

精神障害の労災認定の現状と課題

只野 祐 (厚生労働省職業病認定対策室)

1 はじめに——労災補償の考え方

仕事のストレスによって精神障害が発症した、あるいは自殺したとして、労災請求されるケースが増えている。精神障害あるいは自殺を労災として補償すべきか、補償するとしてどのような場合に補償するのかについての具体的な考え方については「精神障害等の労災認定判断指針(平成11年9月)」(以下「判断指針」という。)として示されている。

判断指針の具体的説明に入る前に、労災補償制度の法的枠組について説明する。

(1) 故意の災害には補償しない。自殺は？

労災保険は、業務によって起きた負傷、疾病、傷害、死亡を補償するもので、故意によって生じた災害は補償しない。そうすると、自殺は自ら命を絶つ行為であり、これをどう捉えるかという問題が生じる。この点について判断指針は、「精神障害が発病したと認められる者が自殺を図った場合には、精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、又は自殺を思いとどまる精神的な抑制力が著しく阻害されている状態で自殺が行われたものと推定し、故意は問わない。」とし、精神障害の結果としての自殺は補償対象とするとしている。そこで、精神障害の発病の有無

が問われ、その上で当該精神障害が業務に因るものであるか否か、すなわち因果関係の有無が問題となる。

(2) 因果関係の解釈

この因果関係に関し、最高裁は昭和51年、「業務との因果関係があるというためには、単なる条件関係では足りず、相当因果関係が必要である。」と判示した。

そこで「相当因果関係」とはどの程度の因果関係と解するかが問題となる。絶対的有力原因説、相対的有力原因説、共働原因説などの考え方が示された。われわれは、最高裁の示した相当因果関係について、絶対的な原因とまでは言わないが、共働原因説のように発病にながしかの役割を果たしたという程度では足りず、業務が他の要因と比べて相対的に有力と言える程度のものでなければならぬと解釈している。

(3) 補償されるのは業務による心理的負荷が主因となった精神障害

業務が相対的に有力であるか否かの判断は、成因診断で考えるのがわかりやすい。三大成因による分類は、今日、表面上は用いられなくなったが、労災で業務上・外を判断する場合、その原因を明

らかにする必要がある。臨床では、一時、成因診断を保留することも可能であるが、労災認定においては成因の解明が必須といえる。

成因を考える際、主因、副因、誘因に分けて考えるのが一般的であろう。精神障害の発病に関して、ストレスと側要因のどちらが主要な役割を果たしたか、主要な役割を果たしたものが主因であり、他方が副因、誘因は発病の直前に引き金の役割を果たした因子。確かに、副因、誘因も精神障害の発病にながしかの役割を果たしていることは事実であるが、共働原因説ではなく相対的有効原因説の立場からは、相対的に有力なのは主因と言うしかない。

この点について、精神障害の発病に関して主要な役割を果たすのは、これまで精神障害の多くが内因性と位置づけられてきたように、その人が持っている素因にあると考えると、それが主因であると言ってしまうと労災認定の余地がなくなる。そこで側要因については、通常人からの偏りの大きい場合のみ問題にされる。

2 判断指針による業務上・外の検討

(1) 職場ストレス、職場外ストレス、側要因を総合評価

労働者に発病する精神障害は、業務による心理的負荷、業務以外の心理的負荷、側要因が複雑に関与して発病するものと理解する。したがって、労災の調査の結果得られた業務による心理的負荷、業務以外の心理的負荷、側要因を各々検討して、何が主因といえるかについて判断することとなる。

(2) 職場ストレスを中心に評価せざるを得ない現実

成因の判断のためには、業務による心理的負荷、業務以外の心理的負荷、側要因の偏りのない情報が必要となる。しかし、労災認定の場面では、特に治療歴のない自殺事案では、偏りのない情報が宿命的に欠落する。労災請求している立場からは、業務による心理的負荷によって現在の被害が

生じたと信じて請求しているのであるから、本人、家族にとって、それ以外のストレスが小さくみえるのは無理もない。仮にその存在が会社関係者から示唆されたとしても、業務以外あるいは家庭内の出来事については、出勤記録、業務日報、上司、同僚等からの聴取等様々な角度から検討される業務による心理的負荷と同レベルに客観的になることはまずあり得ない。

業務以外の心理的負荷、側要因は、本当のところは不明ということ的前提にすれば、何によって成因を判断するかということが問題となる。そこで、ストレスが非常に強ければ側脆弱性が小さくても精神障害が起こるし、逆に脆弱性が大きければストレスが小さくても破綻が生じるという「ストレス-脆弱性」理論に基づいて、職場で起こり得る急性ストレス要因、慢性ストレス要因を類型化し、各々について予めストレス強度を客観化しておき、調査によって得られた業務による心理的負荷が当該精神障害を発病させるに足りる程度のものであったか、主因となり得たかを検討し、業務上・外の判断をすることとした。その判断の目安となるのが、判断指針別表1「職場における心理的負荷評価表」である。

1) 出来事の評価

○ストレス強度「I」「II」「III」の意味

別表1で示した出来事自体のストレス強度「I」「II」「III」は、ストレス強度を1~100点のスケールで表現した夏目らの研究をベースに、多くの研究成果を総合したものである。「I」は40点未満、「II」は40~59点、「III」は60点以上とした。

Holmesらは、1年間に合計200~300点のライフイベントを経験した場合50%、300点を超える場合80%の人に、翌年、気管支疾患、内分泌疾患等の健康障害が生じたと報告。夏目らは、ストレスドックを受検した労働者の1年間のストレス総量は平均192点であったが、適応障害を起こした人は349点であったと報告している。したがって、たとえ別表1の心理的負荷の強度「III」と位置づけられる出来事を1つ経験しても、それ

別表1 職場における心理的負荷評価表

出来事の種類	(1)平均的な心理的負荷の強度			(2)心理的負荷の強度を修正する視点 修正する際の着眼事項	(3)出来事に伴う変化等を検討する視点 出来事に伴う問題、変化への対処等	
	具体的出来事	心理的負荷の強度				
		I	II			III
①事故や災害の体験	大きな病気やケガをした			☆	被災の程度、後遺障害の有無・程度、社会復帰の困難性等	○仕事の量(労働時間等)の変化 ・所定外労働、休日労働の増加の程度 ・仕事密度の増加の程度 ○仕事の質・責任の変化 ・仕事の内容・責任の変化の程度、経験、適応能力との関係等 ○仕事の裁量性の欠如 ・他律的な労働、強制性等 ○職場の物的・人的環境の変化 ・騒音、暑熱、多湿、寒冷等の変化の程度 ・職場の人間関係の変化 ○会社の講じた支援の具体的内容・実施時期等 ・訴えに対する対処、配慮の状況等 ○その他(1)の出来事に派生する変化
	悲惨な事故や災害の体験(目撃)をした		☆		事故や被害の大きさ、恐怖感、異常性の程度等	
②仕事の失敗、過重な責任の発生等	交通事故(重大な人身事故, 重大事故)を起こした			☆	事故の大きさ、加害の程度、処罰の有無等	
	労働災害(重大な人身事故, 重大事故)の発生に直接関与した			☆	事故の大きさ、加害の程度、処罰の有無等	
	会社にとっての重大な仕事上のミスをした			☆	失敗の大きさ・重大性、損害等の程度、ペナルティの有無等	
	会社で起きた事故(事件)について、責任を問われた		☆		事故の内容、関与・責任の程度、社会的反響の大きさ、ペナルティの有無等	
	ノルマが達成できなかった		☆		ノルマの内容、困難性・強制性・達成率の程度、ペナルティの有無、納期の変更可能性等	
	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった		☆		プロジェクト内での立場、困難性の程度、能力と仕事内容のギャップの程度等	
	顧客とのトラブルがあった	☆			顧客の位置付け、会社に与えた損害の内容、程度等	
③仕事の量・質の変化	仕事内容・仕事量の大きな変化があった			☆	業務の困難度、能力・経験と仕事内容のギャップの程度等	
	勤務・拘束時間が長時間化した			☆	変化の程度等	
	勤務形態に変化があった	☆			交替制勤務、深夜勤務等変化の程度等	
	仕事のペース、活動の変化があった	☆			変化の程度、強制性等	
	職場のOA化が進んだ	☆			研修の有無、強制性等	
④身分の変化等	退職を強要された			☆	解雇又は退職強要の経過等、強要の程度、代償措置の内容等	
	出向した			☆	在籍・転籍の別、出向の理由・経過、不利益の程度等	
	左遷された			☆	左遷の理由、身分・職種・職制の変化の程度等	
	仕事上の差別、不利益取扱いを受けた			☆	差別、不利益の程度等	
⑤役割・地位等の変化	転勤をした			☆	職種、職務の変化の程度、転居の有無、単身赴任の有無等	
	配置転換があった			☆	職種、職務の変化の程度、合理性の有無等	
	自分の昇格・昇進があった	☆			職務・責任の変化の程度等	
	部下が減った	☆			業務の変化の程度等	
	部下が増えた	☆			教育・指導・管理の負担の程度等	
⑥対人関係のトラブル	セクシュアルハラスメントを受けた			☆	セクシュアルハラスメントの内容、程度等	
	上司とのトラブルがあった			☆	トラブルの程度、いじめの内容、程度等	
	同僚とのトラブルがあった			☆	トラブルの程度、いじめの内容、程度等	
	部下とのトラブルがあった			☆	トラブルの程度、いじめの内容、程度等	
⑦対人関係の変化	理解してくれていた人の異動があった			☆		
	上司が変わった			☆		
	昇進で先を越された			☆		
	同僚の昇進・昇格があった			☆		

総合評価		
弱	中	強

- ④・(1)の具体的出来事の平均的な心理的負荷の強度は☆で表現しているが、この強度は平均値である。また、心理的負荷の強度Iは日常的に経験する心理的負荷で一般的に問題とならない程度の心理的負荷、心理的負荷の強度IIIは人生の中でまれに経験することもある強い心理的負荷、心理的負荷の強度IIはその中間に位置する心理的負荷である。
- ・(2)の「心理的負荷の強度を修正する視点」は、出来事の具体的態様、生じた経緯等を把握した上で、「修正する際の着眼事項」に従って平均的な心理的負荷の強度をより強くあるいはより弱く評価するための視点である。
 - ・(3)「出来事に伴う変化等を検討する視点」は、出来事に伴う変化等がその後どの程度持続、拡大あるいは改善したのかについて具体的に検討する視点である。各項目は(1)の具体的出来事ごとに各々評価される。
 - ・「総合評価」は、(2)及び(3)の検討を踏まえた心理的負荷の総体が客観的にみて精神障害を発病させるおそれのある程度の心理的負荷であるか否かについて評価される。

はせいぜい60～80点程度であり、一般的にそれだけで精神障害発病の重要な原因となるものではない。その出来事に関連して生じる様々な出来事・変化（例えば慢性的長時間労働、支援・協力の欠如等）が加わってはじめて精神健康を脅かす強い心理的負荷となると判断指針は整理した。

なお、ストレス強度「III」と評価される出来事のうち、生死に関わる事故への遭遇等心理的負荷が極度のものについては、それ自体で精神健康を脅かす強い心理的負荷となると整理した。生死に関わる事故の解釈については、実際にそのような結果となったものだけに限られず、そのような場面に遭遇したら多くの人が生命の危険を感じたであろうという場合も含まれる。このような経験によって発症した重度急性ストレス障害、PTSD等が想定される。

2) 出来事に伴う変化等の評価

○慢性ストレスの重要性

Bleulerを挙げるまでもなく、一般的には急性ストレスより、慢性ストレスの方が精神健康に有害であると考えられている。慢性ストレスを評価するため、Karasekの職業ストレスモデルを踏まえ、「出来事に伴う変化等」として、①労働時間、仕事の量、②仕事の質、責任、③仕事の裁量性、④職場の物的・人的関係、加えて⑤職場の協力・支援の程度について、その変化が一定認められれば、それぞれ「考慮」することとした。

○恒常的長時間労働の評価

このうち、労働時間、仕事量の変化として、「恒常的な長時間労働」が認められる場合には「特に考慮する」こととした。判断指針は、その人が経験した出来事がストレス強度「II」程度でも、その人に恒常的な長時間労働が認められ、会社からの支援が得られないような場合には、出来事に伴う変化等を「特に過重」と評価するとしている。業務による心理的負荷が「特に過重」と評価されれば、業務以外の心理的負荷、側面要因の状況にもよるが、労災認定される可能性が極めて高くなる。

(3) 業務以外の心理的負荷及び側面要因の評価

業務以外の心理的負荷、側面要因について、情報があれば評価する。ただし、業務による心理的負荷は、前述のとおり明らかになることは希である。

(4) 総合評価

調査によって得られた業務による心理的負荷、業務以外の心理的負荷、側面要因を総合的に検討し、業務が当該精神障害の発病に相対的に有力であると言えるか総合評価されるが、その検討は、各労働局に配置された3人の精神科医の合議によって行われる。