

平成23年12月「精神障害の労災認定基準」が改められました

1. 労災認定基準の原則

対象疾病	業務に関連して発病する可能性のある精神障害であって、器質性のもの及び有害物質に起因するものを除く また、いわゆる心身症は、本認定基準における精神障害には含まれない
認定要件	次の①、②、③のいずれの要件も満たす対象疾病であること 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か月の間に、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及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
出来事と発病との時間的關係	心理的負荷による精神障害の業務起因性を判断する要件としては、対象疾病の発病の有無、発病の時期及び疾患名について明確な医学的判断があることに加え、当該対象疾病の発病の前おおむね6か月の間に業務による強い心理的負荷が認められることを掲げている この場合の強い心理的負荷とは、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が持続する程度を主観的にどう受け止めたかではなく、同種の労働者が一般的にどう受け止めるかという観点から評価される
発病の有無等の判断	発病時期及び疾患名は、主治医の意見書や診療録等の関係資料、請求人や関係者からの聴取内容、その他の情報から得られた認定事実により、医学的に判断される 精神障害の治療歴のない事案については、関係者からの聴取内容等を医学的に慎重に検討し、医学的に推定される場合には、当該疾患名の精神障害が発病したものとして取り扱う

2. 業務以外の心理的負荷の強度が強と判断される例

- ・離婚又は夫婦が別居した
- ・自分が重い病気やケガをした又は流産した
- ・配偶者や子供、親又は兄弟が死亡した
- ・配偶者や子供が重い病気やケガをした
- ・親類の誰かで世間的にまずいことをした人が出た
- ・多額の財産を損失した又は突然大きな支出があった
- ・天災や火災などにあった又は犯罪に巻き込まれた

3. 個体側要因の評価

個体側要因によって発病したことが医学的に見て明らかな場合としては、例えば、就業年齢前の若年期から精神障害の発病と寛解を繰り返しており、請求に係る精神障害がその一連の病態である場合や、重度のアルコール依存状況がある場合等があります

2. 「特別な出来事」があった場合は、心理的負荷が「強」と判断される（以下の2項目）

心理的負荷が極度のもの	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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（業務上の傷病により6か月を超えて療養中に症状が急変し極度の苦痛を伴った場合を含む） ・ 業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかわる重大なケガを負わせた（故意によるものを除く） ・ 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を受けた ・ その他、上記に準ずる程度の心理的負荷が極度と認められるもの
極度の長時間労働	<ul style="list-style-type: none"> ・ 発病直前の1か月におおむね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）時間外労働を行った（休憩時間は少ないが手待時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除く）

3. 「特別な出来事以外の出来事」があった場合は、36項目に分類された具体的出来事ごとに、心理的負荷の強度を「弱・中・強」の3段階に判断する程度が定められ、総合的に評価される

具体的出来事と心理的負荷が「強」と判断される程度（36項目の内の抜粋、さらに強と判断される程度の抜粋）

1か月に80時間以上の時間外労働を行った	<ul style="list-style-type: none"> ・ 発病直前の連続した2か月間に、1月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった ・ 発病直前の連続した3か月間に、1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった
達成困難なノルマが課された	客観的に、相当な努力があっても達成困難なノルマが課され、達成できない場合には重いペナルティがあると予告された場合
(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	<ul style="list-style-type: none"> ・ 部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた場合 ・ 同僚等による多人数が結託しての人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた場合 ・ 治療を要する程度の暴行を受けた場合
セクシュアルハラスメントを受けた	<ul style="list-style-type: none"> ・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた場合 ・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した場合 ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた場合 ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、性的な発言が継続してなされ、かつ会社がセクシュアルハラスメントがあると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場合