

2011年9月2日

厚生労働大臣

小宮山 洋子 殿

働くもののいのちと健康を守る全国センター

理事長 福地 保馬

〒113-0034 東京都文京区湯島2-4-4

平和と労働センター・全労連会館6階

精神障害の労災認定の基準に対するの 改正要請書

はじめに

働くもののいのちと健康を守る全国センターは、これまで精神障害の労災認定の基準に対して、2006年11月に「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の改正のお願い」（心理的負荷として慢性ストレスを評価すること、当該被災労働者を基準にすること、精神障害発症後の急性・慢性ストレスも心理的負荷要因として評価すること）、および2011年4月に「精神障害等認定指針改訂要請書」（35条別表へ記載に伴う労災認定基準の改正の必要性、慢性ストレスを正当に評価すること）を提出し改正要請をしてきた。今回は、これまでの要請を土台としつつ、現在進められている精神障害の労災認定基準に関する専門検討会、特に8月1日開催の第8回で示された「心理的負荷の強度の評価表（案）」「心理的負荷の強度の評価表（案）の考え方」について中心的に要請を行う。

今回の専門検討会の論議では、慢性ストレスである「長時間労働」を心理的負荷評価表（案）及び評価表（案）の考え方に一定位置づけ、「出来事」と「出来事後の状況」の両者を合わせて評価するとして「総合評価の視点と具体例」と「出来事後の状況の評価に共通の視点」を示し、「心理的負荷の強度を総合評価」するとしている。これは労災判断の総合評価を精神障害等専門部会にかけずに行政判断とすること、また「出来事」を「出来事後の状況」も含め「一体的に」とらえ「総合評価」するなど労働基準監督署の行政段階で労災認定判断をしやすくしたもので、これまでの私たちの改正要求内容を一定程度反映したものであると考える。

その上で、専門検討会で示された「心理的負荷の強度の評価表（案）」と「心理的負荷の強度の評価表（案）の考え方」に関連して精神障害の労災認定基準について以下要求する。

I. 専門検討会「心理的負荷の強度の評価表(案)および「心理的負荷の強度の評価表(案)の考え方」について

◇「極度の長時間労働」について

1. 「心理的負荷の強度の評価表（案）」は職場の心理的負荷表の「強」と評価される出来事が存在しなくても、（特別な出来事）として「極度の長時間労働」が認められれば例外として、それ自体で「業務上」として取り扱うとする現行認定指針の枠組を維持し、「発症直前の1カ月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の（例えば3週間におおむね120時間以上の）時間外労働が認められれば「業務上」と取扱うことを提案している。
2. しかし、第2回専門検討会で論議されているとおり、現実には1か月160時間を超える時間外労働を行うことは極めて少なく、この数値の設定は救済の観点からみると机上の空論ともいうべきであり、この数値を認定基準に設定して、業務上外を認定することは妥当ではない。
3. そもそも「長時間労働」は、慢性の心理的な負荷の典型であり、それ自体で出来事による心理的な負荷の有無にかかわらず、精神障害の発症要因となるというべきである。現行認定指針は、慢性の心理的負荷を原因とする精神障害は原則として補償対象としてこなかったが、精神医学の常識および判例からしても、「精神障害は慢性の心理的負荷及び急性の心理的負荷と個体側の脆弱性の相関関係で精神破綻が生じて発症する」を基本的な考え方とした枠組に指針を改定することが妥当というべきである。
4. しかし、現行認定指針の枠組を維持しながら指針を改定するとすれば、検討会で検討されているとおり、例外としてそれ自体で「業務上」と認められる一定の「長時間労働」について、下記のいずれかに該当するものと定めるのが相当というべきである。
 - ① 発症前1か月間に、2週間(12日)以上にわたり連続勤務を行い、その間深夜に及ぶ労働を行った。
 - ② 発症前1か月間に3週間にわたり連続勤務を行った。
 - ③ 発症前3週間におおむね90時間以上の時間外労働を行った。
 - ④ 発症前1か月間におおむね100時間以上の時間外労働を行った。
 - ⑤ 発症前2か月～6か月間におおむね80時間以上の時間外労働を行った。
5. 心理的負荷の強度の評価表(案)は項目16および17において「長時間労働」を出来事として把えてその心理的負荷の強度をその量的多寡により判断するものとしているが、これは上記4に位置付けて判断するものが妥当というべきである。

◇「恒常的な時間外労働」について

6. 「恒常的な長時間労働が認められる場合の総合評価」で、「出来事の後に恒常的な長時間

労働」と「出来事の前に恒常的な長時間労働」、それに「出来事の前及び後に恒常的な長時間労働」のそれぞれについて「月の平均が100時間程度」としているが、それぞれ「80時間程度」とすること。

過労死の労災認定基準、過重労働防止の基準も月の時間外労働時間が80時間を心身の健康障害になる過重労働としており、80時間以上の長時間労働は「心理的負荷評価」の「強」と位置づけるべきである。長時間労働の心身の負荷基準にダブルスタンダードを設定するのは妥当ではない。

7. 関連して、「4」の意見を採用せず、評価表の項目16「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」と項目17「2週間以上にわたって連続勤務を行った」を残すとすれば「発症前1か月にわたり、おおむね100時間以上の時間外労働を行った」場合および「発症前1か月間に2週間以上の連続勤務を行い、その間深夜に及ぶ労働を2週間以上行った場合」及び「発症前1か月間に3週間以上連続勤務を行っている場合は、心理的負荷の強度をⅢとすること。

◇「出来事別の評価表の考え方」について

1. 「心理的負荷の強度の評価表（案）の考え方」の2の（1）のイについて

「出来事」と「出来事後の状況」の両者を合わせて評価するとしているが、これは被災者本人の状況をよく具体的に調査し、「出来事」と「出来事後の状況」を合わせて評価することが重要である。

総合評価を「強」と判断するのは「(ア) 出来事自体の心理的負荷が強く、その後も一定の対応を行っている場合」としているが、「一定の対応」を明確にするために、「一定の心理的負荷（急性・慢性のストレス）の出来事」とする。

また「強」と判断するのはあくまで示された「具体例」の場合であるので、示されたもの以外は「強」にならないという趣旨ではないとしていることは重要である。「具体例」の表示があればそれに当てはまるかが判断の基準になりがちである。そのためにも、被災者本人がどういう急性・慢性ストレス、心理的負荷「出来事」があり、精神障害との関わりがどうであったのかを具体的に調査して、さまざまな出来事を総合的にとらえて判断することを強く明示すべきである。

「出来事」と「出来事」、複数の出来事を一体的に総合的にとらえることが新たな視点であるのでこれを周知徹底する。

また、評価「強」となった場合、精神障害等専門部会に諮ることは不要とする。

2. 精神障害発症後の心理的負荷（急性・慢性）の「出来事」を評価すること。

精神障害発症後の心理的負荷の「出来事」（急性・慢性ストレス）もその後の増悪要因として評価し、「一体的に」「総合的に」とらえて労災認定の判断をすること。今回の評価表、

考え方にはこの旨反映されていると考えるが、明確に示すこと。

3. 出来事後の状況の評価について

2-(1)-イに出来事の心理的負荷が中程度で出来事後の状況が特に過重な場合、総合評価を「強」とするとしているが、「出来事後の状況が特に過重か」の評価にあたっては被災者本人にとって急性・慢性ストレス、心理的負荷が過重であったかどうかをしっかりと調査することが重要である旨を示すこと。

(2)「出来事後の状況の評価に共通の視点」で、“これ以外に「出来事後の状況」であって各出来事に共通して生じることが予想され、それが著しい場合には総合評価を強める”とある。「著しい場合」とは特別の場合であり、「出来事」の心理的負荷がどの程度かは具体的状況の調査で判断するもので、「著しい」は適切な表現ではない。「心理的負荷が増大」などに変えるべきである。

4. 「いじめ、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント」について

2-(1)-ウに“いじめやセクシャルハラスメントのように出来事が繰り返されるもの”とあるが、いじめと併せてパワーハラスメントの文字も明示すべきである。そして、繰り返される出来事を一体として評価するとともに、「その継続する状況」は、総合評価を強める要素として考慮するとしていることも重要である。しかし、この視点はいじめ・パワーハラスメント、セクシャルハラスメントに限らず、他の心理的負荷の出来事でも繰り返し、継続することもあり、これらも含めて「総合評価を強める要素」として考慮することを示すべきである。

◇「評価表」についての補強

1. 「33：理解してくれた人の異動があった」、「34：上司が変わった（これは代わったのではないか）」、「35：同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された」は、「心理的負荷の強度を「中」「強」と判断する具体例が空欄である。具体的に例示すべきである。

Ⅱ. 専門検討会「評価表(案)」および「考え方」以外の改正要求

1. 評価表(案)にはないが事業者(主)・使用者の安全配慮義務・健康保持責任違反、治療の機会喪失も「心理的負荷評価表」の出来事として追加し、心理的負荷の強度をⅢとすること。(評価表への追加事項)

2. 評価対象期間を「出来事」を発症前1年とする。

今回追加されたセクハラ事案に関しては「行為が発病前6カ月以前から続いている場合は開始時からの行為を一体として評価する」としている。セクハラ以外の事案についても、出来事が発

症前6か月以前から続いている場合は、評価対象期間を発症前1年に広げることが必要である。

3. 非正規雇用労働者への特別の配慮を

非正規労働者に関しては雇用の不安定、労働条件、権利でも正規労働者に比べて問題を多くかかえている。若年労働者は非正規雇用が多数となり問題も多い。しかし、今回の評価表も大企業、正社員、男性中心の「平成22年度ストレス調査」が基になっており限界がある。そのため被災者が非正規労働者の場合には本人の実態をふまえた調査と総合評価が必要であるので、注意事項にその旨示すべきである。

4. 被災当該労働者本人を基準に評価すること

被災当該労働者本人を基準に心理的負荷を判断すること。評価表、考え方も例示的に示しているが判断は例示への当てはめではなく、被災者本人の具体的状況を調査し判断すること。その趣旨を労災認定行政段階で徹底すること。

終わりに　～労災認定の基準改正を職場改善・予防へ～

今回の心理的負荷の強度の「評価表（案）」「評価表（案）の考え方」が精神障害の労災認定の基準改正へつながることを期待する。ここで示された内容は精神障害の要因であるが、問題はこうした要因をなくし、精神障害、メンタルヘルス不全・不調を出さないことである。

過労死認定基準が出され、直後に過重労働による健康障害の防止のとりくみがすすめられた。今回の改正を機に予防の手だてが早急になされることを強く要求する。