

第 2 回 検討会 議論の内容

(精神障害の現状について)

- 今回の認定基準の検討に当たって、精神障害者の数は稼得世代において相当増えているという現実と、さらに自殺者の中においても、全体の数が減っている中で勤務問題を原因とする人が増えているということを手頭に入れておくべきである。(品田先生)

(判断の基準となる労働者について)

- 前回の議論やこれまでの裁判例などに照らし、法律学の立場からして、ストレス－脆弱性理論に基づいて「同種の労働者」を基準とし、本人ではなく、ある程度一般化された労働者を基準とすることについては、引き続きそのように扱って良いと考える。
また、裁判例では、「平均的」という文言を使うことがあるので、「同種の」という文言でよいかということについて、同種という文言も多義的だが、平均的という言葉はそれ以上に多義的で、何と何の平均をするのかという説明を付け加える必要がでてくるので、現状の「同種の」という文言でよいと思う。(中野先生)

- 「同種の」という文言は従来のものでよい。同種労働者を判断の基準とすることに異論はない。

「同種の労働者」について裁判例では様々な表現があるが、平均的な労働者について「特段の労務軽減までは要せず」「社会生活が困難であったという事情は認められない」という表現は、業務軽減措置を受けていれば、その時点で平均的な労働者ではないと考えるべきことは明らかなので、不相当であり基準として用いるべきではない。そもそも基礎疾病を有する労働者が業務軽減措置を求めることはよほどの場合であり、そこに至っていないことをもって平均的労働者であるというのは、非現実的だと思う。

また、脳心認定基準にある「日常生活を支障なく遂行できる」、「通常の業務を遂行できる程度の心身の健康状態であれば」という表現について、精神障害にこれを持ち込むことはできないと考える。

その理由は、第 1 に、精神障害については精神的な脆弱性や性格特性等を定量的に把握、評価することは困難であり、直前まで普通に生活できていたとか、業務に支障がなかったというのは本人にしか分かり得ない。労災保険制度における保険事故であるかという傷病の概念は、極力

医学的な知見に基づいて判断されるべきものであり、本人の主張や関係者の憶測をもって通常の労働や生活ができていたといった形で、既往症の有無を推認するようなことはあってはならない。

第2に、日本人の場合、脳・心臓疾患に関しては高血圧や不整脈などがある人は一定年齢になるとかなり認められ、これらを同種の労働者の概念に含めないこととすると、救済される可能性が著しく低くなるのでこうした人たちを包摂することは重要だが、精神面で苦悩を抱えている労働者が増えてきているとはいえ、法的な因果関係で考えた場合に、業務によってそうした症状が顕在化する例が多いとは考えられない。そうすると、脆弱性や一定の性格特性をもって通常の生活ができる状態であったという基準を持ち込まなければ、こうした疾患に対して補償ができないという実情にあるとは思えない。（品田先生）

- 論点のA（同種労働者を基準とすること）とB1（職種…経験等が類似する者を想定すること）には賛成である。

B2（同種労働者の幅）について、まず、労災補償と労災民訴、民事損害賠償責任というのは趣旨が異なり、労災であれば基本的には本人や使用者の帰責性はあまり問わず、客観的に判定していくことになり、災害性、ストレス問題なら業務の過重性があれば救済するのが一応の原則になる。しかし、精神障害は、身体障害とは異質で、その労災認定の客観化は文化の枠に左右されるため、個々の要件や要素の判断は必ず価値判断になる。現に過重負荷とされる出来事も海外とは違い、その国の常識、つまり、一定の属性を持つ国民だったらどう受け止めるかというところに照らして評価を制限する必要がある。しかし、一方では、例えば高所恐怖症の人に高所作業を命ずるとか、就労自体をさせないというのも現実的でない。そういった方にも配慮の上、働いてもらう必要があり、労災保険との関係では、ストレスの多面性や多層性を前提に、ストレスを客観化する手順が必要なのではないか。

そうすると、精神障害の場合は、発症や増悪のポイントがよく分からない面がある点、配慮が必要な方がいる点から、脳・心臓疾患の場合と同様に、普段は特段の配慮なく働ける方を想定とか、そういった基準設定ないし文言の使い方は賛成できない。配慮の必要性が客観的に明らかの方については配慮を求め、配慮がされずに発症、増悪すれば労災としてきたので、それは考慮しなければならないが、しかし、あらゆる特異性を認めたのでは制度にならないので、常識的に理解可能な範囲内という制約が付くのではないか。

また、精神疾患や心因的な要因というのは単純に強弱で捉えられない面があり、例えば繊細さが、一定の出来事を強く捉えてしまうような面

では弱さになるかもしれないが、人の心を読んで行動するような面では強さになるかもしれないので、脆弱性という言葉を残すとしても、個体差や脆弱性というように表現を少し変えていったほうがいい。医学と法学の両見解を組み合わせて判定していかなければいけない課題かと思う。
(三柴先生)

- 論点のA、B 1は賛成、B 2は(記載が)難しいだろうと思う。

資料に「「同種の労働者」(平均的労働者)」との記載があるが、これは正しい表現ではないとされていて、裁判例を見ると全部「同種の平均的労働者」となっている。同種の労働者、同種の平均労働者についてはきちんと使い分けていかないと混乱する。というのは、まずⅠ、Ⅱ、Ⅲがあり、その次に強、中、弱をと決めていくわけで、出来事の平均的強度をⅠ、Ⅱ、Ⅲで示していて、これは同種労働者ではなく、雑多なものが全部含まれている平均的な労働者である。同種労働者との比較は強、中、弱の判断において、出来事とその後の状況に含めて評価していかざるを得ない。そのときに同種の一般的、平均的な労働者というのを想定しながら強、中、弱というのを考える。この専門検討会では共通の認識で議論を進めるべきだ。(丸山先生)

- 我々は同種の労働者について職種とか職位、その他を考えて同種の労働者と考えているわけだが、平均的な労働者というのと、対象が少し広がるので、同種と平均的というのは使い分けていいのではないかと思う。同種の労働者のほうがより狭い表現になるので、まず同種の労働者を使うべきで、平均的というのは本人基準説に対して平均人を基準にするときに使い、労災上は同種の労働者という表現を使うのが適正だろうと思う。(荒井先生)

- 丸山先生、荒井先生と大体同じ意見であるが、心理的負荷評価表を、平均点をもとに作っていくのか、IRTの結果をもとに作っていくのかで、微妙に意味合いが違ってくる。IRTは個人、集団の属性とは切り離された母数の推計なので、ある意味で絶対的基準に近いところがある。IRTの結果をもとに評価した評価表を使った場合、理論的には個人の特性というものは、それほど大きな影響は受けない形で評価が可能になるかと思う。ただ、実際の今後の策定作業においては平均点も考慮しながらということであろうから、先生方のご指摘のとおり、具体的な手続の中でそういったところは入れ込んでいくのが現実的と感じる。(田中先生)

- 荒井先生や丸山先生の意見に賛成で、同種と平均的という言葉は、使

い分けが必要だと思っていた。ただ、最近の労災の申請を見ると、発達障害やパーソナリティの障害を背景に持っている人がいて、その人たちはストレス度とか他の因子から見れば、かなりはっきりしたものを持った中で病気を発症してきている例があるので、その人たちの扱いを少し例外的に考えるか、どのような評価の仕方をするか、同種の労働者ということで脆弱性で切ってしまうのもどうなのかと考えている。同種の労働者について、例えば発達障害のような人たちの対応も念頭に置いて考える必要がある。（小山先生）

○ 同種か平均かという用語の使い方について、同種のほうがより多義的でないという意味でいいと思うが、一定の幅の表現方法について、品田先生や三柴先生が今のままの方が誤解がなくでいいとおっしゃっているのは、多くの裁判所がいう、脆弱性があっても通常勤務をこなしていればいいという判断基準が広すぎるという趣旨か、裁判例と同じだが、誤解を招くから一定の幅という表現にとどめたほうがいいという趣旨か、分からなかったのでお聞きしたい。もし仮に裁判例と同程度の幅を想定しているのであれば、私は表現方法として盛り込んだほうが分かりやすいのではないかと思う。（阿部先生）

○ 一定の幅という表現方法について、どちらが広いとか狭いという話ではなくて、論理的にどうであるかという筋で問題を考えるべきだという意味合いであった。

また、同種という表現について、これしかないなという感覚を持った。平均的な労働者かどうかというのは判断者の経験とか考え方によってかなり幅を持ってしまい、それは致し方ないが、ではどうやって判断するかというと、評価表の具体例を見て、判断をしていく。平均的な労働者も疾患になるかどうかは、具体的な出来事を想定する中において相対的に決まるものであるわけで、この基準を幅広く考えるか、狭く考えるかという問題ではない。例えば、業務軽減措置を受けているかどうかという話だけでなく、脆弱性がある人が業務災害と認められるべきか否かは、仮に通常の人でも強い負荷を感じるような場合であったら、当然その人も労災と認められるべきである。そうすると、前提条件でそうした幅を狭めるような言葉を設けることは、プラスにもマイナスにもバイアスを掛けてしまう結果になるのでやめたほうがいいという意見である。（品田先生）

○ 同種の労働者の具体的な内容について、「職種、職場における立場や職責、年齢、経験等」の「等」に何が入るかという問題があるかと思う。

現在、「等」として考慮している要素として、障害の有無等、様々な要素が入りうるが、それらの考慮要素を全て網羅的に列挙することは恐らく不可能で、実務を不必要に縛り不適切であるため、柔軟な運用ができるよう「等」という、包括的な考慮を可能とする文言を入れることが必要かつ適切と考える。

一方、裁判例における平均的労働者の書き方との違いから、認定基準における同種の労働者が、研究者にとってすら、やや硬直的な基準であると受け取られていると思うので、同種の労働者が一定の幅を含むことを、検討会報告書など何らかの形で示すといいと思う。（中野先生）

- 阿部先生からのお尋ねにお答えすれば、裁判所の相場感については、一部疑問なものもあるが、概ね私も同じである。あとは表現ぶりの問題で、同種と言ったときにも、そこから普通の人イメージするものよりは凹凸があり、また、その凹凸が必要だということは強調したい。表現は同種でもいいが、報告書で書き加えるか何かで、適材適所等の合理的配慮によって持続的に労働参加可能な者はそれに含まれ、そういった方は現に持続的に働いているのであれば補償の対象だと思う。逆に、その意味で多様な労働者が通常耐え得るか耐えるべき出来事は、評価の対象外とすべきなのだろうと思う。（三柴先生）
- 認定をする手順としてストレス度を決め、職場の中のストレスをどう評価するかについては、職場のいろいろな出来事を評価するため、「同種労働者」というのは必要で、現行の認定基準の定義である「職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者」と考えることが引き続き妥当と整理させていただきたい。（黒木先生）
- 一定の幅について裁判所の基準とかなり近い、または同じという合意があれば、報告書や課長内かんなど何らかの形で明示したほうがいいのかと思う。（阿部先生）