

# 精神障害の業務上外の認定について

飯田橋労務管理事務所  
 (商工相談業務委嘱先)  
 特定社会保険労務士  
**鈴木義一**



**Q** うつ病で休職中の従業員から、職場でのストレスが原因で発症したため労災保険の適用を受けたいと連絡がありました。

これまでは従業員の申し出により、休職を認め私傷病として健康保険給付の受給手続きをしてきましたが、労災適用を認めるべきでしょうか。



**A** **1. 業務上災害の企業責任**  
 業務に起因する疾病は、労働者災害補償保険(以

図表① 労災と健保の給付内容比較

	労災	健保
療養費	原則自己負担なし	原則3割負担
休業補償	・休業補償給付として平均賃金(給付基礎日額)の8割 ・原則として休業期間補償	・傷病手当金として標準報酬日額×2/3 ・支給開始日から1年6カ月が限度

図表② 保険者間による調整措置

返還を行う被災労働者等の負担軽減のため、「労災認定された傷病等に対して労災保険以外から給付等を受けていた場合における保険者等の調整について(平成29年2月1日基補発0201第1号)」により、返還額に相当する労災保険給付の受領を健康保険の保険者等に委任する旨の申し出があり、健康保険等の返還通知書等を添付して労災請求があった場合に限り、保険者等の口座に振り込みを行う方法により調整を行って差し支えないとしています。

この調整に係る申し出を行わない場合には健康保険の給付額を保険者に被災労働者等が直接返還することになります。

図表③ 出来事の類型

- ① 事故や災害の体験
- ② 仕事の失敗、過重な責任の発生等
- ③ 仕事の量・質
- ④ 役割・地位の変化等
- ⑤ パワーハラスメント
- ⑥ 対人関係
- ⑦ セクシュアルハラスメント

な時間外・休日労働の有無、上司や同僚等との人間関係、とりわけパワーハラの指摘を受けるような言動があったか否かなどについて調査する必要があります。できれば、産業医

下、労災)対象となる一方、原因が業務外であれば、健康保険(以下、健保)からの給付を受けることとなります。

従業員が休職期間満了で職場復帰できない場合、就業規則に定めがあれば退職になります。業務災害は企業責任があるため、休職期間満了で退職措置とすることはできず、従業員としての身分は保障されることとなります(労働基準法第19条による解雇制限)。また、保険給付を比較してみても、労災は健保を上回っています(図表①)。

実際に、精神障害など発症原因が必ずしも明らかでないケースで、当初は健保の給付を受けていたものの、発症が業務に起因するとして、給付が優位な労災に切り換えたいと従業員が申し出ることがあります。

## 2. 労災適用申し出への対応

会社として、従業員の疾病が業務に起因するかどうかを判断し、いかなければなりません。

難しい対応となりますが、発症を訴えてきた当時の職場の状況、過重労働と指摘されるよう

や専門医にも意見を聞きましよう。

### (1) 業務起因性を満たす場合

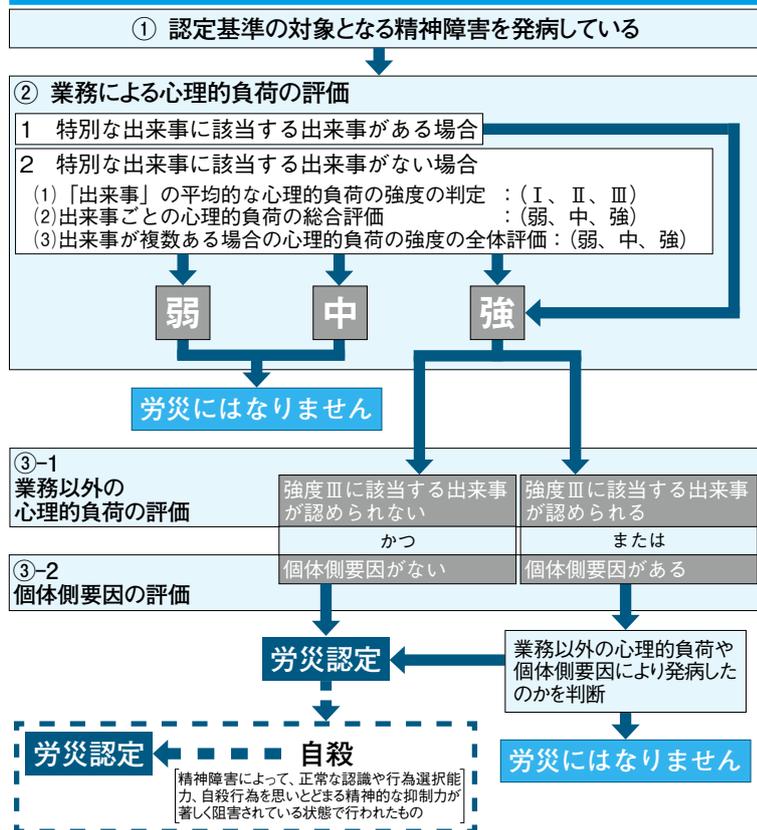
長時間労働やパワーハラなど、業務に起因していることが明らかであれば、労災への切り換え手続きをしていくことになります。労災申請が認められると、これまで健保から給付を受けていたならば、図表②の手続きをしない限りは従業員が受けていた給付を健保の保険者にいったん返還してもらい、改めて労災給付を受けることとなります。

業務に起因するとなれば、会社は所轄の労働基準監督署(以下、労基署)に労働者死傷病報告を提出しなければなりません。

### (2) 業務起因性を満たさない場合

業務との因果関係が判断できなかったり認められない場合、労災保険給付の請求書には、疾病が業務に起因することを証明する署名はできない旨を従業員に伝えます。従業員が不服であ

図表④ 精神障害の労災認定フローチャート



出所：厚生労働省「精神障害の労災認定」パンフレットより抜粋

「業務による強い心理的負荷が認められる」とは、業務上の具体的な出来事（事故や災害の体験、仕事の失敗や過重な責任の発生等）があり、その出来事とその後、その出来事と強い心理的負荷を発生していること。業務による強い心理的負荷が認められること。

② 認定基準の対象となる精神障害の発病前におおむね6カ月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること。

「業務による強い心理的負荷が認められる」とは、業務上の具体的な出来事（事故や災害の体験、仕事の失敗や過重な責任の発生等）があり、その出来事とその後、その出来事と強い心理的負荷を発生していること。

③ 業務以外の心理的負荷や個別側要因により発病したとは認められないこと

業務以外の心理的負荷とは、自分の出来事や家族・親族の出来事、金銭関係等を指します。

個別側要因には、既往歴やアルコール依存状況、社会適応状況等が挙げられています。

れば、会社証明なしで直接労災の給付申請ができます。従業員からの申請で労災手続きをする際は、会社の見解として、労基署労災担当に業務起因性を満たさない旨の意見書を提出し、指導を仰いでおいた方がよいと思います。後日労基署から問い合わせがあったり、使用者として詳細な事情報告が求められることがありますが、業務上外の認定は労基署の判断を待ちます。

断を待つこととなりますが、認定に至るまでの審査期間は約半年から1年を要するといわれています。

3. 精神障害の業務上外の認定基準

発症原因が業務上であるか否かは、厚生労働省が「心理的負荷による精神障害の認定基準」として精神障害の発病についての考え方、精神障害の労災認定

要件、業務による心理的負荷評価表（令和2年5月29日基補発0529第1号）等に認定基準を示しており、基準に基づいた総合評価により業務上外の判断がされることになっています。

4. 精神障害の労災認定要件

認定要件は次の通りです。

① 認定基準の対象となる精神障害を発病していること

発病する可能性のある代表的な症例として、うつ病や急性ストレス反応等が挙げられます。

5. 心理的負荷評価表

業務による心理的負荷は、「業務による心理的負荷評価表」により強度を評価されます。評価表には、出来事の類型（図表③）ごとに心理的負荷の総合評価の視点および強度を判断する具体例が示され、これに測して「弱」「中」「強」を判断していきます。総合評価で「強」となり、業務以外の心理的負荷評価で強度が強いⅢに該当せず、個別側要因がない場合には労災認定とされます（図表④）。

また、長時間労働が恒常的にある場合には、他の出来事と合わせて全体として評価され、心理的負荷が強いと判断されることがあります。