

## 人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

## 精神障害の労災認定

＜業務上による疾病と判断される条件＞

発行元：社会保険労務士 山口事務所  
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷1-7-5  
ヒロビル2F  
TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763  
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp  
Homepage：http://www.ys-office.co.jp  
Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice

近年、仕事によるストレスが関係した精神障害についての労災請求が増え、その認定を迅速に行うことが求められたことから、平成23年12月に「心理的負荷による精神障害の認定基準」という新しい労災認定基準が定められました。精神障害がどのような場合に業務上によるものと判断されるのか、この点を理解することは業務災害の予防ならびに会社が安全配慮義務違反を問われるリスクを回避する意味でも重要といえます。今回は、精神障害の労災認定のしくみについて解説します。

## 1. 労災認定の状況

平成25年6月に厚生労働省が発表した「平成24年度精神障害等の労災補償状況」によると、精神障害による労災請求件数は1,257件(前年度比15件減)となりましたが、支給決定件数は475件(前年度比150件増)で過去最多となりました。今回、新しい労災認定基準ができて初めての年度単位の集計結果となりましたが、今後比較的多く労災認定をしていく流れとも読み取ることができます。

また、年齢別請求件数をみると、「40～49歳」が387件と30代を上回り最多となっています。心の病が少し高齢化しつつある現状も見受けられます。

## 2. 労災認定の要件

新しい労災認定基準では、業務によるストレスの具体例を記載した分かりやすい心理的負荷評価表に基づき、業務上で起きた出来事のストレス強度を評価し、効率よく労災認定処理を進めることを特徴としています。

その認定基準において、以下の3点を満たした場合、精神障害が業務上によるものとされ、労災の対象となります。

## (1) 認定基準の対象となる精神障害を発病していること

世界保健機関(WHO)が作成した最新の国際疾病分類(ICD-10)に該当するものが対象となります。

＜ICD-10の分類＞

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/sippe/>

ここには業務により発病しやすいうつ病や急性ストレス反応等も含まれます。なお、認知症や頭部外傷による障害、アルコールや薬物による障害は対象になりません。

## (2) 精神障害の発病前おおむね6ヶ月間に業務による強い心理的負荷(ストレス)が認められること

具体例が記載された「業務による心理的負荷評価表」に業務上の出来事を当てはめ、ストレスの程度が弱・中・強のうち、「強」と判断される場合に要件を満たしたことになります。この評価表は業務災害の防止はもとより、自社のメンタルヘルス対策の指針としても使えますので、一度目を通されることをおすすめします。

＜業務による心理的負荷評価表＞

[http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken04/dl/120427\\_4.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken04/dl/120427_4.pdf)

具体的には、「過去に経験したことがない仕事内容に変更となり、常時緊張を強いられる状態となった」「突然解雇の通告を受け、何ら理由が説明されることなく、説明を求めても応じられず、撤回されることもなかった」等の例が「強」に当たるものとして挙げられています。

## (3) 業務とは関係のない私生活上の心理的負荷や既往症等がないこと

「業務以外の心理的負荷評価表」を使って、私生活上のストレスの有無、強度を評価し、Ⅰ・Ⅱ・Ⅲのうち、一番強いⅢに該当する出来事がある場合は、業務災害とは認められないこともあります。また、精神障害の既往歴やアルコール依存等の本人側の問題がある場合も同様です。

＜業務以外の心理的負荷評価表＞

[http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken04/dl/120427\\_5.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken04/dl/120427_5.pdf)

具体的には、「離婚又は夫婦が別居した」「配偶者や子供、親又は兄弟が死亡した」等の例が「Ⅲ」に該当する出来事として挙げられています。

## 3. 長時間労働がある場合の労災認定

業務上の出来事のうち、時間外労働の長さが次に該当する場合、心理的負荷が「強」と判断されます。

## ① 発病直前の長時間労働

- ・直前1ヶ月におおむね160時間以上
- ・直前3週間におおむね120時間以上

## ② 継続的な長時間労働

- ・直前2ヶ月間連続して1月あたりおおむね120時間以上
- ・直前3ヶ月間連続して1月あたりおおむね100時間以上

## ③ 心理的負荷のある出来事と長時間労働の組合せ

- ・心理的負荷「中」+その後(または前)1月あたり100時間
  - ・心理的負荷「弱」+その前後1月あたり100時間
- 配置転換は通常、心理的負荷は「中」とされますが、その後(または前)に100時間程度の時間外労働があった場合、総合評価は「強」となることがあります。普段の労働時間管理において注意が必要です。

ご不明な点がありましたら、弊所までお問合せください。

## — 今月の主な労務・税務関連手続き —

- ・算定による社会保険の標準報酬月額の変更(9月分より)
- ・厚生年金保険料率の改定(9月分より)

## ● コラム ●

10月16日(水)に株式会社労務行政主催の労政時報カレッジにて、「雇用形態別にみた就業規則と社内書式の実務基礎講座」というテーマで講演を行います。契約社員やパート等を雇用するうえで、正社員と異なる就業規則や諸規程をどのように作成すればよいのか、労働法の適用についてどのような違いがあるのか等について解説します。講師割引がありますので、ご興味のある方は私までご連絡ください。(山口)