

厚生労働大臣 加藤 勝信 様
精神障害労災認定基準専門検討会 御中

「精神障害労災認定基準」の改定要求（追加）

2022年 9 月 9日

働くもののいのちと健康を守る全国センター
理事長 埴田 和史

働くもののいのちと健康を守る全国センターでは、昨年12月に精神障害労災認定基準の全般的な見直しが専門検討会で開始されたことを受け、抜本的な精神障害の労災認定基準の改定要求を提出した。

その後、専門検討会が6回まで行われ、評価表の具体的な検討まで行われている。これまでの討議経過を踏まえ、追加の意見を提出する。

（1）2021年度の労災補償状況に関連して

2021年度の過労死等労災認定労災補償状況が6月24日に公表された。精神疾患の労災請求と支給決定状況では、請求件数が2346件(昨年比114%)、支給決定件数は629件(同103%)とどちらも過去最高となったものの、請求件数の増加に対して支給決定数は少なく、不支給決定となっている被災者が年々増加している状況が続いている。

労災保険制度は「労働者の業務上の事由または通勤による労働者の傷病に対して、必要な保険給付を行い、あわせて被災労働者の社会復帰の促進等の事業を行う制度」である。これまでの検討会の議論動向をみたところでは、「令和2年度ストレス評価研究報告書」や関係判例を参考としつつ、認定実務の迅速性・公平性がより重視され、「働き方の多様化」「労働者を取り巻く職場環境の変化」に対応した被災者救済を進める改訂になるか危惧される状況である。

多様な労働者が働いているもと、事業主は、例えば障がいをもった労働者、高齢労働者に対して「合理的配慮」を果たすことが求められている。精神障害の労災認定基準についても、今後の検討にあたっては、被災者の(ストレス脆弱性)ではなく、個々の属性として評価することがすべきではないか。

（2）追加要請

1) 「基準となる労働者—同種労働者」—特に障がい者雇用・高年齢雇用及び障害や病気を持ちながら働く労働者について

主に第2回検討会で検討が行われた「同種労働者」について。障害者雇用、高齢者雇用、「治療と仕事の両立」など多様な労働者が働くことを政府が推奨し、実際に職場で多様な人が働く状況が増えている。私たちの考え方の基本は、「被災者本人を基準にストレス評価を

すること」であるが、少なくとも、「障害者雇用」「新人」など、職場のなかで脆弱性の高い労働者については、総合評価をする際に十分考慮することを求める。

2) 評価表の「特別な出来事」について

①「心理的負荷が強度のもの」の「心理的負荷の総合評価を『強』とするもの」について『「組織的・集団的」なハラスメントを受けた』を追加すること。

ハラスメントによる精神疾患の発症・自死は昨今の相談事例の中でも群を抜いて多くなっている。現在の評価表では「特別な出来事：心理的負荷は強度のもの」に「強姦や本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシャルハラスメントを受けた」があり、項目 29「パワーハラスメント」項目 30「対人関係」が関連する項目となっている。しかし、私たちへの相談事例の中で多い事案に「上司対本人」のような「1：1」ではなく、「複数：本人」という組織的・集団的ハラスメントが行われる場合がある。このことは、現在の評価表に掲載している具体例と比して、負荷が大きいものとする。

②「極度の長時間労働」については、「発症直前の1か月おおむね160時間を超えるような・・・」を「発症直前の1か月おおむね100時間を超えるような・・・」とすること。

前回の改定において「特別な出来事」の時間外労働を「160時間」とした経過は、「平成21年度の業務上認定及び業務外認定別の労働時間を分布」より、「160時間以上」であればすべて業務上であり、否定しようがない時間として決められたもので負荷の評価としては全く根拠がない。しかし、脳・心臓疾患の労災認定基準の改定時に議論になったように、1か月あたり100時間を超える時間外労働は睡眠時間を減らし、家庭生活や私的時間など労働者にとっての生活リズムに大きく影響を与える。評価表16項目の「1か月以上に80時間以上の時間外労働を行った」の評価と併せて検討し、脳・心臓疾患の労災認定基準とのダブルスタンダードをやめることを要望する。

3) 評価表の「項目の統合」について

第5回検討会では、心理的負荷評価表について「修正・統合すべき事項」「追加すべき出来事」「追加すべきでない出来事」について検討が行われた。

具体的出来事の「修正・統合」については、「類似性が高くて別々の出来事としておくことでかえって当てはめや評価がしにくいもの、混乱を招きかねないものを類似項目と統合」として、表1のように16項目を7項目に統合する案が出された。私たちは、そのことに対しての安易な統合には賛成できない立場で意見を記す。

①「統合」することで、現行の表記よりも抽象的になる項目も多く、申請者にとってイメージしにくくなるのが危惧される。そのことは、必要な申請をためらわせると共に、労災認定後の職場環境改善にも具体性を欠くことになる。

② また、第5回検討会資料「論点に関する労災補償状況（出来事が複数認められる場合の全体評価等の状況-令和2年度）では、「心理的負荷を『中』と判断した出来事が2

つあり、全体評価を『中』としたもの=55」「心理的負荷を『中』と判断した出来事が3つあり、全体評価を『中』としたもの=9」に対して「心理的負荷を『中』と判断した出来事が2つ以上あり、全体評価を『強』としたもの=66」と単独の項目では「中」としたものでも、複数以上あった場合「強」と総合評価した事案が多い。

「評価表」では、項目ごとに「平均的な心理的負荷の強度」を示し、「心理的負荷の総合評価の視点」「心理的負荷の強度を『弱』『中』『強』と判断する具体例」が掲載されている。特に「強」である事例が総合評価にあたって、認定の判断を行う担当者の重要なポイントになっていると考える。「出来事」の項目減により、「具体例」についても示されるものが減ることが憂慮される。

- 4) 複数の出来事の全体的評価について。調査・研究はライフイベント1つに対するストレスの調査なのでその結果をそのまま総合評価に活かすことはできない。複数の出来事の全体評価については、事例ごとに丁寧な調査を行い判断すべきである。

(3) 今後検討される事項での重点項目

①発病「後」の業務起因性を認めること

現行の認定基準では発病「後」のストレスについては、「特別な出来事」以外は評価されない。発病後の増悪について、「特別な出来事」に限らず、負荷について調査をし、正当に評価することを求める。(表1)

心理的負荷評価表・統合案一覧			
現行	負荷の強度	統合案	負荷の強度
項目6 自分の関係する仕事で多額の損失等が発生した	Ⅱ	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	Ⅱ
項目13 大きな説明会や公式の場で発表を強いられた	Ⅰ		
項目23 複数名で担当していた業務を一人で担当するようになった	Ⅱ		
項目26 部下が減った	Ⅰ		
項目8 達成困難なノルマが課された	Ⅱ	項目8 達成困難なノルマが課された、これに対応した。これを達成できなかった	Ⅱ
項目9 ノルマが達成できなかった	Ⅱ		
項目11 顧客や取引先から無理な注文を受けた	Ⅱ	項目11 顧客や取引先から無理な注文や要求を受けた	Ⅱ
項目12 顧客や取引先からクレームを受けた	Ⅱ		
項目18 勤務形態に変化があった	Ⅰ	項目18 勤務形態、仕事のベース、作業環境等の変化や不規則な勤務があった	Ⅰ
項目19 仕事のベース、活動の変化があった	Ⅰ		
項目21 配置転換があった	Ⅱ	項目21 転勤・配置転換があった	Ⅱ
項目22 転勤をした	Ⅱ		
項目34 理解してくれていた人の異動があった	Ⅰ	項目35 上司が替わる等、職場の人間関係に変化があった	Ⅰ
項目35 上司が替わった	Ⅰ		
項目24 非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	Ⅱ	項目24 業務に関連し、不利益な処遇等を受けた	Ⅱ
項目36 同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	Ⅰ		