

「心理的負荷による精神障害の認定基準案（概要）」に対して寄せられた御意見について

令和5年9月1日  
厚生労働省労働基準局補償課  
職業病認定対策室

「心理的負荷による精神障害の認定基準案（概要）」について、令和5年7月12日から同年8月10日まで御意見を募集したところ、29件の御意見をいただきました。

お寄せいただいた御意見とそれに対する考え方について、以下のとおり取りまとめましたので、公表いたします。取りまとめの都合上、御意見は適宜要約しております。

また、意見募集の対象となる項目についてのみ考え方を示させていただきます。

御意見をお寄せいただきました皆様に厚く御礼申し上げます。

御意見の内容	御意見に対する考え方
○ 精神障害の請求件数及び認定率が低いことを踏まえ、認定基準の抜本の見直しをすべきである。労働者が精神障害を発症した場合は、業務外で発症したことが明らかな場合を除き、原則として労災保険給付の対象とすべきである。	労災保険制度が補償の対象とする業務上の疾病は、業務に内在し、又は通常随伴する危険の現実化と評価される疾病であり、「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書」（以下「報告書」という。）において、精神障害が発病しており、評価期間において業務による強い心理的負荷が認められ、業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められない場合に業務起因性が肯定されると示されていることから、報告書に基づき認定基準を改正することが適切と考えています。
○ 初診日より前の時期を発症日と判断する場合は、実際にその時期にどの程度の症状があったのか、被災者死亡の場合以外は、本人または主治医に直接尋ねるなどの手段で十分に調査を行うべきである。	被災労働者の発病時期等の判断については、被災労働者本人や関係者からの聴取内容、主治医からいただいた御意見の内容を十分に検討した上で、労災専門医等の意見も踏まえ判断しており、引き続き認定基準に基づいた適正な調査及び労災認定を行うよう徹底してまいります。
○ 評価基準となる労働者は、従来の「同種の労働者」に追加して、新規採用・非正規労働者・高齢労働者など、労働者の類似の集団を細分化し、個人の状況を正確に評価すべきである。	報告書において、心理的負荷の評価に当たり、精神障害を発病した労働者がその出来事及び出来事後の状況を主観的にどう受け止めたかによって評価するのではなく、同じ事態に遭遇した場合、同種の労働者が一般的にその出来事及び出来事後の状況をどう受け止めるかという観点から評価することが妥当と判断されています。
○ 評価の基準となる労働者は、本人の属性を問うべきでなく、被災者の性別、年齢、経験年数等個々人の状況を踏まえて評価すべきである。	また、この「同種の労働者」は、精神障害を発病した労働者と職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者と整理することが妥当である
○ 「同種の労働者」を基準とするのではなく、	

<p>集団を細分化して多様な労働者の状況を正確に評価すること。</p>	<p>と示されています。例えば、新規に採用され、従事する業務に何ら経験を有していなかった労働者が精神障害を発病した場合には、ここでいう「同種の労働者」としては、当該労働者と同様に、業務経験のない新規採用者を想定し、評価するなど、個々の労働者の状況を把握した上で評価を行っており、引き続き認定基準に基づいた適正な調査及び労災認定を行うよう徹底してまいります。</p>
<p>○ 時間外労働時間を「実労働時間」ではなく「拘束時間」で評価すべきである。</p> <p>手待ち時間であっても、使用者の管理下にあることには変わりなく、完全に業務から解放されているとは言い難い。また、精神疾患の原因が職場の人間関係にある場合には、業務時間中は労働密度の高低に関係なく、精神的苦痛が継続しているわけだから、一律に手待ち時間を低く評価すべきではない。</p>	<p>報告書において、長時間労働等の心理的負荷に関し、「時間外労働」は週 40 時間を超えて労働した時間であると示しています。労働から離れることが保障されていない状態で待機等している手待ち時間は労働時間に含まれます。</p> <p>また、手待ち時間については、一律に低く評価しているのではなく、実態に即して評価しており、心理的負荷の要因が職場の人間関係にある場合には、その心理的負荷について別途評価することとなることから、報告書に基づき認定基準を改正することが適当と考えています。</p>
<p>○ 極度の長時間労働を「おおむね 100 時間以上」とし、1 か月の時間外労働については、脳・心臓疾患、精神障害ともに「月 60 時間の時間外労働」とすべきである。</p> <p>○ 「特別な出来事」にあたる極度の長時間労働時間数について、少なくとも脳・心臓疾患の認定基準における時間外労働時間の評価と同等の時間数にすべきである。</p> <p>○ 「業務による心理的負荷評価表」(具体的出来事) 項目 12 の時間外労働時間数は「1 か月 60 時間以上」が妥当である。恒常的長時間労働についても「1 か月おおむね 80 時間」が適切である。</p>	<p>報告書において、これまでの長時間労働等の心理的負荷の考え方は妥当と判断されていることから、報告書に基づき認定基準を改正することが適当と考えています。</p>
<p>○ 「特別な出来事」に当たる強姦や、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ュアルハラスメントについては、改正刑法の趣旨に則って判断し、その旨を周知すべきであり、改正刑法で示された具体的原因に該当するセクシュアルハラスメントである場合には、労災認定される旨も明記すべきである。</p>	<p>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ュアルハラスメントについては、被害者心理を考慮した「セクシュアルハラスメント事案の留意事項」を踏まえ、刑法等の文言にとらわれず、事案ごとに個別に調査し、その出来事の心理的負荷の強度を判断しており、引き続き認定基準に基づいた適正な調査及び労災認定を行うよう徹底してまいります。</p>

<p>○ 「平均的な心理的負荷の強度」欄について、「平均的」の意味および星マークの意味と、心理的負荷の強度「弱」「中」「強」の関係を明確化すべきである。</p>	<p>報告書において、労働者の職種や経験等は様々であることから、ある出来事が労働者に与える心理的負荷の程度を評価するに当たり、出来事ごとの平均的な心理的負荷の強度を想定した上で、さらにその心理的負荷の強度を個別の事案に応じた労働者の属性に基づいて修正し、判断することが示されており、この「平均的な心理的負荷の強度」を、「業務による心理的負荷評価表」において☆印で示しています。</p> <p>また、当該強度を個別の事案に即して修正・判断した心理的負荷の強度が「弱」「中」「強」となります。</p>
<p>○ 「業務による心理的負荷評価表」(具体的出来事)項目2について、目撃した現場の悲惨さのみで判断するのではなく、死亡を伴う出来事の場合はすべて「強」とすべきである。特に、第一発見者となった場合の負荷は考慮されたい。</p> <p>○ 項目7について、認定基準には「業績目標・納期等」と納期も含まれることを明記すべきである。さらに、要望の強さの程度やノルマを評価する視点について、より具体的な判断の指針を示すべきである。</p> <p>○ 項目8について、認定基準には責任者でない場合も含む旨を明記すべきである。</p> <p>○ 項目15について、「中」となる場合は「夜勤を含む勤務に変更となり、睡眠時間帯が不規則な状態となった」と緩和すべきである。あわせて、認定基準においては、少なくとも発症前6か月に深夜・交代勤務となった場合には「中」程度とすべきである。</p>	<p>報告書において、「業務による心理的負荷評価表」の心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例の記載として妥当とされた内容であることから、これに基づき認定基準を改正することが適切と考えています。</p> <p>また、心理的負荷となる出来事について、具体例に記載の無い事例であっても、事案ごとに個別に調査し、判断をしており、適切に評価を行っています。</p> <p>総合評価に当たっての考慮要素についても、例示されているもの以外にも当該事案の心理的負荷の評価に当たり重要と考えられる状況等については総合的に考慮します。</p> <p>引き続き個々の労働者の状況を的確に把握し、認定基準に基づいた適正な調査及び労災認定を行うよう徹底してまいります。</p>
<p>○ 「業務による心理的負荷評価表」(具体的出来事)項目12について、勤務間インターバルがおおむね11時間未満となる勤務があり、睡眠時間が確保できない時間数、頻度、連続性がある場合は、強度を「強」とすべきである。</p>	<p>勤務間インターバルの状況等を評価する項目については、その程度(時間数、頻度、連続性等)を事案ごとに個別に考慮し、評価をする必要があるのであって、心理的負荷の強度を一律に定めることは困難であることから、報告書に基づき認定基準を改正することが適切と考えています。</p>
<p>○ 項目13について、中と強の例で、現行は2週間(12日)としているのが、案では12日を省き2週間としたのはなぜか。</p>	<p>報告書において、「業務による心理的負荷評価表」の内容を明確化・具体化するため、表現の修正等が行われたものです。</p>

<p>○ 項目 13 について、休日出勤の有無は心理的負荷の強さに影響しないため、認定基準では休日出勤に係る記載を削除すべきである。</p>	<p>また、「業務による心理的負荷評価表」の心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例の記載として妥当とされた内容であることから、これに基づき認定基準を改正することが適切と考えています。</p>
<p>○ 継続する出来事については、1年間遡って調査し判断すべきと考える。特にハラスメント等継続する出来事については、発病前6か月以前の負荷も評価すべきである。</p> <p>○ ハラスメント防止の観点から、ハラスメント行為が反復、継続していない場合についても「強」と判断すべきである。</p> <p>○ 精神障害の悪化の業務起因性に関する改正について、報告書の趣旨を全うする表現を明確に記載されたい。ハラスメント等継続的な行為がある事案における、同一事業者・労働環境による継続的な行為の累積が存在し、その中途時点で医学上一応の発病を認定できてしまうケースを適切に補償すべく、ハラスメント関連項目は特に報告書の趣旨を全うした記載とすべきである。</p> <p>○ 障害者へのハラスメントの評価は、事業主が障害に応じた合理的配慮や安全配慮を実施していない場合には業務起因性を認めるべきである。</p>	<p>報告書において、ハラスメントやいじめのように出来事が繰り返されるものについては、繰り返される出来事を一体のものとして評価することとなるので、それが発病前6か月以内の期間にも継続しているときは、開始時からのすべての行為を評価の対象とすると示されています。</p> <p>また、それが継続する状況は、心理的負荷が強まると示されています。さらに、心理的負荷の強度について、「業務による心理的負荷評価表」において「弱」「中」「強」と判断する具体例が示されているところ、当該具体例の内容を超えて心理的負荷の強度を一律に定めることは困難であることから、報告書に基づき認定基準を改正することが適切と考えています。</p> <p>個々の労働者の状況を把握した上で評価を行っており、引き続き認定基準に基づいた適正な調査及び労災認定を行うよう徹底してまいります。</p>
<p>○ 長期にわたる上司等の不適切な対応、時間外労働等により心理的負荷が積み重なり精神障害を発症した場合の基準も追加すべきである。</p> <p>○ 無視等、その存在がないかのように振る舞われることも、具体的出来事に追加されたい。</p> <p>○ 項目 22 について、パワーハラスメントの【「強」である例】について、「会社に相談できない状態に追い込まれて攻撃を受けた場合」も追加し、救済措置を設けるべきである。</p> <p>○ パワーハラスメントは批判されることが少なく益々横暴化しているケースも散見される</p>	<p>報告書において、「業務による心理的負荷評価表」に「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」、「上司とのトラブルがあった」などという項目を設けており、上司等からの不適切な対応の内容等によって、それぞれの項目に当てはめて出来事を評価します。</p> <p>また、時間外労働による心理的負荷を評価する項目も設けております。</p> <p>さらに、無視や仲間外しなどの「人間関係からの切り離し」については、職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型の一つとされていることから、パワーハラスメントの出来事の具体例として明記されており、報告書に基づき認定基準を改正することが適切と考えています。</p>

<p>ので、パワーハラスメントについても注視し続けて欲しい。</p>	<p>パワーハラスメントや、その他の心理的負荷となる出来事について、具体例に記載の無い事例であっても、的確に調査を実施し、適切な把握を行い、認定基準に基づいた迅速、公正な労災認定を行うよう徹底してまいります。</p>
<p>○ 項目 29 は継続の有無のみによって「強」になり得ることに留意した上で、項目 22・23 について、「執拗に」との具体的に欠ける評価的記載でなく、行為の回数や態様に基づく「反復・継続」といった客観的な記載ぶりとすべきである。</p>	<p>報告書において、ハラスメント等に関する心理的負荷の考え方として、「執拗」と評価される事案について、一般的にはある行動が何度も繰り返されている状況にある場合が多いが、たとえ一度の言動であっても、これが比較的長時間に及ぶものであって、行為態様も強烈で悪質性を有する等の状況がみられるときにも「執拗」と評価すべき場合があることを想定したものである。」と示されており、報告書に基づき認定基準を改正することが適当と考えています。</p>
<p>○ 項目 19、22、23 の性的指向・性自認に関する注釈に、アウティングを追記すべきである。</p>	<p>「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」において、「労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること」については、「個の侵害」としてパワーハラスメントに該当する例として示されています。</p> <p>このことを踏まえ、報告書において、いわゆるアウティングを含む「個の侵害」については、項目 22 の具体例に明示されています。</p> <p>また、アウティングを含む性的指向・性自認に関する差別、いじめといった出来事があった場合は、項目 19、23 として評価することも示されており、報告書に基づき認定基準を改正することが適当と考えています。</p>
<p>○ 項目 29 について、「会社に相談ができず、職場環境が改善されなかった」場合も「強」に該当すべきである。</p> <p>○ 被災者がセクシュアルハラスメントを会社に相談することは非常にまれであることを踏まえ、項目 29 中の「会社に相談しても適切な対応がなく」を「会社に相談できず、職場環境が改善されなかった」と改めるべきである。</p> <p>また、「他の職員が目撃するなどの状況があり、会社が把握していると考えられる状況」と</p>	<p>報告書において、「業務による心理的負荷評価表」の心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例の記載として妥当とされた内容であることから、これに基づき認定基準を改正することが適当と考えています。</p> <p>また、心理的負荷となる出来事について、具体例に記載の無い事例であっても、事案ごとに個別に調査し、判断をしており、適切に評価を行っています。</p> <p>総合評価に当たっての考慮要素についても、例示されているもの以外にも当該事案の心理的負荷の評価に当たり重要と考えられる状況等については</p>

<p>改めるべきである。</p> <p>○ 項目 22 や項目 23 と同様に、項目 29 の心理的負荷の総合評価の視点に、「セクシャルハラスメントに至る経緯や状況等」も追加すべきである。</p> <p>また、会社のセクシュアルハラスメントの事前措置の内容や程度も考慮すべきである。併せて、項目 29 の「強」の具体例に、「パワハラと複合して行われた場合」「会社に相談窓口がない、もしくは窓口があっても会社に相談できない場合」「行為を目撃したにもかかわらず、制止・注意せず黙認された場合」を追加すべきである。</p>	<p>総合的に考慮します。</p> <p>引き続き個々の労働者の状況を的確に把握し、認定基準に基づいた適正な調査及び労災認定を行うよう徹底してまいります。</p>
<p>○ 複数の出来事の評価について、認定基準においては、それぞれの出来事が完結して落ち着いた状況となった後に次の出来事が生じているときの取扱いとして、「出来事の詳細によっては総合評価が「強」となる場合がありうる」とした報告書と矛盾するような記載をすべきではない。</p>	<p>報告書において、ある出来事に関連せずに他の出来事が生じている場合であって、単独の出来事の評価が「中」と評価する出来事が複数生じているときには、当該評価に当たり、それぞれの出来事が時間的に近接・重複して生じている場合には、「強」の水準に至るか否かは事案によるとしても、全体評価はそれぞれの出来事の評価よりも強くなると考えられ、一方、それぞれの出来事が完結して落ち着いた状況となった後に次の出来事が生じているときには、原則として、全体評価はそれぞれの出来事の評価と同一になると考えられる、と示されていることから、報告書に基づき認定基準を改正することが適当と考えています。</p>
<p>○ 「業務以外の心理的負荷評価表」について、事実婚や同性婚・同性パートナーの広がりやジェンダー平等の観点から、「配偶者」や「パートナー」等を用いた、より包括的な記載に改めるべきである。また、「兄弟」を「兄弟姉妹」と記載を改めるべきである。</p>	<p>表現の平仄を整えるため「配偶者」と文言を統一し、法令用語に基づき「兄弟姉妹」と記載を改めます。</p>
<p>○ 悪化の判断要素として「精神症状」及び「能力に関する判断項目」等を考慮すべき旨を認定基準において示すべきである。</p>	<p>報告書において、どのような状態を精神障害の悪化と判断するか判断基準は文献によっても様々であり、医学的知見が確立している状況にはなく、悪化といえるか否かを一律に判断することは困難であるため、既存の精神障害が悪化したといえるか否かについては、個別事案ごとに医学専門家による判断が必要であると示されており、事案ごとに個別に調査し、被災労働者の状態を的確に把握するとともに、引き続き認定基準に基づいた適正な調査及び</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 症状固定の有無等に係る医学的判断を求め、目安に係る記載を削除すべきである。</li> <li>○ 「不当な打ち切り」や請求人の自死を誘発しかねないため、治療期間や症状固定の「目安」となる期間を記載すべきではない。</li> <li>○ 症状固定について、平成 15 年 8 月 8 日付け基発第 0808002 号「神経系統の機能又は精神の障害に関する障害等級認定基準について」による第 2 (2) エ「重い症状を有している者の治ゆの判断等」の規定を遵守すべきである。 労働局や監督署のきめの細かい対応を望めず、請求人の自死を誘発しかねないことから、治療期間や症状固定の「目安」となる期間を示すべきではない。</li> <li>○ 「療養及び治ゆ」の判断は主治医意見を尊重すべきである。</li> <li>○ 症状が充分安定していなくても半年程度仕事が支障なく維持できることはよくある。そのような場合であっても「症状固定」していないとして除外されることがないようにされたい。</li> <li>○ 「療養及び治ゆ」の部分で「療養期間の目安」について医学的な一般論を認定基準に記載すべきでない。療養や休業が必要な期間は労災保険給付が行われる旨を通達等に盛り込み、主治医に周知すべきである。</li> <li>○ 休業補償受給者に対して、必要に応じて意見書の提出を主治医に求めている現在の運用を踏まえて、「専門医にも症状固定の有無等に係る医学的判断を求め、個別にその状況を確認していくこと」について、新たに調査を求める趣旨ではない旨を通達に記載すべきである。</li> </ul>	<p>労災認定を行うよう徹底してまいります。</p> <p>報告書において、療養期間の目安を示すことで、被災労働者や主治医等が療養の見通しを立て、円滑な社会復帰を促進するために重要であると示しており、一定の期間で一律に症状固定と判断するものではなく、慎重かつ適切な対応が必要である旨が示されています。これは労災保険制度の目的の一つである、労働者の社会復帰の促進等を実現するためであることから、報告書に基づき認定基準を改正することが適当と考えています。</p> <p>また、療養や休業が必要であると認められる場合には、労災保険給付の対象となるため、療養・休業の必要性及び症状固定の有無等について、事案ごとに個別に調査し、被災労働者の状態を的確に把握するとともに、引き続き適正な労災認定を行うよう徹底してまいります。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 複数の出来事の評価、業務との因果関係がある悪化については、全国で同様の運用が行われるよう周知・徹底すべきである。</li> </ul>	<p>認定基準については、医療機関及びその関係団体、事業主団体、労働組合、労働相談等を実施している地方公共団体等の関係機関に対しても、機会をとらえて周知を図ることとしております。</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 報告書中の「セクシュアルハラスメント事案の留意事項」について、改めて幅広く周知されたい。</li> <li>○ 精神障害の労災認定制度について各医療機関に周知し、労災保険制度への協力を徹底させることを、新たな認定基準に関する通達の中で明記すべきである。</li> </ul>	<p>また、全国で斉一的な運用を行うため、都道府県労働局及び労働基準監督署の職員に認定基準改正に係る研修等を行い、引き続き認定基準に基づいた適正な調査及び労災認定を行うよう徹底してまいります。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 本認定基準改正について「実施日以降において決定を行う事案について適用」を再考されたい。審査請求中・再審査請求中の事案も考慮して、速やかに新基準にて給付されるべき事案は給付されるよう時的適用範囲を見直すべきである。</li> </ul>	<p>改正された認定基準施行日において調査中の事案及び審査請求中の事案については、改正後の認定基準に基づき決定することとなります。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 安易に病名をつけられ、精神薬を処方され症状が悪化する悪循環に陥っているのではないか。労災の枠組みを超えた抜本的な取組が必要である。</li> <li>○ セクシュアルハラスメントの被害当事者の回復支援を進めるべきであり、セクシュアルハラスメントの性暴力被害としての実態を明らかにすべきである。</li> <li>○ 非器質性精神障害の障害等級認定について、一番重い等級であっても障害等級第9級が上限であると考えられているが、労災保険で補償されるべき人を適切に補償するようにされたい。</li> </ul>	<p>御意見の内容は、心理的負荷による精神障害の認定基準改正案とは直接関係しないと考えられるため、御意見として承りますが、事案ごとに個別に調査し、被災労働者の状態を的確に把握するとともに、引き続き適正な労災認定を行うよう徹底してまいります。</p>