

Administration for Psychiatry

精神障害の労災認定評価や労災医療の動向

黒木 宣夫 医療法人社団宣而会 勝田台メディカルクリニック院長

I. 労災認定と労災保険法上の「治ゆ」

1. 労災認定とは^{1,2)}

労働基準監督署が保険給付の原因となった災害、すなわち負傷、疾病、障害または死亡が業務によって発生したものであるかを判断することを一般に「労災認定」とよんでいる。そして、その負傷、疾病、障害または死亡が仕事によるものは「業務上」として労災保険が適用され、仕事によらないものは「業務外」として健康保険の適用を受けることになる。「業務災害」とは、仕事有力な原因となって発生した災害をいい、労働者の負傷、疾病、死亡を含んでいる。

2. 労災保険法上の「治ゆ」³⁾

労災保険における「治ゆ」とは、身体の諸器官・組織が健康時の状態に完全に回復した状態のみをいうものではなく、傷病の症状が安定し、医学上一般に認められた医療を行ってもその医療効果が期待できなくなった状態（「症状固定」の状態）を指している。

II. 精神障害の労災認定評価^{4,5)}

1. 精神障害の労災認定要件

業務に関連して精神障害が発病しているか否か、がまず検討事項である。そして精神障害が発病しているとしたら、発病の時期、精神障害の疾患名がICD-10分類で検討される。判断要件は下記である

- 1) 認定基準の対象となる精神障害が発病していること
- 2) 精神障害発病前6ヵ月間に業務による強い心理的負荷が認められること
- 3) 業務以外の心理的負荷および個体側要因により発病したと認められないこと

「認定基準」の対象となる精神障害は、国際疾病分類（ICD-10）第V章「精神および行動の障害」に分類される精神障害であって、認知症や頭部外傷などによる障害（F0）およびアルコールや薬物による障害（F1）は除外されている。

2. 出来事の心理的負荷の強度（ストレス強度）

以下のように業務内容により強度Ⅰ（弱）～強度Ⅲ（強）までストレ

ス強度が規定されている。

強度Ⅰ：上司不在で代行、勤務形態の変化、自分や同僚の昇進・昇格、部下の減少

強度Ⅱ：悲惨な事故や災害の体験、多額の損失、達成困難ノルマ、新規事業担当、長時間労働、顧客の無理な注文・クレーム、仕事の内容・量増加・質の変化、上司や部下とのトラブル、セクシュアルハラスメントを受けた

強度Ⅲ：重度の病気やケガ（後遺症、職場復帰困難）、会社の経営に影響する重大な仕事上のミス、退職の強要、上司などから身体的攻撃、精神的攻撃などのパワーハラスメントを受けた

特別な出来事

【心理的負荷が極度のもの】

- (1) 生死にかかわり、極度の苦痛を伴い、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
- (2) 業務に関連し、他人を死亡させ、または生死にかかわる重大なケガを負わせた
- (3) 強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた