

## 自験例を通じての「精神障害労災認定基準」の問題点と改定の検討

色部 祐

社会保険労務士

働くもののいのちと健康を守る東京センター副理事長

### はじめに

医療ケースワーカーとしてまた社会保険労務士として長きにわたって「精神疾患・過労自死」の相談及び労災申請に携わってきた。その中で現行の労災認定基準の問題点について多くのことを痛感してきた。関わった事例を通じての問題提起であり、少しでも現行の認定基準の改善につながればとの思いで報告する。おりしも厚生労働省の下で専門検討会が行われ「精神障害の労災認定基準」の改定の議論が進められている。

時間の関係で、2点に絞って報告をする。

\*ここで言う認定基準は過労自死を含む精神疾患については平成23年(2011年)12月厚労省発出の「精神障害の労災認定基準」を指す。

### 1. 「精神障害の労災認定要件」の「精神障害の発病前おおむね6カ月間の間に業務による強い心理的負荷が認められる」について

<問題点> なぜ発病前6か月なのか。医学的根拠はあるのか。行政サイドの都合なのか？

さらに問題なのは、発病後の心理的負荷を評価しないことである。認定基準では「特別な出来事」すなわち「生死にかかわる、極度の苦痛を伴う、また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」、「発病直前におおむね160時間を超えるような時間外労働を行った」と稀有な状態に遭遇しなければ発病後の心理的負荷については評価の対象としないとしている。発病しても休業や業務軽減がされずに、さらなる長時間労働やハラスメントに遭遇し、休業から退職に追いやられたり、自死したりするケースも救済されないこととなる。現行の「認定基準」の最大の問題点と報告者は考えている。

<改善点> 発病後の心理的負荷を正當に評価すること

### 2. いじめ・嫌がらせ・パワハラ→「客観的な裏付けがなかった」→不支給の論理

<問題点> 今日、職場ではパワハラをはじめ多様な「いじめ・嫌がらせ」、「ハラスメント」が横行している。多くは長時間労働とハラスメントにより精神疾患に罹患する労働者が増えている。

現行の認定基準では「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」が心理的負荷が「強」と位置付けられている。パワハラを例にとれば被災者がどんなにリアルに、かつ経験した本人しか再現できない事実を語っても、パワハラのは加害者は労基署の聴取に対し、ほぼ100%その事実を否定する。また「業務指導の範囲だ」と言い逃れることもある。そして職場の同僚からの聴取では大部分の労働者は残念ながら現に雇用されている関係から「自己保身」に走る場合や会社に証言が漏洩することの警戒心から「そうした事実は知らない」、「特定個人に対するハラスメントではない」などと話す。聴取の後に労基署が下す判断は「パワハラは客観的な裏付けが取れなかった」との理由で不支給とする。パワハラが認定されたケースは、本人がICレコーダーで録音する、あるいは職場の同僚または直近の退職者が勇気を持って署名・捺印の「上申書」を書いてくれる時である。「精神障害」の労災認定の30%台という低さはこの認定判断によることが大であると考えている。従って労災申請をする労働者は氷山の一角であり、さらに認定される人はごく少数となる。職場のハラスメントが横行している現状から遠く乖離している認定状況といえる。

<改善点> 被災者本人の意見を最大限・第一義的に尊重する立場で評価し、判断する。また「業務指導の範囲」であっても、その時間や長さ、語調の強さ、執拗反復、他の従業員の面前の場所

などの事情を検討する必要がある。

### 3. そのほかの改善点について

以下の項目についても心理的負荷の項目に正  
当に位置付けられるべきと考える。

1) 単身赴任の心理的負荷についての評価

2) 長距離通勤の心理的負荷の評価

3) 「退職強要」は認定基準に心理的負荷として  
位置づけられているが「退職をさせない」の負  
荷についても盛り込むべきである。

4) 心理的負荷の複数曝露について総合評価を  
すること