

心理的負荷による精神障害について

労働基準法施行規則別表第1の2

第九号 その他業務に起因することの明らかな疾病

1 第9号のうち「心理的負荷による精神障害等」の認定件数（年度）

	16	17	18	19	20	計
心理的負荷による精神障害等	130	127	205	268	269	999

2 「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について」（平成11年9月14日付け基発第544号）

○ 判断指針の概要（抜粋）

第2 対象疾患について

本判断指針で対象とする疾病（以下「対象疾病」という。）は、原則として国際疾病分類第10回修正（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とする。

第3 判断要件について

次の(1)、(2)及び(3)の要件のいずれをも満たす精神障害は、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に該当する疾病として取り扱う。

- (1) 対象疾病に該当する精神障害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、客観的に当該精神障害を発病させるおそれのある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当該精神障害を発病したとは認められないこと。

第4 判断要件の運用について

2 業務による心理的負荷の強度の評価

業務による心理的負荷の強度の評価に当たっては、当該心理的負荷の原因となった出来事及びその出来事に伴う変化等について総合的に検討する必要がある。そのため、別表1「職場における心理的負荷評価表」（以下「別表1という。」）を指標として用いることとする。

3 「平成11年精神障害等の労災認定に係る専門検討会報告書」の概要

検討結果

2 精神障害の成因

本検討会は精神障害の成因を考えると、今日の精神医学、心理学で広く受け入れられている「ストレス－脆弱性」理論に依拠することが適当であると考えます。

「ストレス－脆弱性」理論とは、環境からくる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るという考え方である。ストレスが非常に強ければ、個体側の脆弱性が小さくても精神障害が起こるし、逆に脆弱性が大きければ、ストレスが小さくても破綻が生ずる。

精神障害を考える場合、あらゆる場合にストレスと脆弱性との両方を視野に入れて考えなければならない。その上、労災請求事案では、ストレスを業務に関連するストレスと業務以外のストレスを区別する必要がある。

4 業務によるストレスの評価

これまで業務によるストレスが原因となって精神障害が発病し、あるいはその精神障害によって自殺したとして労災請求された事案については、本省において精神医学の専門家による個別検討を行うことにより判断が行われてきたが、今後、第一線の行政機関で当該請求に斉一的に、適切に対応するために、業務によるストレスの強度を客観的に評価する基準を示す必要がある。

(1) 出来事の評価

本検討会では、ストレスの強度の客観的評価に関する多くの研究を基に、独自に別表1及び別表2のストレス評価表を作成した。別表1及び別表2は、業務に関連しあるいは業務以外の場面で一般的に経験する一定以上のストレスを伴うと考えられる出来事が例示されている。

ストレス要因の強度については「Ⅰ」、「Ⅱ」、「Ⅲ」に分けて表記される。これは相対的評価であるが、ストレス強度「Ⅰ」は日常的に経験する心理社会的ストレスで、一般的に問題とならない程度のストレス、ストレス強度「Ⅲ」は人生の中で希に経験するような強い心理社会的ストレスである。ストレス強度「Ⅱ」はその中間に位置する心理社会的ストレスであることを示している。

(2) 出来事に伴う変化の評価

業務によるストレスとの関連で精神障害の発病を考える場合、ある出来事に続いて、又はその出来事への対処に伴って生じる変化によるストレスの加重も重要である。すなわち、仕事量の増加、責任の増加、作業困難度や強制性の増加等は明白なストレス要因となる。

(「平成11年精神障害等の労災認定に係る専門検討会報告書」より抜粋)

4 「平成21年職場における心理的負荷評価表の見直し等に関する検討会報告書」の概要

2 検討に当たったの基本的考え方

(1) 判断指針の考え方について

判断指針の考え方について評価を行った結果、次の結論が得られた。

ア 判断指針が依拠している「ストレス—脆弱性」理論はいまだ同理論の代わりに一般的な理論として受け入れられているものがない中であって、精神障害の発病に係る医学モデルの中で現在最も広く支持され、受け入れられているものであり、同理論に基づき策定された判断指針は合理性があり、労災認定の判断基準として妥当であると考えられる。

イ また、同指針においては、世界的に最もよく用いられ有効性、妥当性が検証されている「ストレスモデル」及びストレス評価表として妥当性が高いといわれているライフイベント法を採用しており、妥当性、合理性は高く、この点からも労災認定の判断基準として妥当であると考えられる。

ウ 特に、判断指針においては、公的な補償である労災保険の性格からみても客観的に評価することが重要となるが、ストレス評価について、出来事を一般的、客観的に評価した上で、個別性を考慮して修正し、さらに総合的に評価するシステムが組み込まれており、妥当であるといえる。なお、その具体的な運用に当たって、個別事案ごとに、各地方労働局に配置された3名の医学専門家の合議制で総合評価を行うこととしていることから、より客観性、医学的妥当性の確保が図られている点も評価できるものである。

(「平成21年職場における心理的負荷評価表の見直し等に関する検討会報告書」より抜粋)