

● 心の病<sup>やまい</sup>は、どのように評価するのか？ ●

10年振り  
に見直し

## 仕事のストレスと労災認定基準



仕事のストレスが原因で精神障害を発病、または自殺した場合に労災事故として認定されるか否か(=業務上・外という)を判断するための指針(以下、判断指針)が出来たのが平成11年。昨今の労働環境の急変を受け、本年4月に10年振りに見直されました。見直しの内容と意義を理解するには、まず従来の指針のあらましを明らかにするのが有用なので、今回は従来の指針に触れ、次号にて見直しの内容を紹介いたします。

### ■ 精神障害の業務上・外判断の基本的考え方

労働者に発病する精神障害は、以下の3つが複雑に関係して、発病するとされています。

- ・ 事故や災害の体験、仕事の失敗、過重な責任等の業務による精神的ストレス
- ・ 仕事から離れたプライベートな出来事による精神的ストレス
- ・ 精神障害の既往歴、生活習慣等の個人的要因(=個体側要因)

そこで、これらの要因を具体的に評価検討したうえで、次の①～③のすべてを満たす精神障害を業務上の疾病、として取り扱うこととされています。

- ① 判断指針(※1)で挙げられた精神障害で発病していること
  - ② 発病前の約6か月間に客観的に見て、当該精神障害を発生させるような、仕事による強い精神的ストレスがあること
  - ③ プライベートな出来事(※2)による精神的ストレスあるいは個体側要因(※3)により、当該精神障害が発病していないこと

(※1) 10の障害が挙げられていますが、主として仕事に関連する可能性があるのは、重度ストレス関連障害、うつ病などです。いわゆる心身症は該当しません。

(※2) 離婚、家族のトラブル、金銭関係、住環境の変化などです

(※3) 既往歴、生活史(社会適応状況)、性格傾向、アルコール依存状況などです

②において、精神障害を発病するおそれがある「出来事」であるかどうかは「心理的負荷評価表(以下、チェック表)」を使って検討します。因みにチェック表とは、職場の出来事を基にストレス強度を測れるよう、通常起こりうる職場の出来事を31項目列举し、各々のストレス強度を類型化した表のことです。この中で強度は「Ⅰ」、「Ⅱ」、「Ⅲ」の3段階(このうち、Ⅲが最も強い)に区分されています。

## ■ 仕事のストレス（以下、心理的負荷）はこう評価する

例えば、「顧客とのトラブルがあった」は強度Ⅰ、「ノルマ未達成」は強度Ⅱ、「退職の強要」は強度Ⅲとされています。もっとも、これは、一般的にどう受け止められるかという視点による、平均的な強度。そのため、実際の事案に応じて出来事の程度から強度を修正します《ステップ2》。さらに社内の支援体制といった点も加味します《ステップ3》。

### 《ステップ1》「出来事」自体の平均的な心理的負荷の強度を評価



事例：うつ病になった原因は、仕事のノルマが達成できなかったことによる  
→ チェック表によると強度Ⅱに当たる

### 《ステップ2》当該事案に応じて強度を修正



事例：ノルマの内容の困難性、納期の変更等を考えると「Ⅱ→Ⅲ」と強い方に修正する

### 《ステップ3》「出来事に伴う変化等」への対応

事例：職場内の支援・協力または訴えに対する対処、配慮の状況も視野に入れ、改善されたのか、かえって拡大したのか、を評価する

### — 総合評価 —

以上の三段階の評価をしたうえで、その総合評価が「強」と判定されれば、精神障害が発病するおそれがある程度の心理的負荷であると評価されるわけです。総合評価が、「強」と判定されるのは、次のいずれかに該当する場合です。

《ステップ1、2》

《ステップ3》

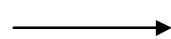
「出来事」の心理的負荷の強度

「出来事に伴う変化等」

強度Ⅲ

+

相当程度過重

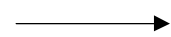


「強」

強度Ⅱ

+

特に過重



- 「相当程度過重」とは、同種の労働者と比較して業務内容が困難で、業務量が過大であると認められる状態をいいます。
- 「特に過重」とは、さらに恒常的な長時間労働および過大な責任の発生、支援・協力の欠如等の特に困難な状況が認められる状態をいいます。

### — 特別な出来事の評価 —

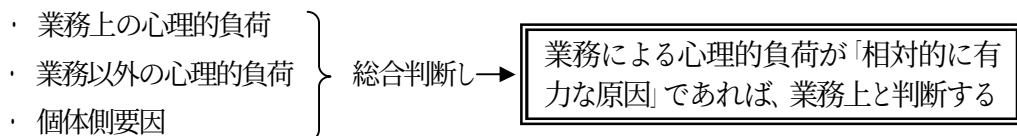
ただし、以下の3つのいずれかに該当する場合には、上記のプロセスによらず、その事実のみで総合評価を「強」と判定することができるとしています。

- ① 上記の《ステップ2》で強度Ⅲと評価される出来事のうち、生死にかかわる事故への遭遇等の心理的負荷が極度のもの
- ② 業務上の傷病により6か月を超える療養期間に発生した精神障害で②に準ずるもの
- ③ 極度の長時間労働により心身の疲弊を来し、それ自体がうつ病等の発生原因となる、おそれのあるもの

## ■ 業務上・外の判断

もっとも、総合評価が「強」と判断されれば、ただちに業務上と判断される訳ではなく、①プライベートな出来事による精神的ストレス(＝業務外の心理的負荷)、②精神障害の既往歴、生活習慣等の要因(＝個体側要因)も考慮のうえ、次のいずれかに該当する場合に業務上とします。

- 業務上の心理的負荷が「強」で、なおかつ業務以外の心理的負荷、個体側要因のいずれも認められない場合 → 業務上と判断
- 業務上・外の心理的負荷が共に「強」。もしくは業務上の心理的負荷が「強」で、個体側要因も認められる場合  
→ 以下のとおり、業務による心理的負荷が発病した精神障害の相対的有効な原因となっているかどうかを総合的に見たうえで判断する



## ■ 自殺の取扱い

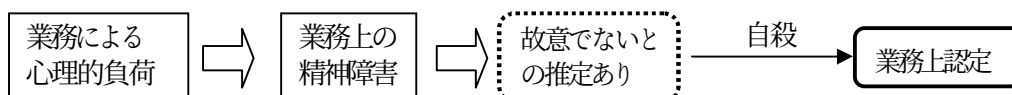
労災保険では、故意による災害は補償されません。一般的に自殺は故意による死亡ですから原則として保険給付されないわけです。

しかし、うつ病等の気分障害、重度ストレス関連障害などの精神障害では、自殺に結び付くことが多いと医学的に認められることから、仕事のストレスによってこれら精神障害が発病したと認められた人が自殺を図った場合には、業務上と判定されることもあります。その他の精神障害については、一般的に自殺に結び付く蓋然性が高いとは言えませんが、当該精神障害と自殺との関連について検討されることとなります。



—遺書があると認定されない?—

なお、遺書などがある場合は、「正常な認識、行為選択能力がある → 精神障害が発生したとは認められない → よって業務上とは判定されない」との俗説もあります。しかし、遺書の表現、内容および作成時の状況などを把握のうえ参考資料とする、とされているので、遺書があっても、必ずしも業務上とは判定されないというわけではありません。



## 随伴する出来事、複数の出来事の評価

◆ 小さなトラブルの集積は評価されない? ◆



出来事によるストレスを評価する場合、転勤により仕事内容が変化したとか、あるいは「転勤」と「上司とのトラブル」といった性格が異なる別個の出来事に遭遇した場合はどのように評価されますか? とくに後者の場合は、「技あり、合わせて1本」のように総量的にみるのでしょうか?

### ■ 出来事の当てはめ方と単位

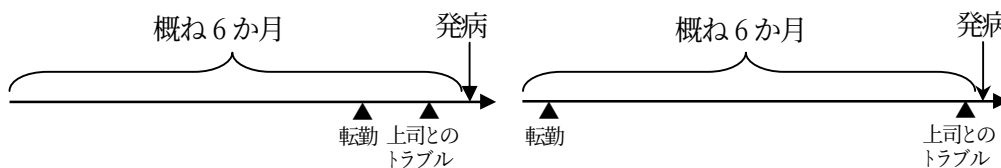
まず、チェック表はある出来事に随伴して当然起きる出来事についても包含して作成されているので、転勤とそれに伴う仕事内容の変化は、あくまでも「一つの出来事」として評価されます。むしろ仕事内容の変化という随伴する出来事は、《ステップ3》の出来事に伴う変化を検討する視点のところで、加味すべきものとされます。



### ■ 複数ある出来事の評価

もう一つのケースとして、随伴的なものではなく、独立した異なる出来事(例えば、転勤と上司とのトラブル)が発症 6 か月以内に複数生じるケースがあります。その場合は、各々心理的負荷の強度が強い方の出来事のみを基準とするのではなく、逆に  $1+2=3$  といった総量的な見ものの見方、いずれでもありません。各々心理的負荷の強度の「総体」で考えます。

総体で、というのは個々の事案に即して「総合的」に検討するという意味であり、強度ⅠがいくらあればⅡになり、強度ⅡがいくらあればⅢになると一律に決められるものではありません。例えば、出来事の時間的関連があります。①出来事が立て続けに起きた場合と、②間隔を置いて起きた場合を比較すると、②は最初の出来事によるストレスが相当程度納得整理される可能性があるため、①と②ではストレスの総量が違うのは容易に判断できましよう(下図の左側が①のケースを、右側が②のケースをイメージ)。



結果として、強度Ⅰがいくら集まってもⅡと評価されず、業務と関連がないとされることもあるので、小さなストレスの積み重ねが考慮されにくいとの見方もできます。

さらに、指針では発病後の出来事は必ずしも考慮されない故、発病し仕事の効率が落ち、それが長時間労働を招き自殺に至った場合には、労災と認定されにくい点も否めません。