難な場合には、出来事の後に発病したものと取り扱う。 精神障害の治療歴のない事案については、主治医意見や診療録等が得られず発病の有無の判断も困難となるが、この場合にはうつ病エピソードのように症状に周囲が気づきにくい精神障害もあることに留意しつつ関係者からの聴取内容等を医学的に慎重に検討し、診断ガイドラインに示されている診断基準を満たす事実が認められる場合又は種々の状況から診断基準を満たすと医学的に推定される場合には、当該疾患名の精神障害が発病したものと取り扱う。 2 業務による心理的負荷の強度の判断 上記第2の認定要件のうち、2の「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」とは、対象疾病の発病前おおむね6か月の間に業務による出来事があり、当該出来事及びその後の状況による心理的負荷が、客観的に対象疾病を発病させるおそれのある強い心理的負荷であると認められることをいう。 このため、業務による心理的負荷の強度の判断に当たっては、精神障害発病前おおむね6か月の間に、対象疾病の発病に関与したと考えられる業務によるどのような出来事があり、また、その後の状況がどのようなものであったのかを具体的に把握し、それらによる心理的負荷の強度はどの程度であるかについて、別表1「業務による心理的負荷評価表」（以下「別表1」という。）を指標として「強」、「中」、「弱」の三段階に区分する。 なお、別表1においては、業務による強い心理的負荷が認められるものを心理的負荷の総合評価が	(末尾に以下を追加) 自殺が行われた場合には、原則として自殺行為時までには精神障害を発病したものと推定し、故意によるものが認められるべき特段の事情が具体的に客観的に存在する場合のみ例外的に精神障害を発病しなかったものとする。	第3
---	--	-----------

「強」と表記し、業務による強い心理的負荷が認められないものを「中」又は「弱」と表記している。 「弱」は日常的に経験するものであって一般的に弱い心理的負荷しか認められないもの、「中」は経験の頻度は様々であって「弱」よりは心理的負荷があるものの強い心理的負荷とは認められないものをいう。 具体的には次のとおり判断し、総合評価が「強」と判断される場合には、上記第2の2の認定要件を満たすものとする。 (1)「特別な出来事」に該当する出来事がある場合 発病前おおむね6か月の間に、別表1の「特別な出来事」に該当する業務による出来事が認められた場合には、心理的負荷の総合評価を「強」と判断する。 (2)「特別な出来事」に該当する出来事がない場合 「特別な出来事」に該当する出来事がない場合は、以下の手順により心理的負荷の総合評価を行い、「強」、「中」又は「弱」に評価する。 ア 「具体的出来事」への当てはめ 発病前おおむね6か月の間に認められた業務による出来事が、別表1の「具体的出来事」のどれに該当するかを判断する。ただし、実際の出来事が別表1の「具体的出来事」に合致しない場合には、どの「具体的出来事」に近いかを類推して評価する。 なお、別表1では、「具体的出来事」ごとにその平均的な心理的負荷の強度を、強い方から「Ⅲ」、「Ⅱ」、「Ⅰ」として示している。 イ 出来事ごとの心理的負荷の総合評価 (ア) 該当する「具体的出来事」に示された具体例の内容に、認定した「出来事」や「出来事後の状況」についての事実関係が合致する場合には、その強度で評価する。 (イ) 事実関係が具体例に合致しない場合には、「具体的出来事」ごとに示している「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、具体例も参考としつつ個々の事案ごとに評価する。 なお、「心理的負荷の総合評価の視点」及び具体例は、次の考え方に基づいて示しており、この考え方は個々の事案の判断においても適用すべきものである。また、具体例はあくまでも例示であるので、具体例の「強」の欄で示したもの以外は「強」と		
--	--	--

判断しないというものではない。

a 類型①「事故や災害の体験」は、出来事自体の心理的負荷の強弱を特に重視した評価としている。

b 類型①以外の出来事については、「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、総合評価を「強」と判断するのは次のような場合である。

(a) 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

(b) 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

c 上記bのほか、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。

(3) 出来事が複数ある場合の全体評価

対象疾病の発病に関与する業務による出来事が複数ある場合の心理的負荷の程度は、次のように全体的に評価する。

ア 上記(1)及び(2)によりそれぞれの出来事について総合評価を行い、いずれかの出来事が「強」の評価となる場合は、業務による心理的負荷を「強」と判断する。

イ いずれの出来事でも単独では「強」の評価とならない場合には、それらの複数の出来事について、関連して生じているのか、関連なく生じているのかを判断した上で、

① 出来事が関連して生じている場合には、その全体を一つの出来事として評価することとし、原則として最初の出来事を「具体的出来事」として別表1に当てはめ、関連して生じた各出来事は出来事後の状況とみなす方法により、その全体評価を行う。

具体的には、「中」である出来事があり、それに関連する別の出来事（それ単独では「中」の評価）が生じた場合には、後発の出来事は先発の出来事の出来事後の状況とみなし、当該後発の出来事の内容、程度により「強」又は「中」として全体を評価する。

② 一つの出来事のほかに、それとは関連しない他の出来事が生じている場合には、主としてそれらの

出来事の数、各出来事の内容（心理的負荷の強弱）、各出来事の時間的な近接の程度を元に、その全体的な心理的負荷を評価する。

具体的には、単独の出来事の心理的負荷が「中」である出来事が複数生じている場合には、全体評価は「中」又は「強」となる。また、「中」の出来事が一つあるほかには「弱」の出来事しかない場合には原則として全体評価も「中」であり、「弱」の出来事が複数生じている場合には原則として全体評価も「弱」となる。

（４）時間外労働時間数の評価

別表１には、時間外労働時間数（週４０時間を超える労働時間数をいう。以下同じ。）を指標とする基準を次のとおり示しているので、長時間労働が認められる場合にはこれにより判断する。

なお、業務による強い心理的負荷は、長時間労働だけでなく、仕事の失敗、役割・地位の変化や対人関係等、様々な出来事及びその後の状況によっても生じることから、この時間外労働時間数の基準に至

（末尾に以下を挿入）

なお、①②いずれの場合も、生じた出来事の数が多い数になるほど、各出来事の関連性又は連続性ないし時間的な近接の程度が大きくなるほど（おおむね１か月）、心理的負荷の強度を強める要素となることに留意する。

特に心理的負荷が「中」である出来事が複数生じている場合には、出来事相互の関連性の有無を問わずに、少なくとも心理的負荷の総合評価を強める事情になる。

また、出来事に別表１具体的出来事項目１６「１か月に６５時間以上の時間外労働を行った」が含まれる場合には、心理的負荷の強度を強める要素となることに留意する。

（第１段落のあとに以下を挿入する。）

なお、被災労働者が、複数異なる事業場のもとで就労していた場合には、複数の事業場における労働時間・労働時間以外の負荷を合算・評価して、時間外労働時間や労働時間以外の負荷を算定・評価する。

また、被災労働者が、複数の異なる事業場のもとで就労していた場合には、業務起因性が肯定された場合の給付基礎日額の算定においても複数の使用者における賃金を合算して給付基礎日額を算定する。

第５

第６ １

らない場合にも、時間数のみにとらわれることなく、上記（１）から（３）により心理的負荷の強度を適切に判断する。 ア 極度の長時間労働による評価 極度の長時間労働は、心身の極度の疲労、消耗を来し、うつ病等の原因となることから、発病日から起算した直前の１か月間におおむね１６０時間を超える時間外労働を行った場合等には、当該極度の長時間労働に従事したことのみで心理的負荷の総合評価を「強」とする。 イ 長時間労働の「出来事」としての評価 長時間労働以外に特段の出来事が存在しない場合には、長時間労働それ自体を「出来事」とし、新たに設けた「１か月に８０時間以上の時間外労働を行った（項目１６）」という「具体的出来事」に当てはめて心理的負荷を評価する。 項目１６の平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」であるが、発病日から起算した直前の２か月間に１月当たりおおむね１２０時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった場合等には、心理的負荷の総合評価を「強」とする。項目１６では、「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった（項目１５）」と異なり、労働時間数がそれ以前と比べて増加していることは必要な条件ではない。 なお、他の出来事がある場合には、時間外労働の状況は下記ウによる総合評価において評価されることから、原則として項目１６では評価しない。ただし、項目１６で「強」と判断できる場合には、他に出来事が存在しても、この項目でも評価し、全体評価を「強」とする。 ウ 恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価 出来事に対処するために生じた長時間労働は、心身の疲労を増加させ、ストレス対応能力を低下させる要因となることや、長時間労働が続く中で発生した出来事の心理的負荷はより強くなることから、出来事自体の心理的負荷と恒常的な長時間労働（月１００時間程度となる時間外労働）を関連させて総合	ア 極度の長時間労働による評価 極度の長時間労働は、心身の極度の疲労、消耗を来し、うつ病等の原因となることから、「発病日から起算した直前の１か月間におおむね１２０時間程度の時間外労働を行った場合等（たとえば、発病直前１週間におおむね４０時間程度の時間外労働時間を行った場合）」には、当該極度の長時間労働に従事したことのみで心理的負荷の総合評価を「強」とする。 イ 長時間労働の「出来事」としての評価 長時間労働以外に特段の出来事が存在しない場合には、長時間労働それ自体を「出来事」とし、「１か月に４５時間程度の時間外労働を行った」（項目１６）という具体的出来事に当てはめて心理的負荷を評価する。 項目１６の平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」であるが、発病前２か月ないし６か月間にわたり１か月当たりおおむね６５時間程度の時間外労働を行った場合に、心理的負荷の総合評価を「強」とする。項目１６では、「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」（項目１５）と異なり、労働時間数がそれ以前と比べて増加していることは必要な条件ではない。 なお、本項目は日勤労働者を想定したものであって、常態として交替制勤務・深夜勤務に従事している労働者については、上記時間外労働時間数にとらわれることなく、当該勤務形態自体の心理的負荷も含めて適切に評価する。 ウ 恒常的時間外労働が認められる場合の総合評価 出来事に対処するために生じた長時間労働が心身の疲労を増加させ、ストレス対応能力を低下させる要因となることや、長時間労働が続く中で発生した出来事の心理的負荷はより強くなることから、出来事自体の心理的負荷と恒常的な長時間労働（月６５時間程度となる時間外労働）を関	第６ ２ 第６ ３ 第６ ４
---	--	-------------------------------------

評価を行う。 具体的には、「中」程度と判断される出来事の後 に恒常的な長時間労働が認められる場合等には、心 理的負荷の総合評価を「強」とする。 なお、出来事の前 の恒常的な長時間労働の評価期 間は、発病前おおむね6か月の間とする。 (5) 出来事の評価の留意事項 業務による心理的負荷の評価に当たっては、次の 点に留意する。 ① 業務上の傷病により6か月を超えて療養中の 者が、その傷病によって生じた強い苦痛や社会復 帰が困難な状況を原因として対象疾病を発病し たと判断される場合には、当該苦痛等の原因とな った傷病が生じた時期は発病の6か月よりも前 であったとしても、発病前おおむね6か月の間に 生じた苦痛等が、ときに強い心理的負荷となるこ とにかんがみ、特に当該苦痛等を出来事(「(重度 の) 病気やケガをした(項目1)」)とみなすこと。 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は、発病 の6か月よりも前にそれが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、開始時からのすべての行為を評価の対象 とすること。 ③ 生死にかかわる業務上のケガをした、強姦に 遭った等の特に強い心理的負荷となる出来事を 体験した者は、その直後に無感覚等の心的まひや 解離等の心理的反応が生じる場合があり、このた め、医療機関への受診時期が当該出来事から6か 月よりも後になることもある。その場合には、当 該解離性の反応が生じた時期が発病時期となる ため、当該発病時期の前おおむね6か月の間の出 来事の評価すること。 ④ 本人が主張する出来事の発生時期は発病の6 か月より前である場合であっても、発病前おおむ ね6か月の間における出来事の有无等について も調査し、例えば当該期間における業務内容の変 化や新たな業務指示等が認められるときは、これ を出来事として発病前おおむね6か月の間の心 理的負荷を評価すること。 3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因の判断	連させて総合評価を行う。 ④ 本人が主張する出来事の発生時期は発病の6 か月より前であっても、発病前おおむね6か月の 間における出来事の有无等についても調査 し、例えば当該期間における業務内容の変化や 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、発病前おおむね6か月前の間の 心理的負荷を評価するとともに、発病前おおむ ね6か月前の出来事と発生時期は発病の6か月 よりも前の本人が主張する出来事との関連性、 各出来事と数、出来事の内容、各出来事の時間 的な接近の程度をもとに、その全体的評価を行 うこと。	第7
--	---	-----------

上記第2の認定要件のうち、3の「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」とは、次の①又は②の場合をいう。

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

(1) 業務以外の心理的負荷の判断

ア 業務以外の心理的負荷の強度については、対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、対象疾病の発病に関与したと考えられる業務以外の出来事の 有無を確認し、出来事が一つ以上確認できた場合は、それらの出来事の心理的負荷の強度について、別表2「業務以外の心理的負荷評価表」を指標として、心理的負荷の強度を「Ⅲ」、「Ⅱ」又は「Ⅰ」に区分する。

イ 出来事が確認できなかった場合には、上記①に該当するものと取り扱う。

ウ 強度が「Ⅱ」又は「Ⅰ」の出来事しか認められない場合は、原則として上記②に該当するものと取り扱う。

エ 「Ⅲ」に該当する業務以外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」に該当する業務以外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して、上記②に該当するか否かを判断する。

(2) 個体側要因の評価

本人の個体側要因については、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して、上記②に該当するか否かを判断する。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としては、例えば、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や、重度のアルコール依存状況がある場合等がある。

第5 精神障害の悪化の業務起因性

業務以外の原因や業務による弱い（「強」と評価できない）心理的負荷により発病して治療が必要な状態にある精神障害が悪化した場合、悪化の前に強い心理的負荷となる業務による出来事が認められることをもって直ちにそれが当該悪化の原因であるとまで判断することはできず、原則としてその悪化について業務起因性は認められない。

ただし、別表1の「特別な出来事」に該当する出来事があり、その後おおむね6か月以内に対象疾病が自然経過を超えて著しく悪化したと医学的に認められる場合については、その「特別な出来事」による心理的負荷が悪化の原因であると推認し、悪化した部分について、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。

上記の「治療が必要な状態」とは、実際に治療が行われているものに限らず、医学的にその状態にあると判断されるものを含む。

第6 専門家意見と認定要件の判断

認定要件を満たすか否かを判断するに当たっては、医師の意見と認定した事実に基づき次のとおり行う。

1 主治医意見による判断

すべての事案（対象疾病の治療歴がない自殺に係る事案を除く。）について、主治医から、疾患名、発病時期、主治医の考える発病原因及びそれらの判断の根拠についての意見を求める。その結果、労働基準監督署長（以下「署長」という。）が認定した事実と主治医の診断の前提となっている事実が対象疾病の発病時期やその原因に関して矛盾なく合致し、その事実を別表1に当てはめた場合に「強」に該当することが明らかで、下記2又は3に該当しない場合には、認定要件を満たすものと判断する。

2 専門医意見による判断

次の事案については、主治医の意見に加え、地方労災医員等の専門医に対して意見を求め、その意見に基づき認定要件を満たすか否かを判断する。

- ① 主治医が発病時期やその原因を特定できない又はその根拠等があいまいな事案等、主治医の医学的判断の補足が必要な事案
- ② 疾患名が、ICD-10のF3（気分（感情）障害）及びF4（神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害）以外に該当する事案
- ③ 署長が認定した事実関係を別表1に当てはめた

第5 精神障害の悪化の業務起因性

業務以外の原因や業務による弱い（「強」と評価できない）心理的負荷により発病して治療が必要な状態にある精神障害が悪化した場合、悪化前に業務による強い心理的負荷が認められ、その後おおむね6か月以内に対象疾病が自然経過を超えて悪化したと医学的に認められる場合については、悪化した部分について、労働基準法施行規則別表1の2第9号に該当する業務上の疾病として取り扱う。

上記の「治療が必要な状態」とは、実際に治療が行われているものに限らず、医学的にその状態にあると判断されるものを含む。

場合に、「強」に該当しない（「中」又は「弱」である）ことが明らかな事案 ④ 署長が認定した事実関係を別表1に当てはめた場合に、明確に「強」に該当するが、業務以外の心理的負荷又は個体側要因が認められる事案（下記③に該当する事案を除く。） 3 専門部会意見による判断 次の事案については、主治医の意見に加え、地方労災医員協議会精神障害等専門部会に協議して合議による意見を求め、その意見に基づき認定要件を満たすか否かを判断する。 ① 自殺に係る事案 ② 署長が認定した事実関係を別表1に当てはめた場合に、「強」に該当するかどうかも含め判断したい事案 ③ 署長が認定した事実関係を別表1に当てはめた場合に、明確に「強」に該当するが、顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因が認められる事案 ④ その他、専門医又は署長が、発病の有無、疾患名、発病時期、心理的負荷の強度の判断について高度な医学的検討が必要と判断した事案 4 法律専門家の助言 関係者が相反する主張をする場合の事実認定の方法や関係する法律の内容等について、法律専門家の助言が必要な場合には、医学専門家の意見とは別に、法務専門員等の法律専門家の意見を求める。 第7 療養及び治ゆ 心理的負荷による精神障害は、その原因を取り除き、適切な療養を行えば全治し、再度の就労が可能となる場合が多いが、就労が可能な状態でなくとも治ゆ（症状固定）の状態にある場合もある。 例えば、医学的なりハビリテーション療法が実施された場合には、それが行われている間は療養期間となるが、それが終了した時点が通常は治ゆ（症状固定）となる。また、通常の就労が可能な状態で、精神障害の症状が現れなくなった又は安定した状態を示す「寛解」との診断がなされている場合には、投薬等を継続している場合であっても、通常は治ゆ（症状固定）の状態にあると考えられる。 療養期間の目安を一概に示すことは困難であるが、例えば薬物が奏功するうつ病について、9割近くが治療開始から6か月以内にリハビリ勤務を含めた職場復帰が可能となり、また、8割近くが治療開始から1年以内、9割以上が治療開始から2年以	④を削除 ③を削除	第1 第1
---	-------------------------	---------------------

内に治ゆ（症状固定）となるとする報告がある。

なお、対象疾病がいったん治ゆ（症状固定）した後において再びその治療が必要な状態が生じた場合は、新たな発病と取り扱い、改めて上記第2の認定要件に基づき業務上外を判断する。

治ゆ後、症状の動揺防止のため長期間にわたり投薬等が必要とされる場合にはアフターケア（平成19年4月23日付け基発第0423002号）を、一定の障害を残した場合には障害補償給付（労働者災害補償保険法第15条）を、それぞれ適切に実施する。

第8 その他

1 自殺について

業務によりICD-10のF0からF4に分類される精神障害を発病したと認められる者が自殺を図った場合には、精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、あるいは自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害されている状態に陥ったものと推定し、業務起因性を認める。

その他、精神障害による自殺の取扱いについては、従前の例（平成11年9月14日付け基発第545号）による。

2 セクシュアルハラスメント事案の留意事項

セクシュアルハラスメントが原因で対象疾病を発病したとして労災請求がなされた事案の心理的負荷の評価に際しては、特に次の事項に留意する。

① セクシュアルハラスメントを受けた者（以下「被害者」という。）は、勤務を継続したいとか、セクシュアルハラスメントを行った者（以下「行為者」という。）からのセクシュアルハラスメントの被害をできるだけ軽くしたいとの心理などから、やむを得ず行為者に迎合するようなメール等を送ることや、行為者の誘いを受け入れることがあるが、これらの事実がセクシュアルハラスメントを受けたことを単純に否定する理由にはならないこと。

② 被害者は、被害を受けてからすぐに相談行動をとらないことがあるが、この事実が心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならないこと。

③ 被害者は、医療機関でもセクシュアルハラスメントを受けたということをすぐに話せないこともあるが、初診時にセクシュアルハラスメントの事実を申し立てていないことが心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならないこと。

④ 行為者が上司であり被害者が部下である場合、

1 自殺について

業務によりICD-10のF0からF4に分類される精神障害を発病又は悪化したと認められる者が自殺を図った場合には、精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、あるいは自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害されている状態に陥ったものと推定し、業務起因性を認める。

その他、精神障害による自殺の取扱いについては、従前の例（平成11年9月14日付け基発第545号）による。

第9

行為者が正規職員であり被害者が非正規労働者である場合等、行為者が雇用関係上被害者に対して優越的な立場にある事実は心理的負荷を強める要素となり得ること。 3 本省協議 ICD-10のF5からF9に分類される対象疾病に係る事案及び本認定基準により判断することが適当ではない事案については、本省に協議すること。	(4 項を追加) 4 慢性ストレス 慢性ストレスが心理的負荷を強めることに留意する。	第2
---	---	-----------

1
2
3
4

5
6
7
8

2018 年 心理的負荷による精神障害の認定基準改定意見書 別表 1 の改定意見

1 (総合評価における共通事項) にあたらしい項目を加える。

「1 出来事後の状況の評価に共通の視点」の前に以下の項目を加えて、1 項を 2 項に、2 項を 3 項に繰り下げる。

「1 同種労働者

出来事が、同種労働者にとって強い心理的負荷となっているかどうかを検討する。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であり、同種労働者の中でそのストレス耐性が最も脆弱である者（被災労働者のストレス耐性が同種労働者のストレス耐性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない者）をいう。新人や精神疾患を発症している者等で業務の軽減措置を受けながら業務を遂行できる健康状態の者等も同種労働者に含まれる。」

2 (総合評価における共通事項) の「2 恒常的長時間労働が認められる場合」を「3」とし、「①～③」を下記のとおり改定する。

記

- ① 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、出来事後に恒常的な長時間労働（月 65 時間程度となる時間外労働）が認められる場合には、総合評価は「強」とする。
- ② 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、出来事前恒常的な長時間労働（月 65 時間程度となる時間外労働）が認められ、出来事後すぐに（出来事後おおむね 10 日以内に）発病に至っている場合、又は、出来事後すぐに発病には至っていないが事後対応に多大な労力を費しその後発病した場合、総合評価は「強」とする。
- ③ 具体的出来事の心理的負荷の強度が、労働時間を加味せずに「弱」程度と評価される場合であって、出来事前及び後にそれぞれ恒常的な長時間労働（月 65 時間程度となる時間外労働）が認められる場合には、総合評価は「強」とする。

3 項目 15「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」

項目 15「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」の【「強」になる例】の上段を、下記のとおり改める。

記

仕事量が著しく増加して時間外労働も大幅に増える（倍以上に増加し、1 月当たりおおむね 65 時間程度となる）などの状況になり、その後の業務に多大な労力を費やした（休憩・休日を確保するのが困難なほどの状態となった等を含む）

4 項目 16「1 か月に 80 時間以上の時間外労働を行った」

項目 16「1 か月に 80 時間以上の時間外労働を行った」の表題を「1 か月に 45 時間程度の時間外労働を行った」に改定する。

おおむね65時間程度の時間外労働を行った場合に、心理的負荷の総合評価を「強」とする。

5 項目18 「勤務形態に変化があった」

項目18の「勤務形態に変化があった」という具体例は、負荷の強度を「強」、少なくとも「中」にあたる例とする。

6 項目新設 「交替制勤務、深夜勤務」

「交替制勤務、深夜勤務が同様の形態で続いている場合」については、項目を設け、平均的な心理的負荷の強度を「Ⅱ」とし、「交替制勤務、深夜勤務、不規則勤務が同様の形態で続いている場合」は、少なくとも「中」以上の評価の具体例とすべきである。

7 項目29「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」

項目29「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」における【解説】、及び心理的負荷の強度を「中」「強」と判断する具体例について、以下の通り改定する。

記

(1) 【解説】

部下に対する上司の言動が業務指導の範囲を逸脱し、又は同僚等による嫌がらせ・いじめが、それぞれ右の程度に至らない場合について、その内容を、程度、経過と業務指導からの逸脱の程度により、「弱」又は「中」と評価

なお、以下の、①～③を満たす行為は、業務指導の範囲を逸脱し、かつ、嫌がらせ・いじめとして取り扱う。

- ①「当該行為を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われること」を意味する「優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)行われること」
- ②「社会通念に照らし、当該行為が明らかに業務上の必要がない、又はその態様が相当でないこと」を意味する「業務の適正な範囲を超えて行われること」
- ③「当該行為を受けた者が身体的若しくは精神的に圧力を加えられ負担と感ずること、又は当該行為により当該行為を受けた者の職場環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生ずること」を意味する「身体的若しくは精神的な苦痛を与えること又は就業環境を害すること」

(2) 「中」となる具体例について

治療を要さない程度の暴行を受けたものの継続していない

(3) 「強」となる具体例について

ア 部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、かつ、これが継続して行われた

イ 部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱するものの行為は継続していない場合において、会社に対して相談しても適切な対応がなく改善されな

- かった、又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した、ないしは会社がかかるとの行為を把握していても適切な対応がなく改善がなされなかった
- ウ 複数の同僚の言動が、嫌がらせ・いじめに該当し、かつ、これが継続して行われた
- エ 複数の同僚の言動が、嫌がらせ・いじめに該当するものの行為は継続していない場合において、会社に対して相談しても適切な対応がなく改善されなかった、又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した、ないしは会社がかかるとの行為を把握していても適切な対応がなく改善がなされなかった
- オ 治療を要するような暴行、治療を要さない程度の酷い暴行、又は治療を要さない暴行を複数回受けた

8 項目 30「上司とのトラブルがあった」

項目 30「上司とのトラブルがあった」における平均的な心理的負荷の強度、心理的負荷の総合評価の視点、心理的負荷の強度を「強」と判断する具体例、及び【解説】について、以下の通り改定する。

記

(1) 平均的な心理的負荷の強度について

別表 1 具体的出来事項 30「上司とのトラブルがあった」における平均的な心理的負荷の強度は、「Ⅲ」とすべきである。

(2) 心理的負荷の総合評価の視点について

部下に対する教育・研修の程度、指導・叱責の原因に対する話し合いの有無、及び上司との地位の差など

(3) 「強」となる具体例

ア 上司から、業務指導の範囲内である強い指導・叱責（大声での叱責、必要な限度を超えて長時間の指導・叱責を繰り返す、始末書や反省文を繰り返し提出させるなど）を受け、かつ、これが継続して行われた

イ 上司から、研修や教育が著しく不十分な状態において、業務指導の範囲内である指導・叱責を受け、かつ、これが継続して行われた

ウ 業務をめぐる方針等において、大きな対立が上司との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した

(4) 【解説】

上司とのトラブルが生じたが、指導の目的、指導に至る経緯、指導の方法等からして、上司とのトラブルといえない場合には、その目的等から「弱」又は「中」と評価

9 項目 31「同僚とのトラブルがあった」

項目 31「同僚とのトラブルがあった」における心理的負荷の強度を「強」と判断する具体例について、以下の通り改定する。

記

業務をめぐる方針等において、大きな対立が同僚と間に生じ、その後の業務に

大きな支障を来した

10 項目 32「部下とのトラブルがあった」

項目 32「部下とのトラブルがあった」における心理的負荷の強度を「強」と判断する具体例について、以下の通り改定する。

記

業務をめぐる方針等において、大きな対立が部下と間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した

以上

意見書

厚生労働大臣 塩 崎 恭 久 殿

過労死弁護団全国連絡会議

代表幹事	弁護士	岡 村 親 宜
代表幹事	同	水 野 幹 男
代表幹事	同	松 丸 正
幹事長	同	川 人 博



平成29年7月11日

心理的負荷による精神障害の認定基準（基発1226第1号 平成23年12月26日）「第5 精神障害の悪化の業務起因性」の改定を求める意見書を、下記のとおり、提出する。

記

第1 意見の趣旨

心理的負荷による精神障害の認定基準（基発1226第1号 平成23年12月26日）（以下「認定基準」という。）「第5」につき、
「精神障害の悪化の業務起因性」を認める要件として、「特別の出来事」を要としている内容を改め、精神障害の悪化前に業務による強い心理的負荷が認められれば、悪化につき業務起因性を認めることとするよう、改正を求める。

第2 意見の理由

1 現在の認定基準が不合理であり、憲法、法律の趣旨に反する

現在の認定基準は「特別な出来事」に該当する出来事がなければ、対象疾病が悪化した場合に業務上の疾病とは扱われないことになっている。

しかし、労災認定で問題になっている事案では、「特別な出来事」に該当する出来事がない場合でも、発病について業務起因性が認められるような強い心理的負荷を受け、その結果精神障害が悪化した場合もある。発病したら業務上と認定できるほどの強い心理的負荷があって、精神疾患が悪化した場合に、発病した後であったからといって業務起因性が否定されるのは不合理である。

そもそも、現行の精神障害に関する労災認定基準が、一方で、精神障害を発病していない労働者に対して、「強」の業務上心理的負荷が加わって精神障害が発病した場合に

は、業務起因性を肯定し労災保険金を給付するとしながら、他方で、精神障害を発病している労働者に対して、同様の「強」の業務上の心理的負荷が加わって精神障害が悪化した場合には、業務起因性を否定し労災保険金を給付しないとしていることは、憲法14条1項、憲法27条、及び障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号）第7条の趣旨に反している。

すなわち、憲法第14条1項は、すべて国民は、法の下に平等であって、社会的身分等により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない旨規定している。上記認定基準の上記該当部分は、精神障害を有することを理由にして、労災保険給付という経済的・社会的関係において、差別を行うことを意味しており、憲法の同条項に違反する内容となっている。

また、憲法27条1項は、「すべて国民は勤労の権利を有し、義務を負ふ」と定めている。豊橋労基署長（マツヤデンキ事件）・名古屋高裁平成22年4月16日判決は、「労働に従事する労働者は必ずしも平均的な労働能力を有しているわけではなく、身体に障害を抱えている労働者もいるわけであるから、仮に、被控訴人の主張が、身体障害者である労働者が遭遇する災害についての業務起因性の判断の基準においても、常に平均的労働者が基準となるというものであれば、その主張は相当とはいえない。このことは、憲法27条1項が『すべて国民は勤労の権利を有し、義務を負ふ。』と定め、国が身体障害者雇用促進法等により身体障害者の就労を積極的に援助し、企業もその協力を求められている時代にあっては一層明らかというべきである。」と判示し、身体障害者について本人を基準に業務過重性の判断をすると明示した。この判決は、労働に従事する労働者は必ずしも平均的な労働能力を有しているわけでないから、これを考慮しない労災の認定基準は憲法27条1項の趣旨に照らして相当でない旨判示しているのである。労働者の中には「精神障害を発病している労働者」もいるのであるから、その者に平均的労働者であれば精神疾患を発病するような「強」の業務上の心理的負荷が加わった場合にも業務上と認めず、労災給付金を給付しないのであれば、このような者が労災補償を受けることができないことを前提に勤務しなければならず、憲法27条1項に照らして問題である。

さらに、憲法27条2項は、「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」と規定し、労働条件について法律で基準を設定することを要請している。「精神障害を発病している労働者」にほとんど労災の給付をしないという

のであれば、勤労条件の法定を定めた憲法 27 条 2 項の趣旨にも違反する。

さらに、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成 25 年法律第 65 号）第 7 条は、「行政機関等は、その事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない」と規定している。同条の趣旨からすれば、障害者の範囲は幅広く解すべきであり、上記認定基準の上記該当部分は、この法律の趣旨にも違反している。

このように現行認定基準が、精神障害の悪化の業務起因性が認められる場合を「特別な出来事」があった場合にのみ限定し、「強」の心理的負荷が認められても、精神障害の悪化の業務起因性を否定することは、憲法 14 条 1 項、憲法 27 条、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の趣旨に違反するものである。

2 現在の認定基準には合理性がない、という判決が確定していること

アピコ関連事件・名古屋地裁平成 27 年 11 月 18 日判決は、「前記認定基準によれば、健常者であれば、（「特別な出来事」以外の）精神障害の発症及びそれによる死亡の危険性が認められるような心理的負荷の強度が「強」と認められる出来事があった場合には、業務起因性が認められることになるのに対し、既に精神障害を発症している者については、発症後、死亡前 6 か月の間に同様の心理的負荷が生じる出来事があっても、既に精神障害を発症しているという一事をもって業務起因性は否定されることになる。しかし、このような判断が精神科医等の専門家の間で広く受け入れられている医学的知見であるとは認められず（甲 B 38 の 1・5～9 頁（引用者注：判決が引用している証拠は第 5 回精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会議事録の後半部分である。））、既に精神障害を発症している者に、健常者でさえ精神障害を発症するような心理的負荷の強度が「強」と認められる出来事があった場合であっても、『特別な出来事』がなければ一律に業務起因性を否定するということには合理性がないというべきである。」と判示し、認定基準を批判している。

これを不服として国が控訴した同事件・名古屋高等裁判所平成 28 年 12 月 1 日判決は、「認定基準は、上記別表（認定基準の別表 1〔業務による心理的負荷表〕）に掲げられ客観化された各出来事のうち『特別な出来事』に該当する出来事がない場合でも（略）その心理的負荷の評価が『強』と判断される場合を、労働者に生じた精神障害を業務上の疾病として扱う要件の一つとしている（証拠）。そうすると、その心理的負荷の評価が『強』と判断される業務上の『具体的出来事』（略）は、労働者の個体側要因で

ある脆弱性の程度にかかわらず、平均的な労働者にとって、業務による強い『心理的負荷』であり、精神障害を発病させる危険性を有すると認められるのであるから、既にうつ病を発病した労働者にとっても、当該『具体的出来事』自体の心理的負荷は『強』と判断されるはずである。」「認定基準が、健常者において精神障害を発病するような心理的負荷の強度が『強』と認められる場合であっても、『特別な出来事』がなければ一律に業務起因性を否定することを意味するのであれば、このような医学的知見が精神科医等の専門家の間で広く受け入れられていると認められないことは、補正して引用した原判決が説示するとおりであり、上記のような疑問あるいは『特別な出来事』がなければ一律に業務起因性を否定することは相当ではないとの考え方は、認定基準の策定に際しての専門検討会での議論の趣旨にも合致すると解される。」と判示し、同様に専門検討会の議論を踏まえて認定基準を批判している。

ちなみに、同名古屋高裁判決理由では、2人の国側精神科医の意見（うつ病悪化事案では脆弱性が強いから健常者と同様に評価することはできない等）との意見を、明確に排斥している。

この判決に対し、国は上告、上告受理申立をせず、確定している。認定基準の「特別な出来事」がなければ業務起因性を否定するという判断の基準が不合理であることは明白である。

- 3 「特別な出来事」がなければ業務起因性を否定することは相当ではないとの考え方は、専門検討会での議論の趣旨に合致すること

精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会の第5回の検討会（平成23年4月14日開催）において、岡崎座長は「今日のところは発病後にも心理的な負荷が非常に強い、ないしは極度の出来事があった場合には業務上であると認めるということでは、先生方のご意見は大体一致したのではないかと思います。」として、発病の際に認定に必要な非常に強い心理的負荷、ないしは極度の出来事があった場合には業務起因性を認めてよいと議論をまとめている。

名古屋地裁平成27年11月18日判決が、上記のように認定基準について「このような判断が精神科医等の専門家の間で広く受け入れられている医学的知見であるとは認められず」としたのは、第5回の専門検討会の議事録のこの部分を指摘している。名古屋高裁平成28年12月1日判決は、「上記のような疑問あるいは『特別な出来事』がなければ一律に業務起因性を否定することは相当ではないとの考え方は、認定基準の策

定に際しての専門検討会での議論の趣旨にも合致すると解される。」として、「特別な出来事」がなければ業務起因性を否定することが相当ではないことは、専門検討会の議論と合致すると指摘しているのもこの部分の指摘を示している。

専門検討会においてなされた議論を踏まえれば、「特別な出来事」がなければ業務起因性を否定するような認定基準は不合理である。上記判決はそのことを指摘しているのであり早急に改正が求められている。

第3 結論

国は、上記名古屋高裁判決に対し、上告、上告受理申立をしなかったのであり、この内容に即して、直ちに認定基準を改正すべきである。

なお、本論点を含め、精神障害・自殺に関する認定基準全般について、当弁護団は、平成21年11月18日付意見書（「判断指針」から現行「認定基準」に変わる前の段階）に貴省に対して意見書を提出しているので、それらも参照されたい。

以上