

事 務 連 絡

平成25年8月30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 補 佐

労災精神障害専門調査員に対する研修の実施について

標記について、労災精神障害専門調査員を対象とした研修を下記により開催いたしますので、お知らせいたします。

当日の研修次第等の研修開催に係る正式文書につきましては、おって送付いたしますが、労災精神障害専門調査員には予め日程をご案内するなど、日程の確保に努めていただくようお願いします。

記

開催日時 平成25年11月6日（水）午後

場所 厚生労働省内会議室（調整中）

担当 労働基準局労災補償部補償課

職業病認定対策室職業病認定業務第一係

米村、北原

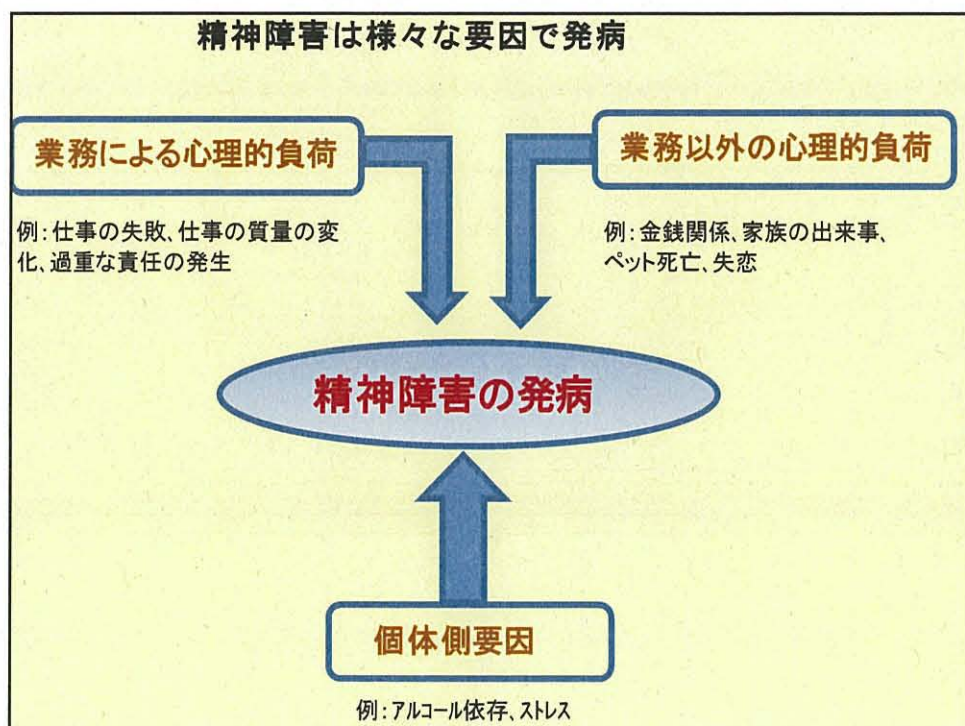
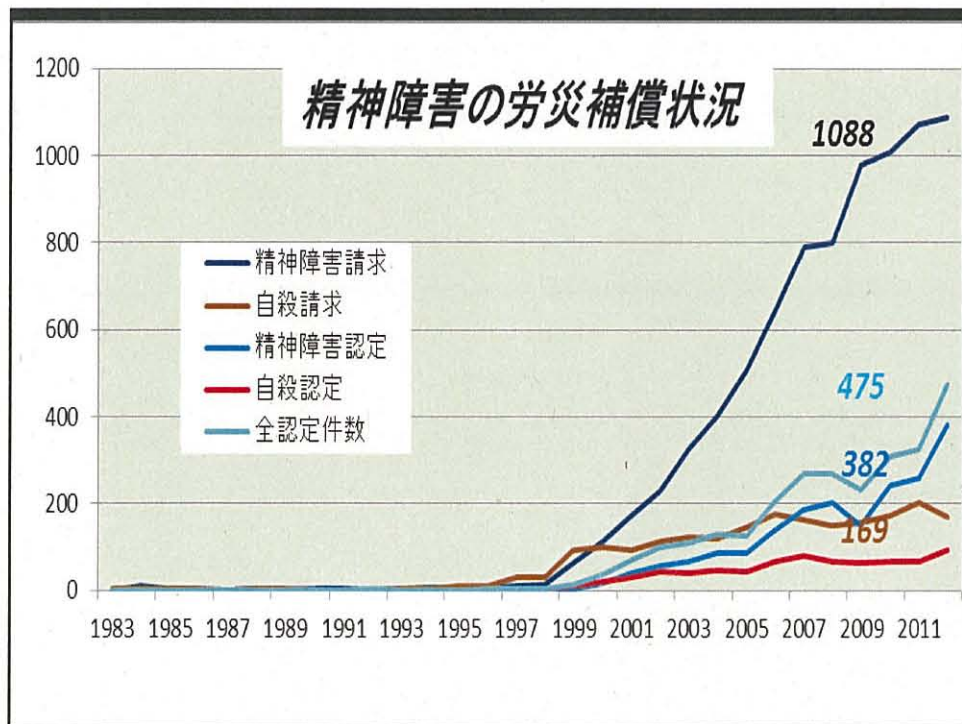
TEL:03-5253-1111(内線 5570)

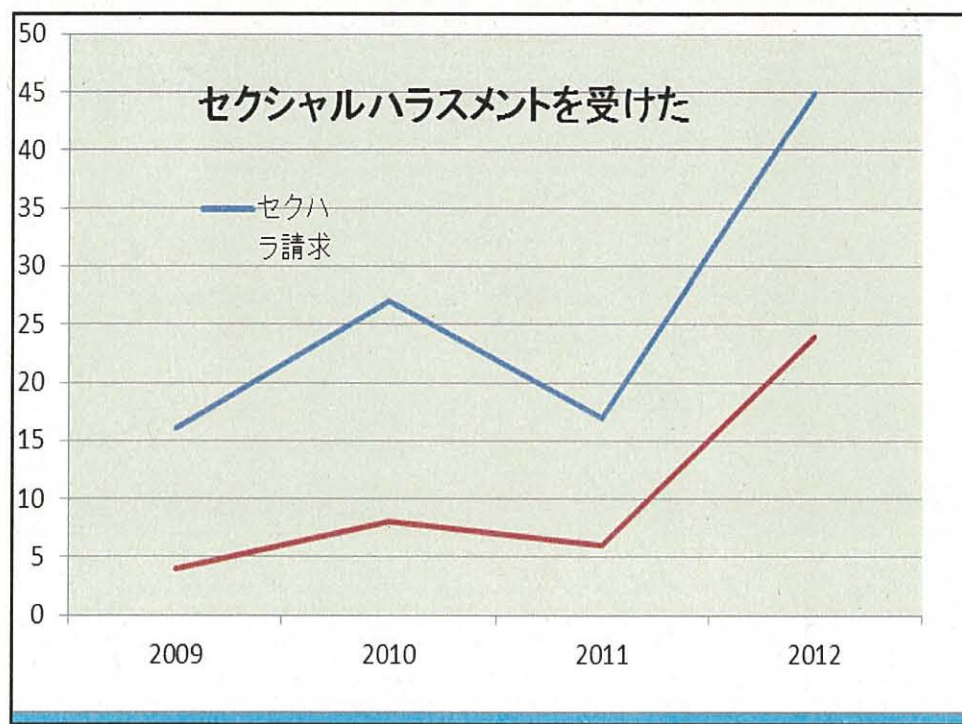
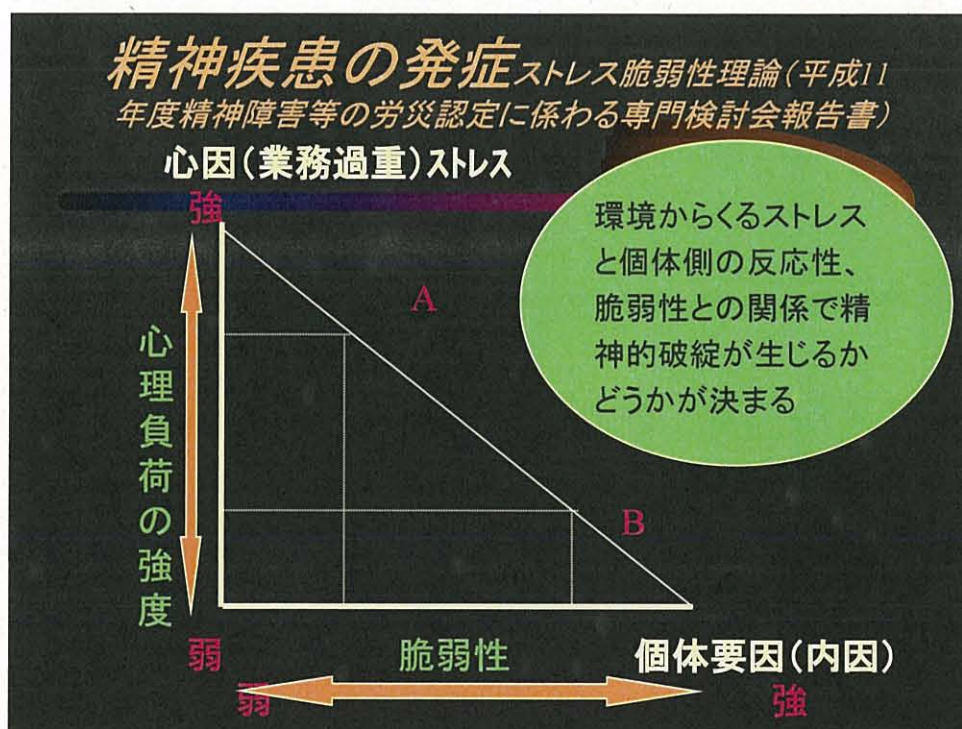
FAX:03-3502-6488

精神障害の業務上外の判断のために必要となる聴取事項及び聴取手法について

厚生労働省 (H25.11.6)







平成24年度に「セクハラを受けた」で支給決定した事案24件

うつ病エピソード	8件
急性ストレス反応	5件
適応障害	5件

特別な出来事「セクハラ関連件数」9件（女8、男1）

外傷後ストレス障害	4件
急性ストレス反応	3件

「労働基準法施行規則第35条別表第1の2」改正2010年5月



労働基準法施行規則(昭和二十二年厚生省令第二十三号)別表第一の二

- 一 業務上の負傷に起因する疾病
- 二 物理的因子による次に掲げる疾病(紫外線、赤外線、放射線=目、網膜、皮膚)
- 三 身体に過度の負担のかかる作業態様に起因する次に掲げる疾病
- 四 化学物質等による次に掲げる疾病(タール、セメントの皮膚D、Cd、Mn、水銀、Pb・・・)
- 五 粉じんを飛散する場所における業務によるじん肺症・・・
- 六 細菌、ウイルス等の病原体による次に掲げる疾病
- 七 がん原性物質若しくはがん原性因子・・・

(ベンジジン=尿路、クロム=肺がん、ベンゼン=白血病・・・)

八長期間にわたる長時間の業務その他血管病変等を著しく増悪させる業務による
脳出血・・・脳梗塞・・・心筋梗塞、狭心症、心停止・・・脳心臓疾患

心理的負荷による精神障害



九 人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象
を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付随する疾病

十前各号に掲げるもののほか、厚生労働大臣の指定する疾病

十一その他業務に起因することの明らかな疾病

精神障害の労災認定要件

1. 業務上外の判断の基本的考え方

《発病の有無・発病時期・疾患名を検討》

業務、業務以外による心理的負荷

個体側要因（精神障害の既往等）

総合評価

2. 判断の要件

(1) 認定基準の対象となる精神障害を発病

(2) 発病前6ヶ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及び個体側要因により発病したとは認められないこと

「業務による心理負荷が認められる」：具体的出来事があり、その出来事とその後の状況(A)が、労働者に強い心理負荷を与えた心理負荷の強度は、(A)を主観的にどう受け止めたかではなく、同種の労働者が一般的にどう受け止めたかという観点から評価、「同種労働者」とは職種、職場における立場や職責、年齢、経験が類似している人

労災認定の対象疾病

心因性精神障害→ICD-10全疾患

器質性及び有害物質に起因するものを除いたもの
F2～4、主として3、4

F0 症状性を含む器質性精神障害

F1 精神作用物質使用による精神・行動障害

F2 統合失調症、統合失調症障害及び妄想障害

F3 気分(感)障害

F4 神経症性障害、ストレス関連障害及び身体表現性障害

F5 生理的障害および身体要因に関連した行動症候群

F6 成人の人格障害および行動の障害

F7 知的障害(精神遅滞)

F8 心理的発達障害

F9 小児青年期に発症する行動および情緒障害

F0, F1を除く
精神疾患
が認定

特別な出来事の種類

心理的負荷が極度のもの

- 生死にかかわる病気やケガ
- 業務に関連し、他人を死亡、又は生死にかかわる重大なケガを負わせた
- 強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為
- その他…心理的負荷が極度と認められるもの

極度の長時間労働

- ・ 発病直前の1か月におおむね160時間…
(例えば3週間におおむね120時間)

「業務による強い心理的負荷」が認められるかどうかの判断は？

発病前おおむね6か月の間に起きた業務による出来事について、心理的負荷の程度を「強」「中」「弱」の3段階で総合評価します。心理的負荷が「強」と評価される場合、認定要件「②精神障害の発病前おおむね6か月間に、業務による強い心理的負荷が認められること」が必用



セクシュアルハラスメントのように、出来事が繰り返されるものについては、発病の6か月よりも前にそれが始まり、発病まで継続していたときは、始まった時点からの心理的負荷を評価

認定基準に示す「特別な出来事」がある場合

業務による出来事とその後の状況



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

認定基準に示す「特別な出来事」がない場合

「心理的負荷の総合評価の視点」※を考慮して心理的負荷の総合評価



※「心理的負荷の総合評価の視点」

- ・セクシュアルハラスメントの内容、程度等や継続する状況
- ・セクシュアルハラスメントを受けた後の会社の対応および内容、改善の状況、職場の人間関係など

具体的な「強」の事例

●胸や腰などへの身体接触を含むセクシュアルハラスメント

- ① 継続して行われた場合
- ② 行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった、または会社へ相談などをした後に職場の人間関係が悪化した場合

●身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメント

- ① 発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた場合
- ② 性的な発言が継続・かつ会社がセクシュアルハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった場合

具体的な「中」の事例

- 胸や腰などへの身体接触を含むセクシュアルハラスメントであっても、行為が継続しておらず、会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した場合

- 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、

- ① 発言が継続していない場合
- ② 複数回行われたものの、会社が適切かつ迅速に対応し発病前にそれが終了した場合

具体的な「弱」の事例

- 「〇〇ちゃん」などのセクシュアルハラスメントに当たる発言
- 職場内に水着姿の女性のポスターなどを掲示された場合

◆具体的出来事の心理的負荷の強度が「中」または「弱」程度と評価される場合であっても、出来事の前後に恒常的な長時間外労働(月100時間程度となる時間外労働)が認められる場合や、関連しない出来事(ここではセクシュアルハラスメント以外の出来事)が複数生じた場合などには、総合評価が「強」となることがある。

	外傷体験	原告の症状	病態と判断根拠	裁判所の判断	後遺障害の判断
女 20代	■	■	■	■	■
	■	■	■	■	■
	■	■	■	■	■
	■	■	■	■	■
女 20代	■	■	■	■	■
	■	■	■	■	■
	■	■	■	■	■
	■	■	■	■	■
女 中学生	■	■	■	■	■
	■	■	■	■	■
	■	■	■	■	■
	■	■	■	■	■

事例のまとめ

1. 事実の特定が曖昧
2. 不快な体験と凄まじい体験との区別
3. 体験がどのような精神症状を惹起
4. 発病時期と精神症状の推移から検討
5. 原告を取り巻く環境因子の影響
6. 原告のpersonality傾向

不法行為責任

不法行為責任が認められるには、

- 1) 加害者に故意または過失が認められること、
- 2) 他人の権利ないし利益を違法に侵害したこと、
- 3) その行為により損害が生じたこと(因果関係)
- 4) 加害者に責任能力が認められることの4つが必要(民法709条、712条、713条)とされている

出来事が発生し、加害者がいる場合 (不法行為)

- 1) 損害が発生(精神疾患の発症の有無)
- 2) 治療費等の問題
- 3) 休業損害
- 4) **因果関係の検証**

出来事と精神疾患発症の因果関係

出来事の後に精神症状出現→因果関係の存在
出来事が有力な原因となって精神症状出現

- 1) 災害体験の中に精神疾患発症の**危険性が内在**していること、
- 2) その危険因子に**暴露された事実が存在**すること、
- 3) その危険因子が**医学的に症状を形成し得る**こと、

三つの条件 → **相当因果関係**

セクハラに起因した心理的な反応～精神疾患、後遺症

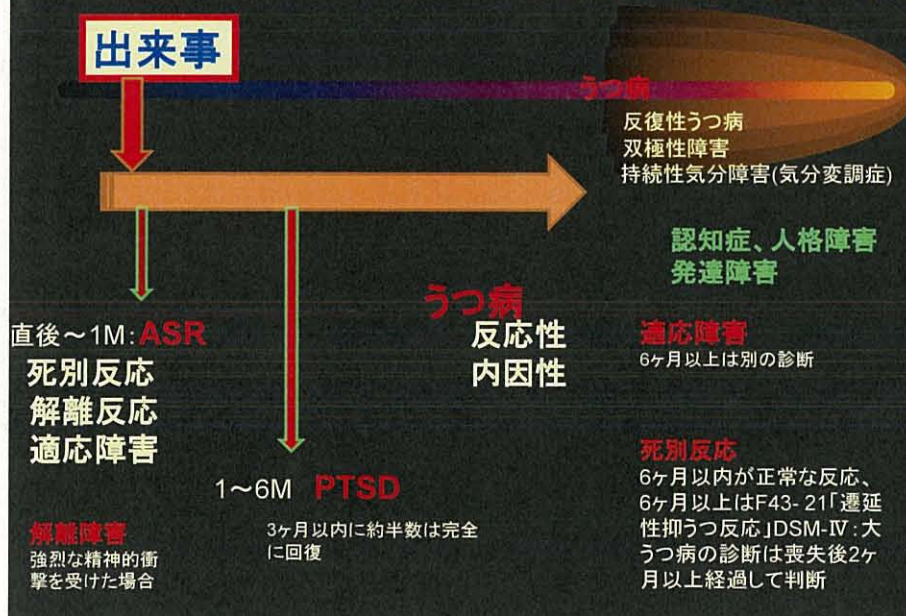
1. 災害体験や事件の中での心理的の反応
2. 精神疾患、精神障害として把握するのか？

I C D-10国際分類は、ストレスに起因した病態に「F43重度ストレス反応および適応障害（ASR、PTSD、適応障害）反応性精神疾患1) PTSD

治療の必要がなく加害行為→心の反応・慰謝料
治療の必要性：発症の特定、因果関係を特定した上で慎重に行うべき、治療期間と後遺症（残存症状）

3. 強姦事件→1年後に不明熱等の身体症状→3年後に告白→幻聴等の精神病症状、被害者、加害者の主張の相違

疾病と発症時期



目に見えない出来事の把握

目に見えない外傷体験を把握する際に、本人が主張していることが事実か否か、ということが、まず第一に検討されなければいけないことであろう。そのためには、本人の主張を客観評価することにつきると思われる。原告側の一方的な主張から争いが始まっている事例もあり、訴訟になると互いの攻防になり事実そのものが見えなくなってしまうことが多い。

特別な出来事の把握

1. PTSDと診断された根拠を教えてください。

ICD-10の破局的・脅威的体験に合致するか否か？

DSM-IVの「自分が危うく死ぬ」「重症を負うかもしれない」体験に合致するか否か？

具体的な体験の内容は

その内容が大きな怪我や、悲惨な出来事に該当するか否か

発症時期と診断の確認

- 2.精神疾患(PTSD等)発症の時期は(事故から1ヶ月～6ヶ月以内に多くは発症)
- 3.疾病(PTSD診断)がついた時期は？(その前は何か、そして何故、診断(PTSD)に変更されたのか)
- 4.過覚醒(神経が高ぶった状態で眠れない)の有無(あり なし)
 <時期と頻度> 頻度は週に()回というように聞く。
- 5.再体験(自分の意志に反してストレス因(事故)が蘇る)(あり なし)
 <時期と頻度>
- 6.回避(事故と関連ある出来事を避ける)(ある なし)
 <時期と頻度>
- 7.精神疾患の症状の持続期間は？(1ヶ月以上持続するのが基本、3ヶ月以上は慢性であることを認識する。)

重要な留意点

- 1.精神症状形成過程で、ストレスとなる出来事と精神症状発生との時間経過との検討を加える。つまり、精神疾患発症の時期、その後の**症状の形成過程を時間系列で記載**する。
- 2.適切な除外診断をおこない、その他の診断名による分類も考慮されるべきである。
- 3.加害者の主張、被害者の主張を時系列に整理
- 4.互いの主張の相違点から**被害者の心理を把握**
- 5.**事実・真実にいかに近くづくか**、その事実から精神疾患発症の検討

特別な出来事に該当

尚、個体側要因については確認できなかった。

認定基準別表1の特別な出来事に当てはめると、「その他、上記に準ずる程度の心理的負荷が極度と認められるもの」に該当し、心理的負荷の総合評価を「強」と判断した。

主治医の意見書

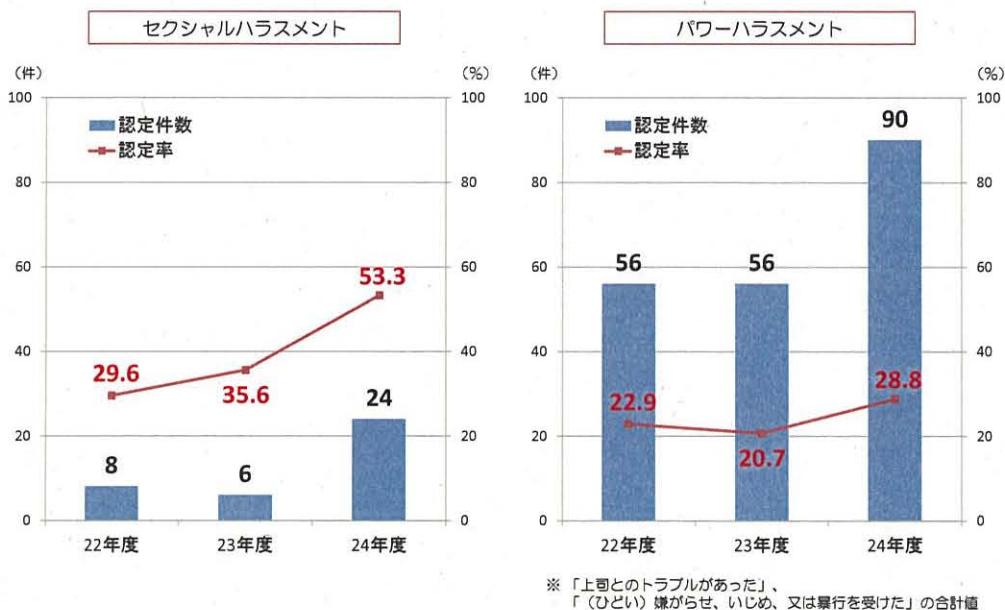
治療内容及び治療経過： 初診に薬物を処方したが、1週後の第2回診察で本人の希望により終了した。

セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント事案に係る 労災認定事例

**労働基準局 労災補償部
補償課 職業病認定対策室**

I 精神障害の労災認定基準

1. 精神障害の出来事別認定件数の推移



2. 精神障害の労災認定要件

① 認定基準の対象となる精神障害を発病していること

② 認定基準の対象となる精神障害の発病前のおおむね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

③ 業務以外の心理的負荷及び個体側要因により発病したとは認められないこと

- 「業務による強い心理的負荷が認められる」とは、業務による具体的な出来事があり、その出来事とその後の状況が、労働者に強い心理的負荷を与えたことをいう。
- 心理的負荷の強度は、精神障害を発病した労働者がその出来事とその後の状況を主観的にどう受け止めたではなく、同種の労働者が一般的にどう受け止めるかという観点から評価する。「同種の労働者」とは職種、職場における立場や職責、年齢、経験などが類似する人をいう。

3. 評価期間

心理的負荷の評価の対象となる出来事は、発病前おおむね6か月の間の出来事

精神障害については、発病から遡るほど出来事と発病の関連性を理解するのは困難となるため。

※ ライフイベント調査では、特に面接により詳細な内容の調査を行う場合、個人の記憶の精度から調査期間を6か月としているものが多い。

いじめやセクシュアルハラスメントのように、出来事が繰り返されるものについては、発病の6か月よりも前にそれが開始されている場合でも、発病前6か月以内の期間にも継続しているときは、開始時からのすべての行為を評価の対象とする。

4. 業務による心理的負荷評価表の具体的な強度の修正

項目36「セクシュアルハラスメントを受けた」

○ 平均的な心理的負荷の強度「中」を修正しないものの具体例

- ・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであっても、行為が継続しておらず、会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した場合
- ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、
 - ① 発言が継続していない場合
 - ② 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、複数回行われたものの、会社が適切かつ迅速に対応し発病前にそれが終了した場合

○ 心理的負荷の強度を「強」に修正するものの具体例

- ・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、
 - ① 継続して行われた場合
 - ② 行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した場合
- ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、
 - ① 発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた場合
 - ② 性的な発言が継続してなされ、かつ会社がセクシュアルハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった場合

○ 心理的負荷の強度を「弱」に修正するものの具体例

- ・ 「○○ちゃん」等のセクシュアルハラスメントに当たる発言をされた場合
- ・ 職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された場合

項目30「上司とのトラブルがあった」

心理的負荷の総合評価の視点

- ・ トラブルの内容、程度等
- ・ その後の業務への支障等

○ 平均的な心理的負荷の強度「中」を修正しないものの具体例

- ・ 上司から、業務指導の範囲内である強い指導・叱責を受けた
- ・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が上司との間に生じた

○ 心理的負荷の強度を「強」に修正するものの具体例

- ・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が上司との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した

○ 心理的負荷の強度を「弱」に修正するものの具体例

- ・ 上司から、業務指導の範囲内である指導・叱責を受けた
- ・ 業務をめぐる方針等において、上司との考え方の相違が生じた（客観的にはトラブルとはいえないものも含む）

※ 本項目では、業務指導の範囲内である指導・叱責などを評価するが、発端は業務指導であったとしても、結果的に業務指導の範囲を逸脱した言動が含まれる場合は、項目29「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」で評価する。

項目29「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」

心理的負荷の総合評価の視点

- ・ 嫌がらせ、いじめ、暴行の内容、程度等
- ・ その継続する状況

○ 平均的な心理的負荷の強度「強」を修正しないものの具体例

- ・ 部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた
- ・ 同僚等による多人数が結託しての人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた
- ・ 治療を要する程度の暴行を受けた

○ 心理的負荷の強度を「中」に修正するものの具体例

- ・ 上司の叱責の過程で業務指導の範囲を逸脱した発言があったが、これが継続していない
- ・ 同僚等が結託して嫌がらせを行ったが、これが継続していない

○ 心理的負荷の強度を「弱」に修正するものの具体例

- ・ 複数の同僚等の発言により不快感を覚えた（客観的には嫌がらせ、いじめとはいえないものも含む）

Ⅱ 労災認定事例

(セクシュアルハラスメント事案)

事例①【同僚からのセクハラ行為】

1 事案の概要(請求人の主張)

- _____

- _____

2 聴取調査の対象者(請求人以外)

- ① _____
- ② _____
- ③ _____

3 調査結果

① 行為者の事実認否等の状況

[Redacted text block]

② 行為者以外の者からの聴取結果

[Redacted text block]

③ 会社側の対応

[Redacted text block]

4 判断(セクハラ行為の事実認定のポイント)

[Redacted text block]

5 心理的負荷の強度の評価

[Redacted text block]

事例②【事業主からのセクハラ行為、調査に非協力】

1 事案の概要(請求人の主張)

[Redacted content]

2 聴取調査の対象者(請求人以外)

- ① [Redacted]
- ② [Redacted]

3 調査結果

① 行為者の事実認否等の状況

[Redacted content]

② 行為者以外の者からの聴取結果

[Redacted content]

③ 会社側の対応

[Redacted content]

4 判断(セクハラ行為の事実認定のポイント)

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

5 心理的負荷の強度の評価

[Redacted]

(パワーハラスメント事案)

事例①【本部所属の上司からの電話によるパワハラ行為】

1 事案の概要(請求人の主張)

[Redacted]

2 聴取調査の対象者(請求人以外)

- | | |
|--------------|--------------|
| ① [Redacted] | ③ [Redacted] |
| ② [Redacted] | ④ [Redacted] |

3 調査結果

① 行為者の事実認否等の状況

[Redacted]

② 行為者以外の者からの聴取結果等

（出張所所属の関係者）

[Redacted]

（本部所属の関係者）

[Redacted]

4 判断（パワハラ行為の事実認定のポイント）

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

5 心理的負荷の強度の評価

具体的出来事は「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当し、部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われていたに該当し、心理的負荷の強度は「強」と判断された。

事例②【事業主からのパワハラ行為】

1 事案の概要(請求人の主張)

[Redacted text block]

2 聴取調査の対象者(請求人以外)

- ① [Redacted]
- ② [Redacted]
- ③ [Redacted]
- ④ [Redacted]

3 調査結果

① 行為者の事実認否等の状況

[Redacted text block]

② 行為者以外の者からの聴取結果等

[Redacted text block]

4 判断(パワハラ行為の事実認定のポイント)

[Redacted text block]

5 心理的負荷の強度の評価

[Redacted text block]

(具体的出来事は「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」)

労災精神障害専門調査員 活動事例

署の担当官への調査上の助言、補助

- ・請求人の病態や症状に即した聴取が行われるよう、対応方法についてのアドバイスをを行った。
- ・既往症や投薬内容等、受診歴の分析を行った。
- ・専門的な視点から、聴取内容の設定・調整を行った。

職員研修の講師

- ・「心の病を抱える請求人に対する聴取の工夫と配慮」「個別の反応に対する聴取の工夫と配慮」などについて、調査員の知識・経験に基づき、調査における留意点についての研修を行った。

相談票様式・マニュアルの作成

- ・精神障害事案の相談を窓口で受ける場合に、相談者に確認すべき事項をまとめた相談票を作成した。
- ・出来事の種類別に聴取マニュアルを作成した。

精神障害の請求が集中する署への常駐

- ・一部の署に精神障害の請求事案が集中しているので、活動の拠点を当該署に置き、窓口対応や、精神障害の聴取補助の業務を行っている。

職場復帰支援の相談

- ・支給決定後、被災労働者の事業主から職場復帰支援の相談があったため、専門家の立場から助言を行った。

平成25年度労災精神障害専門調査員研修

埼玉労働局における精神障害調査員活動の報告

埼玉労働局 労災精神障害専門調査員 原 祐子

平成25年11月6日（水）

発表目次

1. 精神障害専門調査員の職務
2. 埼玉労働局での活動状況・実績
3. 実務経験での難しさと配慮すべき点
4. 「相手方」への聴取事例
事例 1, 事例 2
5. 結語

労災精神障害専門調査員 規程

◆平成22年10月～平成23年11月

「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」

◆平成23年2月～平成23年6月

「同上－セクシュアルハラスメント事案に係る分科会」

－被害者からの聴取に当たっては、専門的知識を有する者を配置すること－

◆平成24年4月6日 労災精神障害専門調査員規程

労働者の精神障害に関する労働者災害保険法の規定による保険給付及び社会復帰促進等事業並びに労働基準法の規定による補償に係る業務の適正かつ円滑な運営に資するため、設置する。

労災精神障害専門調査員の職務

1. セクシュアル・ハラスメントなど職場のストレスに起因する精神障害に関する保険給付等についての相談に関すること。
2. 精神障害に関する労災請求事案における労働者本人からの聴取調査に関すること。
3. その他精神障害に関する保険給付等についての調査等に関すること。



発表目次

1. 精神障害専門調査員の職務
2. 埼玉労働局での活動状況・実績
3. 実務経験での難しさと配慮すべき点
4. 「相手方」への聴取事例
事例1, 事例2
5. 結語



埼玉労働局における活動実績①

平成24年7月～平成25年9月

聴取対象者 31名(延べ33件)---平均 約2.1件/月

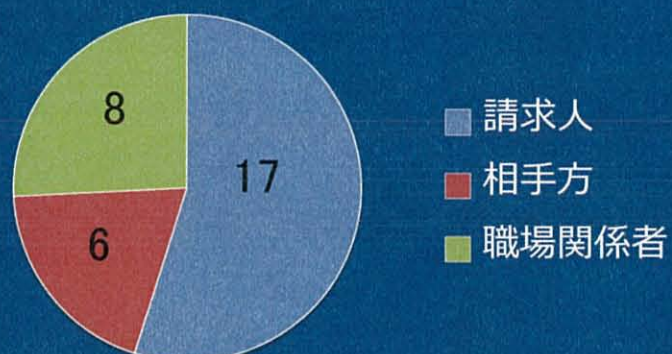


図2 聴取対象者の内訳

埼玉労働局における活動実績②

平成24年7月～平成25年9月 17事案

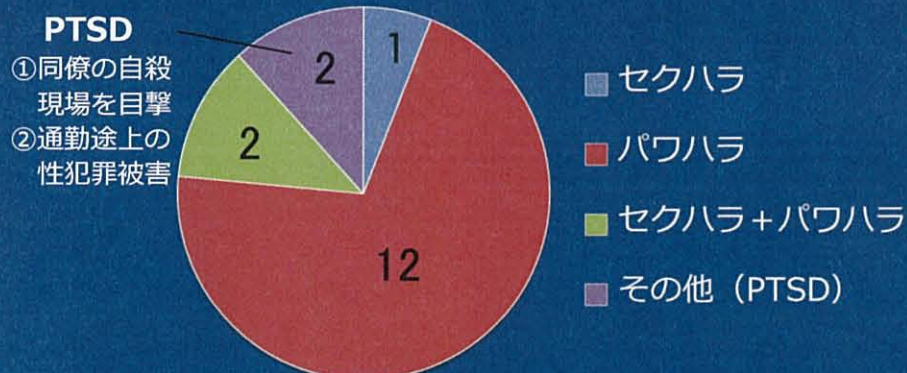


図3 発症に影響を与えた「出来事」の内訳

※参考；同期間における埼玉労働局精神障害事案
新規受付件数 47件 給付決定件数 53件

調査業務の流れ

1. 事前に：担当者より送付された資料の読み込み
2. 当日午前：全資料の読み込み、
労基署担当者との打合せ
聴取計画書の作成
3. 当日午後：ヒアリング
聴取書読み合わせ、修正、完成

聴取を始める際に伝えていること

1. 挨拶；自己紹介 「今日のご体調はいかがですか？」
 2. 調査の目的、請求人（対象者）の権利の説明；
「調査の上で、必要なことをうかがっていきますが、今、話したくないこと、話せないことであれば、無理せずおっしゃってください。」
 3. その他
 - ・話を聴きながら、「聴取書」を作成すること。
 - ・所要時間の見通しを伝え、不都合はないか確認する。
 - ・お話をうかがった後に、作成した聴取書の読み合わせを行い、そこで修正することができること。
- 「ご心配な点、ご質問はありますか？」

聴取している主な事項（順不同）

1. 「出来事」について
2. 「ハラスメント」行為について：頻度、程度、内容を具体的に
3. 本人がとった対処行動：上司や同僚、コンプライアンス部門への相談
→得られた結果
4. 当該職場での労働状況：労働時間、仕事量、指示系統、職場構成
5. これまでの社会的機能：生活史、職歴、学校や職場での適応状況
6. 既往歴・性格・家族に関する事項、アルコール等依存状況
7. 「出来事」以外のストレス因子の有無

発表目次

1. 精神障害専門調査員の職務
2. 埼玉労働局での活動状況・実績
3. 実務経験での難しさと配慮すべき点
4. 「相手方」への聴取事例
事例 1, 事例 2
5. 結語



- 必ずしも一致しないことがある。
- 感情が前面に出ていて、事実よりも感情論になっていることが少なくない。
- 事象と心情を、聴き分けていくと、主観的な心情の整理の手助けとなり、客観的事実が明らかになっていくことが期待できる。



- 判定上、確認したい部分が、本人が述べたいことと、一致しないことがある。
- まずは、本人が伝えたい部分を十分に聞かなければ、その奥にある判定上必要な情報を聴くことはできない。
- 錯綜した事実関係や、絡み合った感情を理解する助けにもなる。

1. 調査（情報収集）≠ 精神療法

- ・限られた時間の中で、必要な情報を聴く。
- ・時間配分に気を付け、要領よく聴取する。

2. 担当者（職員）との役割分担

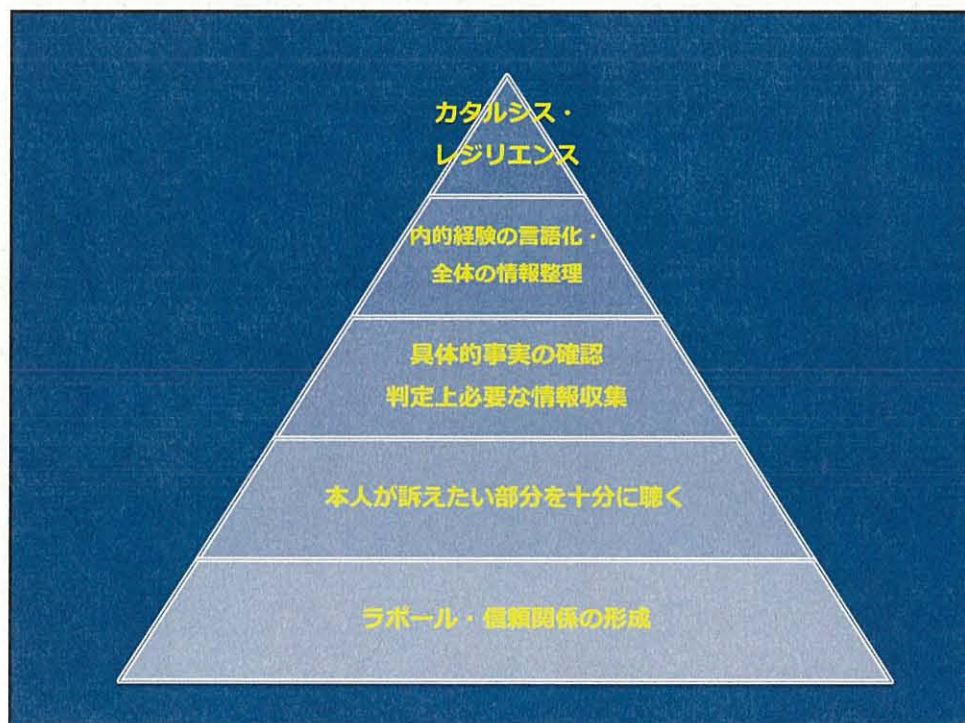
- ・聴取前の打ち合わせで、聴取事項を十分に確認しておく
- ・聴取場面での役割分担の確認
- ・担当者にとって必要な情報を過不足なく聴く
- ・ただし、精神障害の発症・経過の理解に必要と思う事柄は、調査員としての専門的な立場で判断し、聴く
※担当者との信頼関係の構築・連携も重要※

3. 聴取書の作成は、“共同作業”

- ・主張の“ニュアンス”を大事にする
(言語表現はできるだけ、本人のものを採用する)
- ・関与しながらの観察
聴取に際しては、逆転移によるネガティブな感情や同情的になり過ぎる等、調査員の側にも、様々な感情が生じている。
一般の面接と同様に、それに気づいておくことが大事である。
“関与”→対象者の述べる情報、対象者自身、対象者との関係
“観察”→調査員自身の感情、対象者との関係など・・・

4. 確かなラポールの形成、安心して話せる場作り

- ・不完全な信頼関係のもとでの聴取では、得られる情報に制限
- ・調査とはいえ、カタルシスを得たり、レジリエンスを促したりするような面接を心がける



発表目次

1. 精神障害専門調査員の職務
2. 埼玉労働局での活動状況・実績
3. 実務経験での難しさと配慮すべき点

4. 「相手方」への聴取事例

事例1 ; 「部下からセクハラを訴えられた事例」

事例2 ; 「部下からパワハラを訴えられた事例」

5. 結語

“相手方”への聴取事例について

- 「加害者」と呼ばれる立場で、社内での度重なる事情聴取や制裁を受けており、多くの場合、精神的にとっても傷ついている＝その意味では被害者でもある
- 労基署に呼び出されること自体、非常に脅かされる事態
- ヒアリングに対する、緊張・不安・抵抗感はかなり強い
- 聴取にあたっては、**請求人に対するのと同様に十分な配慮が必要**

- “相手方”は、ヒアリングの場を質問（詰問）され、厳しく追及される場と予測していることが多い。
- ヒアリングに応じてくださったことを十分に労い、ここは「あなた自身の主張を聴く場」だということを、はじめにしっかりと伝え、ラポールの形成に努める。

(※事例は、プライバシーに配慮し、内容を一部改変して発表する。)

「部下からセクハラを訴えられた事例」

「部下からパワハラを訴えられた事例」

発表目次

1. 精神障害専門調査員の職務
2. 埼玉労働局での活動状況・実績
3. 実務経験での難しさと配慮すべき点
4. 「相手方」への聴取事例

事例 1, 事例 2

5. 結語

発表の要約

1. 埼玉労働局における精神障害専門調査員としての経験から、活動状況、実績について述べた。
2. 労災発生現場での調査の難しさと配慮すべき点について述べた。
3. 聴取対象者との信頼関係（ラポール）の構築が必須であり、それが調査の質を決定する。
4. 相手方や関係者への聴取についても、請求人に対するのと同等の配慮が必要である。
5. 精神障害専門調査員の行う調査に「王道なし」、地道な、精神科臨床の基本に忠実な面接が有効である。

労災精神障害専門調査員 事例発表

神奈川県労働局
労災精神障害専門調査員
精神保健福祉士 川上 利香

1 今年度上半期活動状況

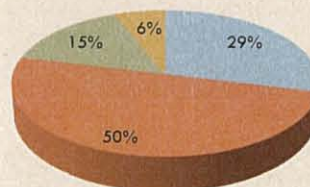
□ 相談・聴取件数

・局署職員からの相談 62件
(うちセクハラ5件)

・聴取調査 5件
(うちセクハラ1件)

□ 相談内訳

■ 新規受理事案確認・資料確認依頼
■ 復命書確認依頼
■ その他の相談
■ 聴き取り立ち会い依頼



2 事例発表

□ 事例概要

[Redacted text block]

□ 認定した事実

[Redacted text block]

→ 総合判断 業務外

□ 考察

＊雇用均等室との連携により、労災請求へスムーズに結びつけることができた。

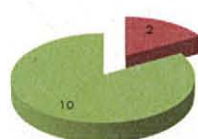
＊請求人の症状から、対応に気をつけるべき点があったため、担当職員と必要な情報を共有し、聴取に同席するなど、職員が事案を抱え込むことのないよう配慮した。

精神障害調査員活動の報告

大阪労働局
労災精神専門調査員
三浦 康子

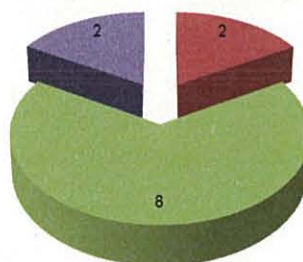
活動について

聴取調査立ち会い対象者 12名の内訳(1)



性別
■ 男性
■ 女性

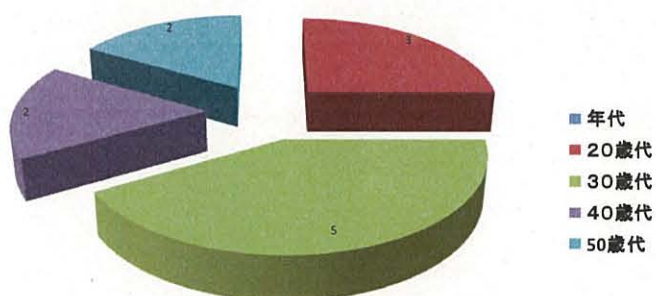
性別内訳



雇用形態
■ 正社員
■ 非正規社員
■ 派遣社員

雇用形態内訳

聴取調査立ち会い対象者 12名(2)



雇用形態内訳

3

聴取調査立ち会いについて

請求人に関する事項

- ① 精神的に不安定なケース。
- ② 外出が困難な状況のケース。
- ③ 主治医から“面談時に負担をかけない配慮を要する”と指示があるケース。
- ④ 本人が主張している出来事と深刻なメンタル不調になることの関連が掴めず、人物像や出来事の脈絡が掴めない。

4



監督署担当者に関する事項

- ① 請求人がセクシュアルハラスメントのショックで、「男性が怖い、大きな声を聞くと怖い」等と訴えており、具体的な出来事を聴取したいが、病状を悪化させるのではないかと担当者が不安。
- ② 請求人が「感情をコントロールが出来ない、人を殺してしまいそう」と言っているので、担当者が不安を感じる

5



他の要因に関する事項

- ① 請求人支援者が『本人だけでは不安定になる』と主張して面接に同席し、全ての事柄について発言するので、本人から話が聞けない状況。
「聴取調査時に専門家が同席して体調の不調時に対応する」と説明し、待機してもらいたい。

6

どのような点に気を付けて対応したのか

- ① 調査が必要な項目の優先順位や時系列ではなく、請求人の気持ちの動きに沿って尋ねる。
- ② 請求人が申立する出来事がどんな意味を持つのか、何が辛いのかを理解して共感を示し、信頼関係が結ばれた後に請求に必要な調査項目(発病前概ね6か月の出来事等)を詳細に尋ねる。
- ③ 聴取中に請求人の気持ちが昂ったり、涙で話せなくなった際には、落ち着くまで待つ(面談に時間を要する場合がある)

7

聴取調査後の請求人の反応について(所感)

- 聴取調査終了後は、笑顔で挨拶して帰る請求人が多いです。
「やっと気持ちがわかってもらえました」
「先生によろしく お伝えください」と調査後の通信文
- 請求人が安心できる環境で自分の気持ちをしっかり話せ、理解してもらえたという満足感を得られていると思います。

これらのことから、聴取中のトラブルは発生しにくく、たとえ労災認定はされなくとも、申し立てたことに納得されやすいのではないかと思います。

8

聴取調査立会時の労災請求事例

大阪労働局
労災精神専門調査員

楠 無我

監督署からの労災精神障害専門調査員の 聴取調査の立会依頼の経緯について

- ① [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
- ② [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

以上のことから、聴取調査時の同席を依頼されることとなったものである。

主治医意見概要

① 初診時における所見

[REDACTED]

② 実施された検査の種類と傷病名

[REDACTED]

③ 投薬内容

[REDACTED]

3

④ 休業を必要とする医学的所見

[REDACTED]

⑤ 今後の治療方針及び見込まれる効果

[REDACTED]

4

対応：聞き取り調査開始前～導入

- ① [Redacted]
[Redacted]
[Redacted]
- ② [Redacted]
[Redacted]
- ③ [Redacted]
- [Redacted]
[Redacted]
[Redacted]

5

具体的には聞き取り開始前の時間を長めに取り、調査において請求人に負担を与える可能性のある事項（時間的な負担があること、思い出したくないことや話したくないことについて話が及ぶ場合があること等）の説明と同意取得を行った。

また、請求人の体調を最優先に休憩を挟みながら、聞き取り調査を進めていくことを約束した。

6

対応：聴取中のトラブルに対して

①

→請求人が感情的になる場面においては、説得や必要以上にだめめることを慎み、支持的な聞き返しを行いつつ誘導するのが望ましいと判断。

7

具体的には支持的傾聴、動機づけ面接のスタイルに則った。請求人が一通り訴えや気持ちを話し切ったと判断された段階で、話題を調査に戻すよう誘導した。請求人が聞き取り調査に訪れた目的を再確認し、請求人と聞き取り担当者が対立関係に陥るべきではないことを共有できるよう、聞き返しおよび言葉かけをおこなった。結果的に、聴取調査および作成書類の確認には通常より時間を要したが、必要事項の聴取調査は完了し、請求人も内容には納得していたようだった。

8

対応：聴取終了後のトラブルに対して

①

[Redacted text block]

→聴き取り調査中と同様に説得や過剰な弁解を行うなど、請求人との対立に繋がる対応を避け、話を聞き出し、感情を出し切る方が結果的に短時間で解決に繋がると判断して対応を行い、事態は収束。

調査後の請求人反応 (請求入は満足して終了したのか)

聴取調査終了時点では、認定結果への不安はあるものの、調査の内容そのものに関しては概ね納得していたと思われる。監督署を出る段階では、職員の対応への不満を払拭していたとはいいがたいものの、何とか帰宅する事に応じた。

まとめ

- ・ 請求人が興奮状態になった際には説得、なだめる、脅す等の“押し”の対応を徹底して避け、傾聴スタイルで応じた。→ 要求の応酬になることを避けられた。
- ・ 落ち着くまで待つ、落ち着いたら誘導するという流れを徹底した。→ 請求人が落ち着くまでの時間はかかったが、不要な要求合戦を避けられトータルすると時間短縮、請求人の精神的疲労の軽減になったと考えられる。
- ・ 聞き取り補助者という、第3者的立ち位置を有効に活用できた。聞き取り担当者の立ち位置で同様の対応がスムーズに出来るかは疑問が残る

11