

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

安全スタッフ

特集Ⅰ

No. 2495

若手社員中心に「体験道場」立ち上げる
大型車両運転席の「死角」を可視化
東急建設(株)東日本土木支店

特集Ⅱ

「少しの工夫」で事故を防ぐ
安全対策事例と併せ ニュースレター発信
静岡県が受注者向けに周知強化

ニュース

通気性低い服装の特定を
厚労省 熱中症防止へガイドライン案

労働災害動画 配信しています!

↓コチラから



安全スタッフ電子版へログイン後→「各種サービス」
→「動画で学ぶ労働災害事例」からご覧いただけます

4月
1日号

2026



社労士が教える

労災認定の境界線

<執筆>

一般社団法人SRアップ21 東京会
社会保険労務士 小泉事務所

所長 小泉 正典

第387回

決算業務に追われ出勤不能に

■ 災害のあらまし ■

厨房機器の卸売業Y社の経理部に勤務するSさんは、年度末を迎え、連日決算準備で遅くまで時間外労働に従事していた。帰宅は午前零時を回り、休日返上で業務処理に追われ、時間外労働は月100時間を超えていた。Y社では、幹部候補の社員に、オールラウンド型の人材に育てて欲しいという想いからジョブローテーション制度を採用。Sさんは昨年経理部に異動したばかりで、初めて決算業務を担当していた。3月の連休明けの月曜日、始業時間になっても出勤しなかったため、上司が電話やメールで連絡を試みたが返事がなく、その後、Sさんから「最近仕事のことが頭から離れず眠れない、食欲もないので内科へ行ったところ心療内科の受診を進められた」との電話が入った。心療内科を受診したSさんからパニック障害の診断書の提出があり、Y社は医師の指導に基づき休業させることとした。

■ 判断 ■

厚生労働省が公表の精神障害労災認定の判断基準に示す3つの要件に照らし合わせて判断したところ、Sさんの労災認定は、業務上と判断された。

■ 解説 ■

厚生労働省では、精神障害の労災認定について、その判断基準（平成23年12月心理的負荷による精神障害の認定基準*1（以下「認定基準」という）をまとめている。発病した精神障害が労災認定されるのは、その発病が仕事による強いストレスによるものと判断できる場合に限るとされているが、仕事によるストレス（業務による

心理的負荷)が強かった場合でも、同時に私生活でのストレス(業務以外の心理的負荷)が強かったり、その人の既往症やアルコール依存など(個体側要因)が関係したりしている場合には、どれが発病の原因なのかを医学的に判断することとなる。では、精神障害の労災認定要件の3つのポイントを確認してみよう。

①認定基準の対象となる精神障害を発病していること。労災の対象となる精神障害は、一定のものに限定されており、パニック障害は、厚生労働省の「精神障害の労災認定基準」における対象となる精神障害(主にICD-10のF2からF4に分類)に該当する。労災の対象となる精神障害の一例としては、うつ病、適応障害、強迫性障害などが挙げられ、認知症やアルコール・薬物による障害、スペルガー症候群などは、主として個人の生育・生活環境等に基づくもので、業務との関連で発病することはほとんどないと考えられていることから、主として業務外と判断される。

②認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること。心理的負荷の強度は「強」「中」「弱」の3段階で評価され、評価にあたっては、「業務による心理的負荷評価表*2」の具体的出来事(例示)を参照して個別に判断することになる。その中でも「強」と評価されるものが「業務による強い心理的負荷」として認められることになる。

③業務外のストレスや個体側要因により発症したとはいえないこと。「個体側要因」とは、個人の脆弱性やストレス耐性のことをいい、客観的に「弱」と判断されるような業務による心理的負荷であっても、個人に耐性がなければ精神障害は発生し得るも



のである。個体側要因が発病の原因であるか否かの判断は、既往の精神障害や現在治療中の精神障害、アルコール依存状況などの存在についても調査のうえ、医学的妥当性から慎重に判断されることになり、個体側要因や業務以外の心理的負荷により対象疾病を発病したと認められる場合には、労災認定の基準を満たさないことになる。

上記の3つの要件を今回のケースで考えると、1.パニック障害については、労災の対象となる精神障害のひとつとされている点。2.発病前おおむね6か月の間に「極度の長時間労働」が認められたこと、また、人事異動による負荷も存在したこと。3.Sさんに既往症はなく、個体側要因により発症したとは判断し難いことにより、業務上による災害と認定されたものである。

*1 心理的負荷による精神障害の認定基準については、令和5年9月にも一部が改正され、業務による心理的負荷評価表が見直され、カスタマーハラスメントや感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事したなどの例示が追加されている。

*2 別表1「業務による心理的負荷評価表」(令和5年9月1日改定)。

www.srup21.or.jp