

# 精神障害の労災認定 基準の改正による 実務への影響を 確認する

これまで、心理的  
負荷による精神障  
害の労災請求につ  
いては、業務上外  
の認定が行なわれ  
ていましたが、  
2023年9月に認定  
基準が改正されま  
した。そこで、心  
理的負荷評価表を  
含め、改正のポイ  
ントと実務への影  
響を確認します。

精神保健福祉士	脊尾大雅
特定社会保険労務士	本山恭子
医師	森本英樹

## 認定基準改正の 理由とポイント

- (1) 改正の理由
- 従来、精神障害・自殺の事案が  
あり労災申請がされた場合、20  
11年に策定された「心理的負荷  
による精神障害の認定基準につ  
いて」に基づき労災保険の支給の決  
定を行なってきました。
- しかし、その認定基準が次の3  
つの理由により改正されました。
- ① 近年の社会情勢の変化

- (2) 労災請求件数の増加（201  
1年度の精神障害に関する請求  
件数は1272件に対し、20  
22年度は2683件と約2・  
1倍に増加）
- (3) 最新の医学的知見を踏まえる
- (2) 改正のポイント
- 今回の改正は、「業務による心  
理的負荷評価表」の見直しがあ  
ることも大きなポイントです。
- 労災請求がされた場合、実際に  
発生した業務における具体的な出  
来事（たとえば、ハラスメントや

長時間労働など）を、「（別表1）  
業務による心理的負荷評価表」に  
示す項目に当てはめ、心理的負荷  
の強度を「強」「中」「弱」の3段  
階に区分します（図表1）。

総合評価（労災認定を行なうか）  
において、心理的負荷評価表の3  
段階の区分は重要であり、強度が  
「強」となった場合には総合評価  
も「強」となり、業務による強い  
心理的負荷が認められ、労災認定  
を受ける可能性が非常に高くなり  
ます。

また、強度が「中」であっても、  
複数の「中」の出来事があった場  
合には、総合評価が「強」となり  
得る場合もあります。

「業務による心理的負荷評価表」  
の改正項目は次の4つです。

- ① カスタマーハラスメント項目  
を追加
- ② 感染症等の病気や事故の危険  
性が高い業務に従事したことによ  
る負荷を追加
- ③ パワーハラスメントの全6類  
型を明記
- ④ 性的指向・性自認に関するハ  
ラスメントを明記
- また、精神障害の悪化について  
業務起因性が認められる範囲が見  
直されました。

従来は、もともと精神疾患を持  
つ治療が必要な労働者が、心理的  
負荷がかかる業務に従事した際、  
特別な（特に強い心理的負荷とな  
る）出来事がなければ労災認定さ  
れませんでした。これが、業務に  
よる強い心理的負荷により悪化し  
た場合には、専門家による判断の  
うえで、悪化した部分について労  
災認定される可能性があるように  
なりました。

なお、精神疾患の既往があり、  
通院・服薬を継続しているもの  
の、症状がなく病状がすでに安定  
しており、通常勤務を行なってい  
る場合については、悪化ではなく  
新たな発病として判断されること  
となっています。

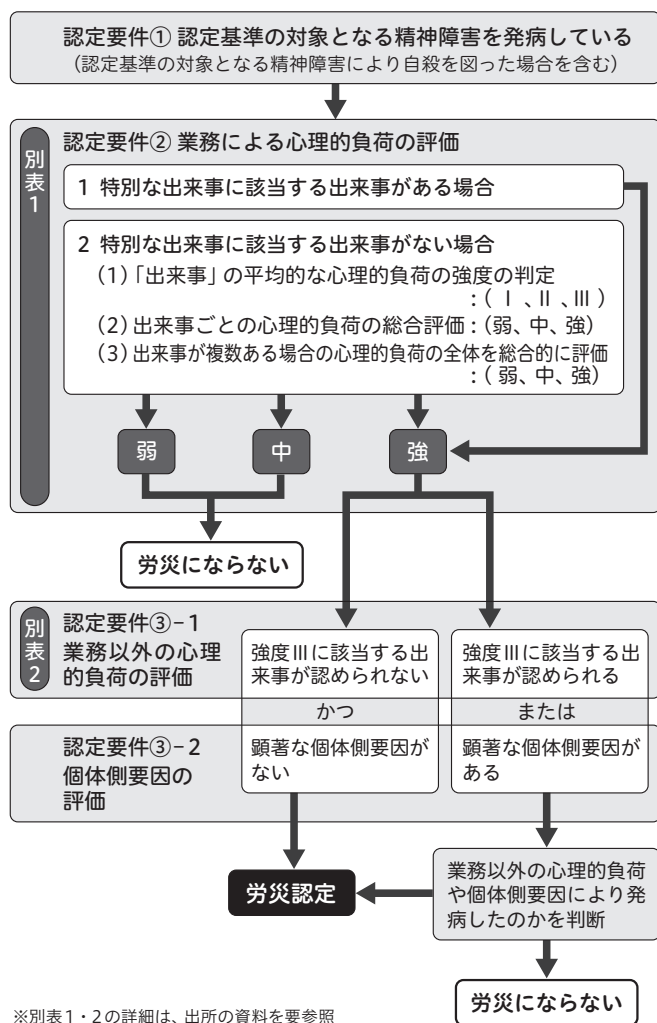
それ以外には、医学意見の収集  
方法を効率化し、専門医3名の合  
議による意見収集が必要な事案を  
縮小し、特に困難なもの以外は専  
門医1名の意見で支給決定ができ  
るように変更されています。

## 実務への影響と 求められる対応

- (1) 感染症等の危険性が高い業  
務に従事した場合の心理的負  
荷について
- 「強」となる具体例として、「新

図表1

## 精神障害の労災認定フローチャート



※別表1・2の詳細は、出所の資料を要参照  
出所：厚生労働省「精神障害の労災認定」(2023年9月)

なる具体例が拡充されました。パワハラ6類型がすべて盛り込まれ、かつ、「強」になる具体例の注釈として、「性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含む」ことが明記されています。

なお、職場におけるパワハラ対策義務化は、2022年4月1日以降、中小企業にも適用されており、企業規模を問わず対策が必要です。

厚労省が公表した「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、民事上の個別労働紛争における相談、助言・指導の申出、あっせん申請の全項目で、「いじめ・嫌がらせ」の件数が最多となっています。

労災申請の可能性も含め、企業において当該パワハラ防止法に基づいた対策の実施、徹底がより一層求められます。

められる事態になったと受け止めます。

① 事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発

② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

③ 該当者のプライバシーの保護の措置の実施およびその旨の周知

④ 不利益取扱いをしない旨の取り決めとその周知・啓発があります。

どのような言動がパワハラに該当する可能性があるのか確認する必要があります。

また、具体例において「強」に該当するかは、「反復・継続」がカギとなっています。ときに感情を抑えられずパワハラと捉えられる言動を行なってしまう社員がいても、それを反復・継続させてはいけません。

また、被害者が会社に相談していたり、会社がパワハラを把握しているが適切な対応をせず、改善がなされなかったりした場合も「強」になります。

見て見ぬ振りや、不適切な対応

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なかで、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」と記載されています。

新型コロナウイルス感染症の初期の頃の、ワクチンや治療薬がなく、マスクや防護服が不足しながらも治療を行なっていた時期を想定した記載です。

なお、心理的負荷評価表では、感染症「等」との記載がされている

ます。

「等」には、化学物質等の有害因子の性質・危険性等を含むとされており、感染症だけを念頭に置いているわけではない点にも、注意が必要です。

(2) パワハラについて

パワハラに関する事項は、先の2020年5月の改正時に、いわゆる「パワーハラスメント防止対策の法制化」に伴って盛り込まれました。

今回の改正により、その心理的負荷の強度が「弱」「中」「強」と

なる具体例が拡充されました。パワハラ6類型がすべて盛り込まれ、かつ、「強」になる具体例の注釈として、「性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含む」ことが明記されています。

なお、職場におけるパワハラ対策義務化は、2022年4月1日以降、中小企業にも適用されており、企業規模を問わず対策が必要です。

厚労省が公表した「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、民事上の個別労働紛争における相談、助言・指導の申出、あっせん申請の全項目で、「いじめ・嫌がらせ」の件数が最多となっています。

労災申請の可能性も含め、企業において当該パワハラ防止法に基づいた対策の実施、徹底がより一層求められます。

められる事態になったと受け止めます。

① 事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発

② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

③ 該当者のプライバシーの保護の措置の実施およびその旨の周知

④ 不利益取扱いをしない旨の取り決めとその周知・啓発があります。

どのような言動がパワハラに該当する可能性があるのか確認する必要があります。

また、具体例において「強」に該当するかは、「反復・継続」がカギとなっています。ときに感情を抑えられずパワハラと捉えられる言動を行なってしまう社員がいても、それを反復・継続させてはいけません。

また、被害者が会社に相談していたり、会社がパワハラを把握しているが適切な対応をせず、改善がなされなかったりした場合も「強」になります。

見て見ぬ振りや、不適切な対応

**せお たいが** これまで精神科にて依存症等の治療や施設の立ち上げに関与。現在のがんや難病支援に尽力している。

**もとやま きょうこ** 労働法、社会・労働保険に関する相談や研修等を行なっている。

**もりもと ひでき** 社会保険労務士資格を持つ開業産業医として労働衛生のコンサルティングや企業の嘱託産業医等を行なっている。

窓口の設置を社内所周知したうえで、窓口担当者には、相談者に対して適切な対応ができるように、情報や研修の機会を与えておくことが必要です。

さらに、性的指向・性自認に関する精神的攻撃等もパワハラに含まれます。性的指向とは、どのような性別の人を好きになるかということであり、性自認とは自分の

をしないように、会社としてどのような対応を取るべきか、真剣な検討が必要となります。

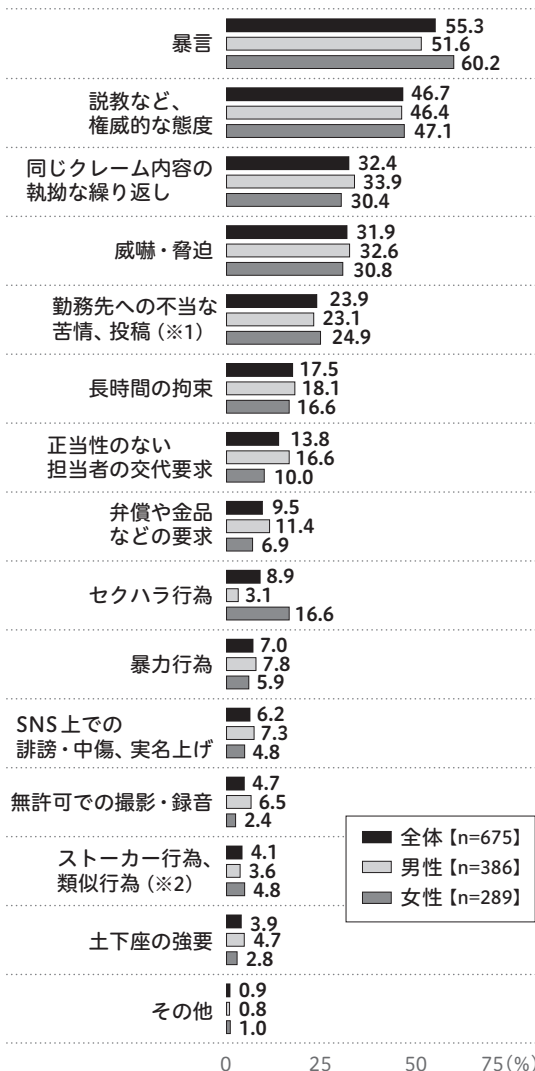
パワハラ防止法では、企業に対し、「機能する相談窓口の設置」や「従業員への研修」等も求めています。

図表2

## 受けたことのあるカスタマー・ハラスメント

(複数回答形式)

対象：直近3年間で自身がカスタマー・ハラスメントを受けたことがある人



※1 アンケート・お客様の声など含む

※2 通勤経路での待ち伏せ・つきまとい、必要以上の連絡先・個人情報等開示の要求など

性をどのように認識しているかということです。

人によっては、身体的性別は男性でも心は女性、性的指向が男性等、身体と心の性別が一致しない場合もあります。

これらに関する知識を深め、差別等が行なわれないようにすることも求められます。

### (3) カスハラについて

今回の改正において、対人関係の項目に「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)が追加されました。

パワハラ対策が企業に義務化されて以降、社内に留まらず、社

外の人たちからのパワハラも企業においては課題になっていました。

日本労働組合総連合会による「カスタマー・ハラスメントに関する調査2022」では、直近3年以内で自身が受けたことのある人は1000名中、675名であり、ハラスメントの内容も広範囲に及んでいました(図表2)。

ハラスメントが原因で、離職を余儀なくされるだけでなく、長らくトラウマになるような事態も発生しています。

また、介護現場など、施設利用者の生活に密接に関わるような現場においては、2021年度介護報酬改定において、パワハラおよびセクハラなどのハラスメント対策として、すべての介護サービス事業者に、ハラスメント対策として必要な措置を講ずることを義務付けられています。

介護の現場でも、公益社団法人日本介護福祉士会の「介護現場におけるハラスメントの実態と対応策に関する調査」の報告(2022年10月28日)によると、介護現場で利用者や家族等から身体的な攻撃を受けたことがあるかを質問したところ、回答158件中「はい」83件(52.5%)、「いいえ」73件(46.2%)でした。精神的な攻撃も、「はい」93件(59.6%)、「いいえ」60件(38.5%)という結果でした。

カスタマー・ハラスメントは、受けた個人やその上司による対応には限界があります。自分が我慢しなければ取引先や利用者からのクレームになり、会社に迷惑がかかると思ってしまう人も少なくありません。

取引先のカスタマー・ハラスメントがひどい場合には、取引中止も含めた対応も検討しましょう。従業員を守るためにそういった判断ができるかどうかは、現場の士気にも影響します。