

事 務 連 絡

平成17年5月12日

都道府県労働局労働基準部

労 災 補 償 課 長 殿

厚生労働省労働基準局労災補償部補償課

職 業 病 認 定 対 策 室 長

### 精神障害等事案に係る類推評価状況等について

平成16年6月29日付け事務連絡「判断指針の別表1「心理的負荷評価表」の具体的な出来事のいずれにも該当しない出来事に係る精神障害等事案の送付について」により、別表1の具体的な出来事に該当しない出来事に係る精神障害事案（以下、「類推評価事案」という。）を報告頂いたところであるが、その取りまとめ結果及び留意点等については下記のとおりであるので、今後の取扱いにつき適正を期されたい。

なお、類推評価事案については、今後とも適宜、事案の収集等を行う予定であるので、ご協力につきお願いする。

### 記

#### 1 類推評価事案の状況等について

平成13年度～平成15年度に精神障害等事案で処分決定されたものは824件であったが、このうち、類推評価事案は30件、3.6%であったこと。また、各類推評価事案の出来事は、その大半がそれぞれ異なる内容であり、特定の出来事への偏りは認められなかったこと。さらに、それらは、適正に類推評価が行われていたことが認められたところである。

なお、今般収集した類推評価事案を基に別添「類推評価事案における出来事の一覧」(以下、「出来事の一覧」という。)のとおり取りまとめたが、この出来事の一覧は、あくまでも報告のあった「類推評価に係る出来事」を別表1に当てはめた結果を示したものであり、個別の事案によりその類推評価は相違してくることに留意すること。

## 2 精神障害等専門部会について

類推評価事案に限らず、精神障害事案については、緊急に処理しなければならない等、日程の都合等により複数の専門家が一堂に会することができない場合等の真にやむを得ない場合を除き、複数の専門家による合議の場を設けて検討することについて改めて、留意すること。

## 3 国際疾病分類第10回修正(以下「ICD-10」という。)の「F43.1外傷後ストレス障害 Post-traumatic stress disorder」(以下「PTSD」という。)事案の留意点について

PTSDについては、ICD-10において、「ほとんど誰にでも大きな苦悩を引き起こすような、例外的に著しく脅威的な、あるいは破局的な性質をもった、ストレスの多い出来事あるいは状況(短期間もしくは長期間に持続するもの)に対する遅延したおよび/または遷延した反応として生ずる(すなわち、自然災害または人工災害、激しい事故、他人の変死の目撃、あるいは拷問、テロリズム、強姦あるいは他の犯罪の犠牲になること)。」(「精神障害等の業務上外の判断のための調査要領」204頁)との診断基準が示されているものであり、そのような例外的に強い外傷的出来事を実際に体験していることが発症に当たっての前提とされている疾患である。

しかしながら、出来事の内容からすると、ICD-10の診断基準に該当しないにもかかわらずPTSDを発病したと診断された労災請求事案が認められる。

判断指針等における精神障害の発病の有無等を明らかにするに当たり、主治医等により業務上の心理的負荷によってPTSDを発症したとする労災請求事案については、専門部会において、前記の診断基準を踏まえ、十分に検討した上で疾患名の特定等の的確な判断が行われるよう留意すること。

## 類推評価事案における出来事の一覧

番号	類推評価に係る出来事	あてはめた別表1の具体的出来事	類推評価のポイント
1	出張先の駐車場でリアドアが頭頂部に当たった。	大きな病気やケガをした	負傷後もしばらく作業を続ける等、大きなケガとはいえないが、ケガを契機として発病したものと判断できることから。
2	当直医師が交通事故の加害者に暴行を受けるのを目撃した。	悲惨な事故や災害の体験（目撃）をした	当直医師が加害者から暴行を受けている場面を間近で目撃し、被災者自身にも掴みかかる等、強い身の危険を感じていたことから。
3	入社研修後、タクシー乗務初日に事故に遭った。	悲惨な事故や災害の体験（目撃）をした	交通事故に巻き込まれたことから、「悲惨な事故」と類推できることから。
4	高速道路の居眠運転で前方の車に追突しそうになった。	悲惨な事故や災害の体験（目撃）をした	追突していないものの、偶然事故から逃れただけに過ぎないから、「事故」の体験と類推できることから。
5	成人式会場において取材中、飲酒したグループに引きずりこまれ暴行を受けた。	悲惨な事故や災害の体験（目撃）をした	傷害を被る結果には至らない暴行行為であったが、当初大きな恐怖を体験したものだと言えることから。
6	融資を断った申込者が自殺した。	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	申込者は知人であったことに加え、死亡前から「融資を断られれば死ぬしかない」と聞かされていたことから。
7	ミスに伴う教育研修を受けた	会社にとって重大な仕事上のミスをした	現時点で会社に損害を与えたミスではないが、将来大きな災害を招く可能性の高いミスであることから。
8	警察の立入検査において、新人警備員の教育時間教の懈怠を指摘された。	会社にとって重大な仕事上のミスをした	改善の結果報告を提出すれば問題のないことだが、管理責任者としては重大なミスに匹敵することから。
9	事業の経営悪化への対応に迫られていたこと。	会社で起きた事故（事件）について、責任を問われた	経営悪化の規模・内容からみて、「事件」と同一視できるような非常事態に該当すると判断されることから。
10	会社の昇進試験に落ちた。	ノルマが達成できなかった	ペナルティ、強制性等はないが、昇進のためには原則として合格することが必要とされている等の事情が認められることから。
11	各設備の試運転に不具合が生じ、外注作業員の病欠等により工程に遅れが生じていた。	ノルマが達成できなかった	遅れに対してのペナルティはないが、工程の遅れは納期の遅れにつながるため、「ノルマ」の不達成と類推できることから。
12	上司よりノルマの達成について注意を受けた。	ノルマが達成できなかった	ノルマについては所属していた部署全体のものであるが、上司から達成のための注意を受けていることから。

番号	類推評価に係る出来事	あてはめた別表1の具体的出来事	類推評価のポイント
13	本人の責任ではないトラブルの対応に追われた。	顧客とのトラブルがあった	本人の責任ではなく、職務外の出来事であったが、顧客への対応を一部行っていることが認められることから。
14	工事落札失敗から地元グループの猛反発により工事着工できず調整の為多忙になった。	顧客とのトラブルがあった	「地元グループ」は顧客ではないが、工事着工ができなかったことから。
15	社長の起こした事故に対しての事情説明に回った。	仕事の内容・仕事量に大きな変化があった	社長の私的な交通事故に係るものであったが、被災者の職責上、顧客への説明責任が認められることから。
16	店長研修に参加した。	仕事内容・仕事量の大きな変化があった	あくまでも研修であるが、いわゆる「洗脳セミナー」と言われているような特異な研修内容だったことから。
17	会社合併にあたり、人員整理、労働条件のすり合わせ、合併後の跡地売却の業務に従事した	仕事内容・仕事量の大きな変化があった	業務内容に大きな変化はないが、「会社合併」という特殊な状況下での業務であることから。
18	人事異動の内示で希望が叶わなかった。	仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	内示の結果に対し、被災者の不満が大きかったことから。
19	休暇申請したところ、出勤しないなら辞表を持ってこいと言われた。	仕事上の差別・不利益取扱いを受けた	本意の発言ではないが、今後の休暇申請を諦めなければならぬ状況を作ったことから。
20	海外への長期出張	転勤をした	出張先近くのホテルに長期宿泊し、そこから出勤していたという勤務実態にあったことから。
21	他県への1年間の長期出張。	転勤をした	出張先近くのホテルに長期宿泊し、そこから出勤していたという勤務実態にあったことから。
22	人事異動の内示があった。	転勤をした	内示の段階であり、実際はまだ転勤には至っていないが、転勤することが決定していることから。
23	別の病院で勤務することになった。	転勤をした	大学病院からの指示に基づいた転職であり、同一の専門分野を担当しているという事実があることから。
24	新規事業発足に伴う組織変更。	配置転換があった	担当する顧客の業種等が大きく変動し、それに伴い対応内容等も大きく変化したことから。

番号	類推評価に係る出来事	あてはめた別表 1 の具体的な出来事	類推評価のポイント
25	新システムの開発リーダーになった。	自分の昇格・昇進があった	処遇等は考慮されないが、新システムの開発自体が通常業務であり、リーダーになることは通常会社内での昇格にあたることから。
26	意見の相違による上司に対する不満のうっ積。	上司とのトラブルがあった	上司に対して日頃からの個人的な敵対感情を持っているが、仕事を巡る意見において、明らかに対立していることが認められることから。
27	専務からの暴力行為。	上司とのトラブルがあった	被災者本人の業務に関して、専務とのトラブルが生じていたことから。
28	被災者と警備員とのトラブルについて、上司（店長）に相談したが、対応してくれず、被災者自らが交渉を行った。	上司とのトラブルがあった	意見等の対立は生じていないが、トラブルに対して上司に相談しても的確な指示を出さない等が常態として認められることから。
29	補佐的立場の部下と円滑な関係でなかった、社員の休職の件で他社員から責められた。	部下とのトラブルがあった	周囲からはそのような確執的なものは見られなかったが、協力関係の欠如が業務に支障をきたしていたことが認められることから。
30	組織変更が行われ、工場長が不在になった。	理解してくれていた人の異動があった	工場長が公私にわたって被災者の相談に応じてくれていた等の事情が認められることから。