

## 【労務】 心理的負荷による精神障害の労災認定基準を改正

厚生労働省では「心理的負荷による精神障害の認定基準」を改正し、9月1日付で厚生労働省労働基準局長から都道府県労働局長宛てに通知しました。この改正は、近年の社会情勢の変化等に鑑み、最新の医学的知見を踏まえて「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」において検討を行い、令和5年7月に報告書が取りまとめられたことを受けたものです。厚生労働省では、業務により精神障害を発病された方に対して、改正後の本基準に基づき、一層迅速・適正な労災補償を行っていくとしています。

### 【改正の背景】

精神障害・自殺事案については、2011平成23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」に基づき労災認定を行ってきた。このたび、近年の社会情勢の変化や労災請求件数の増加等に鑑み、最新の医学的知見を踏まえて「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」において検討を行い、2023令和5年7月に報告書が取りまとめられたことを受け、認定基準の改正を行った。

### 【認定基準改正のポイント】

#### ●業務による心理的負荷評価表※の見直し

【追加】・具体的出来事として、「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」（いわゆるカスタマーハラスメント）を追加

【追加】・具体的出来事として、「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」を追加

・心理的負荷の強度が、「強」、「中」、「弱」となる具体例を拡充

→パワーハラスメントの6類型すべての具体例、性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含むことを明記

→一部の心理的負荷の強度しか具体例が示されていなかった具体的出来事について、他の強度の具体例を明記

※実際に発生した業務による出来事を、同表に示す「具体的出来事」に当てはめ負荷（ストレス）の強さを評価

カスタマーハラスメントについては、下記マニュアルをご参照ください。

厚生労働省：カスタマーハラスメント対策企業マニュアル

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000915233.pdf>

## 「職場のパワーハラスメント」とは、

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為です。



### これがパワハラ6類型!

※6類型は、パワハラに当たりうるすべてを網羅したものではなく、これら以外は問題ないということではありません。



#### 精神的な攻撃

同僚の目の前で叱責される。他の職員も宛先に含めメールで罵倒される。必要以上に長時間、繰り返し執拗に叱る。



#### 身体的な攻撃

叩く、殴る、蹴るなどの暴行を受ける。丸めたポスターで頭を叩く。



#### 過大な要求

新人で仕事のやり方もわからないのに他の人の仕事までおしつけられ、同僚は、皆先に帰ってしまった。



#### 過小な要求

運転手なのに営業所の草むしりだけを命じられた。事務職なのに倉庫業務だけを命じられた。



#### 人間関係からの切り離し

1人だけ別室に席をうつされる。性的指向・性自認などを理由に、職場で無視するなどコミュニケーションをとらない。送別会に出席させない。



#### 個の侵害

交際相手について執拗に問われる。妻に対する悪口を言われる。

### ●精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲を見直し

(改正前)

悪化前おおむね6か月以内に「特別な出来事」(特に強い心理的負荷となる出来事)がなければ業務起因性を認めていない

(改正後)

悪化前おおむね6か月以内に「特別な出来事」がない場合でも、「業務による強い心理的負荷」により悪化したときには、悪化した部分について業務起因性を認める

### ●医学意見の収集方法を効率化

(改正前)

専門医3名の合議による意見収集が必須な事案

【例：自殺事案、「強」かどうか不明な事案】

(改正後)

特に困難なものを除き専門医1名の意見で決定できるよう変更

詳しくは、こちらをご覧ください。

参照ホームページ[厚生労働省]

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_34888.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34888.html)