

労働法令のポイント

労働基準関係

心理的負荷による精神障害の認定基準の改正について

心理的負荷による精神障害・自殺事案の労災請求事案については、「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（平23.12.26 基発1226第1）（以下、平成23年通達）に基づき業務上外の判断が行われてきたが、近年の社会情勢の変化や、労災請求件数の増加等に鑑み、最新の医学的知見を踏まえた検証の必要性が高まっていた。

こうした中、厚生労働省は、令和5年7月に「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」における検証等を経て報告書をまとめ、令和5年9月1日に「心理的負荷による精神障害の認定基準」（以下、認定基準）を改正し、都道府県労働局長宛てに通知した。なお、本通達の発出に伴い、平成23年通達は廃止された。

以下では、改正後の認定基準の概要について解説する。

心理的負荷による精神障害の認定基準について（令 5. 9. 1 基発0901第2）

小清水晶子 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1.改正の背景

平成23年通達の策定から10年以上が経過する中、精神障害の労災保険給付請求件数は年々増加傾向にあり、令和4年度は過去最多の2683件に上った（厚生労働省「過労死等の労災補償状況」〔令和4年度〕）。この背景には、社会情勢の変化や労働者の心身の健康に対する関心の高まりがあると考えられるところ、このほど認定基準について、最新の医学的知見を踏まえた上で多角的な検討がなされ、精神障害の労災保険給付請求に関して、より適切な認定を行い、審査の迅速化や請求の容易化を図るため、改正が行われた。

2.改正のポイント

認定基準では、下記①～③の認定要件を定め、業務による心理的負荷の強度や業務起因性の判断

を行っている。

- 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カ月の間に、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およ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

認定要件およびこれに関する基本的な考え方は、改正前の内容が現時点でも妥当とされており、実質的な変更はない。本改正におけるポイントは、大きく分けて次の3点である。

- ①別表1「業務による心理的負荷評価表」の見直し
- ②精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲の見直し
- ③医学意見の収集方法の効率化

以下では、①～③のそれぞれについて解説する。

【1】「業務による心理的負荷評価表」の見直し

「業務による心理的負荷評価表」とは、業務による強い心理的負荷が客観的に認められるか否かの判断の指標となるものである。何らかの心理的負荷がかかると想定される「出来事」につき心理的負荷の総合評価を「強」とする「特別な出来事」とそれ以外の「具体的出来事」に分類しつつ、後者の負荷の強度を3段階（「弱」「中」「強」）に区分し、「心理的負荷の総合評価の視点」について、具体例を示してまとめている。

本改正前における同評価表（以下、旧表）は、一部類似性の高い項目が重複していたり、「強」と判断されることがまれな項目が多く存在したりするなど、指標として詳細である半面、分かりにく

さが見受けられた。そのため、各項目への当てはめや心理的負荷の強度の評価を適切かつ効率的にできるよう、具体的出来事の追加や統合等の見直しが行われた（以下、本改正後の同評価表を「新表」という）。

(1) 具体的出来事の追加

新表では、以下の具体的出来事が追加された【図表1】。

- 感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した
- 顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた（いわゆる「カスタマー・ハラスメント」）

図表1 新表に追加された具体的出来事

具体的出来事	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「弱」「中」「強」と判断する具体例		
	I	II	III		弱	中	強
感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した		☆		• 業務の内容・困難性（ばく露のおそれがある病原体・化学物質等の有害因子の性質・危険性等を含む）、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力（教育訓練の状況や防護・災害防止対策の状況等を含む）の有無及び内容等 • 当該業務に従事する経緯、その予測の度合、当該業務の継続期間等	【「弱」になる例】 • 重篤ではない感染症等の病気や事故の危険性がある業務に従事した • 感染症等の病気や事故の危険性がある業務ではあるが、防護等の対策の負担は大きいものではなかった	【「中」である例】 • 感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事し、防護等対策も一定の負担を伴うものであったが、確立した対策を実施すること等により職員のリスクは低減されていた	【「強」になる例】 • 新興感染症の感染の危険性が高い業務等に急遽従事することとなり、防護対策も試行錯誤しながら実施する中で、施設内における感染等の被害拡大も生じ、死の恐怖等を感じつつ業務を継続した
顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた		☆		• 迷惑行為に至る経緯や状況等 • 迷惑行為の内容、程度、顧客等（相手方）との職務上の関係等 • 反復・継続など執拗性の状況 • その後の業務への支障等 • 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 （注）著しい迷惑行為とは、暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等をいう。	【「弱」になる例】 • 顧客等から、「中」に至らない程度の言動を受けた	【「中」である例】 • 顧客等から治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない • 顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない • 顧客等から、威圧的な言動などその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著しい迷惑行為を受け、行為が反復・継続していない	【「強」になる例】 • 顧客等から、治療を要する程度の暴行等を受けた • 顧客等から、暴行等を反復・継続するなどして執拗に受けた • 顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた • 顧客等から、威圧的な言動などその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著しい迷惑行為を、反復・継続するなどして執拗に受けた • 心理的負荷としては「中」程度の迷惑行為を受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が迷惑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

資料出所：厚生労働省「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（令 5. 9. 1 基発0901第2）別表1「業務による心理的負荷評価表」

(2)類似性の高い具体的出来事の統合

旧表は37項目に分類されていたが、類似性の高い具体的出来事の統合により、新表では29項目となった。例えば、旧表の「達成困難なノルマが課された」「ノルマが達成できなかった」については、ノルマが課された時点が評価期間前であり、評価期間中に達成できなかったことが確定していなかったとしても、評価期間において当該ノルマの達成のために対応を行っていた場合は、その心理的負荷を評価することを明らかにする趣旨で、統合されたものである[図表2]。

(3)心理的負荷の強度が「弱」「中」「強」となる具体例の拡充

本改正では、心理的負荷の強度が「弱」「中」「強」となる例について、以下のような追加が行われ、より具体的となった。

- 具体的出来事「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」のうち、心理的負荷の強度が「中」「強」と判断される具体例として、パワーハラスメントの6類型（身体的な攻撃、精神的な攻撃、人間関係からの切り離し、過大な要求、過小な要求および個の侵害）に掲げられている、すべての例に拡充され、「強」である例には「性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含む」ことが明記された
- 一部の心理的負荷の強度しか具体例が示されていない具体的な出来事について、他の強度の具体例が明記された

(例)

具体的出来事「業務により重度の病気やケガをした」のうち、心理的負荷の強度「弱」「中」と判断される具体例は旧表では示されていなかったが、新表ではそれぞれの具体例が追加された。

[2]精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲の見直し

業務以外の原因や業務による弱い（「強」と評価できない）心理的負荷により既に精神障害を発病していた場合で治療が必要な状態にある精神障害が、その症状に悪化が見られたとき、本改正前は、悪化前おおむね6カ月以内に「特別な出来事」（特に強い心理的負荷となる出来事。「心理的負荷が極度のもの」の例として「生死にかかわる、極度の苦痛を伴う、又は永久労働不能となる後遺障害を残す業務上の病気やケガをした」等）がなければ業務起因性を認めていなかった。

本改正後は、悪化前おおむね6カ月以内に「特別な出来事」がない場合でも、「業務による強い心理的負荷」により悪化したと医学的に判断されるときには、悪化した部分についての業務起因性を認めるようになった。医学的判断においては、本人の個体側要因（悪化前の精神障害の状況）、業務以外の心理的負荷、悪化の態様・経緯等について十分な検討がなされる。

なお、既存の精神障害について、一定期間の症状安定後に通常勤務を行っている状況で何らかの変化が生じた場合、発病後の悪化としてではなく新たな発病として、通常の認定要件に照らして判断すべきものがあることが明示された。

[3]医学意見の収集方法の効率化

本改正前は、自殺事案や業務による心理的負荷が「強」かどうか判断し難い事案、明確に「強」に該当する場合で、業務以外の心理的負荷や個体側要因が認められる事案等において、認定要件を満たすか否かの判断については、専門部会（3人の地方労災医員）の合議意見を求めている。

本改正後は、心理的負荷の評価が「強」に該当することが明らかであって、業務以外の心理的負荷や個体側要因に顕著なものが認められない事案であ

図表2 業務による具体的出来事の統合の例

旧 表	新 表
達成困難なノルマが課された	達成困難なノルマが課された・対応した・達成できなかった
ノルマが達成できなかった	
配置転換があった	転勤・配置転換等があった
転勤をした	

れば、一部を除き、主治医の意見を求め、認定要件を満たすか否かを判断することとなった。また、対象疾病の治療歴がない自殺事案等については、専門医1人の意見を求め、判断するものとした。

ただし、専門医または労働基準監督署長が高度な医学的検討が必要と判断した事案については、従来どおり、主治医の意見に加え、専門部会（3人の地方労災医員）の合議による意見を求め、その意見に基づき判断することとされた【図表3】。

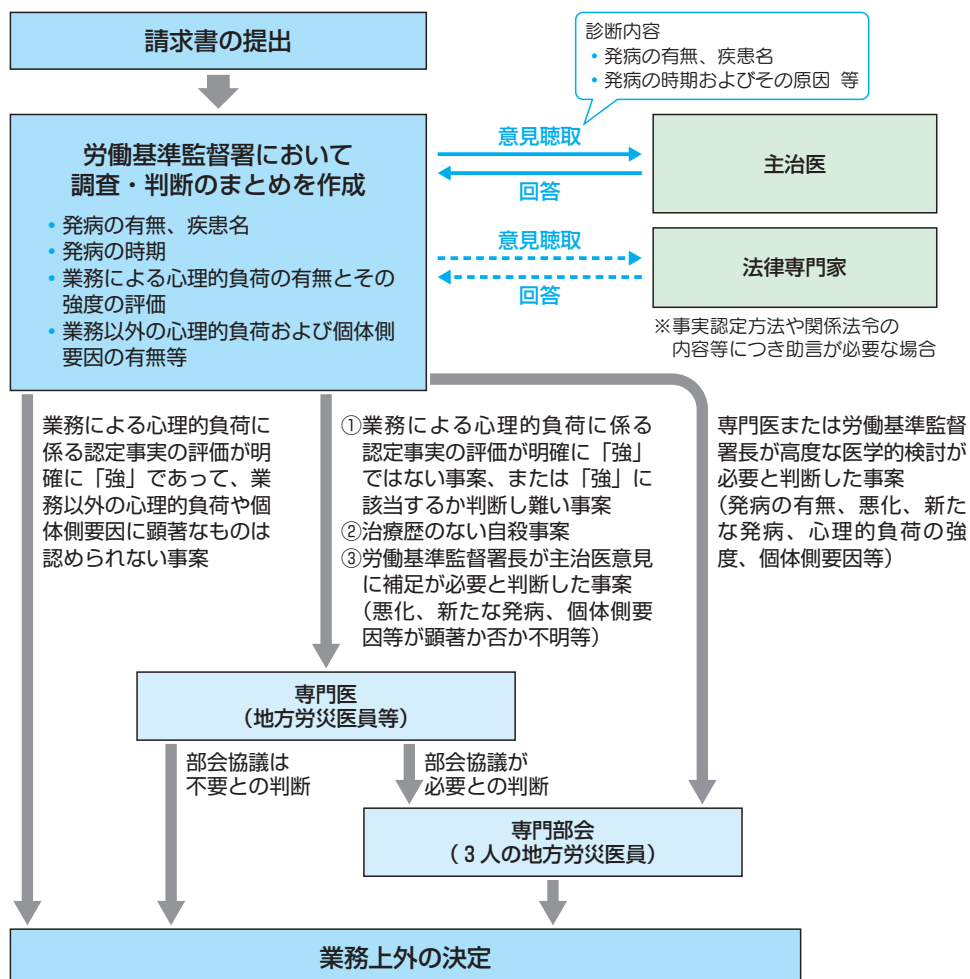
3.実務上の留意点

本改正において、心理的負荷評価表の具体化や医学的意見の収集を必須とする範囲の見直しにより、労災認定期間の短縮や同事案の増加が想定される。企業において、労働者のメンタルヘルスに

対する配慮は、これまでも当然に重要とされてきたが、働き方の多様化や労働者を取り巻く職場環境が変貌していく中、今後は精神障害の原因となるリスクの洗い出しやその排除、職場環境の整備、相談しやすい職場づくりとしての相談窓口設置、心理的安全性向上の取り組みといった、さらなる施策の充実が求められるだろう。

なお、本改正でカスタマーハラスメントが新たに明記されたことは、同ハラスメントが注目すべき社会問題の一つとなっている世相を反映しているものといえる。労働者がその被害に遭わないよう、特に接客を伴う業態の企業には万全な対策を講じていただきたい。この点、厚生労働省が策定し、公表している「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」が参考になるだろう。

【図表3】 専門家の意見の聴取・判断の流れ



資料出所：厚生労働省「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書」を一部改変。