

は し が き

本書は、労災における精神障害の認定基準について説明するものです。

精神障害の認定基準は、厚生労働省労働基準局長から各労働局長ないし労働基準監督署長に対して発出された通達ですが、労災請求の調査を行う行政職員にのみ必要なものではありません。

この本をお手に取られている社会保険労務士の先生や企業の労務担当者にとっても、これを知り、理解しておくことは重要です。

そのため、本書は、労働者に発病した精神障害について、認定基準に照らして、業務上外（労災にあたるかどうか）の判断が（一応）できるようになることを目標として執筆されたものです。

本書の構成は大きく次の3つに分かれています。

- ① 認定基準の説明
- ② 裁決例の紹介
- ③ 裁判例の紹介（企業対応の参考）

最初の認定基準の説明では、まず事例を通じて、ここで問題となる精神障害について、労災と認定してよいのか検討していただくこととしています。

実際に、認定基準にあてはめて検討していただくことで、より具体的にこれを理解できるようにしています。通達やリーフレットの丸写しではありません。

また、その中で、検討事例の登場人物の言い分から、どのような事実を認定すべきかという事実認定の考え方についても説明していますので、読み物ないし謎解きの感覚で、労務担当者としての力試しとして、ご自身で実際に検討してみてください。

次に、認定基準を理解しただけですべての事案を適切に判断するこ

とはできません。判断を行うにあたっての感覚（相場感）を掴んでいただく必要があります。

そのために、厚生労働省のHPに掲載のある、労働保険審査会の示した裁決例について、取消しを行ったものを中心に、ポイントとなる点を指摘して紹介しています。審査会が取り消したものと取り消さなかったものを比較することで、ある程度の相場感が養われるはずです。

また、労働基準監督署長の判断と労働保険審査会の判断が異なったもの（監督署長の判断が取り消されたもの）には、判断のポイントとなるべき要素が多く示されており、認定基準を理解するための助けとなります。

以上に加えて、事業主の注意義務に言及した裁判例もいくつか紹介しています。典型的なものだけでなく、特徴的な事案を取り上げていますので、精神障害の原因となりうるハラスメント等の予防のための企業対応の参考になりうるはずです。

労災に対する精神障害の請求件数は、2011（平成23）年度では1,272件（うち325件が支給決定）だったものが、2022（令和4）年度では、2,683件（うち710件が支給決定）にも達しています。およそ10年前の2倍の件数となっています。

この数字からすれば、どのような職場でも、労働者が精神障害を発病するだけの危険が潜在しているといえます。

最後に、本書により、認定基準の理解が進むだけでなく、本書について、少しでも多くの方が「面白い」「なるほど」と思っただければ幸いです。

令和6年6月

弁護士 中野 公義

目 次

第 1 編 | 認定基準の解説

第 1 章	検討事例	3
1	本章の説明	4
2	検討事例（検討資料）の概要等	6
第 2 章	労災と認められるかの判断 （認定基準へのあてはめ）	27
1	イントロ～そもそも「労災」とは～	28
	(1) 労災保険法と精神障害 /28	
	(2) 業務起因性 /29	
	(3) 認定基準と専門検討会報告書 /29	
	(4) 業務起因性と心理的負荷の評価 /31	
	(5) まとめ /33	
2	精神障害の発病の有無と対象疾病該当性	34
	(1) 問題の所在 /35	
	(2) 対象疾病の範囲 /36	
	(3) 検討事例の結論 /36	
	(4) 補足（発病の事実と疾病名） /37	
3	発病時期と評価期間の特定	39
	(1) 問題の所在 /39	
	(2) 発病時期と評価期間 /40	
	(3) 検討事例の結論 /40	
	(4) 補足（出来事はどこから探すのか） /40	
4	評価対象となる主張の確認	42
	(1) 問題の所在 /42	

(2) 聴取書（検討資料 4 の 1）の検討	／43
(3) 検討事例の結論	／44
5 主張①（パワハラ）の検討（事実認定）	45
(1) 問題の所在	／45
(2) 検討事例の考察	／46
(3) 検討事例の結論	／49
6 心理的負荷評価表および「総合評価」「全体評価」	51
(1) 業務起因性と心理的負荷の強度	／51
(2) 心理的負荷評価表および「総合評価」	／52
(3) 「全体評価」と業務起因性の判断	／54
7 主張①（パワハラ）の心理的負荷の総合評価の検討	55
(1) 問題の所在	／55
(2) パワハラ（項目 22）ではなく「上司とのトラブルがあった」 （項目 24）	／56
(3) 「上司とのトラブルがあった」としての総合評価	／58
(4) 結 論	／60
8 主張②（セクハラ）の検討（事実認定）	61
(1) 問題の所在	／61
(2) 検討事例の考察	／62
(3) 検討事例の結論	／68
9 主張②（セクハラ）の心理的負荷の総合評価	70
(1) 問題の所在	／70
(2) 心理的負荷の総合評価の視点と具体例の確認	／71
(3) 総合評価の検討	／72
(4) 検討事例の結論	／73
10 恒常的長時間労働による総合評価の修正	74
(1) 問題の所在	／75
(2) 恒常的長時間労働による総合評価の修正	／75
(3) 検討事例の結論	／76
(4) 補 足	／76

11 全体評価	79
(1) 問題の所在 /80	
(2) 全体評価 /80	
(3) 検討事例の結論 /80	
(4) 補足（全体評価の考え方） /81	
12 追加の検討（精神障害の悪化）	83
(1) 問題の所在 /85	
(2) 精神障害の悪化と業務起因性 /86	
(3) 検討事例の考察 /87	
(4) 補足（認定基準と報告書の記載の相違点） /88	

第3章 裁決書の説明等 91

1 実務での認定基準の使われ方	92
(1) 「裁決書」とは /92	
(2) 平成26年労第611号 /92	
2 裁決例の判断についての説明	99
(1) 「第6 事実の認定及び判断」 /99	
(2) 精神障害の発病等 /99	
(3) 具体的出来事と心理的負荷の評価 /101	
(4) まとめ /102	
3 判断基準についての補足	103
(1) 同種の労働者 /103	
(2) 業務以外の心理的負荷および個体側要因 /106	

第2編 | 判断事例（裁決例）

第1章 ハラスメントおよび対人関係のトラブル

..... 109

1 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（項目22）..... 110

- (1) 平成25年労第108号（取消し・項目22：強）パワハラが継続して行われていたと認めた事例 /110
- (2) 平成30年労第468号（取消し・項目22：強）行為の執拗性から「強」と評価した事例 /112
- (3) 平成31年労第103号（取消し・項目22：強）行為の執拗性から「強」と判断した事例 /114
- (4) 平成27年労第485号（取消し・項目22：中）2週間以上の連続勤務が評価された事例 /115

2 上司とのトラブルがあった（項目24）..... 117

- (1) 令和元年労第225号（取消し・項目24：中）業務の支障を認めず「中」とした事例 /117
- (2) 平成31年労第181号（請求棄却・項目24：中）一部不適切な発言があったもののそれまでの経緯を踏まえ業務指導としての相当性を認めた事例 /118
- (3) 平成31年労第51号（請求棄却・項目24：中）不相当ともいえる発言について冗談半分のものと判断し評価の対象としなかった事例 /120
- (4) 平成31年労第150号（請求棄却・項目24：弱）自らの虚偽報告により上司からの指導を招いた事例 /121

3 同僚等から、暴行又はひどいじめ・嫌がらせを受けた（項目23）..... 124

- (1) 平成29年労第224号（取消し・項目23：中）人格非難となる

表現が繰り返されたとは認めず「中」と判断された事例	／124
(2) 平成 31 年労第 173 号（請求棄却・項目 23：中）暴行が治療を要さない程度のものであった事例	／125
(3) 平成 31 年労第 172 号（請求棄却・項目 23：該当しない）評価の対象となる出来事と判断しなかった事例	／127
4 同僚とのトラブルがあった（項目 25）	129
(1) 平成 31 年労第 28 号（請求棄却・項目 25：弱）業務に支障を来したという事情を認めず「弱」とした事例	／129
(2) 令和元年労第 199 号（請求棄却・項目 25：弱）同僚の行為を指導やアドバイスと認めた事例	／130
5 部下とのトラブルがあった（項目 26）	132
(1) 令和元年労第 342 号（請求棄却・項目 26：弱）労働者と関係者との間に認識の齟齬があった事例	／132
6 上司が替わる等、職場の人間関係に変化があった（項目 28）	134
(1) 令和元年労第 245 号（請求棄却・項目 28：弱）上司の異動は認められるが業務に支障が生じたとは認めなかった事例	／134
(2) 令和元年労第 302 号（請求棄却・項目 28：弱）同僚が異動となった事例	／135
7 セクシュアルハラスメントを受けた（項目 29）	136
(1) 平成 31 年労第 91 号（請求棄却・項目 29：中）執拗性が認められず「中」と判断された事例	／136
(2) 平成 31 年労第 116 号（請求棄却・項目 29：中）会社の対応によりセクハラ継続性が認められなかった事例	／137
(3) 平成 31 年労第 123 号（請求棄却・項目 29：中）上司から肩を組まれた出来事を「中」とした事例	／139
8 業務に関連し、違法な行為や不適切な行為等を強要された（項目 6）	141
(1) 平成 31 年労第 173 号（請求棄却・項目 6：弱）強要されたと主張しながらもそのことを会社に通報するなど是正を求めな	

かった事例 /141

- (2) 令和元年労第 245 号（請求棄却・項目 6：弱）リベートの要求があったがそれに従わなければならなかった事情を認めなかった事例 /142

- (3) 令和元年労第 259 号（請求棄却・項目 6：弱）強要されたと主張する作業手法をその労働者が立案していた事例 /142

9 顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた

(項目 9) 144

- (1) 平成 31 年労第 166 号（請求棄却・項目 9：弱）業務内容等に大きな変化が認められなかった事例 /144
- (2) 令和元年労第 259 号（請求棄却・項目 9：中）他部門や取引先との困難な調整がなかった事例 /146

第 2 章 長時間労働に関連する出来事 149

1 恒常的長時間労働がある場合に「強」とされた 150

- (1) 令和元年労第 225 号（取消し・項目 24：中→強）恒常的長時間労働が認められ「強」とされた事例 /150

2 仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった

(項目 11) 152

- (1) 平成 26 年労第 543 号（取消し・項目 11：強）発病 1 か月前の時間外労働時間数がその前月より倍増していた事例 /152
- (2) 平成 28 年労第 373 号（取消し・項目 11：中→強）所長に就任直後に職員の退職等が相次ぎ長時間労働となった事例 /154
- (3) 令和元年労第 245 号（請求棄却・項目 11：中）月 100 時間超ではあるが休憩・休日の確保が困難となった事情等は認められなかった事例 /155

3 1 か月に 80 時間以上の時間外労働を行った (項目 12) ... 157

- (1) 平成 31 年労第 168 号（請求棄却・項目 12）月 160 時間、

120 時間, 100 時間, 80 時間以上のいずれにもあたらない
と判断した事例 /157

- (2) 平成 30 年労第 21 号 (取消し・特別な出来事: 強) 時間外労働と 26 日間にわたる連続勤務があり特別な出来事が認められた事例 /158
- (3) 平成 26 年労第 223 号 (取消し・項目 12: 強) 発病直前の連続した 3 か月間に 1 月あたり 100 時間以上の時間外労働があった事例 /160
- (4) 平成 27 年労第 224 号 (取消し・項目 12: 強) タイムカードを打刻してサービス残業をしていた事実が認められた事例 /161

4 2 週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った

(項目 13) 162

- (1) 平成 27 年労第 5 号 (取消し・項目 13: 強) 労働密度が低いとは認められず「強」とされた事例 /162
- (2) 平成 27 年労第 607 号 (取消し・項目 13: 強) 連続 2 週間以上の勤務及び長時間労働を認めた事例 /163
- (3) 平成 28 年労第 235 号 (取消し・項目 13: 強) 出来事としての連続勤務が複数回認められた事例 /165
- (4) 平成 31 年労第 150 号 (請求棄却・項目 13: 中) 連日深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行ったとまでは認めなかった事例 /167
- (5) 令和元年労第 331 号 (請求棄却・項目 13: 弱) 休日労働の労働時間が通常日の労働時間に比して短いとされた事例 /168

5 勤務形態, 作業速度, 作業環境等の変化や不規則な勤務があった (項目 15) 170

- (1) 令和元年労第 269 号 (請求棄却・項目 15: 弱) 勤務形態の変更が労働者の了承のもとで行われた事例 /170

6 達成困難なノルマが課された・対応した・達成できなかった (項目 7) 172

- (1) 平成 31 年労第 123 号（請求棄却・項目 7：弱）ノルマ不達成による具体的な不利益が生じていたとは認められなかった事例 /172

第 3 章 業務や職務に関連する出来事 175

1 退職を強要された（項目 16） 176

- (1) 平成 30 年労第 469 号（請求棄却・項目 16：弱）正社員から嘱託職員への変更を求められた事例 /176
- (2) 平成 31 年労第 128 号（請求棄却・項目 16：中）労働者が作成に関与した退職について諸条件を記載した書面が存在した事例 /177
- (3) 令和元年労第 234 号（請求棄却・項目 16：中）労働者が自主退職と解雇のうち解雇を選んだ事例 /178

2 転勤・配置転換等があった（項目 17） 180

- (1) 平成 29 年労第 224 号（取消し・項目 17：中）看護休暇取得等に対して不当な降格命令を命じられるなどした事例 /180
- (2) 平成 27 年労第 103 号（取消し・項目 17：中→強）配置転換の総合評価を「中」としたうえで恒常的長時間労働により総合評価を「強」とした事例 /181
- (3) 平成 30 年労第 454 号（請求棄却・項目 17：弱）転勤後の業務の負荷が軽微と判断された事例 /183

3 新規事業や、大型プロジェクト（情報システム構築等を含む）などの担当になった（項目 8） 185

- (1) 平成 31 年労第 161 号（請求棄却・項目 8：弱）労働者の能力経験等に照らして「弱」と判断された事例 /185
- (2) 平成 31 年労第 173 号（請求棄却・項目 8：弱）担当した業務が会社内の行事での発表であった事例 /186

4 業務により重度の病気やケガをした（項目 1） 188

- (1) 平成 31 年労第 53 号（請求棄却・項目 1：中）入院期間や障

害等級といった具体的数値により判断された事例 /188

- (2) 平成 31 年労第 162 号（請求棄却・項目 1：中）入院期間の医学的合理性が認められなかった事例 /190

5 業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした

(項目 2) 192

- (1) 平成 30 年労第 454 号（請求棄却・項目 2：弱）目撃した負傷の程度が鼻血のみの軽傷であった事例 /192
- (2) 平成 31 年労第 53 号（請求棄却・項目 2：中）具体的出来事が他の項目（項目 1）にも該当するとしながらもこの項目でも判断された事例 /193

6 多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした

(項目 4) 195

- (1) 平成 26 年労第 258 号（取消し・項目 4：強）発覚したミスが信用失墜行為となることおよび会社の事後的な対応が不十分と認めた事例 /195
- (2) 平成 25 年労第 344 号（取消し・項目 4：強）不正経理の穴埋めに自己資金を提供してこれを行った事例 /197
- (3) 棄却された裁決例（項目 4：弱）ミスやトラブルの重大性が認められないだけでなくペナルティも課されていなかった事例 /199

7 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた

(項目 5) 201

- (1) 平成 28 年労第 116 号（取消し・項目 5：中）事業形態（小売業）に照らし食料品の賞味期限問題の深刻さを認めて判断した事例 /201
- (2) 平成 30 年労第 469 号（請求棄却・項目 5：弱）問われた責任（報告書の提出等）が当然のことであるとされ「弱」と判断された事例 /203

第 4 章 **その他の判断基準に関する裁決例** 205

1 同種の労働者 206

- (1) 平成 30 年労第 438 号（請求棄却・同種の労働者）同種の労働者の場合に言及して判断した事例 /206

2 複数の出来事が「関連して生じて」いる場合の全体評価 ... 207

- (1) 平成 29 年労第 207 号（取消し・出来事が関連して生じている場合）達成困難なノルマを課せられたのちに出された転勤命令を「出来事後の状況」として評価された事例 /207
- (2) 平成 28 年労第 116 号（取消し・出来事が関連せず生じている場合）時間的に近接する「中」となる出来事が複数認められた事例 /209

3 精神障害の悪化 212

- (1) 平成 31 年労第 81 号（請求棄却・精神障害の悪化）精神障害の悪化の事案として判断し特別の出来事がなく業務起因性を認めなかった事例 /212
- (2) 平成 31 年労第 22 号（請求棄却・精神障害の悪化）既存の精神障害は認めながらその悪化を否定した事例 /214

第 3 編 | **企業対応**

1 安全配慮義務 218

- (1) 定義等 /218
- (2) 電通事件 /220
- (3) 健康状態の悪化等の認識 /221

2 長時間労働への対応 224

- (1) 時間外労働の削減 /224
- (2) 休息期間の確保 /226

3 労働環境の調整 229

(1) 事前・事後の対応 /229

(2) 職場環境の調整 /231

4 労働者からの申出についての対応 237

(1) パワハラの加害者からの申出 /237

(2) 労働者の主観的な要望への対応 /239

(3) グループ会社の労働者からの相談（イビデン事件） /242

5 その他 246

(1) 障害のある労働者への配慮 /246

(2) カスハラ /248

(3) 人格権侵害 /251

巻末資料 **業務による心理的負荷表 別表** 254

認定基準の解説

第1編

本書では、第 1 編において、事例を通じて、そこで発病が認められる精神障害について、これを労災と認めてよいか実際に検討していただきます。

これにより、精神障害に関する労働者災害補償保険法（以下「労災保険法」といいます）と認定基準について理解していただくことを目標としています（第 1 編第 1 章・第 2 章）。

そのうえで、労働保険審査会の判断が示された裁決書がどのように構成されているかを説明します（第 1 編第 3 章）。なお、第 2 編以降で各種裁決事例を紹介していきます。

[第 1 章]

検討事例

1 本章の説明

精神障害の認定基準を理解していただくために、いきなりではありませんが、以下で検討事例を挙げますので、読者の皆様には、事例に登場する乙野花子さんに発症した精神障害「うつ病」が労災と認められるかどうかを、検討していただきます。

第1章は、その検討の対象となる資料を示すものです。まず、検討資料をご一読のうえ、第2章の解説に進んでください。

ここで、精神障害の認定基準とは、労働基準監督署が、労働者（請求者）からの労災請求について、これを業務上のものと認定してよいかの判断基準のことをいい、具体的な内容は、通達「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（基発0901第2号令和5年9月1日）によって示されています（以下「認定基準」といいます）。

本書を手にとって、認定基準これから学ぼうとする方々に対し、その説明のないまま、検討資料の事案について労災と認められるかどうかを検討していただくのはやや酷かもしれません。

しかし、水泳で例えれば、泳げるようになるためには、水に入らずに陸の上で泳ぎ方を習っても意味がありません。まずは、細かいことは気にせずに、「業務が原因で乙野花子が精神障害を発症した」と認められるかどうかという大きな視点で、検討してみてください。

加えて、誤解のないように釈明しておきますが、労働基準監督署における実際の調査では、請求者を含む関係者の供述を録取した聴取書の作成のほかに、医療機関の作成した各種資料（診療録）等のほか、タイムカードやパソコンのログ等労働時間を認定するに資する資料の収集、専門医の意見等聴取など、大量の調査が行われます。

そのため、本書で検討のために用意した資料は調査不足であるとは

ともに、実務からすると奇異に思われるような内容も含まれているかもしれませんが、認定基準を効率よく理解していただくための教室設例とご理解ください。

2 検討事例（検討資料）の概要等

検討事例は架空のものですが、概要は、株式会社甲野物産の従業員である乙野花子さんが、業務により精神障害を発症したと主張し、労災保険給付の請求をしたものです。

用意した検討資料は次のとおりです。

【資料】 検討資料 1 診断書（7 頁参照）

検討資料 2 労働時間一覧表（8 頁参照）

検討資料 3 相談予約受付票（9 頁参照）

検討資料 4 各聴取書（請求者、課長、係長）（10 頁～参照）

乙野花子さんの労災保険給付の請求が認められたかどうかは第 2 章で解説しますので、自力で検討しなくとも読み進めることはできますが、その場合でも、検討資料に一通り目を通していただいたほうがよいと思います。

なお、労働時間一覧表（検討資料 2）については、その元となる根拠資料（例えばタイムカードやパソコンのログなど）を載せることは紙幅の都合上困難であるとともに、認定基準を理解するにあたって、そうすることによりあまり意味はありません。そのため、それら資料の集計結果として記載のある時間数は信用できることを前提としてご検討ください。診断書（検討資料 1）についても同様です。

また、各聴取書（検討資料 4）は、労働基準監督署の職員が、関係者からの供述を記録したものです。一人称で記載されていますので読み慣れないかもしれませんが、関係者が、一応、そのような供述をしているものと理解していただいて構いません。

【検討資料 1】診断書

診 断 書

氏 名： 乙野花子
住 所： 東京都大田区〇〇 〇丁目〇番〇号
生年月日： 19〇〇年〇月〇日

診 断 名： うつ病

2023 年 10 月 6 日頃発症。
職場での出来事に起因するものと考えられる。

上記のとおり診断します。

2023 年 10 月 10 日

〒146-〇〇〇〇 東京都大田区〇〇 〇丁目〇番〇号
(医) こころの診療内科クリニック
医師 戊野三郎

【検討資料 2】 労働時間一覧表

労働時間一覧表		
期 間	発症前	月の合計時間外 労働時間数
2023 年 9 月	1 か月	118 時間 58 分
2023 年 8 月	2 か月	79 時間 56 分
2023 年 7 月	3 か月	67 時間 52 分
2023 年 6 月	4 か月	65 時間 11 分
2023 年 5 月	5 か月	66 時間 11 分
2023 年 4 月	6 か月	85 時間 01 分

* 上記表は、乙野花子の会社での時間外労働時間を集計したものである。

【検討資料 3】 相談予約受付票

相談予約受付票

申請日	2023 年 10 月 6 日 14 時 35 分～	外部 顧問	部長	室長	照査	検討	担当
受付対応	相談窓口係 丁原桜子						

相談予約者

氏 名	乙野 花子	所 属	総務部管理課管理総務係
社員番号	1-2345	業務内容	業務・システム管理など

相 談 内 容

- ☐ 業務内容 ☐ 給与など金銭 ☐ 健康状態
☒ その他事案 (ハラスメント)

内 容 (原因・状況などを記載)

先週末、上司から受けたセクハラについて
 体調不良のため、本日早退し、自宅から架電
 来週、窓口に来訪のうえ、直接相談したい
 → 10/10 の昼休み (12:00～) 来室の予定

責任者名	(所属 :)
検討・対応方法	処置・結果など
	予約日 (10/10) から欠勤 相談未実施 (10/16 時点)

聴 取 書

住 所： 東京都大田区〇〇 〇丁目〇〇番〇号
職 業： 株式会社甲野物産 従業員
氏 名： 乙野花子
生年月日： 19 〇〇年〇月〇日

2023 年〇月〇日 〇〇労働基準監督署において、本職は上記の者より次のとおり聴取した。

1. 所属部署等

私は、株式会社甲野物産（以下「会社」といいます）の従業員ですが、2023 年 10 月に心療内科を受診し、うつ病と診断され、それ以降、会社を欠勤しています。その原因として思いあたることをお話しします。

2. 株主総会の対応

私は、2018 年 4 月に入社し、総務等の会社全体の管理を主な業務とする部署（総務部管理課）に所属しています。

会社では、毎年 12 月を決算月として、翌年 3 月に株主総会を行うようにしています。

2023 年 1 月から 3 月までは、株主総会に提出する決算資料や総会の準備をしていましたが、その頃、2 月頃からだったと思いますが、会社に不審な電話が毎日のようにかかってくるようになりました。

内容は、「うちのおしぼりを使ってくれませんか」だとか「会社に飾る花を毎月購入しませんか」といった営業としてはやや気持ち

[第 2 章]

労災と認められるかの判断 (認定基準へのあてはめ)

本章では、前章の検討資料について、実際に、精神障害が業務により生じたものと認定できるかを検討していきます。資料の検討とあわせて認定基準およびその考え方について説明を行います。

なお、精神障害の発病までの事実関係等を認定基準にあてはめて精神障害が労災と認められるかの判断を行うことになりますが、実務上は、そのような事実（関係）が認定できるのかという判断に、相当の困難が伴います。

検討資料について、その限りでは、事実をどのように認定するかの考え方（事実認定）にも言及しますが、本書は、社内調査における事実認定の考え方を解説することを主たる目的とはしていませんので、その点についての説明は極めて不十分です。

そのため、次の各拙著（いずれも日本法令から出版）において、ハラスメントと労働時間に関する事実認定の考え方について、裁判例を基にそれぞれ説明していますので、事実認定にご関心のある方は、ぜひご覧ください。

- ・『バワハラ・セクハラ 裁判所の判断がスグわかる本』
- ・『労働時間・残業代 裁判所の判断がスグわかる本』

1 イン트로～そもそも「労災」とは～

検討資料の説明に入る前に、少しだけ、「労災」の考え方について理解しておくべきことがありますので、それらについて、説明をしておきます。

ここでのポイントは、「業務起因性」と「心理的負荷」の関係についてです。

(1) 労災保険法と精神障害

仕事によりケガや病気をした場合、または不幸にして亡くなられた場合には、労災保険から保険給付を受けることができます。

このことを法律の条文に則していえば「業務上の事由…による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等」について、労災保険法の規定する保険給付を受けることができるということです。一般的には、この時の負傷、疾病等のことを指して「労災」と呼ぶことが多いと思われます。

ここで、「負傷」ではなく「疾病」については、保険給付の対象となるものが法令により規定され（労働基準法 75 条、同法施行規則 35 条、別表 1 の 2）、その中の「人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付随する疾病」（同表 9 号）が、いわゆる精神障害を意味します。

そのため、労災保険においては、業務により精神障害を発病したと認められる場合には、労働者（および遺族）は、労災保険に対してこれらの保険給付を請求することができることとなります。

(2) 業務起因性

もっとも、労働者が精神障害を発病したときに、すべてそれが労災保険給付の対象となるものではありません。当然ながら、労働者が精神障害を発病したとしても、「業務上の」「疾病」（労災保険法7条）といえることが必要となります。

この業務と精神障害の発病との間の因果関係のことを「業務起因性」と呼んでいます。裁判例では、業務起因性のことを「業務に内在又は通常随伴する危険が現実化したものと評価しうる」と表現する場合がありますが、このように理解していただいたほうがわかりやすいと思われます。

そのため、どのような場合に業務と精神障害の発病との間の因果関係（業務起因性）が認められ、「業務上の」「疾病」として保険給付の対象となるか、その判断基準が必要となります。

(3) 認定基準と専門検討会報告書

厚生労働省労働基準局長は認定基準（「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（令和5年9月1日基発0901第2号）^田）を作成し、どのような基準で業務起因性の判断を行うかを定め、全国の労働局長ないし労働基準監督署長（以下「監督署長」といいます）に通達を発出しています。

もっとも、厚生労働省労働基準局長は精神科医療のスペシャリストではありません。どのような場合にどのような機序により精神障害が発症するのかといったことについて専門的な知識を有しているものではありませんし、当然ながら、臨床経験を有しているというものではありません。

田（認定基準）<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/001140929.pdf>

そのため、厚生労働省では、医師、大学教授等の専門家により構成される「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」を開催し、どのようなことを考慮要素として業務上の精神障害と認定してよいかの判断基準を検討していました。

その結果、令和5（2023）年7月、同会の報告書「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書」^㉒（以下「報告書」といいます）が取りまとめられ、上記の認定基準は、この報告書を踏まえて作成（改正）されるに至ったものです^㉓。

認定基準および報告書の内容については、厚生労働省のHPに掲載されていますので、ダウンロードするなどしてください。これを精読していただくまでの必要はありませんが、どこに何が記載されているかを押さえていただき、その都度必要な箇所を参照できるようにしておいてください。

なお、上記の改正は、平成23（2011）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」を改正したもので、精神障害の労災保険給付請求件数が年々増加していることを受けてのことです。その要因としては、働き方の多様化が進み、労働者を取り巻く職場環境が変貌するといった社会情勢の変化があると考えられています。

この改正で、何か、これまでの基準が180度転換されたということはありませんが、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）が心理的負荷の原因の一例として示されるなど、典型的な事案についての行政上の判断はこれまでよりも行いやすくなったのではないかという印象を受けます。また、後にも説明しますが、精神障害の悪化の場合の考え方が少し変更されていますので、実務的にはこの点の影響が大きいだろうと考えられています。

㉒（報告書）<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/001139689.pdf>

㉓ 報告書が作成されるまでの専門検討会の議論状況が、厚生労働省のHPに議事録として掲載されています。より深く認定基準を理解されたい方については、ぜひそちらもご覧ください。

【URL】https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_128914.html

(4) 業務起因性と心理的負荷の評価

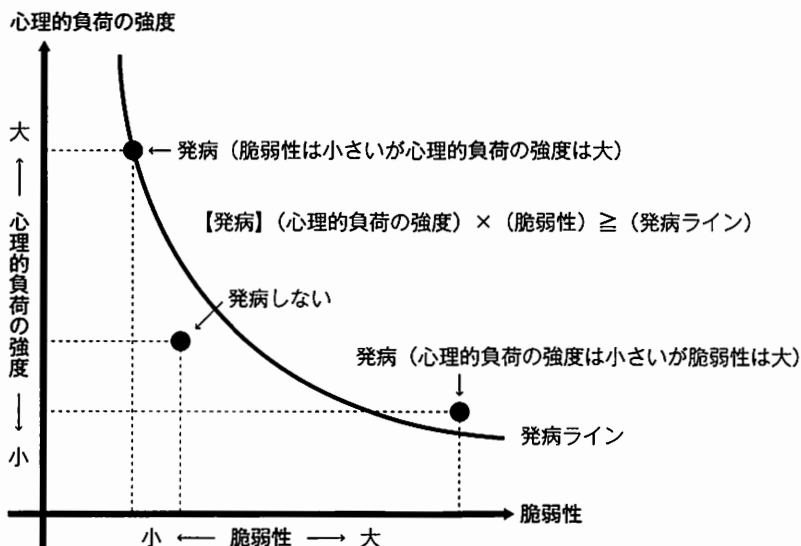
精神障害がどのようにして発病するかについては「ストレス-脆弱性理論」という考え方に拠ります。

「ストレス-脆弱性理論」は、環境由来の心理的負荷（ストレス）と、個体側の反応性、脆弱性との関係で精神的破綻が生じるかどうかが決まるという考え方です。

$$\text{【発病】} \leftarrow \text{（心理的負荷の強度）} \times \text{（脆弱性）} \geq \text{発病ライン}$$

もっとも、上記の考え方によれば、業務における出来事があり、その時の心理的負荷の強度が非常に弱い場合であっても、個体側の脆弱性が大きければ精神障害の発病に至ってしまいます。しかし、このような心理的負荷の強度が非常に弱い場合にも、発病の事実を理由に、

■図 1



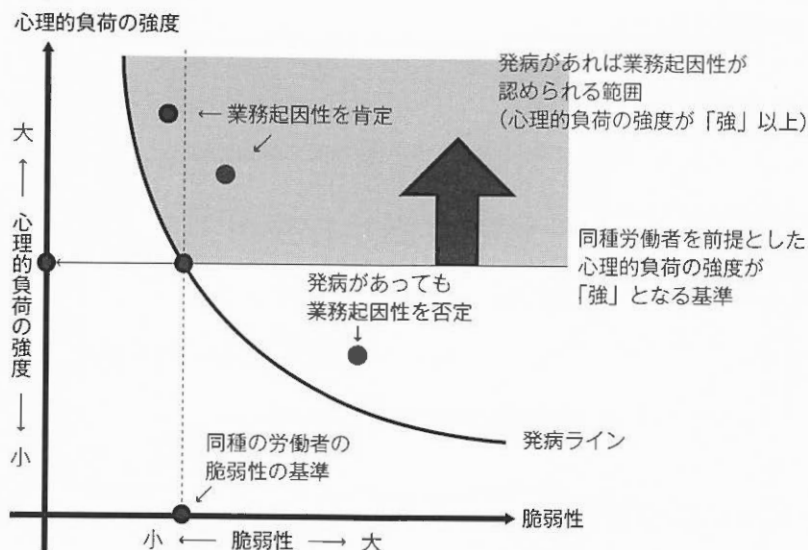
業務起因性がある（業務に内在する危険が具体化した）と評価してしまってもよいかという疑問があります。

そこで、労災保険では、精神障害の発病に業務起因性を認めるためには、心理的負荷が一定程度強度の場合に限る必要があるという考え方をとることとしています。

そのうえで、上記の環境由来の心理的負荷は、具体的な出来事がある要因となりもたらされることから、その具体的な出来事を客観的に評価することによって、心理的負荷の強度を評価するものとしています。

そのため、上記認定基準ないし報告書は、業務に伴う出来事を類型化し、それぞれの出来事がどの程度の心理的負荷の強度となるかの平均値を定めています。そして、その平均値を前提に、保険請求がされた事案ごとに、具体的な事実関係を踏まえて心理的負荷の強度を評価することにより、業務起因性の有無を判断することとしています。

■図 2



<著者略歴>

中野 公義（なかの きみよし）

昭和 52（1977）年生まれ 福岡県出身。

【著者略歴】

1996 年 福岡県立筑紫丘高等学校普通科卒業
2000 年 東京工業大学理学部応用物理学科卒業
2001 年 福井労働局福井労働基準監督署 労働基準監督官
2003 年 同局武生労働基準監督署 労働基準監督官
2004 年 厚生労働省労働基準局 労災補償部補償課通勤災害係
2006 年 同省政策統括官（労働担当）労使関係担当参事官室 4 係
2008 年 同省退職
2009 年 平成 21 年度旧司法試験最終合格
2010 年 第 64 期司法修習生
2011 年 司法修習修了
2011 年 弁護士登録（福岡県弁護士会 登録番号 44216）
2011 年 独立開業（なかのきみよし法律事務所）

【著 書】

『〔労働時間・残業代〕裁判所の判断がスグわかる本』（2018. 8）
『〔パワハラ・セクハラ〕裁判所の判断がスグわかる本』（2020. 6）
『〔解雇〕裁判所の判断がスグわかる本』（2020. 9）
『〔雇止め〕裁判所の判断がスグわかる本』（2020. 9）
『〔同一労働同一賃金〕裁判所の判断がスグわかる本』（2021. 7）
『正しく理解する労災のしくみ～行政・司法（刑事・民事）と損害賠償のアウトライン』（2023.10）
いずれも日本法令