

精神障害の労災認定実務要領

【本編】

令和5年11月

厚生労働省労働基準局補償課

精神障害の労災認定実務要領

【本編】

I	認定基準の解説	1
第1	はじめに	3
第2	対象疾病と発病等の判断	3
1	対象疾病の考え方	3
2	発病等の判断	3
第3	業務による心理的負荷の強度の判断	4
1	心理的負荷の強度の区分	4
2	特別な出来事	5
3	特別な出来事以外の具体的出来事	5
4	時間外労働時間数の算出方法	24
第4	業務以外の心理的負荷及び個体側要因による発病でないことの判断	26
1	業務以外の心理的負荷	26
2	個体側要因	26
第5	精神障害の悪化と症状安定後の新たな発病	27
1	精神障害の悪化とその業務起因性	27
2	症状安定後の新たな発病	27
参考1	事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する 問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針	28
参考2	事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管 理上講ずべき措置についての指針	40
II	調査要領	49
第1	請求書の受付と進行管理	51
1	窓口相談等	51
2	調査計画の策定等	52
第2	調査の実施	53
1	基本的な調査事項	53
2	基本的な留意事項	66
3	調査対象者別の調査事項及び留意事項	69
4	事案別の留意事項	73
第3	医学意見の収集	77
1	求めるべき医学意見	77
2	医学意見を求めるに当たっての留意事項	78

第4	複数業務要因災害	79
第5	支給・不支給決定後の情報共有	79
	1 監督部署及び安全衛生部署への情報提供	79
	2 雇用環境・均等部（室）への情報提供	80
別紙	精神障害事案の標準的な調査・決定の流れ	81
III	調査・取りまとめ様式	83
	各様式の記載説明	85
	様式1 精神障害の業務起因性判断のための調査復命書	89
	様式2-1 精神障害事案に係る医学意見の依頼について(伺い)	102
	様式2-2 専門医意見依頼事項	103
	様式3 請求人申立書	105
	様式4 使用者報告書	111
	様式5-1 主治医意見依頼事項	118
	様式5-2 主治医意見回答書	119
IV	質疑応答集	121
V	関係通達等	157
	「心理的負荷による精神障害の認定基準について」 (令和5年9月1日付け基発0901第2号)	159
	「心理的負荷による精神障害の認定基準に係る運用上の留意点について」 (令和5年9月1日付け基補発0901第1号)	177
	「精神障害による自殺の取扱いについて」 (平成11年9月14日付け基発第545号)	191
VI	精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書	193

I 認定基準の解説

第1 はじめに

令和5年9月1日付け基発0901第2号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（以下「認定基準」という。）に定める事項に関し、「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」（以下「検討会」という。）に事務局が提出した資料や検討会の議論の内容等を踏まえ、認定実務において参考となる事項を以下のとおりまとめたので、認定基準や令和5年9月1日付け基発補発0901第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準の運用等について」と併せて理解すること。

第2 対象疾病と発病等の判断

1 対象疾病の考え方

認定基準が「対象疾病のうち業務に関連して発病する可能性のある精神障害」を「主としてICD-10のF2からF4に分類される精神障害」としているのは、F0は器質性の原因によるものであり、F1は有害物質（精神作用物質）の使用によるものであることから、他の認定基準等により頭部外傷、脳血管疾患、中枢神経変性疾患等、器質性脳疾患の併発疾病としての認定が行われるべきこと、また、F5からF9は主として個人の生育環境、生活環境等に基づくものと考えられ、業務による心理的負荷との関連で発病することはほとんどないことによる。

また、「心身症は、本認定基準における精神障害には含まれない」としているのは、心身症が精神障害の1つと誤解されている面があるが、その定義が、「その発病や経過に心理、社会的因子が密接に関与する身体疾患を言うが、神経症やうつ病など他の精神障害を伴う身体疾患は除外する」とされ、明確に区別されていることから、念のため記載している。

なお、この対象疾病の定義に関しては、検討会の報告は、アメリカ精神医学会による基準（DSM-5）など他の診断基準を否定していないが、主治医等の意見を求めるに当たっては、ICD-10に準拠した診断意見となるように意見照会を行うべきとしており、主治医等にこの旨を説明し理解を求める必要がある。ICD-10によらない診断名での労災請求があったとしても、症状等からICD-10の診断名のいずれに該当するかについて検討を行う。

2 発病等の判断

（1）発病の有無等

治療歴のない自殺事案の中には、被災者が周囲の者に心身の不調を隠していたり、漏らしていなかったりすることがあるため、発病の判断が難しいものがある。しかし、自殺に精神障害が関与していることが多いこと、精神障害の発病から自殺完遂までの期間が非常に短いケースもあることに留意しつつ、診断基準を満たすと推定できるかどうかについて、医学的に検討する必要がある。

（2）発病時期

発病時期は、他の疾病と異なり、発病日まで特定することには困難を伴うものであり、多くの事案である程度の幅が許容されなければならない事情があるが、労災認定に当たっては、発病の時期が出来事と発病との関係を解明する上できわめて重要な意味を持つことを主治医等に説明し、できる限り発病時期の範囲を絞り込むよう依頼する必要がある。

また、発病時期によっては、算出する時間外労働時間数に大きな違いが生じる可能性があることや、発病後に悪化したと判断する場合に当たること、また、症状安定後の新たな発病であって当該新たな発病の時期を判断する必要のある事案もあることについて十分認識のうえ調査に当たる必要がある。

第3 業務による心理的負荷の強度の判断

1 心理的負荷の強度の区分

業務による心理的負荷の強度の判断に当たって用いる「業務による心理的負荷評価表」（以下「別表1」という。）の心理的負荷の強度の区分である「強」、「中」、「弱」は、おおよそ次のように想定されている。

「強」は、対象疾病を発病させるおそれのある程度の強い心理的負荷となるものである。

また、「弱」は日常的に経験するものや一般に想定されるもの等であって通常弱い心理的負荷にしかならないもの、「中」は、経験の頻度は様々であって「弱」に比べれば心理的負荷は強いものの、対象疾病を発病させるおそれがある程度まで強い心理的負荷とはならないものである。

したがって、日常よく見られる出来事（例えば「ごく軽い叱責を受けた」）があり、これが原因で精神障害を発病したと主張するケースでは、出来事がなかったと判断するのは妥当ではなく、心理的負荷が「弱」と判断される出来事があつたとまとめる必要がある。「弱」の出来事にさえならないストレスの考え方は想定されないため、何らかの出来事があれば、その心理的負荷は「強」「中」「弱」のいずれかに分類する。なお、出来事がなかったと判断するのは、請求人が主張する出来事について調査したところ、当該事実がなかった場合である。

心理的負荷の強度は、同種の労働者が一般的にその出来事及び出来事後の状況をどう受け止めるかという観点から評価する。この「同種の労働者」は、精神障害を発病した労働者と職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者をいう。例えば、新規に採用され、従事する業務に何ら経験を有していなかった労働者が精神障害を発病した場合の「同種の労働者」は、当該労働者と同様の、業務経験のない新規採用者を想定する。また、何らかの障害を有することを前提に雇用されている労働者については、業務においてその障害に対する配慮がされるべきことが前提となるため、「同種の労働者」を想定するに当たり、業務の内容に応じて障害の内容や職場における立場（採用区分）等を考慮し、個人の障害に対する配慮の欠如についても出来事の

評価対象となる。

2 特別な出来事

別表1に列挙された「特別な出来事」は、次のような趣旨で設けられている。

(1) 心理的負荷が極度のもの

出来事それ自体の心理的負荷が極めて大きいため、出来事後の状況に関係なく強い心理的負荷を与えると認め得るものについて、生死にかかわる、極度の苦痛を残す、又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場合等が「心理的負荷が極度のもの」として示されている。なお、障害等級第3級（労働能力損失率100%）以上となることを見込まれる場合には「永久労働不能となる後遺障害を残す」ものといえる。

業務上の傷病により療養中の者に発病した精神障害についても、症状が急変し極度の苦痛を伴った場合などについてはこの「心理的負荷が極度のもの」として評価されることとなる。これに該当する出来事としては、じん肺患者等が療養の経過の中で症状が急変し、呼吸機能の低下による重度の呼吸困難の状況となったような状況が想定されている。

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のうち、「本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為」とは、被害者が抵抗したにもかかわらず強制的にわいせつ行為がなされた場合や、被害者が抵抗しなかった（できなかった）場合であっても、行為者が物理的・精神的な手段によって被害者の意思を抑圧してわいせつ行為が行われた場合を意味し、着衣の上から行われたものであってもこれに該当する場合はあり得る。

(2) 極度の長時間労働

極度の長時間労働、例えば、数週間にわたり生理的に必要な最小限度の睡眠時間を確保できないほどの長時間労働は、心身の極度の疲弊、消耗を来し、それ自体がうつ病等の発病原因となるおそれがあることから、発病日から起算した直前の1か月におおむね160時間を超える時間外労働を行った場合等が「極度の長時間労働」として示されている。

極度の長時間労働は、その持続期間と労働時間の長さ双方を考慮して「1か月におおむね160時間」、「3週間におおむね120時間」と示されているため、「直前1週間に40時間以上」や「2週間に80時間以上」の時間外労働を行っていたとしても、そのみでは極度の長時間労働に該当しない。

なお、労働時間の評価方法の詳細については、下記4（24頁）を参照のこと。

3 特別な出来事以外の具体的出来事

(1) 総合評価の留意事項

特別な出来事以外の具体的出来事を評価するに当たり、認定基準では、各具体的出来事の総合評価に共通する留意事項として、「出来事それ自体と、当該出来事の継続性や事後対応の状況、職場環境の変化などの出来事後の状況の双方を十分に検討し、例示されているもの以外であっても出来事に伴って発生したと認められる状況や、当該出来事が生じるに至った経緯等も含めて総合的に考慮して、当該出来事の心理的負荷の程度を判断する」ことが示されている。これらは、出来事後の状況の評価に限らず、出来事それ自体の評価に当たっても留意するものであり、心理的負荷を強める要素としても弱める要素としても評価する。また、著しいもののみを評価する趣旨ではない。

このうち、「当該出来事が生じるに至った経緯等」としては、例えば、会社が行った処遇による心理的負荷が問題になるような場合であれば、どのような経緯・理由でその処遇が行われたのか、一般的な会社のルールに従ってなされたのか、本人に特段の不利益を課すものとして行われたのか、必要かつ相当なものであったのか等も含めて総合的に評価する。対人関係上の心理的負荷が問題になるような場合であれば、本人の行動と相手方の行動の関係性等も含めて総合的に評価する。

また、職場の支援・協力が欠如した状況であること、仕事の裁量性が欠如した状況であることについても、出来事後の状況の評価に限らず、出来事それ自体の評価に当たっても留意する。これらも、著しいもののみを評価する趣旨ではない。

(2) 各具体的出来事の総合評価

別表1に列挙された「具体的出来事」は、各々、次のようなものを評価するようになっている。

ア 類型①「事故や災害の体験」

(ア) 業務により重度の病気やケガをした（項目1）

業務上の病気や、ケガをしたことによる心理的負荷を評価する項目である。

「重度の」病気やケガであることを前提に、平均的な心理的負荷（Ⅲ）が定められており、重度とはいえない病気やケガの場合の心理的負荷の総合評価は「中」や「弱」となる。

この項目では「重度」の評価が重要となるが、「心理的負荷の総合評価の視点」（以下「総合評価の視点」という。）の欄に示される、病気やケガの内容及び程度、その継続する状況、後遺障害の程度、社会復帰の困難性等の視点から総合評価を行う。

例えば、転倒によって鎖骨を骨折し2週間程度の入院が必要になった場合、一般的にはこの程度のケガでは全治するものと理解されており、「重度」とまではいえない。このような場合には、この項目に当てはめた上で総合評価を「中」と判断する。

ここでいう「重度」とは、「強」の具体例に示されているとおり、社会通念に

照らして重篤であると認められる程度の傷病を経験した場合や、以前のような仕事を続けることは到底不可能になるようなケガや病気をした場合が想定されている。具体例に示されているもののほか、頭部外傷等に関して意識障害が継続した場合や、簡易なものを除き、観血的な手術を行った場合も含まれる。また、療養の過程では重い後遺障害を残すか否か確定しないが、その可能性が医師から告げられたような場合も同様である。なお、例えば、脊髄損傷等により一生寝たきりを余儀なくされるような場合には、「特別な出来事」として評価される。

当該病気やケガによる入院が「長期間」であるかは、当該病気やケガの種類や部位、その時の医学状況等により変わりうるものであるが、おおむね2か月以上のもは「長期間」と考えられ、それより短い期間についても、総合評価の視点を踏まえ、医学的意見を参考に判断する必要がある。なお、ここでいう入院期間には、本人からの愁訴はあるものの、医学的合理性がないものは含まれない。

この項目については、出来事自体の心理的負荷の強弱を重視し、出来事後の状況は重視されないが、この趣旨は、出来事後の状況は病気やケガの程度に比例して定まるとの考え方によるものである。したがって、当該病気やケガによってその後就労していないことは心理的負荷の評価を下げるものではない。ただし、出来事後にも心理的負荷となる状況がある場合は、心理的負荷をより強くするものとして、評価の対象とされる。

なお、業務による事故で自らがケガをし、事故も悲惨であった場合は、本項目のほか、「業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした（項目2）」でも評価する。また、本人がケガ等の原因となった交通事故等を生じさせたことにより補償問題が生じた場合は、「業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした（項目3）」でも評価する。そのうえで複数の出来事が関連する場合として全体について総合的に評価を行う。

業務上の傷病により療養中の者が、その傷病によって生じた強い苦痛や社会復帰が困難な状況を原因として対象疾病を発病したと判断される場合には、当該苦痛等の原因となった傷病が生じた時期は発病の6か月よりも前であったとしても、発病前おおむね6か月の間に生じた苦痛等が、ときに強い心理的負荷となることにかんがみ、この項目で評価するものとなっている。この場合、発病前おおむね6か月の間において、当該苦痛等が存在していれば、症状の急変等が生じていることは必要な条件ではない。例えば、じん肺症で療養中であって呼吸困難による強い苦痛がある場合や、一下肢の切断等の大ケガをして社会復帰が困難である状況等が想定される。なお、症状が急変し極度の苦痛を伴った場合には、「特別な出来事」として評価される。

(イ) 業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした（項目2）

業務遂行中に起きた悲惨な体験をしたこと等による心理的負荷を評価する項

目である。この出来事では自らがケガをしている必要はない。

なお、自らがケガをし、ケガをしたことが心理的負荷となっている場合には、「業務により重度の病気やケガをした（項目1）」でも評価する。いずれかの項目で「強」と判断される場合には、該当する項目により決定を行う。どちらの項目で評価しても「強」に至らない場合は、それぞれの出来事を「具体的出来事」に当てはめて心理的負荷を評価した上で、複数の出来事が関連して生じている場合として全体を総合的に評価する。

この項目では「悲惨さ」の評価が重要となるが、総合評価の視点の欄では、本人が体験した場合として、予感させる被害の内容及び程度、恐怖感、他人の事故を目撃した場合として、被害の内容及び程度、被害者との関係、本人の被災可能性や救助可能性等が示されており、これらの視点から総合評価を行う。事故の異常性もこれらの視点を検討する際の要素となる。また、本人が体験した場合と目撃したことにとどまる場合は区別されており、本人の体験の場合、自らの死を予感させる（「死ぬかもしれない」と感じるような）程度の事故等を体験した場合の総合評価は「強」となることが想定されている。一方、目撃にとどまる場合、傍観者的な立場での目撃の場合の総合評価は一般的には「弱」又は「中」となるが、特に悲惨な事故であって、本人が巻き込まれる可能性がある状況（自分が被災していてもおかしくなかったという状況）や、本人が被害者を救助することができたかもしれない状況（救助できなかったという自責感が生じるような状況）を伴う事故を目撃した場合の総合評価は「強」となることが想定されている。

この項目についても、出来事後の状況は重視されず、体験や目撃した事故について、その後本人が対応を行っていないことは、評価を下げるものではない。ただし、出来事後にも心理的負荷となる状況がある場合は、心理的負荷をより強くするものとして、評価の対象とされる。

イ 類型②「仕事の失敗、過重な責任の発生等」

（ア）業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした（項目3）

労働災害や業務中の交通事故、周辺住民等の第三者を巻き込む事故等、業務に関連して重大な人身事故、重大事故を起こしたことによる心理的負荷を評価する項目である。この出来事では自らがケガをしたことは想定されていない。

この項目では「重大な人身事故、重大事故」の評価が重要となるが、総合評価の視点の欄に示される、事故の内容、大きさ・重大性、社会的反響の大きさ、加害の程度、ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。上記ア（ア）で「重度」とされる程度のケガを負わせた事故や、多数の人を傷害したような事故を発生させ、当該事故についての報告書を作成する等の事後対応を行った場合の総合評価は「強」となることが想定されている。また、事故の程度は

「重大」ではないが、その後、通常業務のほかに当該事故の処理業務が加わり業務量が著しく増大した、減給や降格等の重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等の状況がある場合の総合評価も同様に「強」となることが想定されている。

なお、業務に関連し、人を死亡させ、又は生死にかかわる重大なケガを負わせた場合（故意によるものを除く。）には、「特別な出来事」として評価される。

(イ) 多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした（項目4）

業務に関連するミスをしたことによる心理的負荷を評価する項目である。

総合評価の視点の欄に示される、ミスやその結果（損失、損害等）の内容、程度、社会的反響の大きさ、ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。

例えば、倒産を招きかねないミスや会社の信用を著しく傷つけるミス等の重大なミスについて社内で報告書を提出する等、重大なミスであってミスをしたことについての事後対応を行っている場合は、総合評価は「強」となることが想定されている。また、ミスの程度は重大とまではいえないものであっても、通常業務のほかに当該ミスの処理業務が加わり業務量が著しく増大した、減給、降格等の重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等の状況がある場合にも、総合評価は「強」となることが想定されている。

(ウ) 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた（項目5）

部下が起こした事故等、本人が直接引き起こしたものではない事故、事件について、監督責任等を問われた場合（事後対応の責任を課された場合を含む。）の心理的負荷を評価する項目である。本人が直接引き起こしたものについては、「業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした（項目3）」又は「多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした（項目4）」で評価する。

総合評価の視点の欄に示される、事故、事件の内容、程度、関与・責任の程度、社会的反響の大きさ、ペナルティの有無及び程度、責任追及の程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。

(エ) 業務に関連し、違法な行為や不適切な行為等を強要された（項目6）

法令に違反する行為や、法令には違反しないが社会通念上不適切な行為を命じられたことによる心理的負荷、すなわちその命令に従うか否かの葛藤や従ったときの罪悪感などの心理的負荷を評価する項目である。いわゆるコンプライアンス違反はこの項目で評価する。

本項目は業務命令・指示等により違法な行為等を強要された場合を想定しており、顧客等から強要をされた場合には、その態様により「顧客や取引先から対

応が困難な注文や要求等を受けた（項目9）」又は「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた（項目27）」で評価する。

総合評価の視点の欄に示される、違法性・不適切の程度、強要の程度（頻度、方法、本人の拒否等の状況との関係）、本人の関与の程度、事後のペナルティの程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。

例えば、食べれば重大な健康被害が生じるおそれのある食品を法に反して販売することを命じられた場合は、総合評価は「強」になることが想定されている。

（オ）達成困難なノルマが課された・対応した・達成できなかった（項目7）

納期、工期、売上目標など会社の中に存在する様々なノルマについて、ノルマが課された時点における不安感等による心理的負荷、ノルマ達成のために行った業務に伴う心理的負荷、ノルマが達成できなかったときの責任やペナルティによる不利益等による心理的負荷を評価する項目である。

達成困難なノルマが課されたのが発病前おおむね6か月よりも前であったとしても、発病前おおむね6か月の間にノルマ達成のための対応を行っている場合にはこの項目で評価する。また、期限の到達時に実際にノルマが達成できなかったという場合だけでなく、期限に至っていないものの、達成できない状況が明らかになった場合にもこの項目で評価する。

ノルマが課された、ノルマに対応したことについては、総合評価の視点の欄に示される、ノルマの内容、困難性、強制の程度、達成できなかった場合の影響、ペナルティの有無、ノルマに対応するための業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。

ノルマが達成できなかったことについては、総合評価の視点の欄に示される、未達成による経営上の影響度、ペナルティの有無及び内容等、事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。

なお、課されたノルマが、業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求に該当する場合には、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目22）」で評価する。また、ノルマが達成できなかったことを理由として叱責を受けた場合には、それがノルマの未達成に対して通常想定される範囲のものであれば本項目で評価し、「上司とのトラブルがあった（項目24）」では評価しない。

（カ）新規事業や、大型プロジェクト（情報システム構築等を含む）などの担当になった（項目8）

新規・大型プロジェクトや研究開発の責任者への就任、新規出店の統括、大型システムの構築・導入、会社の建て直し担当への就任等責任が大きい立場になったことによる心理的負荷、すなわち、課された責任に対する不安感や重い責任感

等による心理的負荷や当該業務の遂行に伴う心理的負荷を評価する項目である。責任を伴わない単なるスタッフという場合にはこの項目ではなく「仕事内容・仕事量の大きな変化があった（項目 11）」によって評価するが、当該新規事業等の最高責任者ではなくとも、責任が大きい立場である場合にはこの項目で評価する。

総合評価の視点の欄に示される、新規事業等の内容、本人の職責、困難性の程度、能力と業務内容のギャップの程度、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。

(キ) 顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた（項目 9）

顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた際の、当該取引先等との安定的な関係の維持や自社の経営への影響を考慮した対応等による心理的負荷を評価する項目である。

ここでいう「対応が困難な注文や要求等」とは、大幅な値下げ、納期の繰り上げ等の注文や、契約に付帯して商慣習上あり得る要求や納品物の不適合の指摘等をいい、顧客等の行為がこれを超え、対人関係上の著しい迷惑行為に該当する場合は、「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた（項目 27）」で評価する。

また、この項目は、顧客からの指摘等が本人に過失のない場合について評価するもので、本人のミスによる場合は、「多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした（項目 4）」で評価する。

総合評価の視点の欄に示される、顧客・取引先の重要性、注文、要求・指摘の内容、会社の被る負担・損害の内容、程度、事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。

(ク) 上司や担当者の不在等により、担当外の業務を行った・責任を負った（項目 10）

上司や担当者が不在となり、本来業務と併せて上司の業務代行や担当外の業務を任されたことによる心理的負荷、すなわち、その際の不安感等や継続することによる心理的負荷を評価する項目である。期間の長短にかかわらず、本来業務と併せて上司が行っていた業務の代行や担当外の業務を任された場合に評価する。旧認定基準（平成 23 年 12 月 26 日付基発 1226 号第 1 号）に掲げられていた「大きな説明会や公式の場での発表を強いられた」についても、担当外の業務として当該発表等を行うこととなった場合には本項目で評価する。

総合評価の視点の欄に示される、担当外の業務の内容、責任、業務量の程度、本来業務との関係、能力・経験とのギャップ、職場の人間関係、代行期間等の視点から総合評価を行う。

ウ 類型③「仕事の量・質」

(ア) 仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった（項目 11）

仕事内容が大きく変化するような新しい担当を命じられた場合や、受注量の急増に伴って労働時間が急増した場合等に伴って生じる心理的負荷を評価する項目である。仕事内容・仕事量の変化するきっかけとなった業務上のことがらを出来事としてとらえるものであり、人事異動を伴わずに仕事内容や仕事量が増えた場合を想定している。

なお、転勤・配置転換等、あるいは仕事上のミスや新規事業の担当になったこと等によって仕事内容、仕事量が増える場合を除外するものではなく、その場合には1つの状況を2つの視点から評価し、いずれかで「強」と評価できる場合には総合評価も「強」とする。いずれの出来事でも「強」にならない場合には、原則として最初の出来事を「具体的出来事」として当てはめ、仕事内容・仕事量の変化については出来事後の状況とみなす方法により、その全体について総合的な評価を行う。

仕事内容・仕事量の「大きな」変化であることを前提に、平均的な心理的負荷（Ⅱ）を定めているが、大きいとはいえない変化の場合にも、この項目に当てはめる（その上で、心理的負荷の総合評価は基本的に「弱」となる。）こととなる。

この項目では「大きな」の評価が重要となり、通常の業務においても新しい仕事に変われば仕事内容・仕事量の変化は多少なりともあるが、「大きな変化」はこれらの通常の変化を超えた変化を意味する。

総合評価の視点の欄に示される、業務の内容、困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援状況等、時間外労働、休日労働の状況とその変化の程度、勤務間インターバルの状況、業務の密度の変化の程度、仕事内容、責任の変化の程度、仕事内容の変化の原因に係る社会的反響の大きさ等の視点から総合評価を行うが、業務量の変化の評価については、通常、具体的に示された労働時間数で評価する。

また、判断指針（平成11年9月14日付け基発第544号）及び旧認定基準に掲げられていた「自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた」、「大きな説明会や公式の場での発表を強いられた」（当該労働者の本来の業務範囲内である発表等を行うこととなった場合）、「部下が増えた」、「部下が減った」、「同一事業場内での所属部署が統廃合された」等についても、通常、この項目で評価する。

本項目で仕事量の変化を評価するに当たっては、発病前おおむね6か月の状況を適切に評価する観点から、仕事量が増えるきっかけとなった出来事以前も含めた評価期間全体の労働時間の状況を考慮して評価する。評価期間中、複数の月で仕事量の変化が認められる場合でも、出来事の数としては1つとして取り扱う。

なお、労働時間の評価方法の詳細については、下記4（24頁）を参照のこと。

（イ） 1か月に80時間以上の時間外労働を行った（項目12）

長時間労働そのものによる精神的・肉体的疲労等による心理的負荷を評価する項目である。

発病前おおむね6か月において、1か月におおむね80時間以上の時間外労働が認められる場合には、他の具体的出来事が存在する場合でも、この項目での評価を行う。ただし、「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」(項目11)の「仕事量」の変化を評価している場合は、労働時間の二重評価を避けるため、この項目では評価しない。

本項目においても、発病前おおむね6か月の状況を適切に評価する観点から、評価期間全体の労働時間の状況を考慮して評価するものであり、1か月におおむね80時間以上の時間外労働を行った月の数にかかわらず、出来事の数としては1つとして取り扱う。

総合評価の視点の欄に示される、業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、業務の密度、業務内容、責任、長時間労働の継続期間、労働時間数、勤務間インターバルの状況、職場の支援状況等の観点から総合評価を行うが、通常、具体例に示された労働時間数で評価する。

なお、労働時間の評価方法の詳細については、下記4(24頁)を参照のこと。

(ウ) 2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った(項目13)

突然の事故の発生等により休日が取得できず、連続勤務を行ったことに伴う精神的・肉体的疲労等による心理的負荷を評価する項目である。

週休2日を想定して、ある月曜日から翌週金曜日まで連続して(12日間続けて)勤務した場合には、原則として「2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った」と評価できると考えられる。

総合評価の視点の欄に示される、業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、業務の密度、業務内容、責任等及びそれらの変化の程度、連続勤務の継続期間、労働時間数、勤務間インターバルの状況、職場の支援状況等の観点から総合評価を行う。

なお、2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った結果、当該期間を含む1か月当たりの時間外労働時間数が、前月から大きく増加した場合は、本項目のほか「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった(項目11)」でも評価する。また、2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った結果、仕事量の変化が「大きな変化」とまではいえないが、当該期間を含む1か月におおむね80時間以上の時間外労働を行った場合には、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った(項目12)」でも評価する。どちらの場合であっても、いずれかの項目で「強」と判断されるときには、該当する項目により決定を行い、どちらの項目で評価しても「強」に至らないときには、複数の出来事の評価を行う。その際、これらは通常関連する出来事となるので、それぞれが「中」と評価され

る場合であっても、単に近接・重複して生じているという理由のみで「強」と判断することはできず、後発の出来事を先発の出来事の出来事後の状況とみなし、総合評価の視点を踏まえて「強」又は「中」として全体を総合的に評価する必要がある。

(エ) 感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した (項目 14)

病原体や化学物質等にばく露し感染症、急性中毒等に罹患するおそれや、危険度が高く事故に巻き込まれるおそれのある業務に急遽従事することにより生じる心理的負荷、すなわち、これらの業務に従事すること、また、従事し続けることへの不安感や緊張感、防護対策を含む業務の困難性等を評価する項目である。

総合評価の視点の欄に示される、業務の内容・困難性(ばく露のおそれがある病原体・化学物質等の有害因子の性質・危険性等を含む)、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援状況(教育訓練の状況や防護・災害防止対策の状況等を含む)、当該業務に従事する経緯、その予測の度合い、当該業務の継続期間等の視点から総合評価を行う。

なお、当該業務に従事した結果、本人が業務上感染症等に罹患した場合や、事故が発生し病気やケガをした場合、同僚等が罹患・ケガをした場合には、その状況に応じ、「業務により重度の病気やケガをした(項目1)」、「業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした(項目2)」でも評価する。

(オ) 勤務形態、作業速度、作業環境等の変化や不規則な勤務があった (項目 15)

勤務形態、作業速度、作業環境が変化すること、その他不規則な勤務を行うことに伴う心理的負荷を評価する項目である。

勤務形態の変化には、始業・終業時刻の変更、休日の変更、早出番・遅出番の変更、交代制の変更等が、作業速度の変化には、流れ作業のペースの変更等が、作業環境の変化には、作業場所における騒音、照明、温度、湿度、換気、臭気等の変化、作業場所の変更、テレワークの実施等が含まれる。

この項目では労働時間数の変化があることは想定しておらず、労働時間数の変化については、「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった(項目11)」により評価する。

総合評価の視点の欄に示される、勤務形態、作業速度(仕事のペース)、作業環境等の変化の内容、変化の程度、変化に至る経緯、変化後の状況、勤務の不規則な程度、一般的な日常生活・労働者の過去の経験とのギャップ、深夜勤務や勤務間インターバルの状況等の視点から総合評価を行う。

生活パターンの大きな変更を伴うような勤務形態の変化があった場合は総合評価が「中」となること、勤務形態が著しく不規則となり、生理的に必要な睡眠時間をまとまって確保できない状況が継続した場合は総合評価が「強」となることが想定されている。

エ 類型④「役割・地位の変化等」

(ア) 退職を強要された (項目 16)

さまざまな形で行われる退職を求める働きかけや、解雇の通知を受けたことに伴う心理的負荷を評価する項目である。したがって、いわゆる退職勧奨や早期退職者の募集であって、退職を強要されたとはいえない場合にもこの項目で評価する。

総合評価の欄に示される、退職強要・退職勧奨に至る理由・経緯（対象者選定の経緯等も含む。）、退職強要等の態様、強要の程度、解雇に至る理由・経過（対象者選定の経緯等も含む。）、解雇通告や理由説明の態様、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。すなわち、退職や解雇に至ったという結果のみをもって評価が定まるものではない。

ここでいう「解雇」には労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となっている場合の雇止めの通知が含まれる。

なお、退職の結果として生じる退職後の生活の不安等による心理的負荷は、個人の生活事情に根ざす業務以外の心理的負荷であることから、この項目の心理的負荷の評価には含まない。

(イ) 転勤・配置転換等があった (項目 17)

転勤・配置転換等により対人関係、仕事の内容等の様々な変化に対応しなければならないことによる心理的負荷を評価する項目である。「転勤」とは、勤務場所の変更であって転居を伴うものを指し、「配置転換」とは、所属部署（担当係等）等同一職場内での人事異動、勤務場所の変更を指し、転居を伴うものを除くが、これらを峻別する必要はない。関連会社、子会社等への出向を命じられるような場合についても、この項目で評価する。

総合評価の視点の欄に示される、職種、職務の変化の程度、転勤・配置転換等の理由・経緯、単身赴任の有無、海外の治安の状況、業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。職務の変化には、責任の重さの変化の評価が含まれる。

(ウ) 複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった (項目 18)

これまで複数名で担当していた業務を、人員削減や組織再編等により1人で担当することになったことに伴う心理的負荷を評価する項目である。本項目では、1人で担当することによる職場の支援の減少、孤立化、責任の増加、業務密度の高まり等を評価し、これに伴う仕事量（労働時間）の変化（増加）は、原則として「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった (項目 11)」で評価する。

総合評価の視点の欄に示される、職務、責任、業務内容、業務量の変化の程度、

その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。
仕事の責任や、役割、立場などの困難性のほか、他に相談する相手がいなくなったという点も評価に含まれる。

(エ) 雇用形態や国籍、性別等を理由に、不利益な処遇等を受けた (項目 19)

昇格・昇進等人事面、賃金等労働条件面において組織的な不利益処遇等を受けたことに伴う心理的負荷を評価する項目である。「雇用形態や国籍、性別」は例示であり、人種、信条、性的指向・性自認等、他の理由による不利益な処遇等もこの項目で評価する。

ここでいう不利益な処遇等とは、業績不振等により全員の賃金ベースアップが見送られる等の事態は含まれず、同僚等と比べて明らかに均衡を失した不利益な処遇等が該当する。同僚等に比べて賃金等が現に低い等の処遇の差異があり、それを当該労働者が不利益な処遇と主張する場合には、当該処遇の差異が合理的なものであってもこの項目で評価するが、その場合、心理的負荷の総合評価は「弱」となる。

なお、上司、同僚等が職場内で個人的に行う差別等は類型⑤「パワーハラスメント」又は類型⑥「対人関係」の各項目によって評価する。

総合評価の視点の欄に示される、不利益な処遇等(差別に該当する場合も含む)の理由・経緯、内容、程度、職場の人間関係、その継続する状況等の視点から総合評価を行う。

(オ) 自分の昇格・昇進等の立場・地位の変更があった (項目 20)

会社組織の中における係長、課長等への昇格・昇進に伴う心理的負荷を評価する項目である。通常、昇格・昇進は本人にとって好ましい出来事であるが、経験や能力から見て過大な責任を求めるような昇格・昇進については一定の心理的負荷が生じることもある。なお、当該昇格・昇進で、プロジェクトチームのリーダーや新製品の開発責任者になったような場合は「新規事業や、大型プロジェクト(情報システム構築等を含む)などの担当になった(項目8)」で評価する。

総合評価の視点の欄に示される、職務・責任、職場における役割・位置付けの変化の程度、その後の業務内容、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。

(カ) 雇用契約期間の満了が迫った (項目 21)

期間の定めのある労働契約を締結している労働者について、その契約期間の満了が迫ったことに伴う心理的負荷を評価する項目である。派遣労働者の派遣先における派遣期間の終了が迫った場合もこの項目で評価する。

労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となっている場合の雇止め通告は「退職を強要された(項目16)」によって評価する。

総合評価の視点の欄に示される、契約締結時、期間満了前の説明の有無、その

内容、その後の状況、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。

オ 類型⑤「パワーハラスメント」

(ア) 上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた(項目22)

パワーハラスメントを受けたことに伴う心理的負荷を評価する項目である。

ここでいう「パワーハラスメント」とは、労働施策総合推進法及び「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和2年厚生労働省告示第5号)」(以下「パワハラ防止指針」という。28頁参照)の定義を踏まえ、「職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たす」ものをいうが、特に①、②に関し、下記のa及びbに留意し、適切に評価すること。

なお、この項目における「パワーハラスメント」とは、上記のとおりパワハラ防止指針により示されるパワーハラスメントの概念、内容と基本的には同義であるが、労災補償の観点からはパワーハラスメントに該当するか否かを厳格に認定することが目的ではないことから、本項目で評価することが適当か否かという観点から適切に当てはめを行い評価すること。このため、例えば、調査の結果、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指導や指示であるか否かが、客観的な資料等によって明らかでない場合であっても、当事者等からの聴取等において被害者の主張がより具体的で合理的である場合等には、職場におけるパワーハラスメントに該当する事実があったと認定できる場合に当たると考えられることから、客観的な資料等がないことのみをもって、安易に出来事の類型「⑥対人関係」の各出来事で評価することなく、適切に評価すること。また、その際、本項目については特に「事実認定の方法」(Ⅱ調査要領第2の2(3)、67頁)を踏まえて適切に評価する必要があることに留意すること。

a 優越的な関係

「優越的な関係を背景とした」言動とは、業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者(上司等)に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指す。

ここでいう「上司等」とは、職務上の地位が上位の者だけに限らず、例えば、職歴が長い者(いわゆる職場の先輩)も含み得るものであり、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合も含むもの

である。

b 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動

「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指し、例えば、業務上明らかに必要性のない言動、業務の目的を大きく逸脱した言動、業務を遂行するための手段として不適当な言動、当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動等が該当する。このため、客観的にみて業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は、職場におけるパワーハラスメントには該当しないが、発端は業務指導の範囲に当たるものであっても、指導等の際に、人格や人間性を否定するような言動が行われたような場合等、その指導等の態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超えた場合には、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動が行われたに該当する。

業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動に該当するかの判断に当たっては、当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等、様々な要素を総合的に考慮すること。また、その際には、個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要となることについても留意が必要であること。

ここでいう「身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメント」とは、パワハラ防止指針において代表的な言動の類型として示されている

- ① 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ② 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
- ③ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ④ 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）
- ⑤ 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- ⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

といった各態様によるパワーハラスメントを含むものであること。

この6類型のうち、③から⑥の言動は①、②の言動に関連して行われることが少なくなく、そのような場合には、これらを一体のものとして評価すること。

また、パワーハラスメントに該当する言動（特に③から⑥の言動）の一部は、「達成困難なノルマが課された・対応した・達成できなかった（項目7）」や「退職を強要された（項目16）」等の他の具体的出来事にも該当することがあ

る。このような言動については、出来事が複数ある場合の評価方法に準じて、いずれかの具体的出来事に当てはめたときに「強」の評価となることが明らか（例えば、項目16の「強」の具体例に一致する）場合には、当該具体的出来事に当てはめて評価すること。「強」の評価となることが明らかでない場合には、①、②等の他のパワーハラスメントに該当する言動があればこれとの関連性についても検討した上で、当該言動の内容に応じ、最も適切に評価しうる具体的出来事に当てはめて評価すること。一般に、パワーハラスメントに該当する各言動が関連しておらず一部の言動が項目7や項目16等の具体的出来事にも該当するのであれば、当該言動はそれらの具体的出来事に当てはめて評価することが適切と考えられる。

また、⑥に関し、例えば、上司等が労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報を労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することは、個の侵害であるから、「身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメント」に該当するものであること。

なお、職場において労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の情報に関する噂により被害に遭った場合には、上司等から当該労働者への直接的言動ではないことから、パワーハラスメントには当たらず、「同僚等から暴行又はひどいいじめ、嫌がらせを受けた（項目23）」で評価すること。

パワーハラスメントを受けたと申し立てる請求事案であるものの、調査の結果、パワーハラスメントとして評価の対象とならないことが明らかであり、対人関係のトラブルに該当すると判断される場合には、出来事の類型「⑥対人関係」の各出来事で評価する。このため、例えば、上司からの業務指示や指導が、業務上必要かつ相当な範囲内の適正なものである場合には、「上司とのトラブルがあった（項目24）」で評価し、職場における優越的な関係を背景としない同僚から暴行を受けた場合には、「同僚等から、暴行又はひどいいじめ、嫌がらせを受けた（項目23）」で評価する。

c 総合評価の視点等

総合評価の視点の欄に示される、指導・叱責等の言動に至る経緯や状況（パワーハラスメント行為者との関係性、きっかけ・理由・言動の目的、労働者の問題行動の有無とその内容等）、身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度（態様、手段、行われた場所、時間の長さ、時間帯等）、上司（経営者を含む）等との職務上の関係、反復・継続など執拗性の状況（時間の長さ、回数、頻度、態様等）、就業環境を害する程度（就業上の支障や悪影響の有無、その内容、態様等）及び会社の対応の有無及び内容、改善の状況（会社側への相談状況、会社側の問題認識状況、会社側の対応及びその結果、職場の支援・協力（問題への対処）等の欠如等）等の視点から総合評価を行う。その際、指導・叱責等

の言動が行われた場所、時間帯、長さ、回数及び頻度等にも留意して総合評価を行うこと。

なお、「執拗性の状況」における「執拗」とは、一般的にはある行動が何度も繰り返されている状況にある場合が多いが、たとえ一度の言動であっても、これが比較的長時間に及ぶものであって、行為態様も強烈で悪質性を有する等の状況が見られるときにも「執拗」と評価すべき場合があることに留意すること。

また、パワー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、繰り返される出来事を一体のものとして評価することから、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。

カ 類型⑥「対人関係」

(ア) 同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた（項目 23）

暴行又はいじめ、嫌がらせ（以下、「いじめ等」という。）を受けたことに伴う心理的負荷を評価する項目である。ここでいう「いじめ等」は、職場における優越的な関係を背景としない同僚等が行った人格や人間性を否定するような言動を指している。

「同僚等」には、同僚、部下のほか、例えば、派遣先労働者、建設現場の他社作業員等が含まれる。なお、顧客や取引先、施設利用者等から暴行や嫌がらせを受けた場合は、「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた（項目 27）」で評価する。

なお、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の遂行を行うことが困難である場合や同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合等、職場における優越的な関係を背景とした行為と評価される場合については、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目 22）」で評価する。

また、暴行又は「ひどい」いじめ等を受けたことを前提に、平均的な心理的負荷（Ⅲ）を定めているが、ひどいとはいえない場合にも、この項目に当てはめる（その上で、心理的負荷の総合評価は「中」又は「弱」となる。）。

総合評価の視点の欄に示される、暴行又はいじめ・嫌がらせに至る経緯や状況（暴行又はいじめ等の行為者との関係性、きっかけ・理由・言動の目的、労働者の問題行動の有無とその内容等）、暴行又はいじめ・嫌がらせの内容、程度等（態様、手段、行われた場所、時間の長さ、時間帯等）、反復・継続など執拗性の状況（時間の長さ、回数、頻度、態様等）、会社の対応の有無及び内容、改善の状況（会社側への相談状況、会社側の問題認識状況、会社側の対応及びその結果等、職場

の支援・協力（問題への対処）等の欠如）等の視点から総合評価を行う。

なお、「執拗性の状況」における「執拗」については、前記オ（ア）c（19頁）の解説のとおりである。

また、暴行、いじめ等のように出来事が繰り返されるものについては、繰り返される出来事を一体のものとして評価することから、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。

（イ）上司とのトラブルがあった（項目24）

上司と部下の間に生じたトラブルに伴う心理的負荷を評価する項目である。ここでいうトラブルは、仕事をめぐる方針等において明確な対立が生じたと周囲にも客観的に認識されるような事態や、その態様等も含めて業務上必要かつ相当な範囲と評価される指導・叱責等を指しており、これが明らかであるものについて本項目で評価すること。

発端は業務指導の範囲に当たるものであっても、指導等の際に、人格や人間性を否定するような言動が行われたような場合等、その指導等の態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超えた場合には、パワーハラスメントに該当することから、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目22）」で評価する。なお、「中」の具体例に示される、「周囲からも客観的に認識される大きな対立」とは、単に本人が大声を上げる等によって対立が周囲から認識されることになったような場合までを含むものではなく、上司側の対応や業務上の争点をめぐる協議の状況等も踏まえて大きな対立と評価されるものが想定されている。

叱責等がささいなもので客観的にはトラブルとはいえない場合にもこの項目で評価するが、そのような場合には総合評価は「弱」とどまる。

総合評価の視点の欄に示される、トラブルに至る経緯や状況、トラブルの内容、程度、回数、上司（経営者を含む）との職務上の関係、その後の業務への支障、会社の対応の有無及び内容、改善の状況等の視点から総合評価を行う。

（ウ）同僚とのトラブルがあった（項目25）

同僚間に生じたトラブルに伴う心理的負荷を評価する項目である。

対立等がささいなもので客観的にはトラブルとはいえない場合にもこの項目で評価するが、そのような場合には総合評価は「弱」とどまる。一方、対立等が拡大し、同僚が、暴行や人格や人間性を否定する言動等を行う事態に至った場合には、この項目ではなく、上司等に該当する同僚であれば、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目22）」で評価し、上司等に該当しない同僚であれば、「同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた（項目23）」で評価する。

総合評価の視点の欄に示される、トラブルに至る経緯や状況、トラブルの内容、程度、回数、同僚との職務上の関係、その後の業務への支障、会社の対応の有無及び内容、改善の状況等の視点から総合評価を行う。

(エ) 部下とのトラブルがあった (項目 26)

部下と上司との間に生じたトラブルに伴う心理的負荷を評価する項目である。トラブルの相手が部下であっても、トラブルに伴う心理的負荷は生じるものであり、上司が孤立する等の状況によっては心理的負荷の強度は強くなる。

対立等がささいなもので客観的にはトラブルとはいえない場合にもこの項目で評価するが、そのような場合には総合評価は「弱」にとどまる。一方、対立等が拡大し、部下が、暴行や人格や人間性を否定する言動等を行う事態に至った場合には、この項目ではなく、上司等に該当する部下であれば、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた (項目 22)」で評価し、上司等に該当しない部下であれば、「同僚等から、暴行又はひどいじめ・嫌がらせを受けた (項目 23)」で評価する。

総合評価の視点の欄に示される、トラブルに至る経緯や状況、トラブルの内容、程度、回数、部下との職務上の関係、その後の業務への支障、会社の対応の有無及び内容、改善の状況等の視点から総合評価を行う。

(オ) 顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた (項目 27)

顧客等からの著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメントを受けたことに伴う心理的負荷を評価する項目である。「顧客や取引先、施設利用者」は例示であり、職場外の業務に関連する人間関係を広く含むものである。例えば、医療従事者が患者やその家族から、学校関係者が生徒やその保護者から著しい迷惑行為を受けた場合も、この項目で評価する。なお、「顧客等からの著しい迷惑行為」については、パワハラ防止指針において雇用管理上の配慮として取組を行うことが望ましいとされている。

「著しい迷惑行為」とは、暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等をいい、商慣習上あり得る要求や指摘等に留まる場合には「顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた (項目 9)」で評価する。

総合評価の視点の欄に示される、迷惑行為に至る経緯や状況、迷惑行為の内容、程度、顧客等 (相手方) との職務上の関係、反復・継続など執拗性の状況、その後の業務への支障、会社の対応の有無及び内容、改善の状況等の視点から総合評価を行う。

なお、「執拗性の状況」における「執拗」については、前記オ (ア) c (19 頁) の解説のとおりである。

また、同一顧客からの迷惑行為であって出来事が繰り返されるものについては、繰り返される出来事を一体のものとして評価することから、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。

(カ) 上司が替わる等、職場の人間関係に変化があった(項目 28)

職場の人間関係に変化があったことに伴う心理的負荷を評価する項目である。上司が替わったことのほか、日頃の相談相手等が異動した場合や、同僚や後輩が昇進して先を越されたような場合を含む。

これらにより上司や同僚等との関係に問題が生じた場合には、この項目で評価を行わず、その態様により、項目 22 から項目 25 で評価する。

総合評価の視点の欄に示される、人間関係の変化の内容、その後の業務への支障等の視点から総合評価を行う。

キ 類型⑦「セクシュアルハラスメント」

(ア) セクシュアルハラスメントを受けた(項目 29)

セクシュアルハラスメントを受けたことに伴う心理的負荷を評価する項目である。

ここでいう「セクシュアルハラスメント」は、男女雇用機会均等法に基づく「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号)」(以下「セクハラ防止指針」という。40頁参照)等により示されている概念・内容と基本的には同義である。

総合評価の視点の欄に示される、セクシュアルハラスメントの内容、程度等、その継続する状況、会社の対応の有無及び内容、改善の状況、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。

総合評価の視点のうち会社の対応等に関しては、セクハラ防止指針で示されている「事業主が雇用管理上講ずべき措置」等について検討する。具体的には、セクシュアルハラスメントが生じた場合における事後の迅速かつ適切な対応等に目し、会社の講じた対処等の具体的内容、実施時期等、さらには職場の人間関係の変化、その他出来事後の状況について、十分に検討の上、心理的負荷の強度を評価する必要がある。

なお、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、繰り返される出来事を一体のものとして評価することから、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。この場合、「その継続する状況」は、心理的負荷を強めるが、継続期間が6か月以内であるからといって、心理的負荷が弱いと評価されるものではない。一方で、単純に継続期間が長いことのみをもって心理的負荷が強いと判断されるものでもなく、例えば、発病前おおむね6か月には発言のみのセクシュアルハラスメントであった

が、約1年前に身体接触を含むセクシュアルハラスメントが行われていたような場合には、そのセクシュアルハラスメントは全体として身体接触を含むものとなり、その前提で心理的負荷の強度を判断する（したがって、発病前おおむね6か月の行為のみを評価の対象とする場合よりも心理的負荷が強いと評価される）こととなる。

4 時間外労働時間数の算出方法

(1) 「極度の長時間労働」等の場合

業務による心理的負荷の評価に際し、労働時間数が評価の直接の対象となるのは、

- ① 「特別な出来事」の「極度の長時間労働」
- ② 「具体的出来事」の「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」
- ③ 「具体的出来事」の「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」
- ④ 「具体的出来事」の心理的負荷を「強」に修正する恒常的長時間労働

の4つであり、このうち①、②、③の項目における評価は、発病前おおむね6か月における1か月間ごとの時間外労働時間数をもとに行うことが前提となっているので、発病前6か月（180日）における日々の労働時間を基に時間外労働時間数を算出する。時間外労働時間数の算出にあたっては、労働時間集計表（様式1参照）を作成するが、具体的な作成手順は「労働時間集計方法」（Ⅱ調査要領第2の2（4）、67頁）のとおりである。

(2) 「恒常的長時間労働」の場合

「恒常的長時間労働」は、出来事の発生前におけるものと発生後におけるものを別々に評価する必要がある。このため、発病前6か月間の期間を、出来事の発生日により出来事前の期間と出来事後の期間に分けたうえで、そのそれぞれの期間内で算定し得るすべての連続した30日について、時間外労働時間数を算出する。

なお、「出来事前」、「出来事後」のそれぞれの期間について、時間外労働が100時間程度となる月（30日）が1回でもあれば、当該期間について「恒常的長時間労働があった」と評価する。また、恒常的長時間労働がある場合に心理的負荷の強度が「強」となる具体的出来事は、労働時間を加味せずにその出来事が「中」又は「弱」と評価される場合であり、「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった（項目11）」のうち仕事量の変化、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った（項目12）」を除き限定はない。「2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った（項目13）」についても、連続勤務を行ったことに伴う精神的・肉体的疲労等による心理的負荷を評価する項目であり、恒常的長時間労働と組み合わせることで評価することができるが、恒常的長時間労働としては、項目13として評価

する期間を除いて評価する。

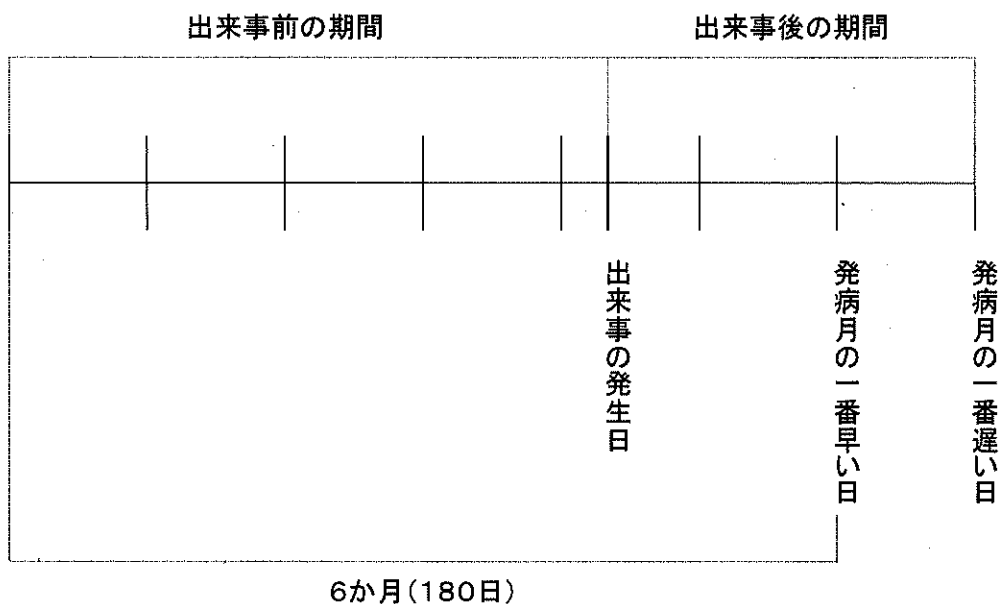
通常、出来事は当日の就業時間中に生じると考えられることから、出来事前の期間は、発病日の6か月前から出来事の発生日の前日まで、出来事後の期間は、出来事の発生日から発病日までである。ただし、就労後に出来事が生じた場合（帰宅直前に暴行を受けた等）には、当日の労働時間は「出来事前」として評価し、項目13との関係においては、連続勤務終了後を「出来事後」として評価する。

発生時期の異なる出来事が複数ある場合は、それぞれの出来事を起点にして恒常的長時間労働の評価を行う。

発病日、出来事の発生日が特定できない場合については、以下のように算出する。

発病日を特定できない、例えば月までしか特定できなかった場合、当該発病月に含まれる日の一番早い日付の6か月前から出来事の発生日までを出来事前の期間とし、当該発病月に含まれる日の一番遅い日付から出来事の発生日までを出来事後の算出対象の期間として算出する。

<図>月までしか特定できなかった場合



具体的には、例えば発病時期が令和4年12月頃で、出来事の発生日が令和4年11月1日だった場合、令和4年12月1日の6か月（180日）前である令和4年6月5日～令和4年10月31日までが出来事前の期間となる。また、当該発病月に含まれる日の一番遅い日付である令和4年12月31日～令和4年11月1日までが出来事後の期間となる。

出来事の発生日を特定できない場合、例えば発生月までしか特定できない場合

は当該発生日に含まれる日すべてについて、出来事前、後の期間の算出を行う。

具体的には、例えば上記の例で出来事の発生日を令和4年11月頃とした場合、11月1日～30日をすべて出来事の発生日とみなして、11月1日の場合は、令和4年6月5日～令和4年10月31日までを出来事前の期間、令和4年11月1日～令和4年12月31日までを出来事後の期間、11月2日の場合は、令和4年6月5日～令和4年11月1日までを出来事前の期間、令和4年11月2日～令和4年12月31日までを出来事後の期間、以下同様にして、11月30日の場合は、令和4年6月5日～令和4年11月29日までを出来事前の期間、令和4年11月30日～令和4年12月31日までを出来事後の期間として、それぞれ算出をする。

これにより算出した4週間と2日間の総労働時間数（集計表①～⑤欄）と時間外労働時間数（集計表⑥～⑩欄）を合計し、それぞれ出来事前（後）の1か月間の総労働時間数と時間外労働時間数とする。

出来事前の期間と、出来事後の期間それぞれについて、当該期間内でとりうるすべての連続した30日について、4週間と2日間ずつ計算し、1か月間の総労働時間数と時間外労働時間数を算出する。

第4 業務以外の心理的負荷及び個体側要因による発病でないことの判断

1 業務以外の心理的負荷

業務以外の心理的負荷の強度については、対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、対象疾病の発病に関与したと考えられる業務以外の出来事の有無を確認し、別表2「業務以外の心理的負荷評価表」（以下「別表2」という。）を指標として、心理的負荷の強いものから順に「Ⅲ」、「Ⅱ」又は「Ⅰ」に区分する。

別表2は別表1と異なり、総合評価の視点の欄等がないが、これは、業務以外の出来事は業務による出来事以上に多様であり、別表1のように詳細な検討を行うための総合評価の視点を示すことが困難であるとの理由による。

2 個体側要因

個体側要因とは、個人に内在している脆弱性・反応性であり、すなわち、ストレスへの反応しやすさである。これは、既往歴やアルコール等依存状況、さらには、生活史（社会適応状況）、性格傾向、家族歴等に現れるものであるが、そのすべてを現実に調査することは困難である。精神障害の既往歴や現在治療中の精神障害がある場合には、診療録において、生活歴等として個体側要因を示唆する情報が記載されていること等があり、また、薬物依存症やアルコール依存症等の状況によっては個体側要因（脆弱性）が高まっていることを検討する必要があることから、個体側要因については、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等（薬物依存等を含む）の存在が明らかな場合にその内容等を調査した上で、それが発病の

原因であると判断することの医学的な妥当性については、慎重に検討することが必要である。

第5 精神障害の悪化と症状安定後の新たな発病

1 精神障害の悪化とその業務起因性

既往の精神障害を発病している者であっても、新たな心理的負荷等を要因として精神障害を悪化させることがあり、精神障害の悪化に業務起因性が認められる場合に、当該悪化した部分が労災保険給付の対象となることを定めたものである。

既存の精神障害が悪化したといえるか否かについては、個別事案ごとに医学専門家による判断を求める。

その際、一定期間安定して就労していた者の事案については、症状安定後の新たな発病に該当するのではないかという観点から検討した上で、それに該当しない場合に、既存の精神障害が悪化した事案であるか否かを検討する。当該検討において、元の精神障害の症状の現れに過ぎない（その精神障害の動揺の範囲内である）場合を超えて、元の精神障害が悪化したものと医学的に判断される場合（精神障害が「著しく悪化したもの」である場合）には、その業務起因性を検討する。

業務起因性を検討するに当たり、悪化の前に（特別な出来事以外の）業務による強い心理的負荷が認められる場合には、業務による強い心理的負荷によって精神障害が自然経過を超えて著しく悪化したものと精神医学的に判断されるか否かについて、認定基準に記載された考慮要素を踏まえ、十分に検討する。

なおここで、「自然経過を超えて」著しく悪化したというのは、精神障害が、業務あるいは業務以外の強い心理的負荷（環境要因）によって著しく悪化したことを想定した表現であり、著しい悪化であっても、それが自然経過によるものである（強い心理的負荷によるものではない）こともある。このため、請求に係る精神障害が、著しく悪化した（元の精神障害の動揺の範囲を超えて悪化した）と医学的に判断された場合であっても、それだけで「自然経過を超えて著しく悪化した」と表現することは適切でない。

2 症状安定後の新たな発病

既往の精神障害により一定期間、通院・服薬を継続しているものの、症状がなく、又は安定していた状態で、通常の勤務を行っている者が、業務により症状の変化を生じた場合に、既往歴がなかった者と同様、認定基準第2による通常の認定要件により判断することを明らかにしたものである。

症状安定後の新たな発病といえるかどうかは、医学専門家による判断が必要であるが、主治医が意見書等で寛解を否定していることのみをもって、精神障害の悪化と判断することは適当ではなく、通院・服薬状況に加え、勤務状況等を考慮し、専門医の医学意見等を踏まえ判断する。

事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題
 に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針

(令和2年厚生労働省告示第5号)

1 はじめに

この指針は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「法」という。）第30条の2第1項及び第2項に規定する事業主が職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業環境が害されること（以下「職場におけるパワーハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、同条第3項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

2 職場におけるパワーハラスメントの内容

(1) 職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であつて、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすものをいう。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

(2) 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。

(3) 「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第47条の4の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第30条の2第1項及び第30条の3第2項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3(1)の配慮及び4の措置を講ずることが必要である。なお、法第30条の2第2項、第30条の5第2項及び第30条の6第2項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該者に派遣労働者が職場におけるパワーハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならない。

(4) 「優越的な関係を背景とした」言動とは、当該事業主の業務を遂行するに当たって、

当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指し、例えば、以下のもの等が含まれる。

- ・ 職務上の地位が上位の者による言動
- ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

(5) 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指し、例えば、以下のもの等が含まれる。

- ・ 業務上明らかに必要性のない言動
- ・ 業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・ 業務を遂行するための手段として不適当な言動
- ・ 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

この判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等）を総合的に考慮することが適当である。また、その際には、個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要である。

(6) 「労働者の就業環境が害される」とは、当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指す。

この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当である。

(7) 職場におけるパワーハラスメントは、(1)の①から③までの要素を全て満たすもの（客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。）、個別の事案についてその該当性を判断するに当たっては、(5)で総合的に考慮することとした事項のほか、当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要である。

このため、個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等がこうした事項に十分留意し、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要である。

これらのことを十分踏まえて、予防から再発防止に至る一連の措置を適切に講じることが必要である。

職場におけるパワーハラスメントの状況は多様であるが、代表的な言動の類型としては、以下のイからへまでのものがあり、当該言動の類型ごとに、典型的に職場におけるパワーハラスメントに該当し、又は該当しないと考えられる例としては、次のようなものがある。

ただし、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、また、次の例は限定列举ではないことに十分留意し、4(2)ロにあるとおり広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要である。

なお、職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる以下の例については、行為者と当該言動を受ける労働者の関係性を個別に記載していないが、(4)にあるとおり、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提である。

イ 身体的な攻撃（暴行・傷害）

(イ) 該当すると考えられる例

- ① 殴打、足蹴りを行うこと。
- ② 相手に物を投げつけること。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- ① 誤ってぶつかること。

ロ 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

(イ) 該当すると考えられる例

- ① 人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。
- ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと。
- ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと。
- ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信すること。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- ① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をすること。
- ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をすること。

ハ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

（イ）該当すると考えられる例

- ① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりすること。
- ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること。

（ロ）該当しないと考えられる例

- ① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施すること。
- ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせること。

ニ 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）

（イ）該当すると考えられる例

- ① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること。
- ② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること。
- ③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること。

（ロ）該当しないと考えられる例

- ① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せること。
- ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せること。

ホ 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）

（イ）該当すると考えられる例

- ① 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること。
- ② 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。

（ロ）該当しないと考えられる例

- ① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減すること。

ヘ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

（イ）該当すると考えられる例

- ① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること。
- ② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。

（ロ）該当しないと考えられる例

- ① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを

行うこと。

- ② 労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと。

この点、プライバシー保護の観点から、へ(イ)②のように機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要である。

3 事業主等の責務

(1) 事業主の責務

法第30条の3第2項の規定により、事業主は、職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないことその他職場におけるパワーハラスメントに起因する問題（以下「パワーハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。②において同じ。）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、職場におけるパワーハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

(2) 労働者の責務

法第30条の3第4項の規定により、労働者は、パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる4の措置に協力するように努めなければならない。

4 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）が行う職場におけるパワーハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場におけるパワーハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるパワーハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。その際、職場におけるパワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士

のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題もあると考えられる。そのため、これらを幅広く解消していくことが職場におけるパワーハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。

イ 職場におけるパワーハラスメントの内容及び職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(事業主の方針等を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景を労働者に周知・啓発すること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景並びに職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。
- ③ 職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景並びに職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

ロ 職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- ② 職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

(2) 相談(苦情を含む。以下同じ。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。

イ 相談への対応のための窓口(以下「相談窓口」という。)をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

- ① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- ② 相談に対応するための制度を設けること。
- ③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、職場におけるパワーハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるパワーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題が原因や背景となってパワーハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。

(相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例)

- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
 - ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
 - ③ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。
- (3) 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

事業主は、職場におけるパワーハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならない。

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)

- ① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認すること。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮すること。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

- ② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第 30 条の 6 に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

ロ イにより、職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- ① 事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者との関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利

益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。

- ② 法第30条の6に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

ハ イにより、職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるパワーハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること。

- ② 法第30条の6に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

ニ 改めて職場におけるパワーハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

(再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)

- ① 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針及び職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
- ② 労働者に対して職場におけるパワーハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

(1)から(3)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。

イ 職場におけるパワーハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該パワーハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。なお、相談者・行為者等のプライバシーには、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれるものであること。

(相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例)

- ① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニ

マニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。

- ② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- ③ 相談窓口においては相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

ロ 法第30条の2第2項、第30条の5第2項及び第30条の6第2項の規定を踏まえ、労働者が職場におけるパワーハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭求めに応じたこと（以下「パワーハラスメントの相談等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

（不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例）

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、パワーハラスメントの相談等を理由として、労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発すること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、パワーハラスメントの相談等を理由として、労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

5 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）が行う職場におけるパワーハラスメントを防止するため、4の措置に加え、次の取組を行うことが望ましい。

- (1) 職場におけるパワーハラスメントは、セクシュアルハラスメント（事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）に規定する「職場におけるセクシュアルハラスメント」をいう。以下同じ。）、妊娠、出産等に関するハラスメント（事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）に規定する「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」をいう。）、育児休業等に関するハラスメント（子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）に規定する「職場における育児休業等に関するハラスメント」を

いう。)その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、事業主は、例えば、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場におけるパワーハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい。

(一元的に相談に応じることのできる体制の例)

- ① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場におけるパワーハラスメントのみならず、セクシュアルハラスメント等も明示すること。
- ② 職場におけるパワーハラスメントの相談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねること。

(2) 事業主は、職場におけるパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、次の取組を行うことが望ましい。

なお、取組を行うに当たっては、労働者個人のコミュニケーション能力の向上を図ることは、職場におけるパワーハラスメントの行為者・被害者の双方になることを防止する上で重要であることや、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当せず、労働者が、こうした適正な業務指示や指導を踏まえて真摯に業務を遂行する意識を持つことも重要であることに留意することが必要である。

イ コミュニケーションの活性化や円滑化のために研修等の必要な取組を行うこと。

(コミュニケーションの活性化や円滑化のために必要な取組例)

- ① 日常的なコミュニケーションを取るよう努めることや定期的に面談やミーティングを行うことにより、風通しの良い職場環境や互いに助け合える労働者同士の信頼関係を築き、コミュニケーションの活性化を図ること。
- ② 感情をコントロールする手法についての研修、コミュニケーションスキルアップについての研修、マネジメントや指導についての研修等の実施や資料の配布等により、労働者が感情をコントロールする能力やコミュニケーションを円滑に進める能力等の向上を図ること。

ロ 適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組を行うこと。

(職場環境の改善のための取組例)

- ① 適正な業務目標の設定や適正な業務体制の整備、業務の効率化による過剰な長時間労働の是正等を通じて、労働者に過度に肉体的・精神的負荷を強いる職場環境や組織風土を改善すること。

(3) 事業主は、4の措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要である。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第18条第1項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

6 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

3の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4(1)イの職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者）に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場におけるパワーハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、4の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

7 事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、取引先等の他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）により、その雇用する労働者が就業環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮として、例えば、(1)及び(2)の取組を行うことが望ましい。また、(3)のような取組を行うことも、その雇用する労働者が被害を受けることを防止する上で有効と考えられる。

(1) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関する労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、4(2)イ及びロの例も参考にしつつ、次の取組を行うことが望ましい。

また、併せて、労働者が当該相談をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発することが望ましい。

イ 相談先（上司、職場内の担当者等）をあらかじめ定め、これを労働者に周知すること。

ロ イの相談を受けた者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。

(2) 被害者への配慮のための取組

事業主は、相談者から事実関係を確認し、他の事業主が雇用する労働者等からのパワ

ーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為が認められた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うことが望ましい。

(被害者への配慮のための取組例)

事案の内容や状況に応じ、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に一人で対応させない等の取組を行うこと。

(3) 他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組

(1)及び(2)の取組のほか、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為からその雇用する労働者が被害を受けることを防止する上では、事業主が、こうした行為への対応に関するマニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うことも有効と考えられる。

また、業種・業態等によりその被害の実態や必要な対応も異なると考えられることから、業種・業態等における被害の実態や業務の特性等を踏まえて、それぞれの状況に応じた必要な取組を進めることも、被害の防止に当たっては効果的と考えられる。

事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用
管理上講ずべき措置等についての指針

(平成 18 年厚生労働省告示第 615 号)

(最終改正：令和 2 年厚生労働省告示第 6 号)

1 はじめに

この指針は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号。以下「法」という。）第 11 条第 1 項から第 3 項までに規定する事業主が職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること（以下「職場におけるセクシュアルハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、同条第 4 項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。）と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。）がある。

なお、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。また、被害を受けた者（以下「被害者」という。）の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである。

(2) 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であればこれに該当する。

(3) 「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）第 47 条の 2 の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第 11 条第 1 項及び第 11 条の 2 第 2 項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3(1)の配慮及び 4 の措置を講ずることが必要である。なお、法第 11 条第 2 項、第 17 条第 2 項及び第 18 条第 2 項の労働者に

対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該者に派遣労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならない。

(4) 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれる。当該言動を行う者には、労働者を雇用する事業主（その者が法人である場合にあってはその役員。以下この(4)において同じ。）、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得る。

(5) 「対価型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該労働者を解雇すること。

ロ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること。

ハ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格すること。

(6) 「環境型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。

ロ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。

ハ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

3 事業主等の責務

(1) 事業主の責務

法第11条の2第2項の規定により、事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメ

ントを行ってはならないことその他職場におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題（以下「セクシュアルハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。（2）において同じ。）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、職場におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、セクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

(2) 労働者の責務

法第11条の2第4項の規定により、労働者は、セクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる4の措置に協力するように努めなければならない。

4 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。その際、職場におけるセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられ、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

（事業主の方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例）

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場にお

けるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ることを、労働者に周知・啓発すること。

② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びに職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。

③ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びに職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

ロ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。

② 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

(2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。

イ 相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。

② 相談に対応するための制度を設けること。

③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮するなど

して相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。

(相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例)

- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
 - ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
 - ③ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。
- (3) 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならない。

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。なお、セクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）である場合には、必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認への協力を求めることも含まれる。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)

- ① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）及び行為者の双方から事実関係を確認すること。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮すること。
また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。
 - ② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第18条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。
- ロ イにより、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する配

慮のための措置を適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- ① 事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。
- ② 法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

ハ イにより、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること。
- ② 法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

ニ 改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、セクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）である場合には、必要に応じて、他の事業主に再発防止に向けた措置への協力を求めることも含まれる。

また、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

(再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
- ② 労働者に対して職場におけるセクシュアルハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

(1)から(3)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相

談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

(相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例)

- ① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
- ② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- ③ 相談窓口においては相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

ロ 法第11条第2項、第17条第2項及び第18条第2項の規定を踏まえ、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと(以下「セクシュアルハラスメントの相談等」という。)を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

(不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、セクシュアルハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、セクシュアルハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

5 他の事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関する協力

法第11条第3項の規定により、事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主(その者が法人である場合にあつては、その役員)による他の事業主の雇用する労働者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、他の事業主から、事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるよう努めなければならない。

また、同項の規定の趣旨に鑑みれば、事業主が、他の事業主から雇用管理上の措置への

協力を求められたことを理由として、当該事業主に対し、当該事業主との契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくないものである。

6 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、4の措置に加え、次の取組を行うことが望ましい。

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントは、パワーハラスメント（事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）に規定する「職場におけるパワーハラスメント」をいう。以下同じ。）、妊娠、出産等に関するハラスメント（事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）に規定する「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」をいう。）、育児休業等に関するハラスメント（子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）に規定する「職場における育児休業等に関するハラスメント」をいう。）その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、事業主は、例えば、パワーハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場におけるセクシュアルハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい。

（一元的に相談に応じることのできる体制の例）

- ① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場におけるセクシュアルハラスメントのみならず、パワーハラスメント等も明示すること。
 - ② 職場におけるセクシュアルハラスメントの相談窓口がパワーハラスメント等の相談窓口を兼ねること。
- (2) 事業主は、4の措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要である。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第18条第1項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

7 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

3の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）のみならず、個人

事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4(1)イの職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者）に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場におけるセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があつた場合には、その内容を踏まえて、4の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

II 調査要領

第1 請求書の受付と進行管理

1 窓口相談等

労災請求に関して、事業場関係者や請求人（発病した労働者本人（当該労働者）あるいはその遺族）から事前に相談がなされたり、請求書が持参されたりした場合には、請求人等と直接面談することができ、関係する情報の入手や伝達をするよい機会となるため、以下の点に留意しつつ、懇切・丁寧な対応を行うこと。

また、相談等に際しては、可能な限り個室の確保等によりプライバシーの保護に十分配慮し、精神障害専門調査員の活用も積極的に行うこと。

特に、セクシュアルハラスメントに関する事案である場合には、「セクシュアルハラスメント事案に関する調査の留意点」（第2の4（3））も参照すること。

（1）事前の相談

ア 相談者の話を十分聴くとともに、その内容に応じ、各種のパンフレット等を活用して、労災補償制度や労災認定の考え方、認定基準の内容、請求手続等について、わかりやすく丁寧な説明に努めること。

イ 相談者に説明する際には、請求を諦めさせるものと受け取られるような発言は絶対に行わないこと。

ウ 相談においては、必要に応じ、請求書や申立書（様式3参照）、各関係機関に資料提出を依頼する際の同意書等を手交し、記載方法を説明すること。その際、申立書等の提出は強制できるものではないが、申立書の提出により、請求人からの聴取の省略や、聴取時間の短縮ができる場合があること、同意書の提出により、関係機関への照会が円滑に実施できる等の利点があることを説明すること。

また、当該労働者の勤務状況等に関する記録（手帳、メモ等）が存在する場合には、請求書等と併せて提出するよう相談者に対して協力を依頼すること。

エ 相談があった事案については、将来、労災請求がなされることを想定して、相談者の氏名、事案の概要、相談者の主張、請求書等の交付の有無等を確実に記録に残すこと。

（2）請求書の受付等

ア 請求人が請求書を持参した場合には、必要箇所の記載漏れがないかなどの形式審査を行った上で、請求の趣旨を確認するとともに、聴取のためにあらためて来署を求める場合があることを説明すること。

また、申立書や同意書が同時に提出されなかった場合には、早期の提出を依頼すること。

イ 事前相談があった事案でも、あらためて請求人の主張を確認し、請求人が主張する業務上の理由の把握に努めること。

また、請求書等に長時間労働にかかる記載があるものについては、できる限り請求書の受付時等に、請求人に対して勤務実態（事業場の勤怠管理は適切なのか、

- 適切でない場合は請求人の勤務実態を推計しうる資料等)の確認を行うこと。
- ウ 請求人が当該労働者の勤務状況等に関する記録(手帳、メモ等)を持参した場合には、可能な限りその場で写しをとり、原本は請求人に返還すること。当日返還することが困難な場合には、翌日以降、速やかに返還すること。
- エ 請求書が郵送された場合には、形式審査を行った上で、請求人に対し、請求書を受付したと聴取のために来署を求める場合があることの説明を電話で行うこと。申立書や同意書が同時に郵送されなかった場合には、それらの早期の提出についても依頼すること。
- オ 請求書を受付した際は、その概要を速やかに署管理者及び局あて報告すること。また、監督担当部署(以下「監督部署」という。)及び安全衛生担当部署(以下「安全衛生部署」という。)に請求があったことを情報提供すること。あわせて、請求書の写しのほか請求人より提出された資料の写しを提供すること。
- カ 監督部署に情報提供を行った事案が当該労災請求を端緒とする監督指導の対象となる事案(以下「対象事案」という。)に該当するか否かを監督部署に確認し、対象事案に該当する場合には、平成30年3月30日付け基監発0330第6号、基補発0330第5号「過労死等事案に係る監督担当部署と労災担当部署間の連携について」に基づき監督部署と緊密に連携して調査を実施すること。

2 調査計画の策定等

(1) 調査計画の策定

令和3年9月1日付け基発0901第1号「労災保険給付事務取扱手引の一部改正について」のとおり、請求書受付後1週間以内を目途に事案検討会を開催すること。

事案検討会においては、請求人の申立に基づき、当該事案の業務上外を判断する上で確認が必要な事実関係を把握し、具体的な調査事項、調査時期、調査方法等について検討すること。

さらに、収集すべき資料とその依頼先、関係者からの確認事項について検討を加え、調査計画を策定し、速やかに調査に着手すること。

初回の事案検討会開催時点では発病原因の詳細等が明らかでなく、聴取対象者の選定等計画の詳細を定め難い場合には、調査の実施時期を概括的に定めることで差し支えない。この場合、早期の請求人聴取等により請求人の申立事項の詳細を確認し、これを踏まえて計画を補正すること。

調査計画は策定の後速やかに局に報告すること。

なお、請求書受付時点において早期処理が可能と判断される事案(請求受付後3か月以内に決定が見込まれる事案)については、調査計画の策定を省略して差し支えない。

また、請求人から申立書や同意書の提出がされない場合であっても、請求書の記

載内容や相談時の記録等を基に、主治医意見書依頼（様式5参照）や事業場への調査協力依頼などの初動調査は、速やかに着手すること。

（2）進行管理

調査計画の策定にあわせて処理経過簿を作成し、調査着手後は、処理経過簿等に調査の事跡や請求人等への説明内容等を記載し、定期的に署長が確認し決裁すること。

調査の着手後は毎月1回程度、事案検討会を開催し、調査の進捗状況や今後の調査見込みの確認、収集資料の分析等を行うこと。また、調査を進めて行く過程で、追加の確認事項や資料収集に遅れが生じた場合には、必要に応じて計画の修正を行うこと。

事案検討会において、管理者が期間を定めた指示をした場合には、管理者は事案検討会から一定期間経過後、当該指示に基づく処理がなされているか確認すること。

なお、処理経過簿から、おおむね調査計画どおりの処理がなされ、特段問題のないことが確認できる事案については、事案検討会を開催することは要しない。

調査計画は、修正（軽微なものを除く）の都度、速やかに局へ報告すること。

第2 調査の実施

1 基本的な調査事項

認定基準に基づき精神障害事案の業務上外を判断するに際しては、

- ① 発病の有無、発病時期及び疾患名
 - ② 発病前おおむね6か月の間に起きた業務による心理的負荷となる出来事の有無及びその内容（出来事後の状況も踏まえた経緯等）
 - ③ 発病前おおむね6か月の間に起きた業務以外による心理的負荷となる出来事の有無及びその内容
 - ④ 個体側要因（精神障害の既往歴、アルコール依存状況等）
- の確認を行うこと。

（1）発病の有無等に関する調査

精神障害発病の有無及び疾患名は、それらを特定することで、認定基準で判断できるか否かが定まるものであり、また、発病時期は、心理的負荷の評価期間の起点となるものであるため、早期に確定する必要がある。

このため、初動調査の段階で、主治医に意見を求めるとともに、疾患名や発病時期の診断根拠となる資料（問診表、診療録等）の収集を行う必要がある。その他、既往の精神障害に係る主治医や産業医の意見が参考になる場合もあることから、これらについても収集を行うこと。

なお、発病の有無及び発病時期（発病年月日）については、医師の診断に基づき判断し、これらが明らかでない場合には、早い段階で、精神科の地方労災医員又は労災

協力医（以下「専門医」という。）に相談・確認すること。

ア 治療歴のある事案

主治医（転医している場合は原則としてそのすべて）に対して意見書（様式5参照）及び診療録の提出を求め、疾患名、発病の時期その他参考となる事項について、主治医の診断内容等を確認すること。

その際、基本的に国際統計分類に準拠した意見となるよう協力を求めること。

また、請求人（当該労働者）から、心身の変調等の内容（例えば、食事量の増減、体重の増減、飲酒量の増減、不眠、中途・早朝覚醒等、動作・気分等の変化、幻覚・妄想等がある場合はその内容）やその出現時期、また、その後の経過、医療機関への受診状況（過去の精神科の受診歴も含む）等について聴取すること。

イ 治療歴のない自殺事案

治療歴がなく、請求時に当該労働者が死亡している事案の場合には、事後に医学的な判断をするほかないため、その判断に必要な事実関係を認定する必要がある。このため、当該労働者の家族や上司、同僚等といった普段接触する機会の多い者から、当該労働者の様子の変化（心身の変調）等に関し、いつ頃から、どのようなものがあつたのかをできるだけ詳細に聴取すること。

精神障害を有する者が周囲の者に心身の不調を悟られまいと振る舞うことや、精神障害の発病から自殺の完遂までの間が非常に短期間であることは少なくないことから、調査の結果によっても、診断基準を満たす心身の変調が確認できないことがあり得る。

この場合でも、自殺に精神障害が関与していることが多いことを念頭に、対象疾病の発病が推定できないか、十分な医学的検討を行うこと。その際、対象疾病の発病が推定できる場合で、発病時期の特定が困難であるときには、遅くとも自殺までの間に発病していたものと判断しうることに留意し、自殺までの間の業務による出来事等の調査を行うこと。

(2) 業務による出来事に関する調査

業務による出来事（出来事後の状況を含む。以下同じ。）に関する調査事項は出来事により大きく異なることから、請求人聴取や申立書等により調査の初期段階で、請求人が考える精神障害発病の原因となった出来事を的確に把握することが効率的な調査を実施する上で極めて重要である。

一方、自殺事案等においては調査過程で判明する出来事もあるため、収集資料や関係者聴取等からも発生した出来事を的確に判断する必要がある。

出来事の調査に当たっては、別表1に掲げる具体例に当てはめられるか、あるいは具体例との違いは何かを見極めることを念頭に置き、その具体的出来事に対応した総合評価の視点等に表示される内容について、的確な事実認定ができるよう資料の収集や聴取等を実施すること。

なお、当該精神障害の発病に関与したと考えられる具体的出来事が複数認められる場合には、その各々について同様に調査すること。

ア 出来事別の調査事項及び調査方法

別表1に掲げる出来事について、一般的に想定される調査事項とその方法は次のとおりである。

(ア) 業務により重度の病気やケガをした

当該病気やケガに係る被災状況（当該病気等の業務関連性）、当該病気やケガの程度及びその継続する状況、後遺障害の程度、社会復帰の困難性等

請求人（当該労働者又は遺族を指す。この章において以下同じ。）及び事業場関係者からの聴取、事業場からの災害状況、職場復帰の見込み等の報告の報告、治療を担当する主治医からの意見書の収集

(イ) 業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした

① 本人が体験した場合

当該事故や災害の状況（当該事故等の業務関連性）、予感させる被害の内容及び程度、恐怖感等

請求人、目撃者及び事業場関係者からの聴取、事業場からの災害状況の報告の収集

② 他人の事故を目撃した場合

当該事故や災害の状況（当該事故等の業務関連性）、被害者の被害の内容及び程度、被害者との関係、本人の被災可能性や被害者の救助可能性

請求人、事業場関係者及び被害者からの聴取、事業場からの災害状況の報告の収集

(ウ) 業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした

① 事故の内容、大きさ・重大性、社会的反響の大きさ、加害の程度等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの事故報告、社会的反響に係る資料（新聞記事等）の収集

② ペナルティ・責任追及（懲戒処分、降格、損害賠償請求等）の有無及び程度、事後対応の困難性（事後対応の内容、事後対応に係る業務量等）、事故後の職場の人間関係等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からのペナルティ等に係る資料（懲戒辞令、降格辞令等）、事後対応の内容・業務量に係る資料（てん末書等）の収集

(エ) 多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした

① ミスやその結果（損失、損害等）の内容、程度、社会的反響の大きさ等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの当該ミスの内容・損害額（逸失利益を含む）等に係る報告の収集、社会的反響に係る資料（新聞記

事等)の収集

- ② ペナルティ・責任追及(懲戒処分、降格、損害賠償請求等)の有無及び程度、事後対応の困難性(事後対応の内容、事後対応に係る業務量等)、その後の職場の人間関係等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からのペナルティ等に係る資料(懲戒辞令、降格辞令等)、事後対応の内容・業務量に係る資料(損害等を回復するための業務計画、てん末書等)の収集

(オ) 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた

- ① 事故等の内容、程度、事故等への関与・責任の程度(事故等を起こした者と当該労働者との関係を含む)、社会的反響の大きさ等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの当該事故等の内容・損害(逸失利益を含む)等に係る報告、当該労働者の関与等の程度に係る資料(組織図、事務分掌等)、社会的反響に係る資料(新聞記事等)の収集

- ② ペナルティ(懲戒処分、降格、損害賠償請求等)の有無及び程度、責任追及の程度、事後対応の困難性(事後対応の内容、事後対応に係る業務量等)、その後の職場の人間関係等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からのペナルティ等に係る資料(懲戒辞令、降格辞令等)、事後対応の内容・業務量に係る資料(てん末書等)の収集

(カ) 業務に関連し、違法な行為や不適切な行為等を強要された

- ① 違法性・不適切の程度(違法・不適切行為の内容、発覚した場合に想定される影響等)、強要の程度(頻度、方法、強要した者との関係、強要の経過、拒んだ場合の不利益等)等

請求人及び事業場関係者(強要したとされる者及び上司等)からの聴取、違法・不適切行為に係る資料(指示文書、メール、社内調査の記録等)の収集

- ② ペナルティ(懲戒処分、降格等)の程度、事後対応の困難性(事後対応の内容、事後対応に係る業務量等)、その後の職場の人間関係等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からのペナルティ等に係る資料(懲戒辞令、降格辞令等)、事後対応の内容に係る資料(社内調査の記録、てん末書等)の収集

(キ) 達成困難なノルマが課された・対応した・達成できなかった

- ① ノルマの内容、困難性、強制の程度、達成できなかった場合の影響、ペナルティの有無及び内容等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からのノルマの内容、困難性等に係る資料(設定された個人ノルマや部署単位のノルマ、当該労働者及び

他の労働者の達成状況等)の収集

- ② ノルマに対応するための業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等
請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの業務内容や業務量に係る資料(営業マニュアル、業務計画、取引先への提案書、売上金額、契約件数等が記録された日報等)の収集
- ③ 未達成による経営上の影響度(未達成のノルマの内容、未達成の程度等を含む)、ペナルティの有無及び内容等、事後対応の困難性(事後対応の内容、事後対応に係る業務量等)、その後の職場の人間関係等
請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの未達成の状況に係る資料(売上金額、契約件数の記録等)やペナルティ等に係る資料(懲戒辞令、降格辞令等)、事後対応の内容・業務量に係る資料(売上不足や作業の進捗遅延等を回復するための業務計画等)の収集

(ク) 新規事業や、大型プロジェクト(情報システム構築等を含む)などの担当になった

- ① 新規業務等の内容、本人の職責、困難性の程度、能力と業務内容のギャップの程度等
請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの業務内容やその困難性に係る資料(事業概要、業務計画等)及び担当者の能力・経験等に係る資料(当該労働者やその前任・後任等の職歴等)の収集
- ② その後の業務内容、業務量(事業の進捗状況等を含む)の程度、職場の人間関係等
請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの業務内容や業務量に係る資料(進行管理表等)の収集

(ケ) 顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた

- ① 顧客・取引先の重要性、注文・要求・指摘の内容、会社の被る負担・損害の内容、程度等
請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの顧客等の注文等の内容を記録した資料の収集
- ② 事後対応の困難性(事後対応の内容、事後対応に係る業務量等)、その後の職場の人間関係等
請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの事後対応の内容・業務量に係る資料(顧客の注文等への対応方針、そのための業務計画等)の収集

(コ) 上司や担当者の不在等により、担当外の業務を行った・責任を負った

- 担当外の業務の内容、責任、業務量の程度、本来業務との関係、能力・経験とのギャップ、職場の人間関係、代行期間等
請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの業務内容、業務量、責任

の程度等に係る資料（組織図、事務分掌、作業マニュアル、引継書等）の収集

(サ) 仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった

- ① 業務内容の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの業務内容やその困難性
に係る資料（作業マニュアル、作業工程、進行管理表、業務指示書、当該労働
者の作成した企画書等）及び担当者の能力・経験等に係る資料（当該労働
者やその前任・後任等の職歴等）の収集

- ② 時間外労働、休日労働、業務の密度の変化の程度等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの業務量に係る資料（生
産量、売上金額、契約件数等が記録された作業伝票、日報等）の収集

- ③ 労働時間（時間外労働・休日労働）、勤務間インターバルの状況等

下記イ（ア）により労働時間について詳細に調査し、労働時間集計表（様
式1参照。以下「集計表」という。）による分析を行うこと。

- ④ 仕事内容、責任の変化の程度、仕事内容の変化の原因に係る社会的反響の
大きさ等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの責任の程度等に係る資
料（組織図、事務分掌等）、損失がある場合は当該損失等の内容に係る資料（損
害等を回復するための業務計画等）、社会的反響に係る資料（新聞記事等）の
収集

(シ) 1か月に80時間以上の時間外労働を行った

- ① 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの業務内容やその困難性
に係る資料（作業マニュアル、作業工程、進行管理表、業務指示書、当該労働
者の作成した企画書等）及び担当者の能力・経験等に係る資料（当該労働
者やその前任・後任等の職歴等）の収集

- ② 労働時間（長時間労働の継続期間）、勤務間インターバルの状況等

下記イ（ア）により労働時間について詳細に調査し、集計表による分析を
行うこと。

(ス) 2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った

- ① 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの業務内容やその困難性
に係る資料（作業マニュアル、作業工程、進行管理表、業務指示書、請求人
の作成した企画書等）及び担当者の能力・経験等に係る資料（請求人やその
前任・後任等の職歴等）の収集

- ② 業務の密度、業務内容、責任等及びそれらの変化の程度（休日労働の必要

性)

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの業務量に係る資料（生産量、売上金額、契約件数等が記録された作業伝票、日報等）、責任の程度等に係る資料（組織図、事務分掌等）の収集

- ③ 労働時間（連続勤務の状況を含む）、勤務間インターバルの状況等

下記イ（ア）の資料を収集し、必要に応じ、集計表による分析を行うこと。

（七）感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した

- ① 業務の内容・困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの事業場内又は業務に従事する中でのおそれのある病原体・化学物質等の有害因子の性質・危険性に関する資料、業務内容やその困難性に係る資料（作業マニュアル、作業工程、進行管理表、業務指示書等）、担当者の能力・経験等に係る資料（請求人やその前任・後任等の職歴等）及び災害防止対策に係る資料（教育訓練記録等）の収集

- ② 当該業務に従事する経緯、その予測の度合、継続期間

請求人及び事業場関係者からの聴取、事前説明に係る資料（説明会資料、通知書、辞令等）の収集

（ソ）勤務形態、作業速度、作業環境等の変化や不規則な勤務があった

- ① 勤務形態、作業速度、作業環境、作業場所の変化の内容、程度、経緯、勤務の不規則な程度、一般的な日常生活、当該労働者の過去の経験とのギャップ、その後の状況等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの勤務形態・不規則勤務に係る資料（勤務予定表、シフト管理表等）、作業速度等に係る資料（作業マニュアル、作業工程、進行管理表、業務指示書、温度騒音等の測定記録等）及び担当者の能力・経験等に係る資料の収集

- ② 深夜勤務、勤務間インターバルの状況

下記イ（ア）の資料を収集し、必要に応じ、集計表による分析を行うこと。

（タ）退職を強要された

- ① 退職強要・退職勧奨・解雇に至る理由（退職勧奨等の理由や当該労働者への説明の状況を含む）、強要や通告の態様、強要の程度（頻度等）、職場の人間関係等

請求人及び事業場関係者（退職強要・退職勧奨、解雇通知を行った者等）からの聴取、事業場からの解雇通知書等の収集

（チ）転勤・配置転換等があった

- ① 職種、職務の変化（責任の変化を含む）の程度、配置転換・転勤等の理由・

経緯、業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等、転勤の場合には単身赴任の有無や転勤先の治安の状況等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの職種・職務・責任等の変化の程度に係る資料（組織図、事務分掌、請求人やその前任・後任等の職歴等）、配置転換・転勤等の理由や経過に係る資料（辞令、内示書等）、業務内容やその困難性に係る資料（作業マニュアル、作業工程、進行管理表、業務指示書、請求人の作成した企画書等）、担当者の能力・経験等に係る資料、転勤先が海外の場合その国内情勢等に係る資料（外務省が提供する治安に係る渡航情報等）の収集

② その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの業務内容や業務量に係る資料（生産量、売上金額、契約件数等が記録された作業伝票、日報等）の収集

(ツ) 複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった

① 職務、責任、業務内容、業務量（労働密度）の変化の程度

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの業務・責任等の変化の程度に係る資料（組織図、事務分掌、請求人やその前任・後任等の職歴等）の収集

② その後の業務内容、業務量（労働密度）の程度、職場の人間関係等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの業務内容や業務量（労働密度）に係る資料（生産量、売上金額、契約件数等が記録された作業伝票、日報等）の収集

(テ) 雇用形態や国籍、性別等を理由に、不利益な処遇等を受けた

① 不利益な処遇等（差別に該当する場合も含む）の理由・経過、内容、程度、職場の人間関係等

請求人及び事業場関係者からの聴取からの聴取、事業場から当該処遇等の内容、理由等の報告の収集

② 不利益な処遇等の継続する状況、不利益な処遇等に係る当該労働者の会社側への相談状況、会社側の対応及びその結果等、職場の支援・協力（問題への対処）等

請求人及び事業場関係者（事業場内の相談窓口で相談を受けた者及び相談への対応に関する責任者）からの聴取、事業場からの対応等に係る資料（相談記録、会社内の検討過程、対応結果等）の収集

(ト) 自分の昇格・昇進等の立場・地位の変更があった

① 職務・責任、職場における役割・位置付けの変化の程度等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの職務・責任等の変化の

程度に係る資料（組織図、事務分掌、請求人やその前任等の職歴等）の収集

② その後の業務内容、職場の人間関係等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの業務内容に係る資料（作業マニュアル、作業工程、進行管理表、業務指示書、請求人の作成した企画書等）の収集

(ナ) 雇用契約期間の満了が迫った

① 契約締結時、契約満了前の説明内容等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの説明内容に係る資料（雇用契約書、契約満了通知書等）の収集

② その後の状況、職場の人間関係等

請求人及び事業場関係者からの聴取

(ニ) 上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた

① 指導・叱責等の言動に至る経緯や状況（パワーハラスメントの行為者との関係性、きっかけ・理由・言動の目的、労働者の問題行動の有無とその内容等）等

請求人及び事業場関係者（パワーハラスメントの行為者及び行為者ではない上司、同僚等）からの聴取、業務指導に関する資料（業務指示書、日報、上司等との指示・打合せ・連絡のメール等）の収集、事業場内での実態調査を行っている場合は当該記録の収集、請求人からの日記・手帳・メールその他からのパワーハラスメントに関するメモ・記録等の収集、当該労働者がパワーハラスメントについて個人的に相談等を行っている場合には相談相手からの聴取やその記録の収集

② 身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度（態様、手段、行われた場所、時間の長さ、時間帯等）、反復・継続など執拗性の状況（時間の長さ、回数、頻度、態様等）、就業環境を害する程度（就業上の支障や悪影響の有無、その内容、態様等）等

請求人及び事業場関係者（パワーハラスメントの行為者及び行為者ではない上司、同僚等）からの聴取、業務指導に関する資料（業務指示書、日報、上司等との指示・打合せ・連絡のメール等）の収集、事業場内での実態調査を行っている場合は当該記録の収集、請求人からの日記・手帳・メールその他からのパワーハラスメントに関するメモ・記録等の収集、当該労働者がパワーハラスメントについて個人的に相談等を行っている場合には相談相手からの聴取やその記録の収集、暴行の治療を受けている場合にはその治療を担当する主治医からの意見書の収集

③ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況（会社側への相談状況、会社側の問題認識状況、会社側の対応及びその結果、職場の支援・協力（問題への対

処)等)

請求人及び事業場関係者(事業場内の相談窓口で相談を受けた者や相談への対応に関する責任者)からの聴取、事業場からの対応等に係る資料(相談記録、実態調査、社内の検討過程、トラブル対応の実施状況、処分等の対応結果等)の収集

(ヌ) 同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた

- ① 暴行又はいじめ・嫌がらせに至る経緯や状況(暴行又はいじめ等の行為者との関係性、きっかけ・理由・言動の目的、労働者の問題行動の有無とその内容等)等

請求人及び事業場関係者(暴行又はいじめ等の行為者及び行為者ではない上司、同僚等)からの聴取、事業場内での実態調査を行っている場合は当該記録の収集、請求人からの日記・手帳・メールその他からの暴行やいじめ等に関するメモ・記録等の収集、当該労働者が暴行又はいじめ等について個人的に相談等を行っている場合には相談相手からの聴取やその記録の収集

- ② 暴行又はいじめ・嫌がらせの内容、程度、反復・継続など執拗性の状況(時間の長さ、回数、頻度、態様等)等

請求人及び事業場関係者(暴行又はいじめ等の行為者及び行為者ではない上司、同僚等)からの聴取、事業場内での実態調査を行っている場合は当該記録の収集、請求人からの日記・手帳・メールその他からの暴行やいじめ等に関するメモ・記録等の収集、当該労働者が暴行やいじめ等について個人的に相談等を行っている場合には相談相手からの聴取やその記録の収集、暴行の治療を受けている場合にはその治療を担当する主治医からの意見書の収集

- ③ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等(会社側への相談状況、会社側の問題認識状況、会社側の対応及びその結果等、職場の支援・協力(問題への対応)等)

請求人及び事業場関係者(事業場内の相談窓口で相談を受けた者や相談への対応に関する責任者)からの聴取、事業場からの対応等に係る資料(相談記録、実態調査、会社内の検討過程、トラブル対応の実施状況、処分等の対応結果)の収集

(ネ) 上司・同僚・部下とのトラブルがあった

- ① トラブルに至る経緯や状況(トラブルの相手方との関係性、きっかけ・理由・言動の目的、労働者の問題行動の有無とその内容等)等

請求人及び事業場関係者(トラブルの相手方及び上司・同僚等)からの聴取、事業場内での実態調査を行っている場合は当該記録の収集、請求人からの日記・手帳・メールその他からのトラブルに関するメモ・記録等の収集、当該労働者がトラブルについて個人的に相談等を行っている場合には相談相

手からの聴取やその記録の収集

- ② トラブルの内容、程度、回数（叱責等の頻度、態様、その理由、継続期間等）、相手方との職務上の関係等

請求人及び事業場関係者（トラブルの相手方及び上司・同僚等）からの聴取、事業場内での実態調査を行っている場合は当該記録の収集、請求人からの日記・手帳・メールその他からのトラブルに関するメモ・記録等の収集、当該労働者がトラブルについて個人的に相談等を行っている場合には相談相手からの聴取やその記録の収集

- ③ その後の業務への支障等

請求人及び事業場関係者（トラブルの相手方及び上司・同僚等）からの聴取

- ④ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等（会社側への相談状況、会社側の問題認識状況、会社側の対応及びその結果等、職場の支援・協力（問題への対処）等）

請求人及び事業場関係者（事業場内の相談窓口で相談を受けた者や相談への対応に関する責任者）からの聴取、事業場からの対応等に係る資料（相談記録、実態調査、会社内の検討過程、トラブル対応の実施状況、処分等の対応結果）の収集

（ノ）顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた

- ① 迷惑行為に至る経緯や状況（きっかけ・理由・言動の目的、労働者の問題行動の有無とその内容等）、相手方との職務上の関係等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場が迷惑行為者への対応や実態調査を行っている場合は当該記録の収集、請求人からの日記・手帳・メールその他からの迷惑行為に関するメモ・記録等の収集、当該労働者が迷惑行為について個人的に相談等を行っている場合には相談相手からの聴取やその記録の収集

- ② 迷惑行為の内容、程度、反復・継続など執拗性の状況（時間の長さ、回数、頻度、態様等）等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場が迷惑行為者への対応や実態調査を行っている場合は当該記録の収集、請求人からの日記・手帳・メールその他からの迷惑行為に関するメモ・記録等の収集、当該労働者が迷惑行為について個人的に相談等を行っている場合には相談相手からの聴取やその記録の収集、暴行の治療を受けている場合にはその治療を担当する主治医からの意見書の収集

- ③ その後の業務への支障等

請求人及び事業場関係者からの聴取、損害や事後対応がある場合は当該資

料の収集

- ④ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等（会社側への相談状況、会社側の問題認識状況、会社側の対応及びその結果等、職場の支援・協力（問題への対処）等）

請求人及び事業場関係者（事業場内の相談窓口で相談を受けた者や相談への対応に関する責任者）からの聴取、事業場からの対応等に係る資料（相談記録、実態調査、会社内の検討過程、迷惑行為対応の実施状況、対応結果）の収集

(ハ) 上司が替わる等、職場の人間関係に変化があった

- ① 人間関係の変化の内容、その後の業務への支障等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの人間関係の変化に係る資料（組織図、事務分掌等）の収集

(ヒ) セクシュアルハラスメントを受けた

- ① セクシュアルハラスメントの内容、程度（頻度、態様等）等、その継続する状況

請求人及び事業場関係者（セクシュアルハラスメントの行為者及び上司・同僚等）からの聴取、当該労働者がセクシュアルハラスメントについて個人的に相談等を行っている場合には相談相手からの聴取やその記録の収集

- ② 会社の対応の有無及び内容、改善の状況、職場の人間関係等

請求人及び事業場関係者（事業場内の相談窓口で相談を受けた者及び相談への対応に関する責任者）からの聴取、事業場からの対応等に係る資料（相談記録、会社内の検討過程、処分等の対応結果、事業主が雇用管理上講ずべき措置の実施状況等）の収集

イ 各出来事に共通する調査事項

(ア) 労働時間

労働時間の調査を行うまでもなく明らかに業務上と認められる場合を除き、労働時間に関する調査は実施する。

ただし、労働時間の記録からは明らかに長時間労働が見込まれず（発病前6か月の間に月の時間外労働時間が45時間を超える月がないようなケース）、かつ、請求人も長時間労働の事実を主張していない場合には、集計表による分析は省略して差し支えない。なお、請求人が長時間労働の事実を主張していないことについては、申立書又は聴取において確認すること。

労働時間については、タイムカード、事業場への入退場記録、パソコンの使用時間の記録等の客観的な資料を可能な限り収集するとともに、請求人及び上司、同僚等事業場の関係者からの聴取等を踏まえて事実関係を整理・確認し、始業・終業時刻及び休憩時間を詳細に特定した上で、当該労働者が実際に労働してい

ると合理的に認められる日々の労働時間を的確に把握すること。個々の事案の労働時間の特定に当たっては、令和3年3月30日付け基補発0330第1号「労働時間の認定に係る質疑応答集・参考事例集」を参考にすること。

(イ) 総合評価の留意事項

以下の事項についても、事案の内容に応じて調査を実施する。

- ① 出来事の継続性や事後対応の状況、職場環境の変化などの出来事後の状況、出来事に伴って発生したと認められる状況、当該出来事が生じるに至った経緯等

請求人及び事業場関係者からの聴取、出来事後の状況や出来事が生じた経緯等が確認できる書類

- ② 職場の支援・協力が欠如した状況（問題への対処、業務の見直し、応援体制の確立、責任の分散その他の支援・協力がなされていない等）

請求人及び事業場関係者からの聴取、支援等の内容、その対応時期を確認できる資料の収集

- ③ 仕事の裁量性が欠如した状況（仕事が孤独で単調となった、自分で仕事の順番・やり方を決めることができなくなった、自分の技能や知識を仕事で使うことが要求されなくなった等）

請求人及び事業場関係者からの聴取、業務内容を確認できる資料

(3) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因に関する調査

業務以外の心理的負荷及び個体側要因に関しては、原則として申立書や請求人からの聴取により確認することとし、調査の過程でその存在が示唆された場合には、その内容を調査する。

なお、行政による業務以外の心理的負荷及び個体側要因の調査には限界があることから、顕著な事情が確認できなかった場合についても、調査結果としては、これらの事情がないと断定せず、確認できなかったと記録すること。

ア 業務以外の心理的負荷に関する調査

業務以外の心理的負荷に関する調査は、主として認定基準の別表2において「Ⅲ」と評価される等顕著な出来事の有无を申立書の記載内容等から確認する方法により行う。

当該出来事が存在する場合には、請求人にその内容、程度について詳細に聴取すること。また、主治医や関係者からそれらの存在が示唆される情報を得た場合にも、請求人にその事実の有無、内容、程度について聴取すること。

イ 個体側要因に関する調査

個体側要因とは、個人に内在している脆弱性・反応性（ストレスに対する反応しやすさ）であるが、既往歴として過去に精神障害に罹患していた場合や、請求に係る精神障害の発病・悪化以前から何らかの精神障害に罹患していた場合には、診療

録において、生活歴等として個体側要因を示唆する情報が記載されていることがある。

また、薬物依存症やアルコール依存症の既往や既に同依存症に罹患しており、その依存の状況・程度により身体依存まで形成されている場合には、個体側要因（脆弱性）が高まっていることを検討する必要がある。

このため、個体側要因に関する調査については、申立書の記載内容、過去の受診歴等から、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等がある場合に、次のとおり行うこと。

なお、上記以外の性格傾向、家庭環境（家族の精神障害既往歴を含む）、生活史（友人関係、幼年時代の状況等の社会適応状況等）については、原則として調査を要しない。ただし、特段の必要性がある場合（発病の有無や顕著な個体側要因により発病したことの判断にあたり専門医がこれらの情報の必要性を指摘した場合等）には可能な範囲で調査すること。

（ア）精神障害の既往歴等の調査

精神障害の既往歴又は現在治療中の精神障害があることが確認された場合には、当該主治医に対し、当該労働者の発病時期、疾患名、病状、治療経過、社会復帰の状況（就労状況）等に関する意見書を求め、また、診療録を収集すること。

（イ）アルコール等依存状況の調査

アルコール依存症での治療歴がある場合や飲酒により何らかの問題がある場合は、その病状、治療経過、飲酒機会の頻度、1回当たりの飲酒量、酒類の種類等について詳細に調査すること。

薬物依存症での治療歴がある場合もこれに準じて調査すること。

2 基本的な留意事項

（1）プライバシーの保護

労災認定のために入手した情報は多くが個人情報であり、その管理には十分な注意が必要であるが、特に精神障害については、当該労働者の業務以外の心理的負荷の有無やその程度、精神障害の既往歴等の個体側要因に関する情報など、一般に他人には知られたくない機微にわたる情報も入手することとなるため、収集した情報の管理には十分な注意が必要となる。

ただし、それらの情報についても、第三者による確認が必要な場合があり、そのような場合にはプライバシーの保護に十分配慮した上で、必要な事実確認を行うこと。

（2）調査事項や調査対象者等の適切な選定

聴取する事項や聴取対象者、収集する資料は調査を進めて行く過程で変化していくものであることを念頭に置き、調査事項に変更があった場合は随時事案検討会を

開催して調査計画を見直し、適切かつ効率的な調査がなされるよう、以下の内容に留意して調査事項、調査方法、調査対象者等を検討すること。

ア 聴取対象者や資料収集先は、請求人、関係者等広範に及ぶが、請求人の主張を十分に把握し、どのような事実を確認したいのかを整理した上で、その情報を有していると思われる者を対象者として選定すること。

また、聴取対象者については、認定事実の客観性を担保できると考えられる必要最低限の者を選定し、申述内容が類似すると考えられる者の選定は避け、特に利害が相反する者がいる事案については選定が偏らないようすること。

イ 聴取に先立ち、当該聴取対象者から、どのような事実を入手したいのか、そのためには何を聴取すべきかを検討し、聴取項目を整理した上で聴取を行うこと。

ウ 調査対象者が調査時点において退職等している場合や、取引先である場合など事業場に所属していないときにも、当該調査対象者からの確認が事実認定に不可欠であるときには、事業主や請求人等を通じ、聴取や文書照会等の協力が得られるか確認すること。

(3) 事実認定の方法

事実認定は主に聴取等に基づき行うこととなるが、申述は申述人それぞれの主観に基づくものであることから、多くの主観的申述から、より客観的な事実を認定・評価する必要がある。このため、調査担当者は、聴取に当たり、申述が申述人が直接体験したことについてのものか、それとも伝聞であるかを確認するとともに、申述が誇張されていないか、また、真に任意の意思に基づくものであるか等についても十分観察することが必要である。

事実認定に当たっては、①各関係者の申述が一致しているか、②申述内容が資料と整合するか、③実体験に基づいた具体的・詳細な一貫した申述であるか等について整理し、認定を行うこと。

関係者の申述が相反する場合等には、申述が合致する部分のみを事実として認定するのではなく、双方の申述内容に誤りがなかったかを再確認した上で、本人しか知り得ない情報を具体的に確認し、申述の不一致が解消されない場合であっても、どちらの申述により信憑性が認められるかを検討し、事実認定を行うこと。

また、事実認定の方法について法律専門家の助言が必要な場合には、労災法務専門員等の法律専門家の意見を積極的に求めること。

(4) 労働時間集計方法

ア 起算日

時間外労働時間数の算出については、発病年月日が特定できる場合には当該発病日を起点とすることとしているが、発病日の労働時間が短時間であるような場合には、発病日の前日を起点として差し支えない。

発病年月日が特定できない場合には、以下の条件に上から順に当てはめて、一番

はじめに該当した日を起算日とした月毎の時間外労働時間を集計すること。

なお起算日は、例えば発病年月日が「〇月頃」の場合は1日～月の末日、「〇月上旬」の場合は1日～10日、「〇月中旬」の場合は11日～20日、「〇月下旬」の場合は21日～月の末日の間の日とすること。

(ア) 極度の長時間労働が認められる起算日（複数ある場合は時間数が最も多い起算日、時間数が最も多い日が複数ある場合はその中で最も遅い起算日）

(イ) 「出来事」としての長時間労働が認められる起算日又は出来事後の長時間労働の状況を評価できる起算日（変化後の時間数が最も多い起算日、出来事となる部分を合計した時間数が最も多い起算日、その他出来事と出来事後の状況を不足なく評価できる起算日）

(ウ) 発病年月日の中で最も遅い起算日

イ 集計表の作成手順

発病前6か月間における1か月間ごとの時間外労働時間数は下記の手順により算出すること。

(ア) 発病前1か月間、つまり、発病日を起点とする30日間について、調査により把握した労働時間（始業・終業時刻、拘束時間数、労働時間数、勤務間のインターバル）を集計表に記入する。

(イ) 発病日から数えて1週間（7日間）ごとに実労働時間数を集計し、1週間単位の総労働時間数とする（集計表①～④欄）。

(ウ) 1週間単位の総労働時間数から40時間を控除して、その週の時間外労働時間数とする（集計表⑥～⑨欄）。

ただし、総労働時間数が40時間に満たない場合は、その週の時間外労働時間数は「ゼロ」とする。

(エ) 発病日から数えて29日目と30日目の2日間については、この2日間を含む1週間（発病前29日目～35日目）の就労状況を見て、次のとおり算出する。

a 31日目からの5日間のうちに休日が2日以上ある場合は、2日間の総労働時間数（集計表⑤欄）から16時間を控除した時間数を時間外労働時間数とする（集計表⑩欄のXを「16」とする。）。

b 31日目からの5日間のうちに休日が1日ある場合は、この2日間の労働のうちの1日を休日労働とみなして、2日間の総労働時間数（集計表⑤欄）から8時間を控除した時間数を時間外労働時間数とする（集計表⑩欄のXを「8」とする。）。

c 31日目からの5日間のうちに休日がない場合は、この2日間の労働を休日労働とみなして、2日間の総労働時間数（集計表⑤欄）をそのまま時間外労働時間数とする（集計表⑩欄のXを「0」とする。）。

(オ) 以上により算出した4週間と2日間の総労働時間数（集計表①～⑤欄）と時間

外労働時間数（集計表⑥～⑩欄）を合計し、それぞれ発病前1か月間の総労働時間数と時間外労働時間数とする。

(カ) 次に、発病前2か月目（発病日から数えて31日目から60日目までの30日間）について、発病前1か月間と同様に、4週間と2日間で時間外労働時間数を算出する。

(キ) 以下、30日単位で4週間と2日間ずつ計算し、1か月間ごとの時間外労働時間数を6か月分算出する。

3 調査対象者別の調査事項及び留意事項

(1) 請求人（当該労働者）

ア 調査手法

申立書（様式3参照）又は聴取により、その主張を必ず確認する。

請求人（当該労働者）が治療を継続している場合には、聴取を行うに当たっての制限等の有無について主治医に確認し、治療中で情緒不安な請求人からの聴取に当たっては、精神障害専門調査員を同席させるなど必要な配慮を行った上で聴取を行うこと。また、聴取により病状が悪化する旨を確認した場合には、申立書や文書での照会等により調査すること。

事案によっては、請求書及び申立書に下記イ以下の事項について詳細に記載され、主張の整理がされているものがある。このような事案で、請求人が改めての対面での聴取を望んでいない場合には、追加の主張の有無、請求書等の記載にかかる確認事項等を電話等により確認し、これを踏まえて事業場関係者等への聴取を行うことで差し支えない。

セクシュアルハラスメントの被害者から聴取を行う場合には、下記4（3）にも留意し、必要に応じて精神障害専門調査員を同席させるなど複数人で対応すること。

イ 精神障害の発病の有無等に関する事項の聴取等

上記1（1）により具体的に確認するとともに、当該心身の変調を来したと感じたことを示す具体的エピソードはどのようなもの（いつ、どこで、誰と）であったか、そのことを誰かに相談したかについても確認すること。

ウ 業務による心理的負荷に関する事項の聴取等

業務によるどのような具体的出来事が当該精神障害発病の原因と考えているのかについて、上記1（2）により、具体的に確認するとともに、そのように考えていることを裏付ける具体的資料（当該労働者が業務実態について記入した手帳、日記、メモ等）があるのかについても確認し、当該資料があれば収集すること。

エ 業務以外の心理的負荷及び個体側要因に関する事項の聴取等

業務以外の心理的負荷及び精神障害の既往歴等個体側要因に関しては、上記1（3）により申立書等で確認すること。

また、診療録や関係者からの聴取等により、別表2に示した出来事のうち、顕著なもの存在が示唆された場合には、追加聴取等により示唆された業務以外の要因について請求人に事実確認を行うこと。

精神障害の既往歴、現在治療中の精神障害、アルコール等依存状況があることが確認された場合には、発病時期、疾患名、病状、治療経過及び休職の有無、就労状況（就労復帰の期間、就労の内容等）について確認すること。

あわせて、アルコール等依存状況に関しては、飲酒機会の頻度、1回当たりの飲酒量、酒類の種類等などについても確認すること。

オ その他の事項の聴取等

請求人が申し立てている内容を明らかにして事跡を残すことは当然であるが、他に申し立てる事柄がないかどうか確認し、他になければその旨も事跡に残すこと。

(2) 請求人（遺族）

ア 調査手法等

申立書（様式3参照）又は聴取により、その主張を必ず確認する。

留意事項は上記（1）イ～オとおおむね同様である。

なお、業務による心理的負荷に関し、遺族は業務による出来事を体験しているわけではないことから、その出来事等について誰からどのような情報を得てそれが発病の原因と考えるに至ったかについても聴取し、情報提供者がいる場合はその者からも確認すること。

イ その他の事項の聴取等

申述内容を裏付ける資料（当該労働者の業務実態等について記入した手帳、日記、メモ等）があるのかについても確認し、当該資料があれば収集すること。なお、その際は資料を作成した者が誰であることを明確にしておくこと。

また、遺書がある場合はいつ作成されたものかを確認し収集すること。

(3) 事業場関係者

ア 調査方法

使用者報告書及び付随資料（下記オ参照）、聴取等により確認する。

イ 精神障害の発病の有無等に関する事項の聴取等

服装等の外見上の変化、表情、話し方、動作、気分等の変化、その他通常と異なる反応、行動等関係者が気付いた具体的事実及びその出現時期について確認すること。また、それらの変調の経過についても確認し、変調には気付かなかった場合であってもその旨を事跡に残すこと。

ウ 業務による心理的負荷に関する事項の聴取等

上記1（2）により具体的に聴取する。

なお、上記2（2）ウのとおり、業務による出来事に関係する当事者が取引先等

である場合には、必要に応じ取引先等からも確認すること。

エ 業務以外の心理的負荷及び個体側要因に関する事項の聴取等

聴取の過程で業務以外の心理的負荷及び個体側要因に関する申述があった場合には、その内容を確認する。

オ 収集することが考えられる資料（様式4参照）

(ア) 会社概要、組織図（人員配置図）、就業規則、時間外及び休日労働に関する協定書、（専門、企画）裁量労働制に関する労使協定、その他労使協定等の事業場に関する資料

(イ) 労働者名簿、労働条件通知書（雇入通知書）、採用時の履歴書、人事記録（社内履歴、人事考課、勤務評定等）等の労働者に関する資料

(ウ) 出勤簿、タイムカード、ICカード等の勤務状況や労働時間を明らかにする資料

(エ) パソコンのログ記録、作業日報等の作業時間や作業量、作業内容を確認できる資料

(オ) 貸金台帳

(カ) 健康診断個人票、長時間労働者・高ストレス者に対する医師による面接指導の記録、産業医面談記録（下記（5）参照）等

(キ) 社内調査した関係資料

（※）（ア）、（ウ）～（オ）は発病前おおむね6か月の状況がわかるもの、（カ）は発病前3年程度

（4）主治医

ア 精神障害の治療を受けている場合には、上記1（1）アにより、主治医（転医している場合は原則としてそのすべて）に対して、

(ア) 初診日

(イ) 受診のきっかけ（来院経緯等）

(ウ) 初診時における状況及び主訴

(エ) 疾患名及びその根拠

(オ) 発病時期及びその根拠

(カ) 発病原因及びその根拠

(キ) 治療経過及び投薬状況等の治療内容（悪化等の状況を含む）

(ク) 回復・寛解又は症状安定時期並びにその根拠

(ケ) 精神障害の既往歴

(コ) 聴取制限及び聴取における留意事項

(サ) その他参考となる事項

等について意見（様式5参照）を求めること。

その際、基本的に国際統計分類に準拠した意見となるよう、また、意見書作成の

根拠となっている問診票、診療録等の写しが提出されるよう、協力を求めること。

イ 精神障害の既往歴があることが確認された場合には、上記1（3）イ（ア）により、その当時の主治医に、

- （ア）当該労働者の発病時期
- （イ）疾患名
- （ウ）病状
- （エ）受診期間、治療経過等
- （オ）社会復帰の状況

について意見を求めること。その際、必要に応じて意見書作成の根拠となっている問診票、診療録等の写しの提出の協力を求めること。

（5）産業医等

産業医等に面談等を行っている場合は、上記（3）オ（カ）によりその記録を収集するほか、当該労働者の従来からの健康状態、当該労働者の精神健康上の問題の有無、当該労働者が従事した業務の精神健康上の問題の有無、就労制限等の情報について、必要に応じ意見を求めること。

（6）家族等（請求人を除く）

ア 次のような場合には必要に応じ調査すること。

- （ア）請求人や事業場関係者からの聴取によっても発病時期がはっきりしない場合に、当該労働者の様子等に関して聴取する。
- （イ）業務の悩み等について家族等に相談していたと考えられる場合に、当該相談内容、相談時期等に関して聴取する。また、当該労働者の労働時間管理が不十分な場合、当該労働者の出勤時刻（自宅を出た時刻）、退勤時刻（帰宅時刻）、休日などについて聴取する。
- （ウ）申立書や主治医の意見書で指摘されるなど、発病又は悪化が業務以外の心理的負荷や個体側要因に由来していることが強く疑われる事情がある場合に、当該業務以外の出来事の内容や個体側要因の状況について聴取する。

イ 申述内容を裏付ける資料（家族等が当該労働者の業務実態について記載した手帳、日記、メモ等）があるのかについても聴取し、当該資料があれば収集すること。

（7）全国健康保険協会又は健康保険組合

診療報酬明細書（薬剤も含む）を収集し、請求人の申立書等から明らかにならなかった精神障害の受診歴が確認された場合には、上記（4）と同様の取扱いをすること。

（8）消防署

自殺事案に関し、収集することが考えられる資料には次のものがある。

- ア 出動の経緯
- イ 収容した時刻及び場所
- ウ 収容時の身体の状況（血圧、脈拍、意識レベル）

(9) 警察署

自殺事案に関し、収集することが考えられる資料には次のものがある。

- ア 事故又は事件性の有無（自殺と判断した理由）
- イ 現場状況の調査記録
- ウ 遺留品情報

4 事案別の留意事項

(1) 自殺時の行為等に関する調査の留意事項

治療歴のある自殺事案については、精神障害の発病の有無、発病時期、疾患名を確認し、治療経過等を踏まえ、当該精神障害による自殺と判断できるかを検討するとともに、精神障害発病後相当期間経過した後の自殺である場合には、業務以外の新たな出来事による心理的負荷の存在との関係についても検討されなければならない。

このため、遺書、日記、個人的メモ等の存在が判明した場合には、当該資料の所有者に対し、必ずその写しの提供を求めること。

自殺か事故かが判然としない場合には、警察の見解を確認するなど、できるだけ死亡時の状況等の確認に努めること。

治療歴のない事案については、専門医意見等により発病の有無を確認し、可能な限り発病時期、疾患名を特定すること。これらが特定できない場合であっても、発病を否定できないとの意見であれば、発病時期、疾患名については推定の範囲で意見を求めること。

これらの医学的判断を求めるに当たっては、当該労働者に起こった変化について、普段から当該労働者と接している家族や恋人、職場関係者では同僚、上司などから詳しく調査する必要がある。変化の内容としては、例えば、睡眠障害がある、気分が沈んでいると述べた、趣味に関心を示さなくなった、笑わなくなった、ぼーっとすることが多くなった、口数が少なくなった、涙もろくなった、身だしなみに気を使わなくなった、食欲不振になった、遅刻や欠勤など仕事を休みがちになった、自責的になったなどがある。

(2) 他の精神障害を有する者に関する調査の留意事項

過去の受診歴や診療録等により、請求に係る精神障害の発病以前から治療中の精神障害が確認される場合や請求人側から発病後の悪化が主張されている場合には、以下のいずれに該当するかを検討を行うこと。

ア 既発の精神障害とは別の精神障害を併発している場合

既に精神障害を発病している者でも、新たに別の精神障害を併発する場合があります。そのため、複数の疾病名を診断されている事案等については、既発の精神障害及び新たに発病した精神障害それぞれの疾病名、発病の時期、受診期間、症状や治療経過

等を主治医から確認し、専門医に新たに別の精神障害を併発しているか否かの意見を徴すること。

その上で新たに別の精神障害を併発していると認められた場合は、発病後の悪化とはせず、発病前おおむね6か月に起きた心理的負荷の出来事について評価すること。

イ 既発の精神障害の症状安定後の新たな発病である場合

精神障害の既往歴があり治療を継続している状況であっても症状が安定している場合は、症状の再燃をもって新たな発病と判断される場合があるため、疾病名、発病の時期、受診期間、症状や治療経過、社会復帰の状況（就労の有無、復帰後の状況も含む）等を主治医等から確認し、専門医に症状安定後の新たな精神障害を発病しているか否かの意見を徴すること。

その上で症状安定後の新たな精神障害の発病と認められた場合は、発病後の悪化とはせず、発病前おおむね6か月に起きた心理的負荷の出来事について評価すること。

ウ 既発の精神障害が悪化している場合

既発の精神障害の悪化に業務起因性が認められる場合には、悪化した部分は給付対象となるため、精神障害が悪化していると医学的に判断される場合は、悪化した時期の前おおむね6か月に起きた心理的負荷の出来事について評価すること。

悪化の前おおむね6か月に特別な出来事に該当する出来事がない場合で、業務による強い心理的負荷が認められるときは、個体側要因（悪化前の精神障害の状況）、業務以外の心理的負荷、悪化の態様やこれに至る経緯（出来事と悪化との近接性、発病から悪化までの期間など）等を踏まえ、専門医等に悪化の業務起因性について意見を徴すること。

エ 上記ア～ウのいずれにも該当しない場合

疾病名、発病の時期、受診期間、症状や治療経過、社会復帰の状況（就労の有無、復帰後の状況も含む）等を主治医等から確認し、上記ア～ウのいずれにも該当せず、請求に係る精神障害の病像が既発の精神障害の動揺の範囲内で遷移しているものと医学的に判断される場合は、既発の精神障害発病前のおおむね6か月の出来事について評価することとなる。

(3) セクシュアルハラスメント事案に関する調査の留意事項

ア 相談・請求段階での対応

セクシュアルハラスメント行為の詳細は、被害を受けた者（以下「被害者」という。）が他人に知られたくない場合が大半である。このため、精神障害を発病した被害者であっても、労災請求やその相談を控える場合があり、そのような事態を解消していくよう、窓口での相談の際には、被害者の心情を十分に考慮して懇切・丁寧に対応し、相談段階において業務上認定が困難として請求を断念させるような

ことがないよう留意する。窓口での相談対応では、精神障害専門調査員を積極的に活用し、相談内容を記録しておく。また、相談時に個室における対応を求められた場合には、できる限り対応する。

イ 調査に当たっての留意事項

(ア) 関係者からの聴取

セクシュアルハラスメント行為の詳細は他人に知られたくない場合が大半であることや、被害者が被害の事実を想起することによって精神障害が悪化する可能性があることを考慮し、可能な限り精神障害専門調査員を同席させたり、事案に応じて聴取時の留意事項をあらかじめ精神障害専門調査員に確認したりする等の対応を行う。また、労働基準監督署での調査のうち、特に、被害者やセクシュアルハラスメントを行ったとされる者（以下「行為者」という。）、事業主、同僚等の関係者からの聴取に当たっては、次のような事項に留意する必要がある。

a 被害者、行為者等のプライバシー保護に関すること

行為者、同僚等の関係者からの聴取を行う場合には、被害者及び行為者双方のプライバシーに特に配慮すること。

b 聴取の順序に関すること

聴取の順序については、事実を的確に把握するため、原則として、最初に被害者から聴取を行い、その供述の内容を基本として、他の関係者から聴取を行うこと。

c 聴取時間、聴取側の人数、担当者の性別に関すること

精神障害を発病した被害者に対する長時間に及ぶ聴取や、多人数で行う聴取が、被害者の症状の悪化を招く場合がある。このため、主治医の意見も参考にして、短時間の聴取や複数回に分割しての聴取を行うことや、聴取を行う職員が必要以上に多人数としないようにすることについて配慮すること。

また、被害者からの聴取は、できる限り同性の職員が実施又は同席するよう配慮し、異性の職員が聴取する場合には、事前に被害者にその旨を説明すること。

d 聴取の内容等に関すること

聴取の内容や方法によっては被害者が責められてきているような心理状況に陥り、症状の悪化を招く場合がある。

このため、認定に必要な事項以外の聴取や、必要以上に詳細な内容の聴取を行わないよう、また、繰り返しの聴取にならないよう考慮すること。

なお、被害者の過去の性暴力被害、妊娠経験等は判断要素とはならない。

(イ) 当事者にしか事実関係が明らかでない場合の調査

セクシュアルハラスメント事案は、その事実関係を当事者のみを知る場合も少なくなく、さらに事実関係を客観的に示す証拠がない等の事情により、行為者

や一部の関係者がセクシュアルハラスメントの事実を否認するものも多くみられる。事実関係が客観的に明らかでなく、当事者の主張に大きな相違がある事案の事実関係の把握は非常に困難を伴うものとなる。

このような場合、事実関係を客観的に示す証拠がないことを理由に事実を確認できなかつたと評価するのではなく、次のような手法により当事者の申述に信憑性が認められるかどうかを踏まえて事実認定を行うこと。

- a 被害者の供述のほか、当時の日記、メモ等を収集し、それらの資料に基づき関連する出来事を時系列に整理すること。
- b 被害者の主張を否定する関係者の聴取では、必要に応じ、具体的な情報を示しつつ、整合しない点の釈明を求めながら聴取を行うこと。

例えば、被害者の主張の方がより具体的で合理的である場合、現認者はいないが以前から第三者に相談しておりその内容が一貫している場合、加害者の主張が合理性を欠くと考えられる場合等には、一般的には被害者の主張する事実があったと認定できる場合に当たると考えられる。加害者の主張の方がより具体的で合理的である場合、被害者の主張が事実であれば通常は現認者がいると考えられるのにこれが存在しない場合等には、一般的には被害者の主張する事実はなかつたと認定できる場合に当たると考えられる。

(4) 業務上の傷病により療養中の者に関する取扱い

業務上の傷病により療養中の者について、当初の傷病に伴う一時的なうつ状態、不眠、不定愁訴等に対して行われる投薬等の請求については、当初の傷病に併発するものとして取り扱うこと。具体的には、当初の傷病により休業が必要な期間において精神障害の療養に係る請求がなされた場合には、当初の傷病の状況、精神症状の状況等を確認し、当初の傷病に伴う一時的なうつ状態等と医学的に判断できる場合には給付の対象として差し支えない。

ここで、「一時的」の判断については以下の期間を参考とすること。

- ア 費用請求又はレセプトの審査依頼を問わず、調査開始時点において、既に精神症状が消失しており、これに対する治療が終了している状況であれば、当該治療終了までの全期間
- イ 精神症状に対する治療が調査開始時期よりおおむね6か月を超えない程度で終了見込みであれば、その期間
- ウ 精神症状に対する治療が調査開始時期よりおおむね6か月を超える終了見込みであれば、6か月までの期間

なお、当初の傷病が軽快し、その傷病での休業の必要性がなくなった場合にあつては、上記ア～ウにかかわらず、精神障害により休業が必要となった時点から一時的との取扱いはできないことに留意すること。

一時的なうつ状態等とは判断できない場合には、新たに療養の給付(療養の費用)

等の請求を行うよう教示し、別疾病として取扱い、認定基準に基づき当該精神障害に係る業務上外の判断を行うこと。

第3 医学意見の収集

1 求めるべき医学意見

求めるべき医学意見については、次のとおりとし、様式2-1「精神障害事案に係る医学意見の要否について（伺い）」に調査資料を添付し、署長まで決裁することにより判断すること。

(1) 主治医意見による判断

認定事実の評価が明確に「強」であって業務以外の心理的負荷や個体側要因に顕著なものが認められない事案

(認定事実の評価が明確に「強」である例)

- 「特別な出来事」に該当する場合
- 「強」の具体例に合致する場合又は署長が総合評価において「強」に当たることが明らかと判断できる場合
- 「中」の具体例に合致する出来事が複数あり、署長が総合評価において「強」に当たることが明らかと判断できる場合
- 「中」又は「弱」の具体例に合致し、恒常的長時間労働がある場合に「強」となる具体例に該当する場合

(業務以外の心理的負荷や個体側要因に顕著なものが認められない例)

- 業務以外の出来事や個体側要因が確認されない場合
- 別表2で「Ⅰ」又は「Ⅱ」に該当する出来事のみがある場合
- 別表2で「Ⅲ」に該当する出来事が1つあり、署長がその心理的負荷が特に強いとは認められないと判断する場合
- 精神障害の既往歴はあるが治療を終了して一定期間経過している場合

(2) 専門医意見による判断

ア 治療歴のない自殺事案

イ 認定事実の評価が「強」に該当しない（「中」又は「弱」である）事案

(例)

- 「中」の具体例に合致する出来事が1つしかない場合
- 「中」の具体例に合致する出来事が1つあるほか、「弱」の具体例に合致する出来事しかない場合
- 「弱」の具体例に合致する出来事しかない場合
- 具体例には合致しないが、署長が総合評価において「中」又は「弱」のいずれかであると判断する場合
- 「中」の具体例に合致する出来事が複数あり、署長が総合評価において「中」

に該当することが明らかであると判断できる場合

ウ 認定事実の評価が「強」に該当することが明らかでない事案

(例)

- 具体例に合致せず、署長が総合評価において「強」に該当することが明らかであるとは判断できない場合
- 「中」の具体例に合致する出来事が複数あり、署長が総合評価において「強」に該当することが明らかであるとは判断できない場合

エ 署長が主治医意見に補足が必要と判断した事案

(例)

- 悪化に該当する場合
- 新たな発病に該当する場合
- 個体側要因等が顕著か否か不明の場合
- その他専門医意見に補足が必要な場合

(3) 専門部会意見による判断

専門医又は署長が高度な医学的検討が必要と判断した事案

(例)

- 発病の有無、悪化か否か、悪化の業務起因性、新たな発病か否か、業務による心理的負荷の強度について高度な医学的検討が必要な場合
- 業務による強い心理的負荷が認められる事案で、業務以外の心理的負荷又は個体側要因により発病したといえるかについて医学的検討が必要な場合
- 上記(2)アの治療歴のない自殺事案で、対象疾病の発病が否定され得るような場合
- 上記(2)エの悪化に該当する事案で、悪化前おおむね6か月に業務による強い心理的負荷があるが、その内容や悪化前の精神障害の状況、業務以外の心理的負荷、悪化の態様やこれに至る経緯から悪化の業務起因性が否定され得るような場合
- その他について高度な医学的検討が必要な場合

なお、専門部会は、3名の専門医で構成する。専門部会は、局署の連携をとりながら時機を失することなく開催し、事案の迅速処理に努めること。

2 医学意見を求めるに当たっての留意事項

(1) 専門医の効果的な活用について

医学的意見を求める際には、十分な調査に基づく事実関係とその資料を提示する必要があるため、必要に応じて調査実施計画の策定などの調査の初期の段階から、専門医に対し医学専門的事項等に関する助言・指導を受けながら調査を進めること。

(2) 意見書を依頼するに当たっての留意事項

調査終了後に、専門医又は専門部会に意見書を依頼するに当たっては、専門医等に面接して、請求人の主張、認定した事実、業務上外を判断する上での問題点等を十分説明した上で、必要となる意見を依頼すること。その際、様式1を活用し、その時点において取りまとめた調査内容等を聴取書や医療機関から入手した資料等とともに提示すること。

専門医に意見を求めるに当たっては、認定要件のうちどの部分に関して意見を求めるのかを明確にし、様式2-2により署の見解を添えて意見を求めること。また、請求人から提出された医証がある場合には、それについても評価を依頼すること。

意見書の依頼に当たっては、およその提出期限（原則として2週間程度）を示し、意見書には次の事項を盛り込むよう依頼すること。

- ア 精神障害の発病の有無、発病時期及び疾患名の特定（国際疾病分類に基づく診断名となるよう意見を求めること）
- イ 当該精神障害発病前おおむね6か月の間の当該精神障害の発病に関与したと考えられる、業務による具体的出来事に関わる心理的負荷の強度の評価
- ウ 当該精神障害発病前おおむね6か月の間の当該精神障害の発病に関与したと考えられる、業務以外の具体的出来事に関わる心理的負荷の強度及び精神障害の既往歴等の側面要因の評価
- エ アからウを具体的に明らかにした上での業務起因性に関する判断

第4 複数業務要因災害

複数業務要因災害の請求については、令和2年8月27日付け基補発0827第1号「複数業務要因災害（脳・心臓疾患及び精神障害等）の労災認定実務要領について」に基づき適切に事務処理を行うこと。

第5 支給・不支給決定後の情報共有

1 監督部署及び安全衛生部署への情報提供

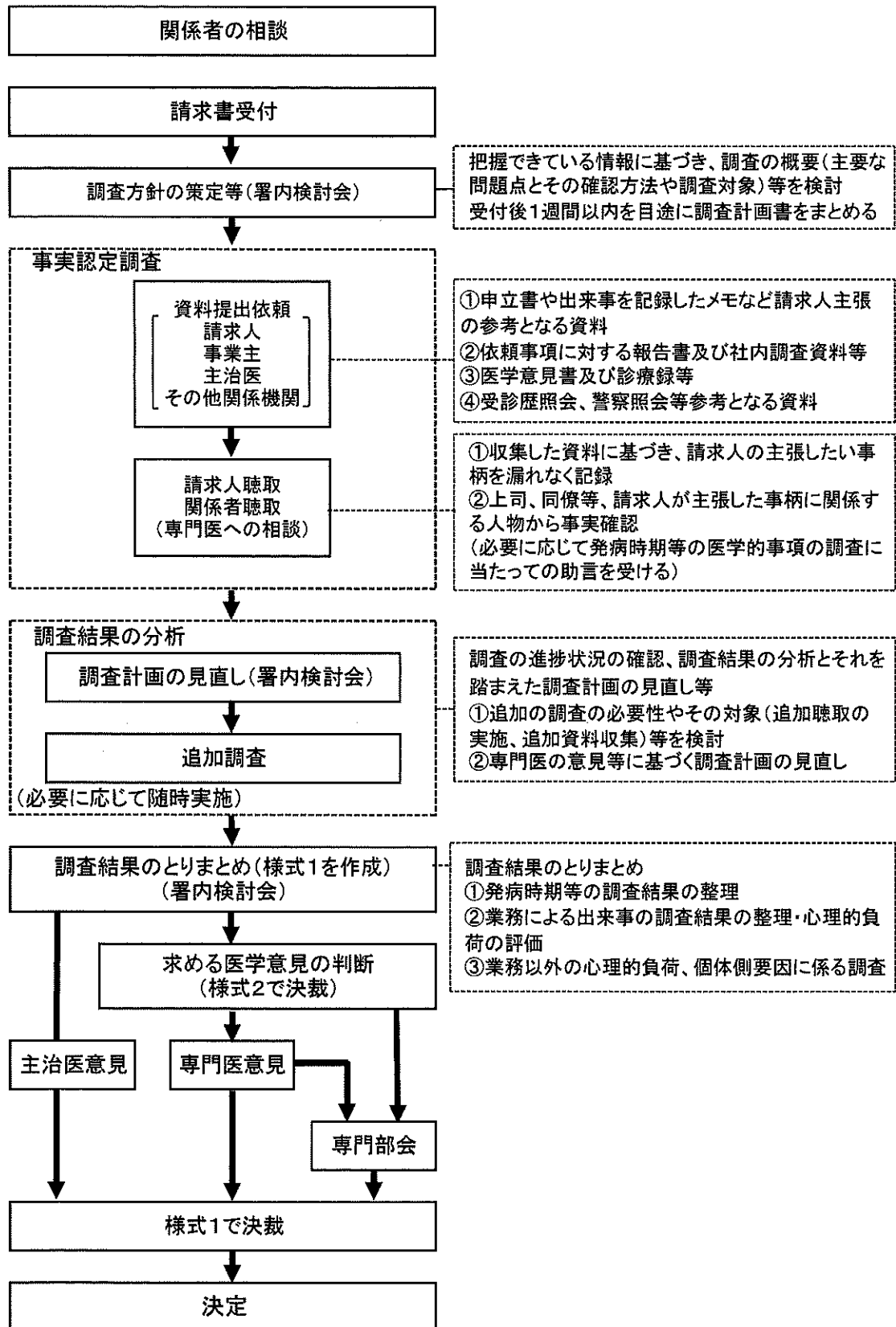
決定を行った場合には、令和4年3月31日付け基監発0331第4号、基補発0331第2号、基安労発0331第4号、雇均雇発0331第2号「『過労死等ゼロ』緊急対策を踏まえたメンタルヘルス対策の推進に当たっての具体的手法について」に基づき、監督部署及び安全衛生部署に情報提供を行うとともに、業務災害又は複数業務要因災害として支給決定した場合は、決定理由がわかる資料等についても提供すること。

なお、複数業務要因災害として支給決定した場合において、被災労働者を使用していた各事業場を管轄する署が異なる場合は、自署の監督部署及び安全衛生部署に情報提供すること。

2 雇用環境・均等部（室）への情報提供

パワーハラスメントに関連する事案で支給決定を行った場合には、令和3年9月10日付け事務連絡「心理的負荷による精神障害に係る労災支給決定事案の情報提供について」に基づき局雇用環境・均等部（室）に情報提供すること。

精神障害事案の標準的な調査・決定の流れ



Ⅲ 調査・取りまとめ様式

別添の様式1から様式5-2は、調査漏れの防止、調査結果の迅速な取りまとめ、調査の簡略化等の観点から作成したものであるので、以下の点に留意の上、調査・取りまとめに当たって本様式を十分に活用すること。

なお、効率的な事務処理の観点から、本様式には、必要事項を簡潔に記載することとし、本様式を参考に事案ごとに様式を工夫して差し支えないものであり、特記事項等があれば、附記されたい。

○ 様式1について

様式1「精神障害の業務起因性判断のための調査復命書」は、調査結果及び専門医部会へ協議した結果を踏まえ、認定基準への的確な当てはめのもと、業務上外の判断を行うための復命書である。

〈構成〉

復命書表紙

- 1 総合判断
- 2-1 出現した心身の症状等に関する事項
- 2-2 自殺の状況に関する事項
- 3 業務による心理的負荷の有無及びその内容
- 4-1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容
- 4-2 個体側要因の有無及びその内容
- 5-1 主治医・産業医等の意見
- 5-2 部会・専門医の意見
- 6 就業条件等一般的事項
- 7 労働時間を認定した根拠

労働時間集計表

〈記載要領〉

復命書表紙

「事業場」：当該労働者が直接所属している事業場の情報を記載すること。

「業種」：日本標準産業分類による小分類を記載すること。

「事業場の労働者数」：当該労働者が直接所属している事業場の労働者数を記載すること。

「職種」：日本標準職業分類による小分類を記載すること。

「職位」：当該労働者の事業場内での職位を記載すること。

(例) 課長、一般社員、パート労働者等

「請求人の申述」：請求人が主張する業務による心理的負荷と請求理由を簡潔に記載すること。

「総合判断」：調査した事項について主治医意見または専門医、部会いずれかに協議した結果を踏まえた業務上外に関する判断及びその理由を簡潔に記載すること。

1 総合判断

認定要件に沿って、対象疾病の発病の有無及び発病時期、業務による心理的負荷の有無、業務以外の心理的負荷又は個体側要因により発病したか否かについての判断を取りまとめること。

「(2) 業務による心理的負荷」のうち、「具体的出来事」欄について、複数出来事が関連して生じている場合には、1つの枠の中で各出来事の心理的負荷の評価をし、全体の総合評価をすること。なお、恒常的長時間労働が認められる場合で心理的負荷の強度が「強」となるものについても、この欄に状況を記載すること。複数出来事が関連せずに生じている場合には、「関連しない複数の出来事の評価(理由)」欄で全体を総合的に評価すること。

「(2) 業務による心理的負荷」のうち「時間外労働時間数」欄については、「労働時間集計表」により算出した発病前6か月間における1か月ごとの時間外労働時間数を記載すること(労働時間集計表の作成を省略した場合は「集計表作成なし」にチェックする。)

2-1 出現した心身の症状等に関する事項

「当該疾病に関する精神科等の医療機関の受診状況」については、症状が出現した当時の業務従事状況等を含め、症状の出現から医療機関への受診までの当該労働者の症状経過等を、時間を追って記載すること。

2-2 自殺の状況に関する事項

自殺事案の場合に記入すること。通常は遺族等から提出される死亡診断書(死体検案書)又は剖検報告書等の内容を記載することで足りる。必要に応じて、死体検案医又は剖検担当医から意見書を徴し、その意見書の概要を記載すること。

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

業務による心理的負荷に関し、出来事の有無や、出来事ごとにどのような調査結果であったのか、どのような事実が認定できたのかを取りまとめること。

4-1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

業務以外の心理的負荷に関し、出来事の有無や、出来事ごとにどのような調査結果であったのか、どのような事実が認定できたのかを取りまとめること。

4-2 個体側要因の有無とその内容

個体側要因の有無とその内容について取りまとめること。

5-1 主治医・産業医等の意見

「主治医の意見」は、発病前の主治医（既往症の治療担当医）、発病後の主治医（労災請求に係る疾病の治療担当医）から、また、「産業医等の意見書」は、当該事業場に選任されている産業医において、当該労働者の健康状態等を把握し、指導等が行われている場合に当該産業医から意見書を徴し、その意見書の概要を記載すること。「専門医の意見書（請求人提出）」は請求人から専門医の意見書が提出された場合に、当該専門医の意見書の概要を記載すること。

5-2 部会・専門医の意見

部会・専門医による事案の検討結果について、結論を取りまとめること。

6 就業条件等一般的事項

「職歴」については主要なものを、「現在の事業場に雇入後の配属先」については直近のものを含め主要なものを記載すること。

「労働時間制度」については、当該労働者に対し適法に適用される労働時間制度を記載すること。例えば、事業主は事業場外労働に関するみなし労働時間制を採用している認識であっても、法定要件を欠いているような場合には、適用される労働時間制度としては通常の労働時間制度を選択し、当該経緯を特記事項に記載すること。ただし、過労死等の労災補償状況の統計公表の関係から、専門業務型裁量労働制及び企画業務型裁量労働時間制については、事業主が当該労働者について裁量労働制を採用している認識であれば、裁量労働制を選択し、法定要件を欠いているような場合には、さらに「不適法」にチェックすること（適法な場合は「適法」にチェックすること）。

「通常の労働時間制度」については、所定労働時間が1日8時間以内、かつ、週40時間以内（労働基準法第40条の特例の適用を受ける場合は週44時間以内）の労働時間制度をいうこと。したがって、例えば1日6時間労働で週3日勤務である場合は、「通常の労働時間制度」となる。

また、発病前6か月の間に適用される労働時間制度が変更された場合には、発病時に適用されていた労働時間制度を選択し、変更される前の労働時間制度については、特記事項に記載すること。

「勤務形態」については、特別加入者の場合は、④その他を選択し、特別加入（1種）等と記載すること。

「当該労働者の日常業務」については、単に職種や役職にとどまらず、具体的な業務内容、作業環境等のほか、1日の業務の流れ等について記載し、さらに、発病前おおむね6か月間に業務内容の変更等がある場合は、変更前の業務内容等についても記載すること。

7 労働時間を認定した根拠

「労働時間の認定資料」については、当該労働者の労働時間の把握、認定において採用した労働時間関係資料をチェックすること。

「労働時間の認定方法」については、当該労働者の労働時間の認定方法について具体的に記載すること。

○ 様式2-1及び様式2-2について

様式2-1「精神障害事案に係る医学意見の依頼について(伺い)」は、様式1の「総合判断」をするに当たり、求めるべき医学意見を判断するためのものであり、様式2-1に様式2-2「依頼事項」及び様式1を活用して取りまとめた調査資料等を添付して決裁を仰ぐことを想定している。

主治医意見に加え、専門医意見又は専門部会意見による場合は、様式2-2により意見を求めること。なお、様式2-2は、「意見書の提出依頼について」(昭和33年7月12日付け基発第454号様式3)の別紙として活用することを想定している。

○ 様式3について

様式3「申立書」は、労災請求の際に請求人に記入・提出を依頼するものであり、請求人の聴取に係る負担の軽減と保険給付決定のための効率的な調査を図るためのものである。

○ 様式4について

様式4「使用者報告書」は、当該労働者が所属している事業場の使用者に記入・提出を依頼するものであり、事業場関係者の聴取に係る負担の軽減と付随する資料収集を効率的に行うためのものである。

○ 様式5-1及び様式5-2について

様式5-1「依頼事項」は、「意見書の提出依頼について」(昭和33年7月12日付け基発第454号様式3)の別紙として、様式5-2は「意見書の提出について」(同通達様式4)の別紙として活用することを想定したものである。

精神障害の業務起因性判断のための調査復命書

局 署										整理番号	
署長	副署長	課長	給付調査官	係長	係	復命年月日 年 月 日					
						署長判決・指示事項 1. 調査官意見のとおり決定する。(年 月 日) 2. 下記事由により再調査を要する。					
調査官職氏名						受付年月日 年 月 日					
請求種別						<input type="checkbox"/> 療養 <input type="checkbox"/> 休業 <input type="checkbox"/> 遺族 <input type="checkbox"/> 葬祭 <input type="checkbox"/> 障害 その他 ()					
事業場	名称		代表者名								
	所在地		〒0000-0000 旭								
	労働保険番号										
	業種 (日本標準産業分類)		事業場の労働者数			名					
被災労働者	ふりがな氏名		(男・女)			生年月日		年 月 日 (歳)			
	住所		〒0000-0000 旭								
	職種 (日本標準職業分類)		職位		雇入年月日 年 月 日						
ふりがな請求人		(続柄)									
疾患名及び発病時期 (決定時)		(年 月 旬頃発病：発病時 歳)									
現在の状況		生存・死亡(死亡年月日： 年 月 日 死亡時年齢 歳)									
請求人の申述											
総合判断		[調査官の意見] 本件は、業務上・業務外 と考える。(<input type="checkbox"/> 主治医 <input type="checkbox"/> 専門医 <input type="checkbox"/> 部会 意見による判断) (理由)									

1 総合判断

(1) 発病の有無等

精神障害発病の有無	有 ・ 無	発病時期	年 月 日(頃)
疾患名 (ICD-10診断ガイドラインによる)			

(2) 業務による心理的負荷

特別な出来事 の 評 価	心理的負荷が極度のもの・極度の長時間労働	
業務による出来事及び出来事後の状況の評価	<p>具体的出来事</p> <p>(出来事：) 平均(I ・ II ・ III)</p> <p>(関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III)</p> <p>出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：</p>	<p>心理的負荷の 総合評価の強度</p> <p>弱 中 強</p>
	<p>(出来事：) 平均(I ・ II ・ III)</p> <p>(関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III)</p> <p>出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：</p>	<p>弱 中 強</p>
	<p>(出来事：) 平均(I ・ II ・ III)</p> <p>(関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III)</p> <p>出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：</p>	<p>弱 中 強</p>

関連しない複数の出来事の評価 (理由)						
時間外労働 時間	発病前1か月	発病前2か月	発病前3か月	発病前4か月	発病前5か月	発病前6か月
	時間分	時間分	時間分	時間分	時間分	時間分
	起算日 年 月 日			<input type="checkbox"/> 集計表作成なし		
恒常的長時間労働の評価	<input type="checkbox"/> 該当なし <input type="checkbox"/> 労働時間を加味せず「中」の出来事の後に1か月おおむね100時間の時間外労働 <input type="checkbox"/> 労働時間を加味せず「中」の出来事の前に1か月おおむね100時間の時間外労働があり、出来事後すぐに発病又は事後対応に多大な労力を費やした後発病 <input type="checkbox"/> 労働時間を加味せず「弱」の出来事前後にそれぞれ1か月おおむね100時間の時間外労働					
業務による心理的負荷の強度の評価	弱 中 強					

(3) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因

出来事の有無	<input type="checkbox"/> 確認できなかった <input type="checkbox"/> 確認できた出来事は下記のとおりである		
業務以外の出来事の内容	具体的出来事		
			I II III
個体側要因の有無	<input type="checkbox"/> 確認できなかった <input type="checkbox"/> 確認できた事項は下記のとおりである		
個体側要因の内容 (精神障害の既往歴、アルコール等依存状況等)			
業務以外の出来事及び個体側要因の評価	<input type="checkbox"/> 顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因があり、かつ、これにより発病したと認められる ※(2)の評価が「強」であって、(3)により業務起因性が否定される場合のみチェック		

2-1 出現した心身の症状等に関する事項

当該疾病に関する精神科等の医療機関の受診状況	医療機関名		受診期間				病名
	初診	[]	[]	年	月～	年	月) []
		[]	[]	年	月～	年	月) []
		[]	[]	年	月～	年	月) []
		[]	[]	年	月～	年	月) []
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果				資料No.

2-2 自殺の状況に関する事項

自殺の状況	自殺の手段	資料No.
	<div data-bbox="341 344 826 376" data-label="Text"> <p>自殺直前の状況（特記事項がある場合のみ記載）</p> </div> <div data-bbox="341 528 619 560" data-label="Text"> <p>遺書の有無： 有・無</p> </div> <div data-bbox="389 573 507 604" data-label="Text"> <p>遺書の内容</p> </div>	
	<div data-bbox="341 1111 1315 1191" data-label="Text"> <p>検視者： 所属 警察署 職名 氏名</p> </div> <div data-bbox="341 1249 1315 1330" data-label="Text"> <p>検案医師： 所属 病院・医院 職名 氏名</p> </div> <div data-bbox="341 1388 507 1420" data-label="Text"> <p>判定された死因</p> </div>	

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事：

年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.

認定事実

4-1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事:				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
認定事実				

4-2 個体側要因の有無及びその内容

個体側要因 (有 ・ 無)

上記が有の場合その内容

5-2 部会・専門医の意見

<p>部会 ・ 専門医 (監督署長依頼) の意見書</p>	
---	--

6 就業条件等一般的事項

学 歴	最終学歴〔中学校・高等学校・大学・大学院・その他() 年 月 日 卒業・中退〕	資料No.
<p>職 歴</p> <p>〔直近のものから記載すること。〕</p>	<p>事業場名</p> <p>〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕</p> <p>〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕</p> <p>〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕</p>	<p>職 種</p>
<p>現在の事業場に雇入後の配属先</p> <p>〔直近のものから記載すること。〕</p>	<p>配属先</p> <p>〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕</p> <p>〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕</p> <p>〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕</p> <p>〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕</p>	<p>職 種</p>
<p>所定労働時間、所定休憩時間、所定休日等</p> <p>〔当該労働者について記載すること。〕</p>	<p>所定労働時間</p> <p>〔 〕</p> <p>所定始業時刻： 時 分 (1日) 時間 分</p> <p>所定終業時刻： 時 分 (1週間) 時間 分</p> <p>所定休憩時刻： 時 分～ 時 分 (休憩時間 時間 分)</p> <p>所定休日： ①週休1日制 ②週休2日制 ③カレンダー等により指定 ④その他</p> <p>〔 特記事項 〕</p> <p>労働時間制度： ①通常の労働時間制度 ②変形労働時間制〔1週間・1か月・1年〕</p> <p>③フレックスタイム制 ④事業場外労働に関するみなし労働時間制</p> <p>⑤専門業務型裁量労働制〔適法・不適法〕</p> <p>⑥企画業務型裁量労働制〔適法・不適法〕</p> <p>⑦高度プロフェッショナル制度 ⑧管理監督者 ⑨その他</p> <p>〔 特記事項 〕</p> <p>勤務形態： ①日勤勤務 ②交替制（日勤・夜勤） ③隔日勤務 ④その他</p> <p>〔 特記事項 〕</p> <p>雇用形態： ①正規職員・従業員 ②契約社員 ③派遣労働者</p> <p>④パート・アルバイト ⑤その他</p> <p>〔 特記事項 〕</p> <p>その他特記事項：</p> <p>〔 〕</p>	

<p>当該労働者の 日常業務</p> <p>〔 具体的に記載 すること。 〕</p>		資料No.
<p>事業場(所属部署)内 における当該労働者 の位置づけ</p> <p>〔 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。 〕</p>		
<p>事業場以外にお ける当該労働者 との相関図 (家族・友人等)</p> <p>〔 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。 〕</p>		

労働時間集計表 (~)

(発病前 () か月目)

	労働時間 (始業～終業)	1日の 拘束時間数	1日の 労働時間数	勤務間の インターバル	備考	総労働 時間数	時間外 労働時間数
/ ()	～					①	⑥ = ① - 40
/ ()	～						
/ ()	～						
/ ()	～						
/ ()	～						
/ ()	～						
/ ()	～						
/ ()	～					②	⑦ = ② - 40
/ ()	～						
/ ()	～						
/ ()	～						
/ ()	～						
/ ()	～						
/ ()	～						
/ ()	～					③	⑧ = ③ - 40
/ ()	～						
/ ()	～						
/ ()	～						
/ ()	～						
/ ()	～						
/ ()	～						
/ ()	～					④	⑨ = ④ - 40
/ ()	～						
/ ()	～						
/ ()	～						
/ ()	～						
/ ()	～						
/ ()	～						
/ ()	～					⑤	⑩ = ⑤ - X ()
/ ()	～						
合 計						①～⑤	⑥～⑩

精神障害事案に係る医学意見の依頼について（伺い）

局 署											
署 長		副 署 長		課 長		給 付 調 査 官		係 長		係	
署長指示事項						調 査 官 氏 名					
1. 調査官意見のとおり決定する。 (年 月 日)											
2. 下記事由により再調査を要する。						被 災 労 働 者 氏 名					
						請 求 人 氏 名					
<p>〔調査官の意見〕</p> <p>本件について、下記によることとしたい</p> <p><input type="checkbox"/> 以下の事案に該当することから、様式2-2により専門医の意見を求める</p> <p style="margin-left: 20px;"><input type="checkbox"/> 対象疾病の治療歴がない自殺事案</p> <p style="margin-left: 20px;"><input type="checkbox"/> 業務による心理的負荷に係る認定事実の評価が「強」に該当しない （「中」又は「弱」である）事案</p> <p style="margin-left: 20px;"><input type="checkbox"/> 業務による心理的負荷に係る認定事実の評価が「強」に該当するか判断し難い 事案</p> <p style="margin-left: 20px;"><input type="checkbox"/> 主治医意見に補足が必要と判断した事案 （悪化、新たな発病、業務以外の心理的負荷又は個体側要因が顕著か否か不明等）</p> <p><input type="checkbox"/> 以下の事項※について高度な医学的検討が必要であるので、様式2-2により専門 部会の合議による意見を求める</p> <p style="margin-left: 20px;">※（発病の有無、悪化、新たな発病、心理的負荷の強度、業務以外の心理的負荷又 は個体側要因による発病か否か、その他（ ））※いずれか該当する項目に○を付ける</p>											

依 頼 事 項

_____に発病した精神障害に関して労災保険に請求がありましたが、業務上外の判断をする上で必要がありますので、下記事項について、ご意見等を賜りますようお願いいたします。

なお、ご照会事項の詳細は別添調査資料のとおりであり、署の見解は別紙に記載しております。

ご多忙のところ大変恐縮ですが、_____月_____日までにご回答くださいますようお願い申し上げます。

記

- 1 対象疾病の発病の有無、疾患名及び発病時期について
対象疾病の発病が有の場合は疾患名及び発病時期と、そのように診断された理由も併せて、ご回答ください。
- 2 業務による出来事の心理的負荷の強度の評価について
出来事ごとの心理的負荷の総合評価と、複数の出来事についての全体の総合的な評価、また、そのように判断された理由も併せて、ご回答ください。
- 3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因の評価について
業務以外の心理的負荷又は個体側要因により発病したことが明らかであると判断できるか否かについて、そのように判断された理由も併せて、ご回答ください。
- 4 業務起因性に関する判断について
1から3のご回答を踏まえて、当該精神障害の発病は業務に起因するものか否かについて、ご回答ください。
- 5 その他参考事項

署の見解は次のとおりです。

- 1 発病の有無、時期、疾患名
- 2 業務による心理的負荷の強度の評価
- 3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因の評価
- 4 業務起因性に関する判断

申立書の提出についてのお願い

労災保険給付の請求が行われますと、労働基準監督署では、保険給付を行うことができるかを判断するために必要な調査を行うこととなります。調査に当たり、請求人の方から詳しくお話をお聴きする（聴取といいます。）こととなりますが、申立書をご提出いただければ、この申立書によって聴取を省略できる場合があります。また、聴取を行う場合でも短時間に行うことができます。

そのため、請求人の方には申立書の提出をお願いしています。

ただし、申立書の提出は強制ではありませんので、職員に直接話すことを希望する場合等には提出しないこともできます。

また、各項目については、精神障害を発病した方に関して記入していただくものです。

なお、本申立書は、労災保険給付の決定のためだけに使用するものであることを申し添えます。

申 立 書

年 月 日

請求人氏名 _____

（署名又は記名してください）

※ 請求人と「申立書」の作成者が異なる場合には、次の「作成者氏名」及び「請求人との関係」を記してください。

作成者氏名 _____

（署名又は記名してください）

（請求人との関係 _____）

ご病気について

1 精神的な症状はいつ頃から始まりましたか。

_____年_____月（_____歳頃）から

2 その症状を含めて、どのような症状がどの位続いたのかについてできるだけ詳しく教えてください。
また、病院に行くことになったきっかけについても教えてください。

[]

3 現在の精神症状に関する産業医の面談の有無や治療の経緯を教えてください。(病院を変わっている場合はそのすべてを教えてください)

・産業医面談

※①又は②のいずれかを丸で囲み、①の場合には、内容を記入してください。

① ある
内容

② ない

・治療の経緯

医療機関名	受診期間	病名
(初診)	年 月 ～ 年 月	
	年 月 ～ 年 月	
	年 月 ～ 年 月	
	年 月 ～ 年 月	

仕事について

4 勤務状況等について教えてください。

事業場名	
配属先 (所属の部、課、係)	
従事する具体的な作業の内容	
所定労働時間	始業時刻： 終業時刻： 休憩時間：
所定休日	週休1日制 ・ 週休2日制 ・ その他 ()

発病前おおむね6か月間に時間外労働はありましたか。

・発病前1か月

① 毎日あった

② 月の半分以上はあった

③ 全くなかった

} 1か月間の時間外労働は
どのくらいありましたか。



_____時間程度

④ わからない

・発病前1か月を含む発病前6か月

① 毎日あった

② 月の半分以上はあった

③ 全くなかった

④ わからない

1か月間の時間外労働は
どのくらいありましたか。



最も長い月 _____ 時間程度

最も短い月 _____ 時間程度

5 精神障害の発病前おおむね6か月の間に仕事の関係であなたが体験した出来事であって、精神障害の発病の直接の原因と考えている（ストレスとなった）出来事について、パンフレット5ページの別表1（業務による心理的負荷評価表）を参考に、具体的出来事及び出来事が発生した時期をそれぞれ記入してください。

出来事1

業務による具体的出来事：

発生時期：

出来事2

業務による具体的出来事：

発生時期：

出来事3

業務による具体的出来事：

発生時期：

出来事4

業務による具体的出来事：

発生時期：

この欄に書ききれない場合には、別紙添付してご記入ください。

仕事以外について

6 発病前6か月の間に、仕事の関係以外にあなた自身や身の回りで起きた出来事で、次の表の項目にあてはまる出来事がありましたら、その項目の右の該当欄に○印と出来事があった時期を記入してください。

自分や身の回りで起きた出来事	該当	出来事があった時期
離婚又は配偶者と別居した		年 月頃
自分が重い病気やケガをしたまたは流産した		年 月頃
配偶者、子供、親又は兄弟姉妹が死亡した		年 月頃
配偶者や子供が重い病気やケガをした		年 月頃

自分や身の回りで起きた出来事	該当	出来事があった時期
親類の誰かで世間的にまずいことをした人が出た		年 月頃
多額の財産を損失した又は突然大きな支出があった		年 月頃
天災や火災などにあった又は犯罪に巻き込まれた		年 月頃

その他気になることがありましたら記入してください。

7 今回、精神障害を発病する前の飲酒による問題や病院での治療歴について教えてください

(1) お酒が原因で会社を休んだり、病院にかかったり、その他生活に支障が出たことはありますか。
※①又は②のいずれかを丸で囲み、①の場合には、内容を記入してください。

① ある (内容:) ② ない

(2) 現在の精神障害を発病する前に、精神科を受診して治療を受けたことがありますか。
※①又は②のいずれかを丸で囲み、①の場合には、病名等を記入してください。

① ある ② ない

病名	発病時期	治療期間	医療機関名
	年 月	年 月 ～ 年 月	
	年 月	年 月 ～ 年 月	
	年 月	年 月 ～ 年 月	
	年 月	年 月 ～ 年 月	

8 学歴及び職歴を教えてください。

・最終学歴 { 中学校 ・ 高等学校 ・ 大学 ・ 大学院 ・ その他 ()
 _____ 学部 _____ 学科
 _____ 年 _____ 月 卒業 ・ 中退 }

・職歴

事業場名	年 月 日 ~ 年 月 日	職 種
	年 月 日 ~ 年 月 日	
	年 月 日 ~ 年 月 日	
	年 月 日 ~ 年 月 日	
	年 月 日 ~ 年 月 日	

9 家族構成を教えてください。
 同居している人を○で囲んでください。

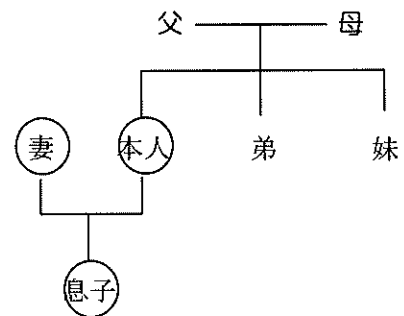
両親



本人・兄弟
 夫・妻

子ども

記入例)



10 次の資料がありますか。※①又は②のいずれかを丸で囲み、①の場合は、コピーを添付してください。

(1) 人間ドックや健康診断の記録

- ① ある ② ない

(2) 出勤・帰宅時刻・残業時間など勤務状況を記録（メモ）していたもの（例えば手帳、日記、カレンダー、メール、その他参考となる資料）

- ① ある ② ない

- 11 最後に、あなたが今回の精神障害の発病が業務に原因があると考え理由を詳しく教えてください。
また、その他調査に当たり参考となる特記事項がありましたら記入してください。

様式4

使用者報告書

労働基準監督署長 殿

年 月 日

事業場名称

事業場所在地

代表者氏名

担当者部署

氏 名

所属労働者（被災労働者）「」について下記のとおり報告します。
(必要に応じ別添資料〇〇のとおりなどと回答いただいて差し支えありません)

1 事業の概要等について

(1) 事業の概要

(2) 労働者数

- | | |
|-------------|---|
| ①企業全体 | 人 |
| ②被災労働者所属事業場 | 人 |
| ③被災労働者所属部署 | 人 |

(3) 被災労働者所属部署の概要（所属の部、課、係、所掌業務概要・所在地）

2 労働条件について

(1) 所定労働時間

時 分～ 時 分 時間 分

(2) 休憩時間

時 分～ 時 分 時間 分

時 分～ 時 分 時間 分

時 分～ 時 分 時間 分

(3) 所定休日

週休1日制・週休2日制・カレンダー等により指定・

その他 ()

上記の他に特別な休日がある場合には、記載してください。

例：年末年始休暇（6日間）など

(4) 適用される労働時間制度

通常の週40時間労働制・変形労働時間制（1週間・1か月・1年）・

フレックスタイム制・事業場外労働に関するみなし労働時間制・

裁量労働制（専門型・企画型）・高度プロフェッショナル制度・

管理監督者・その他 ()

(5) 勤務形態

日勤勤務・交替制（日勤・夜勤）・隔日勤務・

その他 ()

(6) 出退勤の管理の方法

- | | | | |
|---------------|---|---|---|
| ①出勤簿 | 有 | ・ | 無 |
| ②タイムカード | 有 | ・ | 無 |
| ③管理者による確認 | 有 | ・ | 無 |
| ④本人の申告（勤怠表） | 有 | ・ | 無 |
| ⑤業務日報 | 有 | ・ | 無 |
| ⑥施錠管理（入場退場）記録 | 有 | ・ | 無 |
| ⑦警備記録 | 有 | ・ | 無 |
| ⑧被災労働者専用のパソコン | 有 | ・ | 無 |
| ⑨その他 | 有 | ・ | 無 |

「⑨その他」が「ある」の場合は、その資料の名称、内容

[

]

(7) 賃金等

月給・日給月給・日給・時間給・出来高・
その他（
賃金締切日：毎月 日

(8) 賞与等

支給の有無： 有 ・ 無
支給時期： 月 日、 月 日、 月 日

3 被災労働者について

(1) 経歴について

	所属部署名	職種・業務内容	期 間
入 社 後			年 月 日から 年 月 日まで
			年 月 日から 年 月 日まで
			年 月 日から 年 月 日まで
			年 月 日から 年 月 日まで

(2) 雇用形態

正社員・期間契約社員・派遣労働者・パート・アルバイト・
その他（ ）

(3) 兼業の有無

有 ・ 無

有の場合の勤務先・勤務時間

(4) 被災労働者の日常業務

(業務内容、職位(役職)、業務の難易度、責任の程度、業務の密度など)

(5) 被災労働者の業務の繁忙期及び閑散期【 年 月～ 年 月当時】
(年単位、月単位、週単位、1日のうちの時間帯など、その理由)

(6) 時間外労働の状況について【 年 月～ 年 月当時】
(早出・残業・休日出勤はどのような時にどの程度あるか。各個に理由と平均時間数)

4 被災労働者の健康状態等について

(把握している範囲でご回答ください。)

(1) 本件精神障害発病前の様子 (欠勤の有無や心身の変調等)

(2) 本件精神障害発病前に会社で把握していた健康状態について
(産業医面談の有無、医師への受診状況等)

(3) 本件精神障害発病以前の精神障害の発病の有無
(有の場合、休職期間や就労制限又は就労復帰の状況等)

5 利用者として本件精神障害発病に関する意見

(当該被災労働者の発病の原因となった「業務による出来事」など、何かご意見があれば記載してください。)

資 料 一 覧

1. 会社案内
2. 会社組織図
3. 所属事業場組織図
4. 所属部署組織図（被災労働者の上司、部下、同僚等がわかるもの）
5. 就業規則、時間外及び休日労働に関する協定書、（専門、企画）裁量労働制に関する労使協定、その他労使協定
6. 労働者名簿、労働条件通知書（雇入通知書、雇用契約書）、採用時の履歴書
7. 人事記録（社内履歴、人事考課、勤務評定等）
8. 被災労働者の業務内容に係る資料（業務内容・業務量のわかるもの）
9. 勤務時間の記録（出勤簿、タイムカード、自己申告記録等）
10. 賃金台帳
11. 定期健康診断結果、人間ドック結果、産業医の健康指導状況、長時間労働・高ストレス労働者に対する医師による面接指導記録（直近3年分）
12. 健康保険証等の写（記号番号、健康保険組合名、所在地等がわかるもの）
13. その他本件発病に関して参考となるものがあればその資料（社内調査記録等）

※ 上記資料については、期間の指定のあるものを除き、被災労働者の 〇〇年〇〇月から〇〇年〇〇月 当時の状況について確認するものですので、その当時の期間の状況がわかるものをお願いいたします。

なお、調査状況により、資料の追加をお願いする場合がございます。

依 頼 事 項

_____に発病した精神障害に関して労災保険に請求がありましたが、業務上外の判断をする上で必要がありますので、下記事項について、ご意見等を賜りますようお願いいたします。

ご多忙のところ大変恐縮ですが、_____月_____日までにご回答くださいますようお願い申し上げます。

記

- 1 貴院への初診日についてご回答ください。
- 2 貴院に受診したきっかけ（来院経路等）及び初診時の主訴について、ご回答ください。
- 3 初診時における症状についてご回答ください。
- 4 疾患名とそのように診断された根拠について、ご回答ください。
（できる限り、ICD-10の診断ガイドラインに基づきお書きください）
- 5 発病時期とそのように診断された根拠について、ご回答ください。
（できる限り、発病時期は絞り込んでお書きください）
- 6 発病原因とそのように診断された根拠について、ご回答ください。
- 7 治療経過、投薬状況などの治療内容、現在の病状について、ご回答ください。また、既存の精神障害（治療中の精神障害）が、新たな心理的負荷等により悪化している場合、その時期や診断根拠についてもあわせてご回答ください。
- 8 貴院において治療中に、回復・寛解状態にあった時期、又は、症状が改善し安定した状態が一定期間継続していた時期があれば、その時期やそのように判断（診断）される根拠についてご回答ください。
- 9 精神障害の既往歴の有無、有りの場合はその内容について、ご存じであればご回答ください。
- 10 当署職員がこの方からの聴取を行うに当たっての制限又は留意事項があれば、ご回答ください。
- 11 精神障害が業務が原因で発病したか判断する上で参考となる事項があれば、ご回答ください。
- 12 ご意見の裏付けとなる資料等（問診票、診療録・看護記録、性格テスト、精神療法の結果、血液生化学検査等の結果、投薬状況などを記載したもの、その他治療経過に関して記載したもの）がございましたら、ご提出ください。

以上

- 7 治療経過、投薬状況などの治療内容、現在の病状について
既存の精神障害（治療中の精神障害）が、新たな心理的負荷等により悪化している
場合、その時期や診断根拠について
- 8 貴院において治療中に、回復・寛解状態にあった時期、又は、症状が改善し安定し
た状態が一定期間継続していた時期があれば、その時期やそのように判断（診断）さ
れる根拠について
- 9 精神障害の既往歴の有無、有りの場合はその内容について
- 10 当署職員が聴取を行うに当たっての制限又は留意事項
- 11 精神障害が業務が原因で発病したか判断する上で参考となる事項
- 12 意見の裏付けとなる資料等

以上
年 月 日

医療機関名 _____

医師氏名 _____

IV 質疑応答集

「認定基準」に関する質疑応答集（目次）

（対象疾病について）

問1 認定基準においては、対象とする精神障害をICD-10第V章「精神及び行動の障害」としていながら、主として業務との関連が生ずる可能性のある精神障害をICD-10のF2からF4までに分類されている精神障害としている理由如何。

特に、F2に分類される疾病が、主として「業務に関連して発病する可能性のある精神障害」とされている理由は何か。F2での労災認定事例は多いのか。

さらに、F5からF9に分類される精神障害が本省協議事案となっている理由如何。

問2 ICD-10による疾患名については、例えば、F3：気分（感情）障害、F32：うつ病エピソード、F32.0：軽症うつ病エピソード、と細分が決められているが、どこまでの特定が必要か。

問3 「自律神経失調症」の取扱いを示していただきたい。

問4 「対象疾病に付随する疾病」としては、どのようなものが想定されているのか。

（業務による心理的負荷について）

問5 認定基準では「同種の労働者」が定義されているが、裁判例で用いられる「平均的労働者」とは、どのような違いがあるのか。

問6 「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」（項目27）について、精神科病院又は介護施設等にて就労する被災者が、責任能力を問えない利用者（精神障害者・認知症患者）からの治療を要する暴行を受けるケースが想定される。この場合に、事業場の関係者聴取で同種労働者から「暴行は日常茶飯事で心理的負荷は弱い」との証言が得られた場合には、心理的負荷の強度を弱めて評価することになるのか。

問7 「業務による心理的負荷評価表」では、平均的な心理的負荷の強度は「Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」と表現し、「心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例」では「弱・中・強」で表現しているが、Ⅰ＝弱、Ⅱ＝中、Ⅲ＝強と考えてよいか。

また、どのような理由から異なる表現にしているのか。

問8 「業務により重度の病気やケガをした」（項目1）について、「現職」とは「負傷前に行っていた同一内容の業務」ではなく、負傷前の「事業場」と解してよいか。

また、入院はしていないが、休業が数か月に亘る場合は、「中」の具体例「短期間の入院を要する」には及ばないので「弱」との判断でよいか。

問9 「業務に関し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」（項目2）の総合評価の視点「事故等を再度体験することへの恐怖」については、本人の感じ方を主に評価することになるのか。

問10 「業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」（項目2）の「目撃」は、事件の一部始終を見ていることが必要か。

また、「中」の具体例「本人が被災者を救助できる状況等でもなかった」について、例えば

関係者の縊死を発見した場合、その時点での物理的な救助は不可能であるため、「救助できる状況等でもなかった」と判断されるのか。

問11 「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」（項目14）について、感染症等に罹患する危険性の高い業務は、医療機関や介護施設のほか、タクシー等自動車旅客業務、飲食業等、業務の性質上第三者への感染を防止するため防護対策を取らざるを得なかった業種を含むのか。

問12 「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目22）」と「同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた（項目23）」、「上司とのトラブルがあった（項目24）」の具体的な出来事をどのように区別すべきか。

問13 「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目22）」について、「上司等」には、同僚又は部下からの集団による行為も含むとされているが、集団は何名以上と考えてよいか。

問14 単に言葉遣いが乱暴な場合（例えば、普通の声で上司から「バカ者」と1回言われた程度等）の具体的な出来事への当てはめはどのようにすべきか。

問15 「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目22）」の心理的負荷の強度が「強」である例で、精神的攻撃が執拗に行われた場合とあるが、「執拗」とは、どのような場合か。例えば、語尾などに「バカ」、「アホ」と付けてしまうことが口癖だった場合は執拗には当たらないものか。

問16 「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目22）」について、必要以上に長時間にわたる厳しい叱責とあるが、「必要以上に長時間」の目安はどの程度か。

問17 「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目22）」について、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、様態や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃とあるが、「物を投げつける」、「机を強く叩いて大きな音を出す」などの行為はこれに類するものとして考えてよいか。

問18 「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目22）」等の心理的負荷の強度が「強」である例で、暴行等（の身体的攻撃）を執拗に受けたとあるが、発病前おおむね6か月の間に2回以上で該当すると考えてよいか。

問19 「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目22）」等の心理的負荷の強度が「強」の例で、治療を要する程度の暴行等（の身体的攻撃）を受けた場合とあるが、治療とは、切り傷を負い市販の絆創膏などで自主治療を行った場合はこれに含めず、医療機関での受診が前提となるものと考えてよいか。

問20 「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目22）」等治療を要さなくとも、「髪の毛を切られる」、「水をかけられる」等の行き過ぎた行為の場合、治療を要する程度の暴行等（の身体的攻撃）を受けた場合に当てはめてよいか。

- 問21 「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目22）」について、複数の上司から身体的攻撃・精神的攻撃等を受けた場合、個々の行為が「強である例」に該当しなくとも、執拗に行われたものと考えてよいか。
- 問22 「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目22）」について、上司から受けたパワーハラスメントによる心理的負荷は「中」であるが、その後周りとのコミュニケーションが取れなくなった場合は、パワーハラスメント後の人間関係悪化を考慮して「強」となると考えてよいか。
- 問23 「業務により重度の病気やケガをした」（項目1）で強になる病気やケガの程度を「長期間の入院を要する」「大きな後遺障害を残すような」等とし、出来事の類型⑤「パワーハラスメント」と類型⑥「対人関係」で強になるケガの程度は「治療を要する程度」としている。この違いは何故生じているのか。
- 問24 「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目22）」、「同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた（項目23）」と「セクシュアルハラスメントを受けた（項目29）」以外の対人関係のトラブル（項目24～26）については、出来事が繰り返されるものとして開始時からのすべての行為を評価の対象とはしないということによいか。
- 問25 「セクシュアルハラスメントを受けた（項目29）」について、職場の上司、同僚が職場外（業務とは直接関係のない場面）で行った性的な言動は、どのような場合に業務による出来事（職場におけるセクシュアルハラスメント）と評価されるか。業務による出来事と認められないケースがあるか。

（長時間労働の評価について）

- 問26 「極度の長時間労働」の時間数を160時間とした理由は何か。
- 問27 「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった（項目11）」について、例えば、時間外労働が30時間から70時間に増加し、その後におおむね100時間以上の時間外労働が認められた場合、項目11で「中」と評価した上で、出来事後に恒常的長時間労働が認められるとして、総合評価を「強」と判断してよいか。
- 問28 「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」（項目11）等の総合評価の視点に、勤務間インターバルが設けられているが、この評価については脳・心臓疾患の労災認定における評価と同様か。
- 問29 「1か月に80時間以上の時間外労働を行った（項目12）」の「強」の具体例については、2か月のいずれの月も120時間以上でなければならないのか、それとも平均なのか教示願いたい。
- 問30 「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」（項目12）について、「弱」になる例の（注）「他の項目で労働時間の状況が評価されない場合」とは、総合評価の視点に労働時間を評価することが明示的に書かれている項目に限るのか。

問31 恒常的長時間労働がある場合に「強」となる具体例のうち、「出来事後すぐに発病には至っていないが事後対応に多大な労力を費やしその後発病した場合」とあるが、「多大な労力を費やし」とは、具体的にどのような場合を言うのか。

問32 いじめやセクシュアルハラスメントが長期間繰り返されているような場合にはいじめ等を受けた期間が一つの出来事となるため、出来事の期間が〇月〇日から〇月〇日となるのではないのか。このような場合は、出来事の前後の恒常的長時間労働はどの時期を起点に算出するのか。

問33 発病前6か月の期間において、出来事後から発病までに1か月の期間がない場合や、出来事の発生が発病前6か月目に当たるため出来事前に1か月の期間がない場合は、どのように恒常的長時間労働の評価を行えばよいか。

問34 発病時期について、発病月までの特定しかなかった場合は「〇年〇月頃発病」となると考えられるが、例えば、「1月下旬から2月上旬頃に発病」というような認定は可能か。可能な場合、労働時間集計方法の起算日はどのように考えるのか。

(業務以外の心理的負荷、個体側要因について)

問35 業務以外の出来事に係る心理的負荷については、別表2「業務以外の心理的負荷評価表」に示す強度を修正することはないのか。

(調査について)

問36 ある出来事で「強」と判断される場合、他の出来事に係る調査・評価はどこまで必要か。

- ① 特別な出来事が認められる場合
- ② 項目12で「強」になる(例えば、発病直前の2か月にそれぞれ120時間以上の時間外労働がある)場合
- ③ 項目13で「強」になる場合(例えば、1か月以上の連続勤務がある場合)

問37 II調査要領の第2の1「(2)業務による出来事に関する調査」について、自殺事案と異なり、生存事案には「調査過程で判明する出来事」の記載がない。請求人の主張しない出来事については調査対象としなくてよいのか。

問38 認定しようとする発病日が初診日から遡っている場合について、認定しようとする発病日後の調査は必要ないのか。

問39 「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」(項目27)について、加害者が特定できる場合、加害者からの事実確認は必要か。

また、請求人の申述のみで客観的に確認できる資料・記録などがなく、事業場関係者からも事実確認が出来ない場合(目撃者もいない等)は評価をどのように判断すべきか。

問40 事実認定について、「法律専門家の助言が必要な場合」、「助言の内容」は、どのようなことを想定しているのか。

問41 医療機関から診療録等の提供に際して、請求人等からの同意書を求められたり、署長名での

依頼書の提出を求められることがあるが、そのような対応が必要か否かご教示していただきたい。

問42 主治医意見による判断ができる「精神障害の既往歴はあるが治療を終了して一定期間経過している場合」とはどのような場合を想定しているか。

問43 求める医学意見について、専門部会と専門医の使い分けをどのように考えればよいか。

問44 医学意見について、専門医の意見を求め、当該専門医が部会協議が必要と判断した場合、専門部会を開催するにあたり、意見を求めた専門医も専門部会に出席することとしてよいか。

問45 専門部会に協議する、又は、専門医の意見を求める事案について、意見書を依頼する内容は、事案の一部に限定されるのか。専門部会等で等での協議内容、意見内容について具体的に示してもらいたい。

問46 被災者が複数の精神科を受診し、それぞれの主治医が意見する発病時期は近接しているものの異なり、また、疾患名も異なる事案が少なくない。このような事案で、いずれの発病時期でも業務による強い心理的負荷が認められ、顕著な業務以外の心理的負荷や個体側要因がない場合、疾患名と発病時期について主治医の判断に補足が必要として、専門医意見による判断により決定することとなるのか。

(調査・とりまとめ様式について)

問47 様式1の「3 業務による心理的負荷の有無及びその内容」は、「出来事」を上部に記載するようになっているが、「出来事」ごとに作成することを前提にされているのか。複数の出来事がある場合にはどのように記載すればよいか。

また、様式1の「3 業務による心理的負荷の有無及びその内容」と「4-1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容」については、これらを時系列順に並列した一つの表とした方がよいのではないか。

問48 関連する出来事の評価について、原則として最初の出来事を具体的出来事として別表1に当てはめ、とあるが、出来事が近接していてどの出来事が最初の出来事が判別できない場合は、どのように当てはめるのか。

問49 悪化の事案において専門部会・専門医の意見を求めるに当たっても、様式2-2の依頼事項を使用して差し支えないか。

(その他)

問50 認定基準 第7(療養及び治ゆ)に、「対象疾病がいったん治ゆした後において再びその治療が必要な状態が生じた場合は、新たな発病と取り扱い、改めて前記第2の認定要件に基づき業務起因性が認められるかを判断する」とあるが、新たな出来事もなく、又は新たな出来事の総合評価が「強」と判断されず、動揺の幅が大きくなった場合を「再発」と考えてよいのか教示願いたい。

併せて、「再発」として取り扱う具体的なケースを例示していただきたい。

問51 事業場関係者の聴取において、再審査請求で請求人に聴取内容が知られる可能性があるとの説明を行った場合、聴取の協力が得られないことが多く、調査に支障を来している。協力者の要望により、請求人に聴取内容が知られないようにできないか。

問52 請求人が転職（又は転勤）した事案について、発病時期（又は悪化の時期）がどの事業場に所属している時期かが不明な場合には、どの事業場を所轄する監督署において調査及び業務上外の決定をすべきか。

また、特定の事業場での心理的負荷のみを主張し、他の事業場の業務には心理的負荷がない旨を主張している場合、どこまでの調査をすべきか。

問53 通勤災害における精神障害については、認定基準により判断することとなるか。また、通勤に伴う心理的負荷と業務による心理的負荷は、別個に評価すべきか。

問54 精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による出来事のほか、通勤による出来事が認められ、いずれも心理的負荷の強度が「強」と認められる場合であって、業務災害、通勤災害両方の請求がなされているときには、いずれにより決定するのか。

問55 審査請求となった事案で、新たな事実が確認でき当初の決定を覆す場合は、再度専門部会に協議するのか。

「認定基準」に関する質疑応答集

(対象疾病について)

問1 認定基準においては、対象とする精神障害をICD-10第V章「精神及び行動の障害」としていながら、主として業務との関連が生ずる可能性のある精神障害をICD-10のF2からF4までに分類されている精神障害としている理由如何。

特に、F2に分類される疾病が、主として「業務に関連して発病する可能性のある精神障害」とされている理由は何か。F2での労災認定事例はこれまでであるのか。

さらに、F5からF9に分類される精神障害が本省協議事案となっている理由如何。

(答)

認定基準では、器質性の精神障害及び有害物質に起因する精神障害 (F0 及び F1) は対象疾病から除外されていること、検討会報告書で指摘されているとおり、F5 から F9 に分類される精神障害は、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ることから、「業務に関連して発病する可能性のある精神障害は、主として ICD-10 の F2 から F4 に分類される精神障害である」としている。

なお、F2 に分類される精神障害が業務によって発病する例は少ないと考えられるが、実際の認定例として、統合失調症、急性一過性精神病性障害等がある。

また、F5 から F9 に分類される精神障害 (特に F6 から F9 の精神障害) は、業務との関連で発病する可能性は少ないと考えられ、特に慎重な判断を要すると考えられることから、本省協議事案としたものである。

問2 ICD-10による疾患名については、例えば、F3：気分（感情）障害、F32：うつ病エピソード、F32.0：軽症うつ病エピソード、と細分が決められているが、どこまでの特定が必要か。

(答)

特定が困難な事案については、第2桁の分類（問の F3:気分（感情）障害）までで差し支えないが、それ以外的事案については第3桁の分類（問の F32：うつ病エピソード）まで特定することが望ましい。

問3 「自律神経失調症」の取扱いを示していただきたい。

(答)

自律神経失調症は、ICD-10のG90に分類されるものであるため、認定基準の対象疾病ではない。したがって、当該疾病については、個別に業務上外を判断することとなるが、不安障害、身体表現性障害、うつ病などが原疾患として明らかとなることもある。

このため、そのような場合があることに留意して、専門医に対して疾病名に関する意見等を求められたい。

問4 「対象疾病に付随する疾病」としては、どのようなものが想定されているのか。

(答)

対象疾病に付随する疾病としては、例えば、向精神薬の副作用による運動障害、消化器系障害（麻痺性イレウス等）、肝機能障害（肝炎等）等を想定している。

(業務による心理的負荷について)

問5 認定基準では「同種の労働者」が定義されているが、裁判例で用いられる「平均的労働者」とは、どのような違いがあるのか。

(答)

裁判例では「平均的労働者」という語が用いられる場合があるところ、その場合であっても、当該（発病した）労働者と職種、職場における立場、経験等の点で同種の者」である旨が判示されているものが多く、「平均的労働者」と「同種労働者」は同様の趣旨で用いられていると考えられる。

業務による心理的負荷を判断するに当たり、「職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者」を想定し、このような者にとって強い心理的負荷があったかどうかを判断することについて、検討会においては、判断指針及び旧認定基準で定めていたこの考え方を維持すべきとの結論となったことから、認定基準においても、「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こととしたものである。

問6 「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」（項目27）について、精神科病院又は介護施設等にて就労する被災者が、責任能力を問えない利用者（精神障害者・認知症患者）からの治療を要する暴行を受けるケースも想定される。この場合に、事業場の関係者聴取で同種労働者から「暴行は日常茶飯事で心理的負荷は弱い」との証言が得られた場合には、心理的負荷の強度を弱めて評価することになるのか。

(答)

「同種の労働者」は精神障害を発病した労働者と職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が同じ者を抽象的に想定するものであり、必ずしも「当該事業場内」における個別の同種の労働者を想定するものではない。また、具体例に示されている内容に実際の事実関係が合致するときには、その強度で評価する。

したがって、施設利用者から暴行を受けた場合に、関係者から「暴行は日常茶飯事で心理的負荷は弱い」との証言があるのみをもって、心理的負荷の強度が弱まるものではない。

問7 「業務による心理的負荷評価表」では、平均的な心理的負荷の強度は「Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」と表現し、「心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例」では「弱・中・強」で表現しているが、Ⅰ＝弱、Ⅱ＝中、Ⅲ＝強と考えてよいか。

また、どのような理由から異なる表現にしているのか。

(答)

「Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」は、出来事の平均的な心理的負荷の強度を示しているのに対し、「弱・中・強」は当該事案の出来事と出来事後の状況を加味した心理的負荷の強度を示している。このため、異なる表現を用いている。

「Ⅲ」の出来事について、通常生じると考えられる出来事後の状況を加味すれば、それらを総合した心理的負荷は「強」となることが想定される。「Ⅱ」と「中」、「Ⅰ」と「弱」の関係も同様である。

問8 「業務により重度の病気やケガをした」（項目1）について、「現職」とは「負傷前に行っていた同一内容の業務」ではなく、負傷前の「事業場」と解してよいか。

また、入院はしていないが、休業が数か月に亘る場合は、「中」の具体例「短期間の入院を要する」には及ばないので「弱」との判断でよいか。

(答)

前段について、「現職」とは病気やケガをした時点で行っていた業務を想定している。

後段について、入院はしていないが休業が数か月にわたる場合は具体例に挙げられていないが、病気やケガの程度、休業の必要性等を確認し、「中」の具体例と同等の心理的負荷と認められる場合には「中」、「強」の具体例と同等の心理的負荷と認められる場合には「強」となるものであり、一律に「弱」と判断されるものではない。

なお、「入院を要する」とは実際に入院した場合のみを指すものではない。

問9 「業務に関し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」（項目2）の総合評価の視点「事故等を再度体験することへの恐怖」については、本人の感じ方を主に評価することになるのか。

(答)

「事故等を再度体験することへの恐怖」の視点は、あくまでも当該事故等を同種の労働者が体験した場合に、フラッシュバック等による再体験エピソードが生じるような重大なものであったか、また、業務内容等から、同種の事故に再度罹災する懸念等が客観的にも相応に認められ、同種労働者を念頭に、これに対する恐怖感をもたらすような事故であったか等の客観的視点から判断を行うものであり、本人の感じ方を主に評価、判断をするものではない。

問10 「業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」（項目2）の「目撃」は、事件の一部始終を見ていることが必要か。

また、「中」の具体例「本人が被災者を救助できる状況等でもなかった」について、例えば関係者の縊死を発見した場合、その時点での物理的な救助は不可能であるため、「救助できる状況等でもなかった」と判断されるのか。

(答)

前段について、事件の一部始終を目撃したことまでは要せず、例えば、事件後の状況のみを目撃した場合であっても、本項目で評価可能であり、目撃した内容等により心理的負荷の強度を評価することとなる。

後段について、当該関係者との関係性が深く、縊死を止められるかもしれない立場にあったのであれば、「救助できる状況等でもなかった」と判断されないことはあり得る。

問11 「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」（項目14）について、感染症等に罹患する危険性の高い業務は、医療機関や介護施設のほか、タクシー等自動車旅客業務、飲食業等、業務の性質上第三者への感染を防止するため防護対策を取らざるを得なかった業種を含むのか。

(答)

感染症等に罹患する危険性の高い業務とは、医療機関・介護施設等において主として当該感染症等の患者と直接接触し、診療・看護・介護等することを要する業務を想定している。

不特定多数の顧客等と接触するため感染の可能性がある業務に従事したことは項目 14 ではなく、項目 11 等により評価する。

ただし、タクシー運転手で感染症等の感染者からの要請があった場合に送迎を行う担当となったようなときには項目 14 で評価できる。なお、項目 14 で評価する場合であっても、当該感染症にかかる医学的知見の状況、流行状況、防護対策の確立の程度やワクチンの普及による感染時の重症化の可能性等は大きく異なっており、その心理的負荷は常に同一に評価されるものではないことから、「強」、「中」、「弱」の具体例も参考に個別に評価されたい。

問 12 「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目 22）」と「同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた（項目 23）」、「上司とのトラブルがあった（項目 24）」の具体的出来事をどのように区別すべきか。

(答)

職場におけるパワーハラスメントの定義は、職場において行われる①優越的な関係を背景とした、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③就業環境を害すること、の3つの要素をすべて満たす言動とされている。

そのため、職場において上司等から受けた業務上必要のない行為、例えば、労働者の問題行動に対応する指導・叱責等であっても、その態様等が社会通念から逸脱しているものや、人格・人間性否定にあたる言動があるものについては、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目 22）」に当てはめること。社内の立場上では同僚であっても、経歴の差に基づく優越性や、複数の同僚でその者らの協力なしに当該労働者の業務遂行ができないといった優越性を有した関係にある者は「上司等」に含む。

これらによらない「同僚・部下等」から受けた上記例のような行為は「同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた（項目 23）」で評価すること。

上司等から受けた行為であっても、「業務上必要かつ相当な範囲内の指導・叱責」が客観的に確認できる場合、例えば、労働者の問題行動に対応する指導・叱責の態様等が社会通念上妥当であり、指導・叱責の中で人格・人間性否定にあたる言動がないようなもの、については「上司とのトラブルがあった（項目 24）」に当てはめ評価すること。

問13 「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目22）」について、「上司等」には、同僚又は部下からの集団による行為も含むとされているが、集団は何名以上と考えてよいか。

(答)

同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合も「上司等」に含むとされていることから、情報を共有した複数名（2名以上）の同僚や部下が、精神的攻撃又は身体的攻撃を行い、当該労働者がこれに抵抗・拒絶できない場合を想定している。

なお、複数名の同僚や部下から、精神的攻撃又は身体的攻撃を受けた場合であっても、各々の行為に関連性が認められず、抵抗・拒絶が困難でない場合は、「上司等」に該当しない。よって、この場合には項目22の「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」ではなく、項目23の「同僚等から、暴行又はひどいじめ・嫌がらせを受けた」で評価することとなる。

問14 単に言葉遣いが乱暴な場合（例えば、普通の声で上司から「バカ者」と1回言われた程度等）の具体的出来事への当てはめはどのようにすべきか。

(答)

「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」とは、上司等から業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境が害されるような言動を受けた場合をいうため、例示のように、単に言葉遣いが乱暴な場合でも上司からの人格・人間性を否定する発言であれば「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」に当てはめて評価することとなる。

なお、パワーハラスメントの内容について関係者の申述が相反する場合であっても、そのことのみで心理的負荷の強度を「弱」とすることなく、当該労働者の主張と上司の主張、どちらに合理性があるか等を踏まえて、調査要領第2の2（3）「事実認定の方法」に基づき事実認定を行い、その上で心理的負荷の強度を判断すること。

問 15 「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目 22）」の心理的負荷の強度が「強」である例で、精神的攻撃が執拗に行われた場合とあるが、「執拗」とは、どのような場合か。例えば、語尾などに「バカ」、「アホ」と付けてしまうことが口癖だった場合は執拗には当たらないものか。

(答)

「執拗」とは、しつこく何度も繰り返し行われた場合を主に想定している。回数（頻度）や時間的経過の要素（長さ・行為ごとの間隔の密度）等を考慮して評価すること。また、精神的攻撃が1日だけの場合であっても、その1日の中での回数や時間を考慮し、長時間にわたって、又はしつこく何度も繰り返し行われた場合は執拗と判断される場合がある。

なお、口癖であることだけで心理的負荷の強度が「弱」であるとの評価はしないこと。上司等の口癖で「バカ」、「アホ」と言ってしまう場合でも、叱責の場では人間性を否定する発言となることから、特定の者だけに対する発言であるか、意図しての発言であるかなど、客観的視点からその発言の態様や手段を総合的に評価して執拗に行われたか否かを評価することとなる。

問 16 「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目 22）」について、必要以上に長時間にわたる厳しい叱責とあるが、「必要以上に長時間」の目安はどの程度か。

(答)

「必要以上に長時間」の程度について明確な基準はないが、総合評価の視点もふまえ、その指導内容からみて当然必要な時間といえるか否か、就業環境が害される程度のものであったか否かで判断すること。

また、精神的攻撃が「強」である場合はこれが「執拗」に行われていた場合であり、叱責されていた時間だけでなく、回数（頻度）や態様等についても調査し総合的に判断すること。

問 17 「上等等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目 22）」について、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃とあるが、「物を投げつける」、「机を強く叩いて大きな音を出す」などの行為はこれに類するものとして考えてよいか。

(答)

パワハラ防止指針（28 頁参照）では、身体的な攻撃（暴行・傷害）として相手に物を投げつけること、精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）として他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと、が例示されている。

このことから、問いの「物を投げつける」行為は、身体的攻撃に該当し、「机を強く叩いて大きな音を出す」といった行為は、威圧的な叱責と言えるため精神的攻撃に含まれるものと解される。

問 18 「上等等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目 22）」等の心理的負荷の強度が「強」の例で、暴行等（の身体的攻撃）を反復・継続するなどして執拗に受けたとあるが、発病前おおむね 6 か月の間に 2 回以上で該当すると考えてよいか。

(答)

2 回以上の身体的攻撃を受けたことのみで、ただちに執拗に受けたと判断するのではなく、治療を要さない程度の殴る・蹴るなどの身体的攻撃の回数（頻度）と時間的経過等の要素を考慮し、総合的に判断すること。

また、発病前おおむね 6 か月の間より前であっても、その行為が継続されている場合は行為の開始時から評価する。

なお、長時間にわたる精神的攻撃を受けている最中に、治療を要さない程度の暴行を 1 回受けた場合は、それが 1 日のみの出来事であったとしても、精神的攻撃の態様により心理的負荷の強度が「強」と判断されることはあり得ること。

問 19 「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目 22）」等の心理的負荷の強度が「強」である例で、治療を要する程度の暴行等（の身体的攻撃）を受けたとあるが、治療とは、切り傷を負い市販の絆創膏などで自主治療を行った場合はこれに含めず、医療機関での受診が前提となるものと考えてよいか。

(答)

医療機関に受診し、積極的かつ適切な治療が必要と診断がされたものを前提としており、他覚的所見がなく療養の必要性が認められない場合はその限りではない。そのため、暴行による外力が身体にどの程度影響を与えたかを十分に調査し判断すること。

また、市販薬等での自主的な治療を行っていた場合でも、本来は医療機関での適切な治療を要する状態であったか否かを調査し判断すること。

問 20 「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目 22）」等について、治療を要さなくとも、「髪の毛を切られる」、「水をかけられる」等の行き過ぎた行為の場合、治療を要する程度の暴行等（の身体的攻撃）を受けた場合に当てはめてよいか。

(答)

無理矢理に髪を切られた場合は刑法で暴行罪に問われるものであり、その程度や反復・継続など執拗性を考慮して、総合評価の視点から評価すること。例えば、容姿の変化が一見して分かるほどに髪を切られるなどの常軌を逸した行為は、「暴行等（の身体的攻撃）を執拗に受けた場合」に該当するものと評価できる。

また、水をかけられた場合についても、かけられた液体の種類、回数（頻度）、態様を考慮し、総合評価の視点から「暴行等（の身体的攻撃）を執拗に受けた場合」に該当するか否かを評価すること。

問 21 「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目 22）」について、複数の上司から身体的攻撃・精神的攻撃等を受けた場合、個々の行為が「強である例」に該当しなくとも、執拗に行われたものと考えてよいか。

(答)

複数の上司による各々の行為に関連性が認められる場合は、全体を1つの出来事として総合的な視点で執拗に行われたものか否かを調査し判断すること。各々の行為に関連性がないもの

は、関連しない複数の出来事として回数（頻度）や時間的経過の要素（長さ・行為ごとの間隔の密度）を考慮し、総合的に見て強い心理的負荷であったかどうかを判断すること。

問22 「上等等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目22）」について、上司から受けたパワーハラスメントによる心理的負荷は「中」であるが、その後周りとのコミュニケーションが取れなくなった場合は、パワーハラスメント後の人間関係悪化を考慮して「強」となると考えてよいか。

（答）

総合評価の視点を踏まえ、会社の対応の有無及び内容、就業環境を害される程度のものかどうかで判断すること。なお、単に当該労働者がパワーハラスメント後に周りとのコミュニケーションが取れなくなったとの理由だけでは「強」とならない。

問23 「業務により重度の病気やケガをした」（項目1）で強になる病気やケガの程度を「長期間の入院を要する」「大きな後遺障害を残すような」等とし、出来事の類型⑤「パワーハラスメント」と類型⑥「対人関係」で強になるケガの程度は「治療を要する程度」としている。この違いは何故生じているのか。

（答）

項目1は業務上の傷病に伴う一時的なうつ状態、不眠、不定愁訴等に対して行われる投薬等については、当初の傷病に併発するものとして支給することを前提としている。

一方、「パワーハラスメント」及び「対人関係」における治療を要する暴行については、日常的な業務対応をせざるを得ない対人関係の下で生ずるものであることから、負傷した際に対人関係の不安定が生ずる等により、ストレス反応への関与度等も比較的大となりやすいと考えられるため、項目1ではなく別項目（「パワーハラスメント」及び「対人関係」）に当てはめることとしているものである。対人関係上の問題による暴行による負傷、人間の悪意が絡んだ負傷と、転んだ、機械に挟まれた等の理由による負傷を単純に比較することもできないことから、違いが生じている。

問24 「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目22）」、「同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた（項目23）」、「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた（項目27）」、「セクシュアルハラスメントを受けた（項目29）」以外の対人関係のトラブル（項目24～26）については、出来事が繰り返されるものとして開始時からのすべての行為を評価の対象とはしないということによいか。

(答)

「パワーハラスメント」、「いじめ、嫌がらせ」、「著しい迷惑行為」、「セクシュアルハラスメント」は、その出来事の性質から、行為者の同一の意図により行為（出来事）が繰り返されることが一般に想定される（必然的に繰り返される）ものであるが、上司・同僚・部下とのトラブルについては、業務指導の範囲内としての指導・叱責は、その都度その都度の業務上の必要性により行われるものであり、業務をめぐる方針等における対立も、業務上争点が生じる都度生じるのであって、出来事が当然に繰り返されるものではないので、貴見のとおり取り扱われたい。

なお、叱責等が繰り返される態様によっては、「パワーハラスメント」に当たる場合もあるので、その態様等も含めて「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」ものでないかを十分検討されたい。

問25 「セクシュアルハラスメントを受けた（項目29）」について、職場の上司、同僚が職場外（業務とは直接関係のない場面）で行った性的な言動は、どのような場合に業務による出来事（職場におけるセクシュアルハラスメント）と評価されるか。業務による出来事と認められないケースがあるか。

(答)

「職場におけるセクシュアルハラスメント」に該当するか否かは、セクハラ防止指針（40頁参照）に基づき判断することとなるが、懇親会等職場以外の場所における行為であっても、直ちに業務以外の出来事とは判断できず、かえって、上司がその立場等を利用して行っている場合には、業務による出来事と評価すべき場合が多々あるものと考えられる。一方で、休日に業務と関係なく2人のみで出かけた場合等で純粋に個人的な関係の下における行為と判断される場合には、業務による出来事とは認められないこととなる。

いずれにしても、平成23年分科会報告書を踏まえ、適宜、雇用環境・均等部（室）とも連携を図りつつ適切に判断されたい。

(長時間労働の評価について)

問26 「極度の長時間労働」の時間数を160時間とした理由は何か。

(答)

労働時間だけで精神障害の発病の原因となる時間外労働時間数について、具体的な時間数を示した医学的知見はないところ、平成23年検討会においては、医学専門家の臨床経験に基づきご議論をいただき、臨床経験上、発症直前の3週間におおむね120時間以上の時間外労働を行っている場合や、これに相当するものとして、発症直前の1か月におおむね160時間以上の時間外労働を行っている場合には、「心身の極度の疲弊、消耗を来し、うつ病等の原因となる場合」に該当するものとするとの結論を得て、その旨の検討会報告書が取りまとめられ、令和5年検討会でもそれが妥当とされたところである。

なお、脳・心臓疾患と精神障害とは発病機序が異なるため、それぞれの認定基準における時間外労働時間数を単純に比較するのは適当ではない。

問27 「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった(項目11)」について、例えば、時間外労働が30時間から70時間に増加し、その後におおむね100時間以上の時間外労働が認められた場合、項目11で「中」と評価した上で、出来事後に恒常的長時間労働が認められるとして、総合評価を「強」と判断してよいか。

(答)

恒常的長時間労働は、具体的出来事の心理的負荷の強度が、労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合に総合評価を「強」とするものであるが、項目11で仕事量の変化に着目して評価した場合、労働時間を加味していることとなるため、恒常的長時間労働と組み合わせて総合評価することはできない。

また、項目11のうち「仕事内容の変化」(過去に経験したことのない仕事内容に変更となった等の仕事の質)に着目して「中」程度と評価した場合については、労働時間(仕事量)を加味した場合に該当しないため、恒常的長時間労働と組み合わせて「強」と判断できることに留意すること。

問28 「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」（項目11）等の総合評価の視点に、勤務間インターバルが設けられているが、この評価については脳・心臓疾患の労災認定における評価と同様か。

(答)

勤務間インターバルの状況は、具体的出来事の評価に当たって考慮されるものであり、同じ時間外労働時間数であっても、勤務間インターバルの短い状況が多いもののほうが心理的負担はより強くなるものと考えられる。

なお、脳・心臓疾患の認定基準においては、長期間の過重負荷の判断に当たって、「勤務間インターバルが短い勤務」において時間数を示しているが、精神障害の労災認定においては、そのような提示はしていない。

問29 「1か月に80時間以上の時間外労働を行った（項目12）」の「強」の具体例については、2か月のいずれの月も120時間以上でなければならないのか、それとも平均なのか教示願いたい。

(答)

いずれの月もおおむね120時間以上でなければならない。ただし、あくまで「おおむね」であって、必ずどの月も120時間を超えていなければならないわけではない（例えば、直前の月が115時間、2月前が130時間といった場合には、これに該当するものと考えている。）。

問30 「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」（項目12）について、「弱」になる例の（注）「他の項目で労働時間の状況が評価されない場合」とは、総合評価の視点に労働時間を評価することが明示的に書かれている項目に限るのか。

(答)

労働時間を評価することが明示的に示されている項目に限るものではなく、業務量の程度などを検討する場合、仕事量の変化に着目して評価する場合等は労働時間を加味していることとなるため、「労働時間の状況が評価された」ものとして取り扱うことになる。

問31 恒常的長時間労働がある場合に「強」となる具体例のうち、「出来事後すぐに発病には至っていないが事後対応に多大な労力を費やしその後発病した場合」とあるが、「多大な労力を費やし」とは、具体的にどのような場合を言うのか。

(答)

「事後対応に多大な労力を費やし」とは、業務内容が困難で、業務量も過大である場合、すなわち、判断指針でいう出来事後の状況が持続する程度が「相当程度過重」に相当する場合をいう。

問32 いじめやセクシュアルハラスメントが長期間繰り返されているような場合にはいじめ等を受けた期間が一つの出来事となるため、出来事の期間が〇月〇日から〇月〇日となるのではないか。このような場合は、出来事の前後の恒常的長時間労働はどの時期を起点に算出するのか。

(答)

いじめ等については、開始時からの行為を評価することから、いじめ等が始まった日が出来事の発生日となる。すなわち、いじめ等が引き続いている間の恒常的長時間労働は出来事後のものとして評価する。出来事の発生日が発病前おおむね6か月より前の場合（いじめ等が発病前おおむね6か月より前から始まっている場合）で、当該出来事の前30日（発病前180日の範囲を超えて差し支えない）に恒常的長時間労働が認められる事案については、本省に相談されたい。

問33 発病前6か月の期間において、出来事後から発病までに1か月の期間がない場合や、出来事の発生が発病前6か月目に当たるため出来事前に1か月の期間がない場合は、どのように恒常的長時間労働の評価を行えばよいか。

(答)

出来事後から発病までに1か月（30日）の期間がない場合については、出来事後に「恒常的長時間労働」があったものとは判断できないが、当該30日に満たない期間におおむね100時間を超える程度の時間外労働が認められるような場合には、より短い期間に長時間の時間外労働を行っているものであることから、その事実を「出来事後の状況」として適切に評価し、総合評価を行われたい。

また、出来事の発生が発病前6か月目であって、発病前180日の範囲を見ると出来事前に1か月(30日)の期間がない場合については、出来事前の時間外労働の評価期間は発病前「おおむね」6か月の間であることを踏まえ、当該出来事の前30日(発病前180日の範囲を超えて差し支えない)の時間外労働時間数を確認し、当該期間中に100時間程度の時間外労働が認められる場合には、恒常的長時間労働があったものと判断されたい。

問34 発病時期について、発病月までの特定しかなかった場合は「〇年〇月頃発病」となる
と考えられるが、例えば、「1月下旬から2月上旬頃に発病」というような認定は可能か。
可能な場合、労働時間集計方法の起算日はどのように考えるのか。

(答)

発病時期の特定が困難な場合には、「1月下旬から2月上旬頃に発病」のように月を跨ぐような認定をすることは差し支えない。ただし、心理的負荷の適切な評価の観点から、1か月を超えるような期間とならないよう、専門部会等により十分に検討すること。

労働時間集計方法の起算日は、上記例の場合、1月21日から2月10日の間について、Ⅱ調査要領第2の2(4)アの(ア)～(ウ)の条件に当てはめ判断する。

(業務以外の心理的負荷、個体側要因について)

問35 業務以外の出来事に係る心理的負荷については、別表2「業務以外の心理的負荷評価表」に示す強度を修正することはないのか。

(答)

調査の結果、修正する必要がある場合には、修正を行うことになる。

(調査について)

問36 ある出来事で「強」と判断される場合、他の出来事に係る調査・評価はどこまで必要か。

- ① 特別な出来事が認められる場合
- ② 項目12で「強」になる（例えば、発病直前の2か月にそれぞれ120時間以上の時間外労働がある）場合
- ③ 項目13で「強」になる場合（例えば、1か月以上の連続勤務がある場合）

(答)

業務の効率化の観点から、いずれかの出来事（複数の出来事の総合評価を含む）で「強」と判断できることが明確な場合には、原則として、他の出来事について調査を行う必要はない。

ただし、特別な出来事のうち極度の長時間労働や、上記②、③については、通常その程度の労働時間を要するものか否か等を評価するため、当該長時間労働・連続勤務となった理由や業務内容の確認が必要となる。

また、いずれかの出来事で「強」と判断できることが明確でない場合は、発病に関与したと考えられる全ての出来事について調査を行うが、調査の結果、「強」と判断できることが明確な出来事が確認されたときには、他の出来事について評価をする必要はない。

なお、いずれかの出来事で「強」と判断できることが明確であっても、業務以外の出来事や個体側要因に顕著なものが確認される場合には、必要に応じ、他の業務による出来事についての調査及び評価をした上で、業務起因性の判断をすること。

問37 II調査要領の第2の1「(2)業務による出来事に関する調査」について、自殺事案と異なり、生存事案には「調査過程で判明する出来事」の記載がない。請求人の主張しない出来事については調査対象としなくてよいのか。

(答)

生存事案においては、調査の効率的処理の観点から、初動調査後の調査過程で出来事が判明することのないよう、請求人聴取や申立書等の確認による調査初期の段階で、請求人が考える精神障害発病の原因となった出来事を的確に把握することが重要であるため、「調査過程で判明する出来事」の記載をしていないが、これは請求人の主張しない出来事については調査対象としなくてよいという趣旨ではない。

したがって、例えば、請求人から明確な主張はなかったものの、調査の過程で強い心理的負荷があると考えられる出来事が把握された場合には、初動調査において請求人が考える精神障害発病の原因となった出来事を的確に把握できていなかった可能性を念頭に、請求人に再度確

認する等の調査が必要となる。

問38 認定しようとする発病日が初診日から遡っている場合について、認定しようとする発病日後の調査は必要ないのか。

(答)

認定基準第4(2)で「強い心理的負荷と認められる出来事の前と後の両方に発病の兆候と理解し得る言動があるものの、診断基準を満たした時期の特定が困難な場合には、出来事の後に発病したものと取り扱う。」としているため、初診日から遡った時期を発病日として認定する場合においても、診断基準を満たした時期の特定が困難な場合には、当該発病時期の特定のために、初診日までの間に業務による強い心理的負荷となる出来事がないかの調査は必要となる。

また、精神障害の悪化の可能性がある場合には、悪化の前おおむね6か月の出来事を調査する必要がある。

問39 「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」（項目27）について、加害者が特定できる場合、加害者からの事実確認は必要か。

また、請求人の申述のみで客観的に確認できる資料・記録などがなく、事業場関係者からも事実確認が出来ない場合（目撃者もいない等）は評価をどのように判断すべきか。

(答)

前段について、加害者からの事実確認は必須ではないが、調査協力が得られる場合はⅡ調査要領の第2の2(2)ウ及び3(3)ウのとおり、必要に応じ事実確認を行うこと。

後段について、請求人の主張する出来事が、請求人の申述以外に直接確認できる資料がなくとも、請求人の申述内容に具体性があるほか、請求人が当該出来事についてすぐさま事業場に報告していたり、当該出来事が生じてもおかしくない状況であった等の間接的な事実により、当該出来事の発生が客観的に推認できる場合には当該出来事の実事を認定する。

問40 事実認定について、「法律専門家の助言が必要な場合」、「助言の内容」は、どのようなことを想定しているのか。

(答)

申述者の虚偽の申述が考えられる場合に真実を申述させるための方法（質問の仕方や資料の提出方法等）や、事実認定が困難な場合に、現時点の調査結果を前提とすると、法的には（例えば、訴訟となった場合には）どのように事実認定されると考えられるか等について助言を得ること等を想定している。

問41 医療機関から診療録等の提供に際して、請求人等からの同意書を求められたり、署長名での依頼書の提出を求められることがあるが、そのような対応が必要か否かご教示していただきたい。

(答)

労災保険法に基づく診療担当者への調査権限は、このような同意書等を添えることを要件とはしていないが、第一段階では任意に協力を求めるものであり、医療機関から同意書の提出等を求められた場合には、円滑な調査を実施する観点から、柔軟に対応することとされたい。

なお、医療機関に対する意見書の提出依頼は、「意見書の提出依頼について」（昭和33年7月12日付け基発第454号様式3）により、署長名で行われたい。

問42 主治医意見による判断ができる「精神障害の既往歴はあるが治療を終了して一定期間経過している場合」とはどのような場合を想定しているか。

(答)

例えば、今回発病前6か月に業務による強い心理的負荷が認められるが、2年前に精神科への通院歴があり数回のみ受診で終了している事案等が考えられる。

少なくともこのような事案であれば、今回発病の精神障害と既往の精神障害との関連は少なく、個体側要因に顕著なものが認められないと判断してよい。

問43 求める医学意見について、専門部会と専門医の使い分けをどのように考えればよいか。

(答)

「専門医又は署長が高度な医学的検討が必要と判断した事案」を専門部会意見による判断としており、どのような場合に高度な医学的検討が必要かということを一律に示すことが困難であるため、特段の限定をしていないものである。

認定基準上、専門医意見による判断でよいとしているものであっても、事案によって（あるいは、局（専門医）の実情によって）専門部会による検討として差し支えない。

ただし、①業務による強い心理的負荷が認められる事案で、顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因により発病したといえるかについて判断する場合（認定要件2を満たすが、認定要件3で業務起因性が否定されるような場合）や、②治療歴のない自殺事案で、対象疾病の発病が否定され得るような場合、③（著しい）悪化に該当する事案で、業務による強い心理的負荷があるが、その内容や悪化前の精神障害の状況、業務以外の心理的負荷、悪化の態様やこれに至る経緯から悪化の業務起因性が否定され得るような場合等については、通常は高度な医学的検討が必要であると考えられる。

問44 医学意見について、専門医の意見を求め、当該専門医が部会協議が必要と判断した場合、専門部会を開催するにあたり、意見を求めた専門医も専門部会に出席することとしてよいか。

(答)

出席して差し支えない。

問45 専門部会に協議する、又は、専門医の意見を求める事案について、意見書を依頼する内容は、事案の一部に限定されるのか。専門部会等での協議内容、意見内容について具体的に示してもらいたい。

(答)

専門部会に協議する又は、専門医の意見を求める事案に該当する場合、協議事項はこれまでと変更はなく、診断名、発病時期、業務における心理的負荷の総合評価、業務以外の心理的負荷及び個体側要因の判断等について協議及び意見を求めるものである。

ただし、専門部会に協議する、又は、専門医の意見を求める事案に該当することとなった理由に関する部分（判断が難しい、又は、補足を要する部分）について詳細にご議論、ご意見をいただき、結論が明確な事項については、簡略な議論、意見書で差し支えない。

(例：「病名及び発病時期については、主治医意見書のとおり F〇の〇〇、〇月〇日頃の発病と判断して差し支えない」「監督署長の認定事実は〇〇であって「心理的負荷が極度のもの」に該当し、業務による強い心理的負荷が認められる」等)

問46 被災者が複数の精神科を受診し、それぞれの主治医が意見する発病時期は近接しているものの異なり、また、疾患名も異なる事案が少なくない。このような事案で、いずれの発病時期でも業務による強い心理的負荷が認められ、顕著な業務以外の心理的負荷や個体側要因がない場合、疾患名と発病時期について主治医の判断に補足が必要として、専門医意見による判断により決定することとなるのか。

(答)

複数の主治医により、異なる発病時期、疾患名が示されている場合について、これらが近似しているものであれば、その範囲での事実認定を行い、主治医意見による判断とすることで差し支えない（例えば、発病時期が「〇月上旬」と「〇月下旬」との意見であれば「〇月頃」と判断する。疾患名がうつ病エピソード（F32）と「持続性気分（感情）障害」（F34）であれば「気分（感情）障害」（F3）と判断する。）。

(調査・とりまとめ様式について)

問47 様式1の「3 業務による心理的負荷の有無及びその内容」は、「出来事」を上部に記載するようになっているが、「出来事」ごとに作成することを前提にされているのか。複数の出来事がある場合にはどのように記載すればよいか。

また、様式1の「3 業務による心理的負荷の有無及びその内容」と「4-1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容」については、これらを時系列順に並列した一つの表とした方がよいのではないか。

(答)

「3 業務による心理的負荷の有無及びその内容」については、原則として、複数出来事が関連する場合は、「出来事」を記載する欄に複数の出来事を記入して調査内容・結果を記載し、関連しない場合は「出来事」ごとに作成する。

ただし、出来事の関連性の判断に疑義が生じる場合や、関連する出来事であるものの記載を分けた方がわかりやすい場合について、「出来事」ごとに作成することは差し支えない。また、関連しない出来事であっても時系列に沿って次々と関連する出来事が発生し、全体を一つの時系列としてまとめた方が事案の全体像を把握しやすい場合や、複数の出来事が入り組んで発生し、それらの時間的な近接性などについて慎重に検討を行わなければならない場合等については、「出来事」を記載する欄に複数の出来事を記入して時系列をまとめることも差し支えない。また、必要に応じて、様式1とは別に適宜、複数の出来事を含む時系列の表（場合によっては、「業務以外の出来事」や通院・投薬歴も並列した時系列の表）を作成して、事案の検討を行うことも考えられる。

問48 関連する出来事の評価について、原則として最初の出来事を具体的出来事として別表1に当てはめ、とあるが、出来事が近接していてどの出来事が最初の出来事が判別できない場合は、どのように当てはめるのか。

(答)

具体的出来事の先後が不明な場合は、主たる出来事（負荷の大きい出来事）を具体的出来事として別表1に当てはめを行う。

主たる出来事の判断も困難な場合には、評価した出来事の1つを具体的出来事とし、各関連する出来事の全体を総合的に評価する。

問49 悪化の事案において専門部会・専門医の意見を求めるに当たっても、様式2-2の依頼事項を使用して差し支えないか。

(答)

様式2-2の依頼事項は悪化が関係する事案を想定して作成したものではない。

悪化が関係する事案については、悪化の有無及び悪化の業務起因性を判断する必要があるほか、発病の有無及びその業務起因性をあわせて判断する必要がある場合とそうでない場合があるなど状況が様々であると考えられることから、事案に応じて、記入例23も参考に、様式2-2の依頼事項の内容を適宜修正して意見依頼されたい。

(その他)

問50 認定基準 第7 (療養及び治ゆ) に、「対象疾病がいったん治ゆした後において再びその治療が必要な状態が生じた場合は、新たな発病と取り扱い、改めて前記第2の認定要件に基づき業務起因性が認められるかを判断する」とあるが、新たな出来事もなく、又は新たな出来事の総合評価が「強」と判断されず、動揺の幅が大きくなった場合を「再発」と考えてよいのか教示願いたい。

併せて、「再発」として取り扱う具体的なケースを例示していただきたい。

(答)

当初の精神障害について症状の動揺が継続しており、その幅が大きくなったような事案は、療養が必要な状態が継続しているものであってそもそも治ゆと判断できず、従って「再発」の問題も生じない。

一方、いったん症状の動揺がなくなった(症状が固定した)後に再び治療が必要な状態が生じた場合には、認定基準第7に記載したとおり新たな発病と取扱い、「再発」としては取り扱わない。したがって、精神障害について、「再発」として取り扱う具体的なケースは想定していない。

問51 事業場関係者の聴取において、再審査請求で請求人に聴取内容が知られる可能性があるとの説明を行った場合、聴取の協力が得られないことが多く、調査に支障を来している。協力者の要望により、請求人に聴取内容が知られないようにできないか。

(答)

供述者が自身の氏名や聴取内容を請求人に知られることにより、請求人から抗議等を受けることを危惧して氏名や聴取内容を開示しないことを求める場合には、審査会は氏名や聴取内容を不開示とするなど一定の配慮をしている。

そのような事案については、関係資料を審査会に送付する際、当該聴取書に付箋を付して、供述者が不開示を求めている旨を明記されたい(不開示を望む箇所が特定できるのであれば、当該箇所を示されたい。)

問52 請求人が転職（又は転勤）した事案について、発病時期（又は悪化の時期）がどの事業場に所属している時期かが不明な場合には、どの事業場を所轄する監督署において調査及び業務上外の決定をすべきか。

また、特定の事業場での心理的負荷のみを主張し、他の事業場の業務には心理的負荷がない旨を主張している場合、どこまでの調査をすべきか。

(答)

請求人が複数の事業場における業務による心理的負荷があり、これにより発病（又は悪化）したと主張する場合には、発病（又は悪化）の原因となった心理的負荷のある事業場のうち最終の事業場（以下「最終事業場」という。）の所在地を所轄する署を所轄署とする。

もともと、実際には、発病（又は悪化）の時期やその原因となった業務による出来事の判断は容易ではないため、原則として、請求人が主たる心理的負荷となった出来事があるとする事業場を所轄する署（通常、最終事業場と考えられ、請求人が請求書を提出する署。）において調査及び業務上外の判断を行うこと。その際、請求人が他の事業場における心理的負荷も主張するのであれば、当該署において併せて調査（新たな発病や悪化が問題となる事案については、それらに係る調査を含む）し、発病時に所属していた事業場（以下「発病時事業場」という。）を所轄する署も特定すること。

調査の結果、調査を行った署と発病時事業場を管轄する署が異なる場合であって、業務上となるとときには、発病時事業場の所在地を所轄する署において決定を行う。回送が必要な場合には、すべての調査を終え、必要に応じ専門部会の意見等も求めた上で回送を行うこと。業務外となる場合には、調査を行った署において決定を行う。

なお、請求人が特定の事業場での心理的負荷のみを主張し、他の事業場における心理的負荷がないと主張する場合には、あえて他の事業場における心理的負荷について調査・評価する必要はないこと（必要に応じ、他の事業場における業務による心理的負荷に係る精神障害の発病について別途労災請求が可能なことの教示は行うこと。）。

上記により判断できない場合には、本省に相談されたい。

問53 通勤災害における精神障害については、認定基準により判断することとなるか。また、通勤に伴う心理的負荷と業務による心理的負荷は、別個に評価すべきか。

(答)

「認定基準」は業務による心理的負荷を原因とする精神障害の業務上外を判断するためのものであるが、精神障害が通勤による疾病に該当するか否かについても、認定基準を準用して判断されたい。

なお、労災保険制度上、業務災害に対する保険給付（傷病補償年及び介護補償給付を除く。）は、労働基準法に定める災害補償事由について災害補償として行われるものであり、通勤災害に対する保険給付はこれと趣旨が異なるものであるから、業務災害と通勤災害は峻別する必要がある。したがって、業務による心理的負荷と通勤による心理的負荷を全体として評価することはせず、別個に評価し、それぞれ業務起因性又は通勤起因性を判断する。

問54 精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による出来事のほか、通勤による出来事が認められ、いずれも心理的負荷の強度が「強」と認められる場合であって、業務災害、通勤災害両方の請求がなされているときには、いずれにより決定するのか。

(答)

医学意見（主治医意見書等）を踏まえ、発病により強く影響していると考えられる出来事によるものとして決定されたい。

問55 審査請求となった事案で、新たな事実が確認でき当初の決定を覆す場合は、再度専門部会に協議するのか。

(答)

審査官において、新たな事実が確認でき、その結果、取消相当という心証を得られた場合には、原則として、原処分において意見を徴した専門部会又は専門医に対して、審査官が認定した事実に基づき、再度意見を徴すること。

V 關係通達等

1 0 年 保 存
機 密 性 1
令和 6 年 4 月 1 日から 令和 16 年 3 月 31 日まで

基発 0901 第 2 号
令和 5 年 9 月 1 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

心理的負荷による精神障害の認定基準について

心理的負荷による精神障害の労災請求事案については、平成23年12月26日付け基発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（以下「平成23年通達」という。）に基づき業務上外の判断を行ってきたところであるが、今般、「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書（令和5年7月）」を踏まえ、別添の認定基準を新たに定めたので、今後の取扱いに遺漏なきを期されたい。

なお、本通達の施行に伴い、平成23年通達は廃止する。

心理的負荷による精神障害の認定基準

第1 対象疾病

本認定基準で対象とする疾病（以下「対象疾病」という。）は、疾病及び関連保健問題の国際統計分類第10回改訂版（以下「ICD-10」という。）第V章「精神及び行動の障害」に分類される精神障害であって、器質性のもの及び有害物質に起因するものを除く。

対象疾病のうち業務に関連して発病する可能性のある精神障害は、主としてICD-10のF2からF4に分類される精神障害である。

なお、器質性の精神障害及び有害物質に起因する精神障害（ICD-10のF0及びF1に分類されるもの）については、頭部外傷、脳血管障害、中枢神経変性疾患等の器質性脳疾患に付随する疾病や化学物質による疾病等として認められるか否かを個別に判断する。

また、心身症は、本認定基準における精神障害には含まれない。

第2 認定要件

次の1、2及び3のいずれの要件も満たす対象疾病は、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に該当する業務上の疾病として取り扱う。

- 1 対象疾病を発病していること。
- 2 対象疾病の発病前おおむね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。
- 3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと。

また、要件を満たす対象疾病に併発した疾病については、対象疾病に付随する疾病として認められるか否かを個別に判断し、これが認められる場合には当該対象疾病と一体のものとして、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に該当する業務上の疾病として取り扱う。

第3 認定要件に関する基本的な考え方

対象疾病の発病に至る原因の考え方は、環境由来の心理的負荷（ストレス）と、個体側の反応性、脆弱性との関係で精神的破綻が生じるかどうかが決まり、心理的負荷が非常に強ければ、個体側の脆弱性が小さくても精神的破綻が起こり、脆弱性が大きければ、心理的負荷が小さくても破綻が生ずるとする「ストレス－脆弱性理論」に依拠している。

このため、心理的負荷による精神障害の業務起因性を判断する要件としては、対象疾病が発病しており、当該対象疾病の発病の前おおむね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を掲げている。

さらに、これらの要件が認められた場合であっても、明らかに業務以外の心理的負荷や個体側要因によって発病したと認められる場合には、業務起

因性が否定されるため、認定要件を前記第2のとおり定めた。

第4 認定要件の具体的判断

1 発病等の判断

(1) 発病の有無等

対象疾病の発病の有無及び疾患名は、「ICD-10 精神及び行動の障害臨床記述と診断ガイドライン」（以下「診断ガイドライン」という。）に基づき、主治医の意見書や診療録等の関係資料、請求人や関係者からの聴取内容、その他の情報から得られた認定事実により、医学的に判断する。

自殺に精神障害が関与している場合は多いことを踏まえ、治療歴がない自殺事案については、うつ病エピソードのように症状に周囲が気づきにくい精神障害もあることに留意しつつ関係者からの聴取内容等を医学的に慎重に検討し、診断ガイドラインに示す診断基準を満たす事実が認められる場合又は種々の状況から診断基準を満たすと医学的に推定される場合には、当該疾患名の精神障害が発病したものとして取り扱う。

(2) 発病時期

発病時期についても診断ガイドラインに基づき判断する。その特定が難しい場合にも、心理的負荷となる出来事との関係や、自殺事案については自殺日との関係等を踏まえ、できる限り時期の範囲を絞り込んだ医学意見を求めて判断する。

その際、強い心理的負荷と認められる出来事の前と後の両方に発病の兆候と理解し得る言動があるものの、診断基準を満たした時期の特定が困難な場合には、出来事の後に発病したものと取り扱う。

また、精神障害の治療歴のない自殺事案についても、請求人や関係者からの聴取等から得られた認定事実を踏まえ、医学専門家の意見に基づき発病時期を判断する。その際、精神障害は発病していたと考えられるものの、診断ガイドラインに示す診断基準を満たした時期の特定が困難な場合には、遅くとも自殺日までには発病していたものと判断する。

さらに、生死にかかわるケガ、強姦等の特に強い心理的負荷となる出来事を体験した場合、出来事の直後に解離等の心理的反応が生じ、受診時期が遅れることがある。このような場合には、当該心理的反応が生じた時期（特に強い心理的負荷となる出来事の直後）を発病時期と判断して当該出来事を評価の対象とする。

2 業務による心理的負荷の強度の判断

(1) 業務による強い心理的負荷の有無の判断

認定要件のうち「2 対象疾病の発病前おおむね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」（以下「認定要件2」という。）とは、対象疾病の発病前おおむね6か月の間に業務による出来事があり、当該出来事及びその後の状況による心理的負荷が、客観的に対象疾病を発

病させるおそれのある強い心理的負荷であると認められることをいう。

心理的負荷の評価に当たっては、発病前おおむね6か月の間に、対象疾病の発病に関与したと考えられるどのような出来事があり、また、その後の状況がどのようなものであったのかを具体的に把握し、その心理的負荷の強度を判断する。

その際、精神障害を発病した労働者が、その出来事及び出来事後の状況を主観的にどう受け止めたかによって評価するのではなく、同じ事態に遭遇した場合、同種の労働者が一般的にその出来事及び出来事後の状況をどう受け止めるかという観点から評価する。この「同種の労働者」は、精神障害を発病した労働者と職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者をいう。

その上で、後記(2)及び(3)により、心理的負荷の全体を総合的に評価して「強」と判断される場合には、認定要件2を満たすものとする。

(2) 業務による心理的負荷評価表

業務による心理的負荷の強度の判断に当たっては、別表1「業務による心理的負荷評価表」（以下「別表1」という。）を指標として、前記(1)により把握した出来事による心理的負荷の強度を、次のとおり「強」、「中」、「弱」の三段階に区分する。

なお、別表1においては、業務による強い心理的負荷が認められるものを心理的負荷の総合評価が「強」と表記し、業務による強い心理的負荷が認められないものを「中」又は「弱」と表記している。「弱」は日常的に経験するものや一般に想定されるもの等であって通常弱い心理的負荷しか認められないものであり、「中」は経験の頻度は様々であって「弱」よりは心理的負荷があるものの強い心理的負荷とは認められないものである。

ア 特別な出来事の評価

発病前おおむね6か月の間に、別表1の「特別な出来事」に該当する業務による出来事が認められた場合には、心理的負荷の総合評価を「強」と判断する。

イ 特別な出来事以外の評価

「特別な出来事」以外の出来事については、当該出来事を別表1の「具体的出来事」のいずれに該当するかを判断し、合致しない場合にも近い「具体的出来事」に当てはめ、総合評価を行う。

別表1では、「具体的出来事」ごとにその「平均的な心理的負荷の強度」を、強い方から「Ⅲ」、「Ⅱ」、「Ⅰ」として示し、その上で、「心理的負荷の総合評価の視点」として、その出来事に伴う業務による心理的負荷の強さを総合的に評価するために典型的に想定される検討事項を明示し、さらに、「心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例」（以下「具体例」という。）を示している。

該当する「具体的出来事」に示された具体例の内容に、認定した出来

事及び出来事後の状況についての事実関係が合致する場合には、その強度で評価する。事実関係が具体例に合致しない場合には、「心理的負荷の総合評価の視点」及び「総合評価の留意事項」に基づき、具体例も参考としつつ個々の事案ごとに評価する。

なお、具体例はあくまでも例示であるので、具体例の「強」の欄で示したものの以外は「強」と判断しないというものではない。

ウ 心理的負荷の総合評価の視点及び具体例

「心理的負荷の総合評価の視点」及び具体例は、次の考え方に基づいて示しており、この考え方は個々の事案の判断においても適用すべきものである。

- (ア) 類型①「事故や災害の体験」は、出来事自体の心理的負荷の強弱を特に重視した評価としている。
- (イ) 類型①以外の出来事については、出来事と出来事後の状況の両者を軽重の別なく評価しており、総合評価を「強」と判断するのは次のような場合である。
 - a 出来事自体の心理的負荷が強く、その後に当該出来事に関する本人の対応を伴っている場合
 - b 出来事自体の心理的負荷としては中程度であっても、その後に当該出来事に関する本人の特に困難な対応を伴っている場合

エ 総合評価の留意事項

出来事の総合評価に当たっては、出来事それ自体と、当該出来事の継続性や事後対応の状況、職場環境の変化などの出来事後の状況の双方を十分に検討し、例示されているもの以外であっても出来事に伴って発生したと認められる状況や、当該出来事が生じるに至った経緯等も含めて総合的に考慮して、当該出来事の心理的負荷の程度を判断する。

その際、職場の支援・協力が欠如した状況であること（問題への対処、業務の見直し、応援体制の確立、責任の分散その他の支援・協力がなされていない等）や、仕事の裁量性が欠如した状況であること（仕事が孤独で単調となった、自分で仕事の順番・やり方を決めることができなくなった、自分の技能や知識を仕事で使うことが要求されなくなった等）は、総合評価を強める要素となる。

オ 長時間労働等の心理的負荷の評価

別表1には、時間外労働時間数（週40時間を超えて労働した時間数をいう。以下同じ。）等を指標とする具体例等を次のとおり示している。ここで、時間外労働時間数に基づく具体例等については、いずれも、休憩時間は少ないが手待時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除くものであり、また、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものである場合を想定したものである。

なお、業務による強い心理的負荷は、長時間労働だけでなく、仕事の

失敗、過重な責任の発生、役割・地位の変化や対人関係等、様々な出来事及び出来事後の状況によっても生じることから、具体例等で示された時間外労働時間数に至らない場合にも、時間数のみにとらわれることなく、心理的負荷の強度を適切に判断する。

(ア) 極度の長時間労働

極度の長時間労働、例えば数週間にわたる生理的に必要な最小限度の睡眠時間を確保できないほどの長時間労働は、心身の極度の疲弊、消耗を来し、うつ病等の原因となることから、発病直前の1か月におおむね160時間を超える時間外労働を行った場合等には、当該極度の長時間労働に従事したことのみで心理的負荷の総合評価を「強」とする。

(イ) 「具体的出来事」としての長時間労働の評価

仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事により時間外労働が大幅に増えた場合（項目11）のほか、1か月に80時間以上の時間外労働が生じるような長時間労働となった状況それ自体を「出来事」とし（項目12）、その心理的負荷を評価する。

(ウ) 恒常的長時間労働がある場合の他の出来事の総合評価

出来事に対処するために生じた長時間労働は、心身の疲労を増加させ、ストレス対応能力を低下させる要因となることや、長時間労働は一般に精神障害の準備状態を形成する要因となることから、恒常的な長時間労働の下で発生した出来事の心理的負荷は平均より強く評価される必要があると考えられ、そのような出来事と発病との近接性や、その出来事に関する対応の困難性等を踏まえて、出来事に係る心理的負荷の総合評価を行う必要がある。

このことから、別表1では、1か月おおむね100時間の時間外労働を「恒常的長時間労働」の状況とし、恒常的長時間労働がある場合に心理的負荷の総合評価が「強」となる具体例を示している。

なお、出来事の前恒常的長時間労働の評価期間は、発病前おおむね6か月の間とする。

(エ) 連続勤務

連続勤務（項目13）に関する具体例についても、時間外労働に関するものと同様に、休憩時間は少ないが手待時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除くものであり、また、その業務内容が通常その程度の労働時間（労働日数）を要するものである場合を想定したものである。

カ ハラスメント等に関する心理的負荷の評価

ハラスメントやいじめのように出来事が繰り返されるものについては、繰り返される出来事を一体のものとして評価し、それが継続する状況は、心理的負荷が強まるものと評価する。

また、別表1において、一定の行為を「反復・継続するなどして執拗

に受けた」としている部分がある。これは、「執拗」と評価される事案について、一般的にはある行動が何度も繰り返されている状況にある場合が多いが、たとえ一度の言動であっても、これが比較的長時間に及ぶものであって、行為態様も強烈で悪質性を有する等の状況がみられるときにも「執拗」と評価すべき場合があるとの趣旨である。

(3) 複数の出来事の評価

対象疾病の発病に関与する業務による出来事が複数ある場合には、次のように業務による心理的負荷の全体を総合的に評価する。

ア 前記(2)によりそれぞれの具体的出来事について総合評価を行い、いずれかの具体的出来事によって「強」の判断が可能な場合は、業務による心理的負荷を「強」と判断する。

イ いずれの出来事でも単独では「強」と評価できない場合には、それらの複数の出来事について、関連して生じているのか、関連なく生じているのかを判断した上で、次により心理的負荷の全体を総合的に判断する。

(ア) 出来事が関連して生じている場合には、その全体を一つの出来事として評価することとし、原則として最初の出来事を具体的出来事として別表1に当てはめ、関連して生じた各出来事は出来事後の状況とみなす方法により、その全体について総合的な評価を行う。

具体的には、「中」である出来事があり、それに関連する別の出来事（それ単独では「中」の評価）が生じた場合には、後発の出来事は先発の出来事の出来事後の状況とみなし、当該後発の出来事の内容、程度により「強」又は「中」として全体を総合的に評価する。

なお、同一時点で生じた事象を異なる視点から検討している場合や、同一の原因により複数の事象が生じている場合、先発の出来事の結果次の出来事が生じている場合等については、複数の出来事が関連して生じた場合と考えられる。

(イ) ある出来事に関連せずに他の出来事が生じている場合であって、単独の出来事の評価が「中」と評価する出来事が複数生じているときには、それらの出来事が生じた時期の近接の程度、各出来事と発病との時間的な近接の程度、各出来事の継続期間、各出来事の内容、出来事の数等によって、総合的な評価が「強」となる場合もあり得ることを踏まえつつ、事案に応じて心理的負荷の全体を評価する。この場合、全体の総合的な評価は、「強」又は「中」となる。

当該評価に当たり、それぞれの出来事が時間的に近接・重複して生じている場合には、「強」の水準に至るか否かは事案によるとしても、全体の総合的な評価はそれぞれの出来事の評価よりも強くなると考えられる。

一方、それぞれの出来事が完結して落ち着いた状況となった後に次の出来事が生じているときには、原則として、全体の総合的な評価はそれぞれの出来事の評価と同一になると考えられる。

また、単独の出来事の心理的負荷が「中」である出来事が一つあるほかには「弱」の出来事しかない場合には原則として全体の総合的な評価も「中」であり、「弱」の出来事が複数生じている場合には原則として全体の総合的な評価も「弱」となる。

(4) 評価期間の留意事項

認定要件2のとおり、業務による心理的負荷の評価期間は発病前おおむね6か月であるが、当該期間における心理的負荷を的確に評価するため、次の事項に留意する。

ア ハラスメントやいじめのように出来事が繰り返されるものについては、前記(2)カのとおり、繰り返される出来事を一体のものとして評価することとなるので、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、発病前おおむね6か月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こと。

イ 出来事の起点が発病の6か月より前であっても、その出来事（出来事後の状況）が継続している場合にあつては、発病前おおむね6か月の間における状況や対応について評価の対象とすること。例えば、業務上の傷病により長期療養中の場合、その傷病の発生は発病の6か月より前であっても、当該傷病により発病前おおむね6か月の間に生じている強い苦痛や社会復帰が困難な状況等を出来事として評価すること。

3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因による発病でないことの判断

(1) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因による発病でないことの判断

認定要件のうち、「3. 業務以外の心理的負荷及び個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと」とは、次のア又はイの場合をいう。

ア 業務以外の心理的負荷及び個体側要因が確認できない場合

イ 業務以外の心理的負荷又は個体側要因は認められるものの、業務以外の心理的負荷又は個体側要因によって発病したことが医学的に明らかであると判断できない場合

(2) 業務以外の心理的負荷の評価

業務以外の心理的負荷の評価については、対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、対象疾病の発病に関与したと考えられる業務以外の出来事の有無を確認し、出来事が一つ以上確認できた場合は、それらの出来事の心理的負荷の強度について、別表2「業務以外の心理的負荷評価表」を指標として、心理的負荷の強度を「Ⅲ」、「Ⅱ」又は「Ⅰ」に区分する。

出来事が確認できなかった場合には、前記(1)アに該当するものと取り扱う。心理的負荷の強度が「Ⅱ」又は「Ⅰ」の出来事しか認められない場合は、原則として前記(1)イに該当するものと取り扱う。

心理的負荷の強度が「Ⅲ」と評価される出来事の内容が明らかな場合には、その内容等を詳細に調査し、「Ⅲ」に該当する業務以外の出来事のう

ち心理的負荷が特に強いものがある場合や、「Ⅲ」に該当する業務以外の出来事が複数ある場合等について、それが発病の原因であると判断することの医学的な妥当性を慎重に検討し、前記(1)イに該当するか否かを判断する。

(3) 個体側要因の評価

個体側要因とは、個人に内在している脆弱性・反応性であるが、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等の存在が明らかでない場合にその内容等を調査する。

業務による強い心理的負荷が認められる事案について、重度のアルコール依存状況がある等の顕著な個体側要因がある場合には、それが発病の主因であると判断することの医学的な妥当性を慎重に検討し、前記(1)イに該当するか否かを判断する。

第5 精神障害の悪化と症状安定後の新たな発病

1 精神障害の悪化とその業務起因性

精神障害を発病して治療が必要な状態にある者は、一般に、病的状態に起因した思考から自責的・自罰的になり、ささいな心理的負荷に過大に反応するため、悪化の原因は必ずしも大きな心理的負荷によるものとは限らないこと、また、自然経過によって悪化する過程においてたまたま業務による心理的負荷が重なっていたにすぎない場合もあることから、業務起因性が認められない精神障害の悪化の前に強い心理的負荷となる業務による出来事が認められても、直ちにそれが当該悪化の原因であると判断することはできない。

ただし、別表1の特別な出来事があり、その後おおむね6か月以内に対象疾病が自然経過を超えて著しく悪化したと医学的に認められる場合には、当該特別な出来事による心理的負荷が悪化の原因であると推認し、悪化した部分について業務起因性を認める。

また、特別な出来事がなくとも、悪化の前に業務による強い心理的負荷が認められる場合には、当該業務による強い心理的負荷、本人の個体側要因(悪化前の精神障害の状況)と業務以外の心理的負荷、悪化の態様やこれに至る経緯(悪化後の症状やその程度、出来事と悪化との近接性、発病から悪化までの期間など)等を十分に検討し、業務による強い心理的負荷によって精神障害が自然経過を超えて著しく悪化したものと精神医学的に判断されるときには、悪化した部分について業務起因性を認める。

なお、既存の精神障害が悪化したといえるか否かについては、個別事案ごとに医学専門家による判断が必要である。

2 症状安定後の新たな発病

既存の精神障害について、一定期間、通院・服薬を継続しているものの、症状がなく、又は安定していた状態で、通常の勤務を行っている状況にあって、その後、症状の変化が生じたものについては、精神障害の発病後の悪化

としてではなく、症状が改善し安定した状態が一定期間継続した後の新たな発病として、前記第2の認定要件に照らして判断すべきものがあること。

第6 専門家意見と認定要件の判断

認定要件を満たすか否かについては、医師の意見と認定した事実に基づき次のとおり判断する。

1 主治医意見による判断

対象疾病の治療歴がない自殺事案を除くすべての事案について、主治医から、疾患名、発病時期、主治医の考える発病原因及びそれらの判断の根拠についての意見を求める。

その結果、主治医が対象疾病を発病したと診断しており、労働基準監督署長（以下「署長」という。）が認定した業務による心理的負荷に係る事実と主治医の診断の前提となっている事実が対象疾病の発病時期やその原因に関して合致するとともに、その事実に係る心理的負荷の評価が「強」に該当することが明らかであって、業務以外の心理的負荷や個体側要因に顕著なものが認められない場合には、認定要件を満たすものと判断する。

2 専門医意見による判断

対象疾病の治療歴がない自殺事案については、地方労災医員等の専門医に意見を求め、その意見に基づき認定要件を満たすか否かを判断する。

また、業務による心理的負荷に係る認定事実の評価について「強」に該当することが明らかでない事案及び署長が主治医意見に補足が必要と判断した事案については、主治医の意見に加え、専門医に意見を求め、その意見に基づき認定要件を満たすか否かを判断する。

3 専門部会意見による判断

前記1及び2にかかわらず、専門医又は署長が高度な医学的検討が必要と判断した事案については、主治医の意見に加え、地方労災医員協議会精神障害専門部会に協議して合議による意見を求め、その意見に基づき認定要件を満たすか否かを判断する。

4 法律専門家の助言

関係者が相反する主張をする場合の事実認定の方法や関係する法律の内容等について、法律専門家の助言が必要な場合には、医学専門家の意見とは別に、法務専門員等の法律専門家の意見を求める。

第7 療養及び治ゆ

心理的負荷による精神障害は、その原因を取り除き、適切な療養を行えば全治し、再度の就労が可能となる場合が多いが、就労が可能な状態でなくとも治ゆ（症状固定）の状態にある場合もある。

例えば、精神障害の症状が現れなくなった又は症状が改善し安定した状態が一定期間継続している場合や、社会復帰を目指して行ったリハビリテーション療法等を終えた場合であって、通常の就労が可能な状態に至ったときには、投薬等を継続していても通常は治ゆ（症状固定）の状態にあると考えられる。また、「寛解」との診断がない場合も含め、療養を継続して十分な治療を行ってもなお症状に改善の見込みがないと判断され、症状が固定しているときには、治ゆ（症状固定）の状態にあると考えられるが、その判断は、医学意見を踏まえ慎重かつ適切に行う必要がある。

療養期間の目安を一概に示すことは困難であるが、例えばうつ病の経過は、未治療の場合、一般的に（約90%以上は）6か月～2年続くとされている。また、適応障害の症状の持続は遷延性抑うつ反応（F43.21）の場合を除いて通常6か月を超えず、遷延性抑うつ反応については持続は2年を超えないとされている。

なお、対象疾病がいったん治ゆ（症状固定）した後において再びその治療が必要な状態が生じた場合は、新たな発病と取り扱い、改めて前記第2の認定要件に基づき業務起因性が認められるかを判断する。

治ゆ後、増悪の予防のため診察や投薬等が必要とされる場合にはアフターケア（平成19年4月23日付け基発第0423002号）を、一定の障害を残した場合には障害（補償）等給付（労働者災害補償保険法第15条）を、それぞれ適切に実施する。

第8 その他

1 自殺について

業務によりICD-10のF0からF4に分類される精神障害を発病したと認められる者が自殺を図った場合には、精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、あるいは自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害されている状態に陥ったものと推定し、業務起因性を認める。

その他、精神障害による自殺の取扱いについては、従前の例（平成11年9月14日付け基発第545号）による。

2 セクシュアルハラスメント事案の留意事項

セクシュアルハラスメントが原因で対象疾病を発病したとして労災請求がなされた事案の心理的負荷の評価に際しては、特に次の事項に留意する。

ア セクシュアルハラスメントを受けた者（以下「被害者」という。）は、勤務を継続したいとか、セクシュアルハラスメントを行った者（以下「行為者」という。）からのセクシュアルハラスメントの被害をできるだけ軽くしたいとの心理などから、やむを得ず行為者に迎合するようなメール等を送ることや、行為者の誘いを受け入れることがあるが、これらの事実はセクシュアルハラスメントを受けたことを単純に否定する理由にはならないこと。

- イ 被害者は、被害を受けてからすぐに相談行動をとらないことがあるが、この事実は心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にならないこと。
- ウ 被害者は、医療機関でもセクシュアルハラスメントを受けたということをすぐに話せないこともあるが、初診時にセクシュアルハラスメントの事実を申し立てていないことは心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にならないこと。
- エ 行為者が上司であり被害者が部下である場合や行為者が正規雇用労働者であり被害者が非正規雇用労働者である場合等のように行為者が雇用関係上被害者に対して優越的な立場にある事実は心理的負荷を強める要素となり得ること。

3 調査等の留意事項

請求人が主張する出来事の発生時期が評価期間より前である場合等であっても、評価期間における業務の状況等について調査し、当該期間中に業務内容の変化や新たな業務指示等があれば、これを出来事として心理的負荷を評価する必要があること。

4 本省協議

ICD-10のF5からF9に分類される対象疾病に係る事案及び本認定基準により判断し難い事案については、本省に協議すること。

第9 複数業務要因災害

労働者災害補償保険法第7条第1項第2号に定める複数業務要因災害による精神障害に関しては、本認定基準を後記1のとおり読み替えるほか、本認定基準における心理的負荷の評価に係る「業務」を「二以上の事業の業務」と、また、「業務起因性」を「二以上の事業の業務起因性」と解した上で、本認定基準に基づき、認定要件を満たすか否かを判断する。

その上で、前記第4の2及び第6に関し後記2及び3に規定した部分については、これにより判断すること。

1 認定基準の読み替え

前記第2の「労働基準法施行規則別表第1の2第9号に該当する業務上の疾病」を「労働者災害補償保険法施行規則第18条の3の6に規定する労働基準法施行規則別表第1の2第9号に掲げる疾病」と読み替える。

2 二以上の事業の業務による心理的負荷の強度の判断

- (1) 二以上の事業において業務による出来事が事業ごとにある場合には、前記第4の2(2)により異なる事業における出来事をそれぞれ別表1の具体的出来事に当てはめ心理的負荷を評価した上で、前記第4の2(3)により心理的負荷の強度を全体的に評価する。ただし、異なる事業における出

来事が関連して生じることはまれであることから、前記第4の2(3)イについては、原則として、(イ)により判断することとなる。

(2) 心理的負荷を評価する際、異なる事業における労働時間、労働日数は、それぞれ通算する。

(3) 前記(1)及び(2)に基づく判断に当たっては、それぞれの事業における職場の支援等の心理的負荷の緩和要因をはじめ、二以上の事業で労働することによる個別の状況を十分勘案して、心理的負荷の強度を全体的に評価する。

3 専門家意見と認定要件の判断

複数業務要因災害に関しては、前記第6の1において主治医意見により判断する事案に該当するものについても、主治医の意見に加え、専門医に意見を求め、その意見に基づき認定要件を満たすか否かを判断する。

業務による心理的負荷評価表

特別な出来事	
特別な出来事の種類	心理的負荷の総合評価を「強」とするもの
心理的負荷が極度のもの	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生死にかかわる、極度の苦痛を伴う、又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（業務上の傷病による療養中に症状が急変し極度の苦痛を伴った場合を含む）…項目1関連 ・ 業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかわる重大なケガを負わせた(故意によるものを除く)…項目3関連 ・ 強姦や、本人の意思を押し付け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…項目29関連 ・ 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
極度の長時間労働	<ul style="list-style-type: none"> ・ 発病直前の1か月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の(例えば3週間におおむね120時間以上の)時間外労働を行った…項目12関連

特別な出来事以外

(総合評価の留意事項)

- ・ 出来事の総合評価に当たっては、出来事それ自体と、当該出来事の継続性や事後対応の状況、職場環境の変化などの出来事後の状況の双方を十分に検討し、例示されているもの以外であっても出来事に伴って発生したと認められる状況や、当該出来事が生じるに至った経緯等も含めて総合的に考慮して、当該出来事の心理的負荷の程度を判断する。
- ・ 職場の支援・協力が欠如した状況であること(問題への対処、業務の見直し、応援体制の確立、責任の分散その他の支援・協力がなされていない等)は、総合評価を強める要素となる。
- ・ 仕事の裁量性が欠如した状況であること(仕事が孤独で単調となった、自分で仕事の順番・やり方を決めることができなくなった、自分の技能や知識を仕事で使うことが要求されなくなった等)は、総合評価を強める要素となる。

(具体的出来事)

出来事の種類	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
		I	II	III		弱	中	強
1	業務により重度の病気やケガをした			☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 病気やケガの内容及び程度(苦痛や日常生活への支障の状況を含む)等 ・ その継続する状況(苦痛や支障の継続する状況、死の恐怖、事故等を再度体験することへの恐怖、回復の期待・失望の状況等の症状の経過を含む) ・ 後遺障害の程度、社会復帰の困難性等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 休業を要さない又は数日程度の休業を要するものであって、後遺障害を残さない業務上の病気やケガをした 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 短期間の入院を要する業務上の病気やケガをした ・ 業務上の病気やケガをし、一部に後遺障害を残すも、現職への復帰に支障がないようなものであった 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 長期間の入院を要する業務上の病気やケガをした ・ 大きな後遺障害を残すような(労災の障害年金に該当する、現職への復帰ができなくなる、外形的に明らかで日常生活にも支障を来すなどの)業務上の病気やケガをした ・ 業務上の病気やケガで療養中の者について、当該傷病により社会復帰が困難な状況にあった、死の恐怖や強い苦痛が生じた <p>(注)生死にかかわる等の業務上の病気やケガは、特別な出来事として評価</p>
2	業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした			☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本人が体験した場合、予感させる被害の内容及び程度、死の恐怖、事故等を再度体験することへの恐怖等 ・ 他人の事故を目撃した場合、被害の内容及び程度、被害者との関係、本人が被災していた可能性や救助できた可能性等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務に関連し、本人の負傷は軽症・無傷で、悲惨とまではいかない事故等の体験、目撃をした 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務に関連し、本人の負傷は軽症・無傷で、生命等に支障はないような悲惨な事故等の体験、目撃をした ・ 特に悲惨な事故を目撃したが、被災者との関係は浅く、本人が被災者を救助できる状況等でもなかった 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務に関連し、本人の負傷は軽度・無傷であったが、自らの死を予感させる、あるいは重大な傷病を招きかねない程度の事故等を体験した ・ 業務に関連し、被災者が死亡する事故、多量の出血を伴うような事故等特に悲惨な事故等であって、本人が巻き込まれる可能性がある状況や、本人が被災者を救助することができたかもしれない状況等を伴う事故を目撃した
3	業務に関連し、重大な人身事故、重大な責任の発生等			☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事故の内容、大きさ・重大性、社会的反響の大きさ、加害の程度等 ・ ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 <p>(注)本人に過失がない場合も含む。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 軽微な物損事故を生じさせたが特段の責任追及・事故対応はなかった ・ 軽微な物損事故を生じさせ、再発防止のための対応等を行った 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 他人に負わせたケガの程度は重度ではないが、事後対応に一定の努力を要した(強い叱責を受けた、職場の人間関係が悪化した等を含む) 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務に関連し、他人に重度の病気やケガ(項目1参照)を負わせ、事後対応にも当たった ・ 他人に負わせたケガの程度は重度ではないが、事後対応に多大な努力を費やした(減給、降格等の重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等を含む) <p>(注)他人を死亡させる等の事故は、特別な出来事として評価</p>
4	多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした			☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ ミスやその結果(損失、損害等)の内容、程度、社会的反響の大きさ等 ・ ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 軽微な仕事上のミスをしたが、通常想定される指導等を受けたほかは、特段の事後対応は生じなかった ・ 軽微な仕事上のミスをし、再発防止のための対応等を行った ・ 多額とはいえない損失(その後の業務で容易に回復できる損失、社内でのたばび生じる損失等)等を生じさせ、何らかの事後対応を行った ・ 不正行為等の疑いのため事実確認の間、自宅待機等が命じられたが、他の例と比べても均衡を失うものではなく、会社の手続きに瑕疵はなかった 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 会社に大きな損害を与えるなどのミスをしたが、通常想定される指導等を受けたほかは、特段の事後対応は生じなかった ・ 業務上製造する製品の品質に大きく影響するなどのミスをし、事後対応にも当たった(取引先からの叱責、ペナルティを課された等も含む) ・ 多額の損失等を生じさせ、何らかの事後対応を行った 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミス(倒産を招きかねないミス、大幅な業績悪化に繋がるミス、会社の信用を著しく傷つけるミス等)をし、事後対応にも当たった ・ 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスとまではいかないが、その事後対応に多大な努力を費やした(懲戒処分、降格、月給額を超える賠償責任の追及等重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等を含む)
5	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた			☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事故、事件の内容、程度、当該事故等への関与・責任の程度、社会的反響の大きさ等 ・ ペナルティの有無及び程度、責任追及の程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 <p>(注)この項目は、部下が起こした事故等、本人が直接引き起こしたものではありません。事故、事件について、監督責任等を問われた場合の心理的負荷を評価する。本人が直接引き起こした事故等については、項目4で評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 軽微な事故、事件(損害等の生じない事態、その後の業務で容易に損害等を回復できる事態、社内でのたばび生じる事態等)の責任(監督責任等)を一応問われたが、特段の事後対応はなかった 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 立場や職責に応じて事故、事件の責任(監督責任等)を問われ、何らかの事後対応を行った 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 重大な事故、事件(倒産を招きかねない事態や大幅な業績悪化に繋がる事態、会社の信用を著しく傷つける事態、他人を死亡させ、又は生死に関わるケガを負わせる事態等)の責任(監督責任等)を問われ、事後対応に多大な努力を費やした ・ 重大とまではいかない事故、事件ではあるが、その責任(監督責任等)を問われ、立場や職責を大きく上回る事後対応を行った(減給、降格等の重いペナルティが課された等を含む)

出来事の種類	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
		I	II	III		弱	中	強
6	業務に関連し、違法な行為や不適切な行為等を強要された	☆			<ul style="list-style-type: none"> 違法性・不適切の程度、強要の程度(頻度、方法、本人の拒否等の状況との関係)、本人の関与の程度等 事後のペナルティの程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連し、商慣習としてはまれに行われるような違法行為、不適切な行為・言動を求められたが、拒むことにより終了した 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連し、商慣習としてはまれに行われるような違法行為や、商慣習上不適切とされる行為、社内禁止されている行為・言動等を命じられ、これに従った 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連し、重大な違法行為(人の生命に関わる違法行為、発覚した場合に会社の信用を著しく傷つける違法行為)を命じられた 業務に関連し、反対したにもかかわらず、違法行為等を執拗に命じられ、やむなくそれに従った 業務に関連し、重大な違法行為を命じられ、何度もそれに従った 業務に関連し、強要された違法行為等が発覚し、事後対応に多大な労力を費やした(重いペナルティを課された等を含む)
7	達成困難なノルマが課された・対応した・達成できなかった	☆			<ul style="list-style-type: none"> ノルマの内容、困難性、強制の程度、達成できなかった場合の影響、ペナルティの有無及び内容等 ノルマに対応するための業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 未達成による経営上の影響度、ペナルティの有無及び内容等 未達成による事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 <p>(注)ノルマには、達成が強く求められる業績目標等を含む。 また、未達成については、期間に至っていない場合でも、達成できない状況が明らかになったときにはこの項目で評価する。 (注)パワーハラスメントに該当する場合は、項目22で評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 同種の経験等を有する労働者であれば達成可能なノルマを課された ノルマではない業績目標が示された(当該目標が、達成を強く求められるものではなかった) ノルマが達成できなかったが、何ら事後対応は必要なく、会社から責任を問われることもなかった 業績目標が達成できなかったものの、当該目標の達成は、強く求められていたものではなかった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 達成は容易ではないものの、客観的にみて、努力すれば達成も可能であるノルマが課され、この達成に向けた業務を行った 達成が容易ではないノルマが課され、この達成に向け一定の労力を費やした ノルマが達成できなかったことにより、その事後対応に一定の労力を費やした、または一定のペナルティを受けた、強い叱責を受けた、職場の人間関係が悪化した 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 客観的に相当な努力があっても達成困難なノルマが課され、これが達成できない場合には著しい不利益を被ることが明らかで、その達成のため多大な労力を費やした 経営に影響するようノルマ(達成できなかったことにより倒産を招きかねないもの、大幅な業績悪化につながるもの、会社の信用を著しく傷つけるもの等)が達成できず、そのため、事後対応に多大な労力を費やした(懲戒処分、降格、左遷、賠償責任の追及といった重いペナルティを課された等を含む) 客観的に相当な努力があっても達成困難なノルマが達成できず、事後対応にも多大な労力を費やした(重いペナルティを課された等を含む)
8	新規事業や、大型プロジェクト(情報システム構築等を含む)などの担当になった	☆			<ul style="list-style-type: none"> 新規事業等の内容、本人の職責、困難性の程度、能力と業務内容のギャップの程度等 未達成による事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 新規事業等(新規・大型プロジェクト)があるが、責任が大きいとはいえないもの、期限が定められていないもの等の担当になった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 新規事業等(新規・大型プロジェクト、新規研究開発、新規出店の統括、大型システム導入、会社全体や不採算部門の建て直し等、成功に対する高い評価が期待されやうりや大きい責任も大きい業務)の担当になり、当該業務に当たった 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 経営に重大な影響のある新規事業等(失敗した場合に倒産を招きかねないもの、大幅な業績悪化につながるもの、会社の信用を著しく傷つけるもの、成功した場合に会社の新たな主要事業になるもの等)の担当であって、事業の成否に重大な責任のある立場に就き、当該業務に当たった
9	顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた	☆			<ul style="list-style-type: none"> 顧客・取引先の重要性、注文・要求・指摘の内容、会社の被る負担・損害の内容、程度等 事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 <p>(注)ここでいう「要求等」とは、契約に付随して商慣習上求められる要求や、納品物の不適合の指摘等をいう。 (注)顧客からの指摘等が本人のミスによる場合は、項目4で評価する。 また、顧客等の行為が著しい迷惑行為に該当する場合は、項目27で評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 同種の経験等を有する労働者であれば達成可能な注文や要求、業務内容・業務量に一定の変化があった 要望が示されたが、達成を強く求められるものではなく、業務内容・業務量に大きな変化もなかった 顧客等から何らかの指摘を受けたが、特に対応を求められるものではなく、取引関係や、業務内容・業務量に大きな変化もなかった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連して、顧客や取引先から対応が困難な注文(大幅な値下げや納期の繰上げ、度重なる設計変更等)を受け、何らかの事後対応を行った 業務に関連して、顧客等から納品物の不適合の指摘等その内容が妥当であるが対応が困難な指摘・要求を受け、その事後対応に従事した 業務に関連して、顧客等から対応が困難な要求等を受け、その対応に従事した 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 通常なら拒むことが明らかな注文(業績の著しい悪化が予想される注文、不適切な行為を内包する注文等)ではあるが、重要な顧客や取引先からのものであるためこれを受け、他部門や別の取引先と困難な調整に当たった等の事後対応に多大な労力を費やした 顧客や取引先から重大な指摘・要求(大口の顧客等の喪失を招きかねないもの、会社の信用を著しく傷つけるもの等)を受け、その解消のために他部門や別の取引先と困難な調整に当たった
10	上司や担当者の不在等により、担当外の業務を行った・責任を負った	☆			<ul style="list-style-type: none"> 担当外の業務の内容、責任、業務量の程度、本来業務との関係、能力・経験とのギャップ、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 代行期間等 	<p>【「弱」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司等の不在時に上司等が担当していた業務を代行したが、当該業務は以前から経験しているものであった 上司等の不在時に自らが当該業務の責任者の立場となったが、特に責任ある判断を求められる事態や追加の業務が生じる事態は生じなかった 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司が長期不在となり、各労働者との調整が必要なソフト面の作成等、一定の労力を要し責任もある業務を継続的に代行した 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司等が著しく欠員により、能力・経験に比して高度かつ困難な担当外の業務・重大な責任のある業務を長期間担当することを余儀なくされ、当該業務の遂行に多大な労力を費やした
11	③仕事量・仕事内容の大きな変化を生じさせる出来事があった	☆			<ul style="list-style-type: none"> 業務の内容、困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等 時間外労働、休日労働の状況とその変化の程度、勤務間インターバルの状況等 業務の密度の変化の程度、仕事内容、責任の変化の程度、仕事内容の変化の原因に係る社会的反響の大きさ等 <p>(注)発病前おおむね6か月において、時間外労働時間数に大きな変化がみられる場合には、他の項目で評価される場合でも、この項目でも評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 仕事内容の変化が容易に対応できるもの(※)であり、変化後の業務の負荷が大きくなかった 多額とはいえない損失の事後対応、大きな説明会での発表、部下の増加・減少、所属部署の統廃合等 仕事量(時間外労働時間数等)に、「中」に至らない程度の変化があった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 担当業務内容の変更、初めて担当する業務や日常的には実施していない困難な業務の実施、損失や不具合の発生への対応等により、仕事内容の大きな変化が生じた 取引量の急増、担当者の減少等により、仕事量の大きな変化(時間外労働時間数としてはおおむね20時間以上増加し1月当たりおおむね48時間以上となるなど)が生じた 担当取引先からの契約を打ち切られるなど多額の損失が見込まれる事態が生じ、その原因に本人は関与していないが、当該損失を補うために積極的な営業活動等の事後対応を行った 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 過去に経験したことがない仕事内容、能力・経験に比して質的に高度かつ困難な仕事内容等に変わるとなり、常時緊張を強いられる状態となった又はその後の業務に多大な労力を費やした 仕事量が著しく増加して時間外労働も大幅に増える(おおむね倍以上に増加し1月当たりおおむね100時間以上となる)などの状況になり、業務に多大な労力を費やした(休憩・休日を確保するのが困難なほどの状態となった等を含む) 会社の経営に影響するなどの特に多額の損失(倒産を招きかねない損失、大幅な業績悪化に繋がる損失等)が生じ、その原因に本人は関与していないが、倒産を回避するための金融機関や取引先への対応等の事後対応に多大な労力を費やした
12	1か月に80時間以上の時間外労働を行った	☆			<ul style="list-style-type: none"> 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等 業務の密度、業務内容、責任等 長時間労働の継続期間、労働時間数、勤務間インターバルの状況等 <p>(注)発病前おおむね6か月において、1か月に80時間以上の時間外労働がみられる場合には、他の項目(項目11の仕事量の変化を除く)で評価される場合でも、この項目でも評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 1か月に80時間未満の時間外労働を行った 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 1か月に80時間以上の時間外労働を行った 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 発病直前の連続した2か月間に、1月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行った 発病直前の連続した3か月間に、1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行った <p>(注)発病直前の1か月に80時間を超える等の極度の長時間労働は、特別な出来事として評価</p>

出来事の種類	具体的な出来事	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
		I	II	III		弱	中	強
13	2週間以上にわたって休日の連続勤務を行った		☆		<ul style="list-style-type: none"> 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等 業務の密度、業務内容、責任等及びそれらの変化の程度等 連続勤務の継続期間、労働時間数、勤務間インターバルの状況等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 休日労働を行った 休日労働により連続勤務となったが、休日の労働時間が特に短いものであった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平日の時間が労働だけではこなせない業務量がある、休日に対応しなければならない業務が生じた等の事情により、2週間以上にわたって連続勤務を行った(1日当たりの労働時間が特に短い場合を除く) 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 1か月以上にわたって連続勤務を行った 2週間以上にわたって連続勤務を行い、その間、連日、深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行った(いずれも、1日当たりの労働時間が特に短い場合を除く)
14	感染症等の病気の危険性が高い業務に従事した		☆		<ul style="list-style-type: none"> 業務の内容・困難性(ばく露のおそれがある病原体・化学物質等の有害因子の性質・危険性等を含む)、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力(教育訓練の状況や防護・災害防止対策の状況等を含む)の有無及び内容等 当該業務に従事する経緯、その予測の度合、当該業務の継続期間等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 重篤ではない感染症等の病気が事故の危険性がある業務に従事した 感染症等の病気が事故の危険性がある業務にはあるが、防護等の対策の負担は大きいものではなかった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 感染症等の病気が事故の危険性が高い業務に従事し、防護等対策も一定の負担を伴うものであったが、確立した対策を実施することにより職員のリスクは低減されていた 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 新興感染症の感染の危険性が高い業務等に急遽従事することとなり、防護対策も試行錯誤しながら実施する中で、施設内における感染等の被害拡大も生じ、死の恐怖等を感じつつ業務を継続した
15	勤務形態、作業速度、作業環境等の変化や不規則な勤務があった	☆			<ul style="list-style-type: none"> 交替制勤務、深夜勤務等、勤務形態の変化の内容、変化の程度、変化に至る経緯、変化後の状況等 作業速度(仕事のペース)、作業環境(騒音、照明、温度、湿度、換気、臭気等)、作業場所の変化の内容、変化の程度、変化に至る経緯、変化後の状況等 勤務の不規則な程度、一般的な日常生活・労働者の過去の経験とのギャップ、深夜勤務や勤務間インターバルの状況等 	<p>【「弱」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 日動から夜勤、交替制勤務等に変わったが、業務内容・業務量にも変更はなかった 自分の勤務形態がテレワークになった、部下、同僚等がテレワークになった 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 客観的に夜勤への対応が困難な事情があり、これを会社が把握していたにもかかわらず頻回の夜勤を含む勤務に変更となり、睡眠時間帯が不規則な状況となった 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 勤務形態が頻回の急な変更により著しく不規則となり、その予測も困難であった、生理的に必要な睡眠時間をまともに確保できない状況となり、かつこれが継続した
16	④役割・地位の変化等 退職を強要された		☆		<ul style="list-style-type: none"> 退職強要・退職勧奨に至る理由・経緯、退職強要等の態様、強要の程度、職場の人間関係等 解雇に至る理由・経緯、解雇通告や理由説明の態様、職場の人間関係等 <p>(注)ここでいう「解雇」は、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっている場合の雇止めを含む。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 退職勧奨が行われたが、退職強要とはいえず、断ることによって終了し、職場の人間関係への悪影響もなかった 業務状況や労働条件に関する面談の中で上司等から退職に関する発言があったが、客観的に退職勧奨がなされたとはいえないものであった 早期退職制度の対象となり、年齢等の要件に合致して早期退職者の募集とこれに係る個人面談が複数回なされたが、当該制度の利用が強いられただけではなかった 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 強い退職勧奨(早期退職制度の強い利用勧奨を含む)が行われたが、その方法、頻度等からして強要とはいえないものであった 	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 退職の意思のないことを表明しているにもかかわらず、長時間にわたって又は威圧的な方法等により、執拗に退職を求められた 突然解雇の通告を受け、何ら理由が説明されることなく又は明らかに不合理な理由が説明され、更なる説明を求めても応じられず、撤回されることもなかった
17	転勤・配置転換等があった		☆		<ul style="list-style-type: none"> 職務、職務の変化の程度、転勤・配置転換等の理由・経緯等 転勤の場合、単身赴任の有無、海外の治安の状況等 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 <p>(注)出向を含む。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 以前に経験した場所・業務である等、転勤・配置転換等の後の業務が容易に対応できるものであり、変化後の業務の負担が軽微であった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 過去に経験した場所・業務ではないものの、経験、年齢、職種等に応じた通常の転勤・配置転換等であり、その後の業務に対応した <p>(注)ここでいう「転勤」は、勤務場所の変更であって転居を伴うものを指す。「配置転換」は、所属部署(担当係等)、勤務場所の変更を指し、転居を伴うものを除く。</p>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 転勤先は初めて赴任する外国であって現地の職員との会話不能、治安状況が不安といったような事情から、転勤後の業務遂行に著しい困難を伴った 配置転換後の業務が、過去に経験した業務と全く異なる質のものであり、これに対応するのに多大な労力を費やした 配置転換後の地位が、過去の経験からみて異例ほど重い責任が課せられるものであり、これに対応するのに多大な労力を費やした 配置転換後の内容が左遷(明らかな降格で配置転換としては異例、不合理なもの)であって職場内で孤立した状況になり、配置転換後の業務遂行に著しい困難を伴った
18	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった		☆		<ul style="list-style-type: none"> 職務、責任、業務内容、業務量の程度等 その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 複数名で担当していた業務を一人で担当するようになったが、業務内容・業務量はほとんど変化がなかった、職場の支援が十分になされていた 複数名で担当していた業務を一人で担当するようになったが、研修・引継期間等の終了に伴うもので、本来一人で担当することが予定されたものであった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 複数名で担当していた業務を一人で担当するようになり、業務内容・業務量が増加するとともに、職場の支援がなくなり業務に係る相談や休暇取得が困難となった 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 人員削減等のため業務を一人で担当するようになり、職場の支援等もなされず孤立した状態で業務内容、業務量、責任が著しく増加して業務密度が高まり、必要な休養・休日も取れない等常時緊張を強いられるような状態となって業務遂行に著しい困難を伴った
19	雇用形態や国籍、性別等を理由に、不利益な処遇を受けた		☆		<ul style="list-style-type: none"> 不利益な処遇等(差別に該当する場合も含む)の理由・経緯、内容、程度、職場の人間関係等 その継続する状況 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働者間に処遇の差異があるが、その差は小さいものであった、又は理由のあるものであった 軽微な不利益な処遇を受けたが、理由のあるものであった(客観的には不利益とはいえないものも含む) 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 非正規雇用労働者であるなどの雇用形態や国籍、性別等の理由、又はその他の理由により、不利益な処遇を受けた 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用形態や国籍、人種、信条、性別等を理由になされた仕事上の差別、不利益取扱いの程度が著しく大きく、人格を否定するようなものであって、かつこれが継続した <p>※ 性的指向・性自認に関する差別等を含む。</p>
20	自分の昇格・昇進等の立場、地位の変更があった		☆		<ul style="list-style-type: none"> 職務・責任、職場における役割・位置付けの変化の程度等 その後の業務内容、職場の人間関係等 	<p>【「弱」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 昇進し管理業務等を新たに担当することとなったが、本人の能力や経験と兼ねたものではなかった 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 本人の経験等と著しく兼ねた責任が課せられたものであったが、職場内における研修・支援等があり、昇進後の職務は困難なものではなかった 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 本人の経験等と著しく兼ねた重い責任・極めて困難な職務が課せられ、職場の支援等もなされず孤立した状態で当該職務を果たすこととなり、当該昇進後の業務に多大な労力を費やした
21	雇用契約期間の満了が迫った		☆		<ul style="list-style-type: none"> 契約締結時、期間満了前の説明の有無、その内容、その後の状況、職場の人間関係等 	<p>【「弱」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 契約期間の満了が迫ったが、契約更新が見込まれるものであった 契約終了(雇止め)の通告があったが、事前に十分な説明が尽くされる等、契約更新が期待されるものではなかった 派遣先における派遣期間の終了が迫ったが、派遣元において雇用維持がなされる状況であった 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事前の説明が尽くされていない突然の契約終了(雇止め)の通告であり契約終了までの期間が短かった 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 契約の更新等を強く期待することが合理的な状況であった(上司等がそのような言動を継続的にしていた)にもかかわらず、突然に契約終了(雇止め)が通告され、通告時の態様も著しく配慮を欠くものであった

出来事の種類	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例			
		I	II	III		弱	中	強	
22	⑤パワーハラスメント	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた			☆	<ul style="list-style-type: none"> 指導・叱責等の言動に至る経緯や状況等 身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度、上司(経営者を含む)等との職務上の関係等 反復・継続など執拗性の状況 就業環境を害する程度 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 <p>(注)当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の種類「対人関係」の各出来事で評価する。 (注)上司等には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験等を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合も含む。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃等が行われ、行為が反復・継続していない 治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃 人格や人間性を否定するような、業務上明らかなに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃 必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 無視等の人間関係からの切り離し 業務上明らかなに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求 業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求 私的負担として「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃を受けた場合であって、会社に相談しても又は会社がパワー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 私的に「中」に過度に立ち入る個の侵害 	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた 上司等から、暴行等の身体的攻撃を反復・継続するなどして執拗に受けた 上司等から、次のような精神的攻撃等を反復・継続するなどして執拗に受けた 人格や人間性を否定するような、業務上明らかなに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃 必要以上に長時間にわたる威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 無視等の人間関係からの切り離し 業務上明らかなに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求 業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求 私的負担として「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃を受けた場合であって、会社に相談しても又は会社がパワー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 <p>※ 性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含む。</p>
23	⑥対人関係	同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた			☆	<ul style="list-style-type: none"> 暴行又はいじめ・嫌がらせに至る経緯や状況等 暴行又はいじめ・嫌がらせの内容、程度、同僚等との職務上の関係等 反復・継続など執拗性の状況 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 同僚等から、「中」に至らない程度の言動を受けた 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない 	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた 同僚等から、暴行等を反復・継続するなどして執拗に受けた 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた 心理的負担として「中」程度の暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が暴行若しくはいじめ・嫌がらせ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 <p>※ 性的指向・性自認に関するいじめ等を含む。</p>
24		上司とのトラブルがあった			☆	<ul style="list-style-type: none"> トラブルに至る経緯や状況等 トラブルの内容、程度、回数、上司(経営者を含む)との職務上の関係等 その後の業務への支障等 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司から、業務指導の範囲内である指導・叱責を受けた 業務をめぐり方針等において、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) 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 業務をめぐり方針等において、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た 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務をめぐり方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が多数の同僚との間に又は頻りに生じ、その後の業務に大きな支障を来した
25		同僚とのトラブルがあった			☆	<ul style="list-style-type: none"> トラブルに至る経緯や状況等 トラブルの内容、程度、回数、同僚との職務上の関係等 その後の業務への支障等 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務をめぐり方針等において、同僚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) 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務をめぐり方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が同僚との間に生じた 同僚との対立により、本来得られるべき業務上必要な協力が得られず、業務に一定の影響が生じた 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務をめぐり方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が多数の同僚との間に又は頻りに生じ、その後の業務に大きな支障を来した
26		部下とのトラブルがあった			☆	<ul style="list-style-type: none"> トラブルに至る経緯や状況等 トラブルの内容、程度、回数、部下との職務上の関係等 その後の業務への支障等 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務をめぐり方針等において、部下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) 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務をめぐり方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が部下との間に生じた 部下との対立により、本来得られるべき業務上必要な協力が得られず、業務に一定の影響が生じた 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務をめぐり方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が多数の部下との間に又は頻りに生じ、その後の業務に大きな支障を来した
27		顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた			☆	<ul style="list-style-type: none"> 迷惑行為に至る経緯や状況等 迷惑行為の内容、程度、顧客等(相手方)との職務上の関係等 反復・継続など執拗性の状況 その後の業務への支障等 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 <p>(注)著しい迷惑行為とは、暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等をいう。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 顧客等から、「中」に至らない程度の言動を受けた 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 顧客等から治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない 顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない 顧客等から、威圧的な言動などその態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為を受け、行為が反復・継続していない 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 顧客等から、治療を要する程度の暴行等を受けた 顧客等から、暴行等を反復・継続するなどして執拗に受けた 顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた 顧客等から、威圧的な言動などその態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為を受け、行為が反復・継続するなどして執拗に受けた 心理的負担として「中」程度の迷惑行為を受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が迷惑行為を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
28		上司が替わる等、職場の人間関係に変化があった			☆	<ul style="list-style-type: none"> 人間関係の変化の内容等 その後の業務への支障等 	<p>【「弱」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司が替わったが、特に業務内容に変更もなく、上司との関係に問題もなかった 良好な関係にあった上司、同僚等が異動・退職した 同僚・後輩に昇進で先を越されたが、人間関係に問題が生じたものではなかった 	<p>(注)上司が替わった、同僚等に昇進で先を越された等に伴い、上司・同僚等との関係に問題が生じたときには、項目22～25で評価する。</p>	
29	⑦セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた			☆	<ul style="list-style-type: none"> セクシュアルハラスメントの内容、程度等 その継続する状況 会社の対応の有無及び内容、改善の状況、職場の人間関係等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「〇〇ちゃん」等のセクシュアルハラスメントに当たる発言をされた 職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、行為が継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善がな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 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、発言が継続していない 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、性的な発言が継続してなされ、会社に相談しても又は会社がセクシュアルハラスメントで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 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、継続して行われた 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、行為が継続していても会社に相談しても適切な対応がなく、改善がな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 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、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 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、性的な発言が継続してなされ、会社に相談しても又は会社がセクシュアルハラスメントで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 <p>(注)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は、特別な出来事として評価</p>
<p>【恒常的長時間労働がある場合に「強」となる具体例】</p> <p>1か月おおよそ100時間の時間外労働を「恒常的長時間労働」の状況とし、次の①～③の場合には当該具体的出来事の心理的負荷を「強」と判断する。</p> <p>① 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価され、かつ、出来事後に恒常的長時間労働が認められる場合</p> <p>② 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価され、かつ、出来事前に恒常的長時間労働が認められ、出来事後すぐに(出来事後おおむね10日以内)に発病に至っている場合、又は、出来事後すぐに発病に至っていないが事後対応に多大な労力を費やしその後発病した場合</p> <p>③ 具体的出来事の心理的負荷の強度が、労働時間を加味せずに「弱」程度と評価され、かつ、出来事の前及び後にそれぞれ恒常的長時間労働が認められる場合</p>									

業務以外の心理的負荷評価表

出来事の種類	具体的出来事	心理的負荷の強度		
		I	II	III
① 自分の出来事	離婚又は配偶者と別居した			☆
	自分が重い病気やケガをした又は流産した			☆
	自分が病気やケガをした		☆	
	配偶者とのトラブル、不和があった	☆		
	自分が妊娠した	☆		
	定年退職した	☆		
② 自分以外の家族・ 親族の出来事	配偶者、子供、親又は兄弟姉妹が死亡した			☆
	配偶者や子供が重い病気やケガをした			☆
	親類の誰かで世間的にまずいことをした人が出た			☆
	親族とのつきあいで困ったり、辛い思いをしたことがあった		☆	
	親が重い病気やケガをした		☆	
	家族が婚約した又はその話が具体化した	☆		
	子供の入試・進学があった又は子供が受験勉強を始めた	☆		
	親子の不和、子供の問題行動、非行があった	☆		
	家族が増えた（子供が生まれた）又は減った（子供が独立して家を離れた）	☆		
	配偶者が仕事を始めた又は辞めた	☆		
③ 金銭関係	多額の財産を損失した又は突然大きな支出があった			☆
	収入が減少した		☆	
	借金返済の遅れ、困難があった		☆	
	住宅ローン又は消費者ローンを借りた	☆		
④ 事件、事故、災害 の体験	天災や火災などにあった又は犯罪に巻き込まれた			☆
	自宅に泥棒が入った		☆	
	交通事故を起こした		☆	
	軽度の法律違反をした	☆		
⑤ 住環境の変化	騒音等、家の周囲の環境（人間環境を含む）が悪化した		☆	
	引越した		☆	
	家屋や土地を売買した又はその具体的な計画が持ち上がった	☆		
	家族以外の人（知人、下宿人など）と一緒に住むようになった	☆		
⑥ 他人との人間関係	友人、先輩に裏切られショックを受けた		☆	
	親しい友人、先輩が死亡した		☆	
	失恋、異性関係のもつれがあった		☆	
	隣近所とのトラブルがあった		☆	

(注) 心理的負荷の強度 I から III は、別表 1 と同程度である。

1 0 年 保 存
機 密 性 1
令和 6 年 4 月 1 日から 令和 16 年 3 月 31 日まで

基補発0901第1号
令和5年9月1日

都道府県労働局労働基準部長 殿

厚生労働省労働基準局補償課長

心理的負荷による精神障害の認定基準に係る運用上の留意点について

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1日付け基発0901第2号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（以下「認定基準」という。）をもって指示されたところであるが、その具体的運用に当たっては、下記の事項に留意の上、適切に対応されたい。

なお、本通達の施行に伴い、平成23年12月26日付け基労補発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準の運用等について」及び令和2年5月29日付け基補発0529第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準の改正に係る運用上の留意点について」は廃止する。

また、「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書（令和5年7月）」（以下「報告書」という。）には、認定基準の考え方等が示されているので、認定基準の理解を深めるため、適宜参照されたい。

記

第1 検討の経緯及び改正の趣旨

心理的負荷による精神障害については、平成23年12月26日付け基発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（以下「旧認定基準」という。）に基づき労災認定を行ってきたところであるが、旧認定基準の発出以降、働き方の多様化が進み労働者を取り巻く職場環境が変貌するといった社会情勢の変化が生じており、また、精神障害の労災保険給付請求件数も年々増加しているところである。

こうした社会情勢の変化と労働者の心身の健康に対する関心の高まりを鑑み、精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会において、旧認定基準について、最新の医学的知見を踏まえた多角的な検討が行われた。

今般、その検討結果を踏まえ、業務による心理的負荷の評価をより適切かつ効率的に行う等の観点から、認定基準の改正が行われたものである。

第2 主な改正点及び運用上の留意点

1 対象疾病（認定基準第1関係）

対象疾病については、報告書において、現時点では旧認定基準の内容を維持することが妥当と判断されており、実質的な変更はない。

なお、疾病及び関連保健問題の国際統計分類については、第11回改訂版が発効されているが、その日本語訳はまだ確立していないことから、その確立を待って別途検討することが妥当とされている。

2 認定要件及び認定要件に関する基本的な考え方（認定基準第2及び第3関係）

認定要件及びこれに関する基本的な考え方については、報告書において、旧認定基準の内容が現時点でも妥当と判断されており、実質的な変更はない。

3 認定要件の具体的判断（認定基準第4関係）

(1) 発病等の判断

ア 発病の有無等

発病の有無等の判断については実質的な変更はない。

なお、請求に係る診療の以前から精神障害による通院がなされている事案については、請求に係る精神障害が、新たな精神障害の発病であるのか等が問題になる。ある精神障害を有する者が、新たに別の精神障害を併発することもあるれば、もとの精神障害の症状の現れにすぎない（その精神障害の動揺の範囲内であって新たな精神障害の発病・悪化を来したものでない）場合、もとの精神障害の悪化の場合、もとの精神障害の症状安定後の新たな発病の場合もある。

これらの鑑別については個別事案ごとに医学専門家による判断が必要であることから、精神障害による通院がなされている事案であっても、症状の経過等について、主治医の意見書や診療録等の関係資料を収集し、また、心理的負荷となる出来事等についても調査を行った上で、新たな発病の有無等について医学的な判断を求める必要があることに留意すること。

イ 発病時期

発病時期については、精神障害の治療歴のない自殺事案に係る考え方が明示されたほか、旧認定基準において、出来事の評価の留意事項とされていたもののうち、発病時期に関連する事項が当該項目において示されたものである。

(2) 業務による心理的負荷の強度の判断

ア 業務による強い心理的負荷の有無の判断

業務による強い心理的負荷の有無の判断に係る考え方については、実質的な変更はない。

心理的負荷の評価の基準となる同種の労働者に係る事項は、旧認定基準第3で示されていたものと同旨であり、心理的負荷の評価に当たっては、旧認定基

準と同様に、精神障害を発病した労働者と職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する「同種の労働者」が一般的にその出来事及び出来事後の状況をどう受け止めるかという観点から評価すること。

例えば、新規に採用され、従事する業務に何ら経験を有していなかった労働者が精神障害を発病した場合には、ここでいう「同種の労働者」としては、当該労働者と同様に、業務経験のない新規採用者を想定すること。

イ 業務による心理的負荷評価表

認定基準別表1「業務による心理的負荷評価表」（以下「認定基準別表1」という。）については、各具体的出来事への当てはめや心理的負荷の強度の評価が適切かつ効率的に行えるようにするとの観点から、別紙1「業務による具体的出来事の統合等」のとおり具体的出来事の統合、追加、表記の修正、平均的な心理的負荷の強度の修正が行われ、あわせて、総合評価の視点及び強度ごとの具体例の拡充等が行われた。

認定基準別表1に基づき業務による心理的負荷の強度を判断するに当たっては、別紙2「業務による心理的負荷評価表に基づく心理的負荷の強度の判断に当たっての留意事項」にも留意して、適切な評価を行うこと。

なお、旧認定基準において「強」と判断されていたものは、認定基準においても、基本的に「強」と判断されること。

ウ 複数の出来事の評価

複数の出来事の評価の枠組みについては、実質的な変更はない。評価に当たっての考慮要素等がより明確化されており、当該考慮要素等を踏まえ、適切な評価を行うこと。

また、別紙3「複数の出来事があり業務による心理的負荷が強いと評価される例」も参考とすること。

エ 評価期間の留意事項

評価期間については、発病前おおむね6か月であることに変更はないが、これに係る留意事項について、出来事の起点が発病の6か月より前であっても、その出来事（出来事後の状況）が継続している場合にあっては、発病前おおむね6か月の間における状況や対応について評価の対象とすることが明確化されており、これを踏まえ、適切な評価を行うこと。

(3) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因による発病でないことの判断

業務以外の心理的負荷及び個体側要因の考え方並びに業務以外の心理的負荷の評価について、実質的な変更はない。

個体側要因について、個体側要因により発病したことが明らかな場合を一律に例示することは困難であることから、当該例示は削除され、あわせて、調査の効率化等の観点から、調査対象となる事項等が明示された。

個体側要因とは、個人に内在している脆弱性・反応性であるが、その調査には限界があるところであり、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等の存在が明らかな場合に、その内容等を調査すること。

4 精神障害の悪化と症状安定後の新たな発病（認定基準第5関係）

(1) 精神障害の悪化とその業務起因性

旧認定基準の内容を変更し、特別な出来事に該当する出来事がなくとも、悪化の前に業務による強い心理的負荷が認められる事案について、十分な検討の上で、業務起因性を認める場合があることが示された。

その際、業務起因性が認められない精神障害について、その悪化の前に強い心理的負荷となる業務による出来事が認められても、直ちにそれが当該悪化の原因であると判断することはできないとする考え方は旧認定基準と同様であり、悪化の前に業務による強い心理的負荷が認められる場合には、業務による強い心理的負荷によって精神障害が自然経過を超えて著しく悪化したものと精神医学的に判断されるか否かについて、認定基準に記載された考慮要素を踏まえ、十分に検討することが必要であること。

なお、認定基準第5の1にいう「治療が必要な状態」とは、実際に治療が行われているものに限らず、医学的にその状態にあると判断されるものを含むものであること。

(2) 症状安定後の新たな発病

通院・服薬を継続している者であっても、精神障害の発病後の悪化としてではなく、症状が改善し安定した状態が一定期間継続した後の新たな発病として判断すべきものがあることが明示された。

なお、この症状安定後の新たな発病の考え方は、「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書（平成23年11月）」において示されていたものと同旨である。

ここで、既存の精神障害が悪化したのか、認定基準第5の2にいう「症状が改善し安定した状態が一定期間継続した後の新たな発病」に当たるのか等については、個別事案ごとに医学専門家による判断が必要であること。当該「一定期間」についても、個々の事案に応じて判断する必要があるが、例えばうつ病については、おおむね6か月程度症状が安定して通常の勤務ができていた場合には、このような症状安定後の発病として、認定基準第2の認定要件に照らして判断できる場合が多いものと考えられること。

5 専門家意見と認定要件の判断（認定基準第6関係）

より効率的な審査を行う観点から、旧認定基準の内容を変更し、専門部会意見を求める事案について一律に定めず個別に高度な医学的検討が必要と判断した事案とされ、また、専門医意見を求める事案についても旧認定基準から一部限定がなされた。

なお、認定基準第6の2にいう「業務による心理的負荷に係る認定事実の評価について「強」に該当することが明らかでない事案」とは、当該事実の評価が「強」に該当しない（「中」又は「弱」である）事案及び当該事実の評価が「強」に該当するか判断し難い事案をいうものであること（別紙4「専門家の意見の聴取・判断の流れ」参照）。

6 療養及び治ゆ（認定基準第7関係）

療養及び治ゆの考え方については、実質的な変更はないが、治ゆ（症状固定）の状態にある場合等がより明確化された。

7 その他及び複数業務要因災害（認定基準第8及び第9関係）

いずれも実質的な変更はない。

なお、認定基準第8の3の調査等の留意事項として示されている事項は、旧認定基準第4の2(5)において出来事の評価の留意事項④として示されていたものと同旨である。

また、認定基準第8の4の本省協議に関し、認定基準第4の2(2)イを踏まえてもなお認定基準別表1に示された「具体的出来事」のいずれにも当てはめることができない出来事の評価については、「本認定基準により判断し難い事案」として協議対象となること。

第3 調査中の事案等の取扱い

認定基準施行日において調査中の事案及び審査請求中の事案については、認定基準に基づいて決定すること。

また、認定基準施行日において係争中の訴訟事案のうち、認定基準に基づいて判断した場合に訴訟追行上の問題が生じる可能性のある事件については、当課労災保険審理室に協議すること。

第4 認定基準の周知等

1 認定基準の周知

心理的負荷による精神障害の労災認定に関し相談等があった場合には、おって示すリーフレット等を活用することにより、認定基準等について懇切・丁寧に説明を行うこと。

また、各種関係団体に対しても、機会をとらえて周知を図ること。

なお、旧認定基準のパンフレットについては、当面、当該リーフレットを挟み込んで使用すること。

2 職員研修等の実施

当課においては、別途、職員及び地方労災医員等を対象として、認定基準に関するweb会議形式での研修を予定していることから、各労働局においても、当該研修資料を活用する等により職員研修等を計画的に実施し、職員の資質向上に努めること。

業務による具体的出来事の統合等

出来事の種類	改正前			改正後		
	番号	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度	番号	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度
① 事故や災害の体験	1	(重度の) 病気やケガをした	Ⅲ	1	業務により重度の病気やケガをした	Ⅲ
	2	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	Ⅱ	2	業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	Ⅱ
② 仕事の失敗、過重な責任の発生等	3	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	Ⅲ	3	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	Ⅲ
	4	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	Ⅲ	4	多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした	Ⅱ
	5	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	Ⅱ	5	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	Ⅱ
	6	自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	Ⅱ		項目11に統合 (項目4も参照)	
	7	業務に関連し、違法行為を強要された	Ⅱ	6	業務に関連し、違法な行為や不適切な行為等を強要された	Ⅱ
	8	達成困難なノルマが課された	Ⅱ	7	達成困難なノルマが課された・対応した・達成できなかった	Ⅱ
	9	ノルマが達成できなかった	Ⅱ		項目7に統合	
	10	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった	Ⅱ	8	新規事業や、大型プロジェクト(情報システム構築等を含む)などの担当になった	Ⅱ
	11	顧客や取引先から無理な注文を受けた	Ⅱ	9	顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた	Ⅱ
	12	顧客や取引先からクレームを受けた	Ⅱ		項目9に統合	
	13	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	Ⅰ		項目10・11に統合	
	14	上司が不在になることにより、その代行を任された	Ⅰ	10	上司や担当者の不在等により、担当外の業務を行った・責任を負った	Ⅰ
	15	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	Ⅱ	11	仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった	Ⅱ
	③ 仕事の量・質	16	1か月に80時間以上の時間外労働を行った	Ⅱ	12	1か月に80時間以上の時間外労働を行った
17		2週間以上にわたって連続勤務を行った	Ⅱ	13	2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った	Ⅱ
		(新規)		14	感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した	Ⅱ
18		勤務形態に変化があった	Ⅰ	15	勤務形態、作業速度、作業環境等の変化や不規則な勤務があった	Ⅰ
19		仕事のペース、活動の変化があった	Ⅰ		項目15に統合	
20		退職を強要された	Ⅲ	16	退職を強要された	Ⅲ
④ 役割・地位の変化等	21	配置転換があった	Ⅱ	17	転勤・配置転換等があった	Ⅱ
	22	転勤をした	Ⅱ		項目17に統合	
	23	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	Ⅱ	18	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	Ⅱ
	24	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	Ⅱ	19	雇用形態や国籍、性別等を理由に、不利益な処遇等を受けた	Ⅱ
	25	自分の昇格・昇進があった	Ⅰ	20	自分の昇格・昇進等の立場・地位の変更があった	Ⅰ
	26	部下が減った	Ⅰ		項目11に統合	
	27	早期退職制度の対象となった	Ⅰ		項目16に統合	
	28	非正規社員である自分の契約満了が迫った	Ⅰ	21	雇用契約期間の満了が迫った	Ⅰ
⑤ パワーハラスメント	29	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	Ⅲ	22	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	Ⅲ
⑥ 対人関係	30	同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた	Ⅲ	23	同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた	Ⅲ
	31	上司とのトラブルがあった	Ⅱ	24	上司とのトラブルがあった	Ⅱ
	32	同僚とのトラブルがあった	Ⅱ	25	同僚とのトラブルがあった	Ⅱ
	33	部下とのトラブルがあった	Ⅱ	26	部下とのトラブルがあった	Ⅱ
		(新規)		27	顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた	Ⅱ
	34	理解してくれていた人の異動があった	Ⅰ		項目28に統合	
	35	上司が替わった	Ⅰ	28	上司が替わる等、職場の人間関係に変化があった	Ⅰ
	36	同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	Ⅰ		項目19・28に統合	
⑦ セクシュアルハラスメント	37	セクシュアルハラスメントを受けた	6Ⅱ	29	セクシュアルハラスメントを受けた	Ⅱ

業務による心理的負荷評価表に基づく心理的負荷の 強度の判断に当たっての留意事項

認定基準別表 1 に基づく心理的負荷の強度の判断に当たっての留意事項及び旧認定基準からの改正の趣旨は、次のとおりである。

なお、心理的負荷の強度の評価に当たっては、複数の出来事も含めて、心理的負荷の全体を総合的に評価することが適切であり、出来事及び出来事後の状況の評価を行う際には、各具体的出来事において示された心理的負荷の総合評価の視点を踏まえてそれぞれ検討し、評価することが必要であるが、これは同一の状況について二重に評価する趣旨ではないことはこれまでと同様である。

1 特別な出来事

旧認定基準における特別な出来事と同旨であり、特別な出来事に該当しない場合にはそれぞれの関連項目により評価する。

なお、極度の長時間労働について、旧認定基準において記載されていた「休憩時間は少ないが手待ち時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除く」との記載が削除されているが、長時間労働等の心理的負荷の評価に共通する事項として認定基準第 4 の 2 (2) オに同旨が記載されており、趣旨を変更するものではない。

2 特別な出来事以外

(1) 総合評価の留意事項

旧認定基準における「出来事後の状況の評価に共通の視点」として示されていた事項と一部共通するものであるが、心理的負荷の総合評価の視点を明確化する観点から、改めて整理され、示されたものである。本項目に示されている内容は、出来事後の状況の評価に限らず、出来事それ自体の評価に当たっても留意する。また、著しいもののみを評価する趣旨ではない。

あわせて、出来事それ自体と、当該出来事の継続性や事後対応の状況、職場環境の変化などの出来事後の状況の双方を十分に検討し、出来事に伴って発生したと認められる状況や、当該出来事が生じるに至った経緯等も含めて総合的に考慮して、心理的負荷の程度を判断する。

(2) 具体的出来事

ア 項目 1 「業務により重度の病気やケガをした」等

旧認定基準の項目（以下「旧項目」という。）1 「（重度の）病気やケガをした」と同旨である。入院期間の短期化等の社会情勢の変化等を踏まえ「強」の具体例が一部修正されており、入院期間が 2 か月に満たない場合でも、医学意見により長期間の入院と判断する場合もあることが示されたものである。

また、旧項目1は、「重度の」病気等を前提に平均的な心理的負荷を「Ⅲ」としつつ、重度とはいえない病気やケガの場合にも本項目に当てはめる趣旨で括弧書きがなされていたが、他の具体的出来事の表記との整合性、分かりやすさ等の観点から、括弧が削除された。このことは、項目11「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」及び項目23「同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた」についても同様である。

イ 項目4「多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした」

旧項目4「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした」については、令和2年度ストレス評価に関する調査研究の結果や、決定事例において重大なミスの事案よりもこれに至らないミスの事案が多かったこと等を踏まえ、会社の経営に影響するなどの重大なミスに至らないものが具体的出来事として示されるとともに、平均的な心理的負荷の強度が「Ⅱ」に変更された。

なお、「強」の具体例は、旧認定基準に準じたものが示されており、旧認定基準において「強」と判断される事実関係があれば、認定基準においても、「強」と判断されるものである。

また、旧項目6「自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた」に関し、本人のミスによる損失等について本項目で評価することに変更はなく、その旨も表記の修正により明確にされた。

ウ 項目6「業務に関連し、違法な行為や不適切な行為等を強要された」

旧項目7「業務に関連し、違法行為を強要された」と同旨であるが、違法行為に至らない不適切な行為等を強要された場合にも本項目で評価することが明確にされた。

エ 項目7「達成困難なノルマが課された・対応した・達成できなかった」

旧項目8「達成困難なノルマが課された」及び旧項目9「ノルマが達成できなかった」が統合された項目である。ノルマが課された時点が評価期間前であり、評価期間中に達成できなかったことが確定していない場合であっても、評価期間において当該ノルマの達成のための対応を行っていた場合にはその心理的負荷を評価することを明らかにする趣旨で、表記が修正された。

オ 項目8「新規事業や、大型プロジェクト（情報システム構築等を含む）などの担当になった」

旧項目10「新規事業の担当になった、会社の立て直しの担当になった」と同旨であるが、社会情勢の変化等を踏まえて表記が修正された。

カ 項目9「顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた」

旧項目11「顧客や取引先から無理な注文を受けた」及び旧項目12「顧客や取引先からクレームを受けた」が統合された項目である。本項目の「対応が困難な注文や要求等」とは、大幅な値下げ、納期の繰り上げ等の注文や、納品物の不適合の指摘等をいう。対人関係における「著しい迷惑行為」に該当する場合には、項目27で評価する。

キ 項目10「上司や担当者の不在等により、担当外の業務を行った・責任を負った」

旧項目13「大きな説明会や公式の場での発表を強いられた」及び旧項目14「上司が不在になることにより、その代行を任された」が統合され、あわせて、表記がより一般化され、発表や上司の代行以外にも担当外の業務・責任を担うことになったことの心理的負荷を評価する項目とされた。

なお、旧項目13「大きな説明会や公式の場での発表を強いられた」について、それが当該労働者の本来の業務範囲内における業務内容の変化である場合には、項目11で評価する。

ク 項目11「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」

旧項目15「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」と同旨であるが、旧項目6「自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた」、旧項目13「大きな説明会や公式の場での発表を強いられた」及び旧項目26「部下が減った」についても、これらの出来事による仕事内容・仕事量の変化については本項目として評価することが適切であるとして統合された。

また、心理的負荷の総合評価の視点において、勤務間インターバルの状況等についても考慮要素となることが明確化されており、これは、項目12、項目13及び項目15においても同様である。

ケ 項目12「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」

旧項目16「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」と同旨であり、長時間労働それ自体を「出来事」とみなして評価するものである。項目12では、項目11と異なり、労働時間数がそれ以前と比べて増加している必要はない。

また、旧項目16は他の項目で評価されない場合にのみ評価する（本項目で「強」と判断される場合を除く。）こととされていたが、よりの確な評価を行うため、評価期間において1か月におおむね80時間以上の時間外労働がみられる場合には、他の項目（項目11の仕事量の変化を除く。）で評価される場合でも、この項目でも評価するよう注が修正された。

なお、「強」の具体例について、「その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった」との記載が削除されているが、長時間労働等の心理的負荷の評価に共通する事項として認定基準第4の2(2)オに同旨が記載されており、趣旨を変更するものではない。

コ 項目13「2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った」

旧項目17「2週間以上にわたって連続勤務を行った」と同旨であり、業務量が多いこと等から本来取得できるはずの休日が取得できず、連続勤務を行ったことの心理的負荷を評価するものである。

なお、「中」及び「強」の具体例について、「手待ち時間が多い等の労働密度が特に低い場合を除く」との記載が削除されているが、認定基準第4の2(2)オ(エ)に同旨が記載されており、趣旨を変更するものではない。

- サ 項目14「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」
社会情勢の変化等を踏まえ、業務による心理的負荷として感じられる出来事として新設された。新興感染症の感染拡大等に伴い、危険性の高い業務に新たに従事したことの心理的負荷を評価する項目である。
- シ 項目15「勤務形態、作業速度、作業環境等の変化や不規則な勤務があった」
旧項目18「勤務形態に変化があった」及び旧項目19「仕事のペース、活動の変化があった」が統合され、あわせて、作業環境等の変化や不規則な勤務も評価する項目とされた。
なお、旧認定基準における「出来事後の状況の評価に共通の視点」において示されていた「職場環境の悪化。具体的には、騒音、照明、温度（暑熱・寒冷）、湿度（多湿）、換気、臭気の悪化等。」がある場合には、本項目で評価する。
- ス 項目16「退職を強要された」
旧項目20「退職を強要された」と同旨であるが、旧項目27「早期退職制度の対象となった」についても、退職に関わるものであり、本項目として評価することが適切であるとして統合された。
- セ 項目17「転勤・配置転換等があった」
旧項目21「配置転換があった」及び旧項目22「転勤をした」が統合された項目である。出向についても、本項目で評価する。
- ソ 項目18「複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった」
旧項目23「複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった」と同旨であるが、業務を一人で担当することによる職場の支援の減少等の心理的負荷を評価する項目であることが明確化された。複数名で担当していた業務を一人で担当することにより業務量が増加した場合には、項目11でも評価する。
- タ 項目19「雇用形態や国籍、性別等を理由に、不利益な処遇等を受けた」
旧項目24「非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた」と同旨であるが、処遇等の理由となった事由をより具体的に記載するとともに、「差別、不利益取扱い」とまではいえない処遇を受けた場合についても本項目で評価する趣旨で表記が修正された。
なお、旧項目36「同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された」について、一般的には項目28で評価するが、国籍等を理由とした不利益な処遇等に該当する場合には、本項目で評価する。
また、性的指向・性自認に関する事案を含むことが明確化されており、これは、項目22及び項目23においても同様である。
- チ 項目20「自分の昇格・昇進等の立場・地位の変更があった」
旧項目25「自分の昇格・昇進があった」と同旨であるが、表記がより一般化され、昇格・昇進以外にも立場・地位の変更があったことの心理的負荷を評価する項目とされた。

ツ 項目21「雇用契約期間の満了が迫った」

旧項目28「非正規社員である自分の契約満了が迫った」と同旨である。

テ 項目22「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」

旧項目29「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」と同旨であり、「パワーハラスメント」とは、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）及び「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）」（以下「指針」という。）の定義を踏まえ、「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業環境が害される」ことをいうものである。

なお、「中」及び「強」の具体例については、指針において職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型として掲げられている、身体的な攻撃、精神的な攻撃、人間関係からの切り離し、過大な要求、過小な要求及び個の侵害の6類型すべての例に拡充されている。

また、具体的出来事の当てはめを行うに当たり、「職場におけるパワーハラスメント」に該当するか否かは、指針に基づき判断することになるが、労災補償においては、業務による出来事について、別表1のいずれの「具体的出来事」で評価することが適切かという観点から「具体的出来事」への当てはめを行い、評価を適切に行うことが重要であり、「パワーハラスメント」に該当するか否かを厳格に認定することが目的でないことに留意すること。

このため、例えば、調査の結果、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指導や指示であるか否かが客観的な資料等によって明らかでない場合であっても、当事者等からの聴取等により被害者の主張がより具体的で合理的である場合等には、職場におけるパワーハラスメントに該当する事実があったと認定できる場合に当たると考えられることから、適切に評価すること。

あわせて、「職場におけるパワーハラスメント」に該当しないことが明らかであって、上司と部下の間で、仕事をめぐる方針等において明確な対立が生じたと周囲にも客観的に認識されるような事態や、その態様等も含めて業務上必要かつ相当な範囲内と評価される指導・叱責などが認められる場合は、項目24で評価する。

ト 項目23「同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた」

旧項目30「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」と同旨であるが、顧客や取引先、施設利用者等からの暴行等については、項目27で評価する。

ナ 項目25「同僚とのトラブルがあった」

裁判例等を踏まえ「強」の具体例が一部修正されており、大きな対立が頻繁に

生じ、その後の業務に大きな支障を来した場合が含まれることが明確化されたものである。項目26「部下とのトラブルがあった」についても同様である。

ニ 項目27「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」

社会情勢の変化等を踏まえ、業務による心理的負荷として感じられる出来事として新設された。顧客や取引先、施設利用者等から、暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等の著しい迷惑行為を受けたことの心理的負荷を評価する項目である。

ヌ 項目28「上司が替わる等、職場の人間関係に変化があった」

旧項目34「理解してくれていた人の異動があった」、旧項目35「上司が替わった」及び旧項目36「同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された」が統合された項目である。

なお、上司が替わった、同僚等に昇進で先を越された等に伴い、上司・同僚等との関係に問題が生じたときには、項目22～25で評価する。

(3) 心理的負荷の総合評価の視点

具体的出来事ごとの心理的負荷の総合評価の視点について、これを明確化する観点から、当該具体的出来事に特有の視点だけでなく、共通して考慮すべき視点等について改めて整理され、示されたものである。

(4) 心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例

旧認定基準においては、平均的な心理的負荷の強度に対応した具体例しか示されていない具体的出来事が多数あったが、認定基準別表1においては、明確化の観点から具体例が拡充され、項目28の「中」及び「強」の欄を除き、すべての強度に対応した例が示されたものである。

(5) 恒常的長時間労働がある場合に「強」となる具体例

旧認定基準における「恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価」として示されていた事項と同旨であるが、いずれも総合評価を「強」とすることとなるため、「恒常的長時間労働がある場合に「強」となる具体例」として示されたものである。

複数の出来事があり業務による心理的負荷が強いと評価される例

【事例1：複数の出来事が関連して生じている場合】

Aさんは、発病前6か月以前に新製品開発・製造・納品の事務局として中心的な役割を担当することとなり、発病まで引き続きこの業務に従事した。納期が短く取引先から厳しい対応が求められる中、上司とは十分な意思疎通ができず適切な支援・協力が無い困難な状況で、他部署との連携を図りつつ開発及び継続的な納品を行っており、労働時間についても、発病前6か月間は毎月60～75時間程度の時間外労働が生じていた。このことは、「新規事業や、大型プロジェクト（情報システム構築等を含む）などの担当になった」に該当し、心理的負荷の強度は「中」と評価した。

このような状況の中で、発病約2か月前に、当該新製品に納品規格に適合しないものが生じた。この結果、納期に間に合わない事態となった上、当該製品は廃棄処分となり、多額の損失が生じた。Aさんは上司から叱責され、また、期限に追われる中で原因解明、製造工法の見直しをし、再度の製造・納品を行った。このことは、「多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした」に該当し、心理的負荷の強度は「中」と評価した。

これらの出来事は、新製品開発・製造の主担当になったことを契機として生じているものであり、関連する出来事であって、全体として新規事業の困難性が高く、かつ、その事案の成否に重大な責任のある立場に就き当該業務に当たったものとして、全体の総合的な評価は「強」とした。

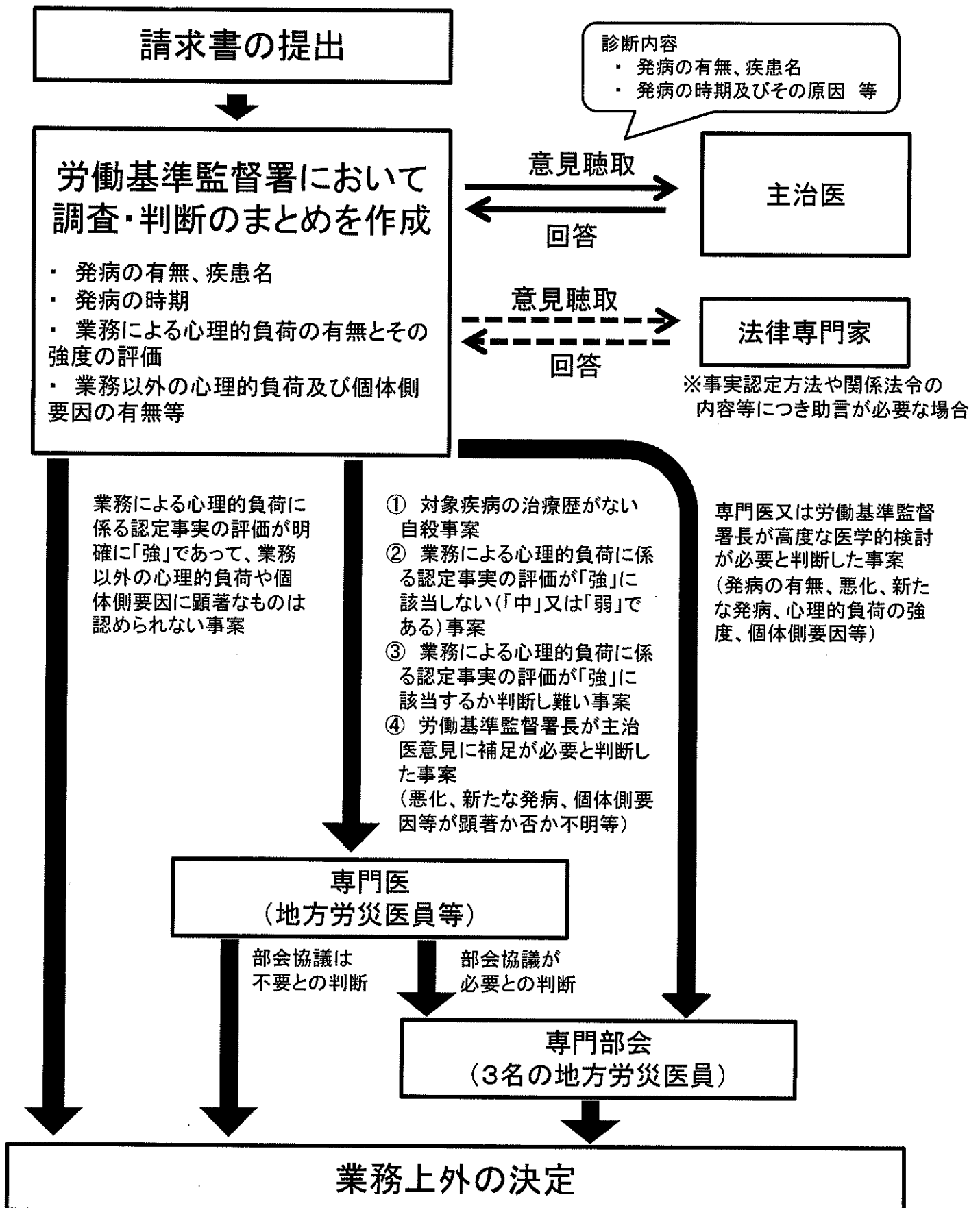
【事例2：複数の出来事が関連せずに生じている場合】

Bさんは、製造会社の材料供給・品質管理責任者であったが、自社製品の大部分に使われる材料を製造している海外の外注先で異物混入事故が発生し、50億円程度の機会損失回避のため、代替品の手配、外注先との交渉、材料製造手順の確認、現地での監査など、事態を収束するまで発病前3か月から発病時期にかけて、約3か月間対応した。このことは、「会社で起きた事故、事件について、責任を問われた」に該当し、心理的負荷の強度は「中」と評価した。

また、Bさんは、発病の6か月前から別の材料外注先の工場移転に伴う諸手続を実施していたが、移転先でトラブルが生じるなどして移転が遅れ、発病のおおむね3か月前には当該遅れのため自社工場の製造の一部が滞ることとなった。このため、他の外注先から材料の在庫の保存について苦情・要求を受け、対応に苦慮していた。在庫の引き取り、保管場所の確保等を求める要求内容自体は妥当なものであったが、温度等の保存条件や保存期間に制限があること等から切迫した強い要求で、その実現は容易ではなかった。これについて、外部倉庫の確保や在庫の一部廃棄等の対応を、その費用負担等について対立する社内意見の板挟みになりつつ調整し、移転が完了する発病時期まで継続して対応した。このことは、「顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた」に該当し、心理的負荷の強度は「中」と評価した。

これらの出来事は、それぞれ関連せずに生じているところ、互いに近接、重層的に、かつ発病とも近接して生じており、その内容、程度及び発病に至るまでの経緯等を踏まえ、全体の総合的な評価は「強」とした。

専門家の意見の聴取・判断の流れ



基 発 第 5 4 5 号
平成11年9月14日

都道府県労働基準局長 殿

労働省労働基準局長

精神障害による自殺の取扱いについて

労働者災害補償保険法第12条の2の2第1項の「故意」については、昭和40年7月31日付基発第901号「労働者災害補償保険法の一部を改正する法律の施行について」により、結果の発生を意図した故意であると解釈してきたところであるが、このことに関し、精神障害を有するものが自殺した場合の取扱いについては下記のとおりとするので、今後遺漏のないようされたい。

記

業務上の精神障害によって、正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、又は自殺行為を思いとどまる精神的な抑制力が著しく阻害されている状態で自殺が行われたと認められる場合には、結果の発生を意図した故意には該当しない。

f

**VI 精神障害の労災認定の基準に関する
専門検討会報告書**

精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書

令和5年7月

精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会
参集者名簿（五十音順、敬称略）

氏名	所属等
阿部 未央	東北学院大学 法学部 教授
荒井 稔	日本私立学校振興・共済事業団 東京臨海病院 統括産業医、特任精神科医
(座長) 黒木 宣夫	東邦大学 名誉教授 勝田台メディカルクリニック 院長
小山 善子	石川産業保健総合支援センター 所長 金城大学 客員教授
品田 充儀	元労働保険審査会 会長
田中 克俊	北里大学大学院 医療系研究科 産業精神保健学 教授
中野 妙子	名古屋大学大学院 法学研究科 教授
中益 陽子	亜細亜大学 法学部 教授
丸山 総一郎	神戸親和女子大学 名誉教授
三柴 丈典	近畿大学 法学部 教授
吉川 徹	独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 統括研究員・過労死等防止調査研究センター長代理

開催状況

第1回	令和3年12月7日
第2回	令和4年2月8日
第3回	令和4年3月15日
第4回	令和4年5月31日 (非公開)
第5回	令和4年6月30日
第6回	令和4年7月26日
第7回	令和4年9月20日
第8回	令和4年10月13日
第9回	令和4年11月22日 (非公開)
第10回	令和4年12月20日
第11回	令和5年1月31日
第12回	令和5年3月7日
第13回	令和5年5月30日
第14回	令和5年6月20日

目次

I	はじめに	1
1	検討会開催の背景等	1
2	検討状況	1
3	検討の視点等	1
	(1) 現行認定基準の策定の経緯	1
	(2) 現行認定基準策定後の改正内容	3
	(3) 検討の視点	3
II	精神障害に係る現状等	4
1	精神障害の患者及び自殺者の現状	4
2	精神障害に係る労災補償の状況	8
III	精神障害の成因と業務起因性の考え方	10
1	精神障害の成因	10
2	業務起因性の考え方	12
3	心理的負荷の客観的評価の検討	12
	(1) 心理社会的ストレス	12
	(2) 職業性ストレスモデル	13
	(3) 心理社会的ストレスの客観的評価とライフイベント研究	15
	(4) 業務起因性の判断における心理的負荷の客観的評価	15
IV	対象疾病等	17
1	対象疾病	17
2	発病等の判断	18
	(1) 発病の有無等の判断	18
	(2) 治療歴がない自殺事案における発病の有無の判断	18
	(3) 他の精神障害を有する者の発病の有無の判断	18
3	発病時期	18
4	精神障害の悪化と症状安定後の新たな発病	19
	(1) 精神障害の悪化	19
	(2) 悪化の業務起因性	19
	(3) 症状安定後の新たな発病	20
5	自殺の取扱い	21

V	業務による心理的負荷の評価	22
1	評価の基準となる労働者	22
2	業務による心理的負荷の評価期間	22
(1)	評価期間	22
(2)	評価期間の留意事項	23
3	業務による心理的負荷評価表	23
(1)	現行評価表の検証と新評価表	23
(2)	新評価表の考え方	24
(3)	長時間労働等の心理的負荷の考え方	26
(4)	ハラスメント等に関する心理的負荷の考え方	27
4	複数の出来事の評価	27
(1)	複数の出来事の評価の枠組み	27
(2)	出来事が関連して生じている場合の考え方	28
(3)	出来事が関連せずに生じている場合の考え方	28
VI	業務以外の心理的負荷及び個体側要因の評価	30
1	業務以外の心理的負荷及び個体側要因についての考え方	30
2	業務以外の心理的負荷がある場合の評価	30
3	個体側要因がある場合の評価	31
VII	療養及び治ゆ	33
VIII	認定基準の運用等	36
1	医学意見の収集	36
2	セクシュアルハラスメント事案の留意事項	36
3	その他	37
(1)	本省協議	37
(2)	法律専門家の意見の聴取	37
(3)	調査等	37
IX	複数業務要因災害	38
X	まとめ	39
別添1	業務による心理的負荷評価表	41
別添2	業務以外の心理的負荷評価表	45
別添3	専門家の意見の聴取・判断の流れ	46

I はじめに

1 検討会開催の背景等

業務による心理的負荷を原因とする精神障害については、平成 23 年に策定された認定基準により業務上外の判断が行われているところであるが、精神障害の労災保険給付請求件数は年々増加し、令和 4 年度には 2,683 件となっている。こうした現象の背景には、同制度への認知が高まってきたこととともに、働き方の多様化が進み、労働者を取り巻く職場環境が変貌するといった社会情勢の変化があると考えられる。

認定基準の策定から約 10 年が経過した現在、こうした社会情勢の変化と労働者の心身の健康に対する関心の高まりを鑑みると、認定基準について、最新の医学的知見を踏まえた上で多角的に検討することが必要である。

本検討会は、厚生労働省の依頼に基づき、医学、法律学等の専門的見地から、認定基準について検討を行うものである。

2 検討状況

前記 1 の背景等を踏まえ、令和 3 年 12 月 7 日の第 1 回から 14 回にわたって検討会を開催し、認定要件や業務による心理的負荷評価表の内容をはじめとする認定基準の全般について、最新の医学的知見を踏まえた検討を行い、今般、その検討結果を取りまとめたものである。

3 検討の視点等

(1) 現行認定基準の策定の経緯

労働者災害補償保険法は、昭和 22 年の制定以後、業務上の事由により被災した労働者やその遺族に対して保険給付を行っている。業務上の事由による精神障害及びその結果としての自殺（以下「精神障害等」という。）については、昭和 59 年に発出された通達¹により、業務起因性が認められることが明らかにされた。

その後、平成 11 年 9 月には「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について」（平成 11 年 9 月 14 日付け基発第 544 号。以下「判断指針」という。）等が発出され、心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の考え方がより具体的に示されることとなった。

判断指針においては、精神障害は「その他業務に起因することの明らかな疾病」の一つとして労災認定がなされるものであったが、平成 22 年 5 月の労働基準法第 75 条第 2 項の業務上の疾病の範囲を定める労働基準法施行規則別表第 1 の 2（以下「別表第 1 の 2」という。）の改正により、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障害（別表第 1 の 2 第 9 号）は、業務と疾病との間に因果関係があることが明らかな疾病として例示列挙された。

¹ 昭和 59 年 2 月 14 日付け基収第 330 号の 2

同改正が行われたことと、次第に請求件数が増加してきたこと等を踏まえ、審査の迅速化や効率化を図る必要性があるとして、精神障害の労災認定の在り方に関する専門家による検討会が開催された。同検討会による検討結果は「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書」（以下「平成23年報告書」という。）として取りまとめられ、同報告書を受けて、平成23年12月に「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（平成23年12月26日付け基発1226第1号。以下「現行認定基準」という。）が発出された。現在は、同基準により業務上外の判断が行われている。

表1 認定基準等の改正経緯

<p>○ 昭和 59 年 2 月 設計技術者に生じた反応性うつ病を業務上と認定</p> <p>○ 平成 11 年 9 月 「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について」及び「精神障害による自殺の取扱いについて」の発出</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 精神障害の労災請求が増加したことを背景に、事案を迅速・適正に処理するため、一定の基準を明確化する必要が生じたことから、判断指針を策定 ・ 判断要件を示し、「職場における心理的負荷評価表」に基づき心理的負荷の強度を評価 ・ 業務上の精神障害を発病した者の自殺について業務起因性を推定 <p>○ 平成 21 年 4 月</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「職場における心理的負荷評価表」の見直し （「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の追加等） <p>○ 平成 23 年 12 月 「心理的負荷による精神障害の認定基準について」の発出</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 精神障害の労災請求が大幅に増加したことから、審査のさらなる迅速化及び効率化を図るため認定基準を策定し、基準を具体化・明確化 ・ 「業務による心理的負荷評価表」において、「強」「中」「弱」の心理的負荷の具体例を明示 ・ 極度の長時間労働や「強」の心理的負荷となる時間外労働時間数を明示 ・ 発病後に特に強い心理的負荷により悪化した場合は業務上の疾病として取り扱う ・ 「セクシュアルハラスメント」を独立した分類とし、評価に当たっての留意事項を明示 <p>○ 令和 2 年 5 月</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「パワーハラスメント」を「業務による心理的負荷評価表」に明示し、具体的出来事を明確化 <p>○ 令和 2 年 8 月</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 複数業務要因災害に対応

(2) 現行認定基準策定後の改正内容

その後、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律におけるパワーハラスメント防止対策が実施された際にも、専門家による検討が行われ、現行認定基準別表1の「業務による心理的負荷評価表」(以下「現行評価表」という。)に「パワーハラスメント」を出来事として追加するなどの改正が行われた(令和2年5月)。

さらに、令和2年9月から、労働者災害補償保険法の改正により、事業主が同一でない二以上の事業に同時に使用されている労働者(以下「複数事業労働者」という。)について、複数の事業の業務を要因として発症した傷病と認められる場合には複数業務要因災害として新たな保険給付がなされるとされたことを受けて、精神障害を発症した場合の取扱いに関しても、認定基準に所要の改正が行われた。

(3) 検討の視点

厚生労働省では、前記(1)のような労働者を取り巻く社会状況の変化と請求件数の増加の状況を踏まえ、令和2年度に、委託事業として、心理的負荷を生じさせる業務上の出来事による心理的負荷の強度について「ストレス評価に関する調査研究」²(日本産業精神保健学会が受託。以下「令和2年度ストレス調査」という。)を実施しており、また、精神障害の発病と睡眠時間、労働時間との関係及び精神障害の悪化、治ゆ、寛解について最新の医学的知見の収集³を行っている。

本検討会では、まず、令和2年度ストレス調査の結果及び委託事業において収集した知見をはじめとする最新の医学的知見を精査するとともに、個別の決定事例や裁判例等から業務が原因であると申立てられた事案の実態について、その内容と背景を確実に把握することに努めた。そして、同情報を整理し、現行認定基準と照合して過不足を洗い出し、業務による心理的負荷等をより適切かつ迅速に評価・判断する方法を検討した。

具体的な検討項目は、精神障害の成因、認定要件、対象疾病、業務による心理的負荷の評価(具体的出来事の追加・修正・統合、出来事ごとの心理的負荷の強度、出来事が複数ある場合の評価、労働時間の評価、評価期間等)、業務以外の心理的負荷及び個体側要因の評価、発病の有無、発病の時期、悪化、自殺の取扱い、療養及び治ゆ、認定基準の運用など、現行認定基準全般にわたるものであり、それぞれに多角的かつ詳細な検討を行った。

² 日本産業精神保健学会. 令和2年度ストレス評価に関する調査研究報告書. 2021

³ 令和2年度業務上疾病に関する医学的知見の収集に係る調査研究(精神障害)報告書. 2021

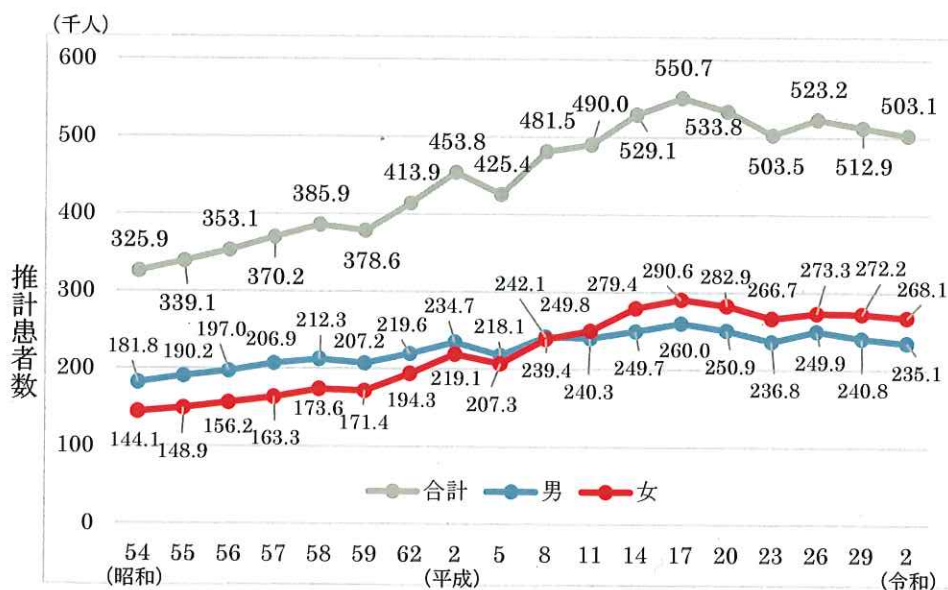
II 精神障害に係る現状等

1 精神障害の患者及び自殺者の現状

全国の医療施設を利用する患者について、その傷病状況等を明らかにすることを目的として厚生労働省が実施している患者調査⁴によると、我が国における「精神及び行動の障害」の推計患者数（調査日当日（1日あたり）に医療施設を受診した患者数を推計した数）は、昭和54年から平成17年にかけて増加傾向にあり、近年は50万人強の水準で推移している。

男女別にみると、平成11年以降女性の患者数が男性の患者数を上回っている。また、入院・外来別にみると、長期的に外来の患者数の割合が上昇している（令和2年では約26.7万人で全体の53.0%）。

疾患別にみると、「精神及び行動の障害」の推計患者のうち最多は「統合失調症、統合失調症型障害及び妄想性障害」であるが、当該疾病の推計患者数は長期的に減少傾向にあり（令和2年では約19.3万人で全体の38.4%）、「気分〔感情〕障害（躁うつ病を含む）」の患者数が増加傾向にある（令和2年では約11.9万人で全体の23.7%）。



注1) 調査月は、昭和54年～58年までは各年7月、昭和59年からは10月である。

注2) 昭和54年から平成5年までは「疾病、傷害及び死因の統計分類 (ICD9 準拠)」の「V 精神障害」、平成8年以降は「疾病、傷害及び死因の統計分類 (ICD10、ICD10 (2003 版)、ICD10 (2013 版) 準拠)」の「V 精神及び行動の障害」の数。

したがって、「VI 神経系の疾患」に分類される「アルツハイマー病」及び「てんかん」は含まない。

注3) 平成23年の数値は、宮城県の石巻医療圏、気仙沼医療圏及び福島県を除いた数値である。

注4) 端数処理の都合上、「男」の数と「女」の数の合計が、「合計」と一致しない年がある。

図1 推計患者数の年次推移（精神及び行動の障害）

（厚生労働省「患者調査」）

⁴ 厚生労働省. 患者調査. 2020. <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450022&tstat=000001031167>

また、全国健康保険協会の現金給付受給者状況調査報告⁵によると、健康保険の傷病手当金の受給原因となった傷病全体のうち、「精神及び行動の障害」の割合は最も高い。平成22年以降、その状況が続き、かつ、年々わずかに増加している。令和3年における割合は32.96%であり、次に多い新生物（がん）（全体の14.56%）の倍以上となっている。

男女別にみると、令和3年における割合は男性29.39%、女性37.15%であり、女性において、傷病全体のうち「精神及び行動の障害」の割合がより高くなっている。

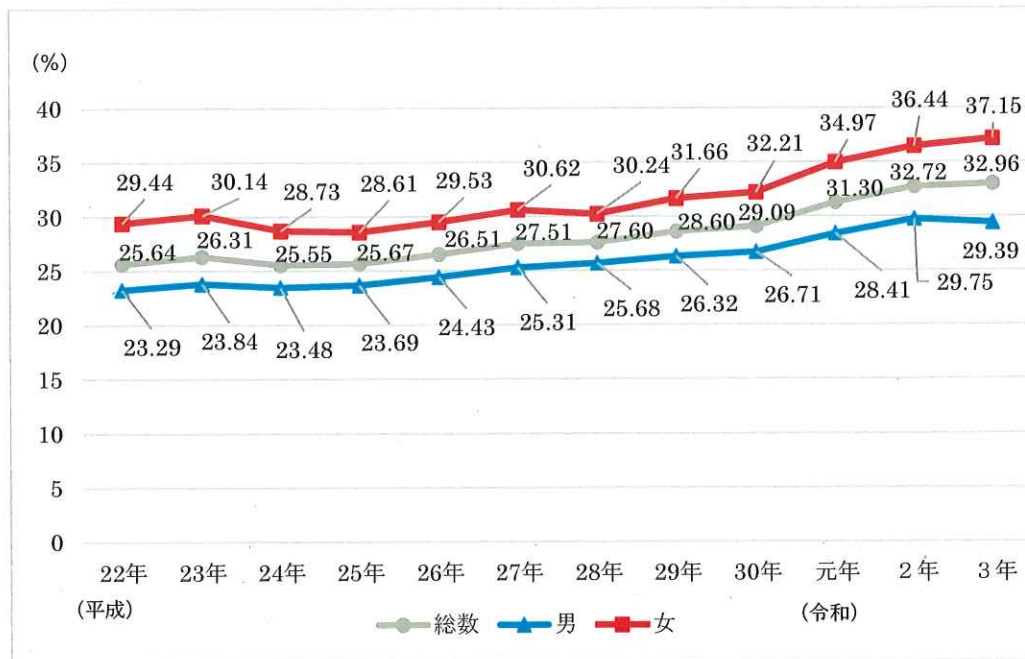


図2 傷病手当金の受給原因となった傷病のうち、精神及び行動の障害が占める割合

(全国健康保険協会「現金給付受給者状況調査報告」)

⁵ 全国健康保険協会. 現金給付受給者状況調査報告.
<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat740/sb7200/sbb7206/>

厚生労働省・警察庁の令和4年中における自殺の状況⁶による自殺者数の年次推移をみると、自殺者総数は平成21年の後より毎年減少していたが、令和2年に増加し、令和4年の自殺者数は21,881人で、前年に比べ874人増加した。

男女別にみると、男性の自殺者は女性の約2.1倍となっている。

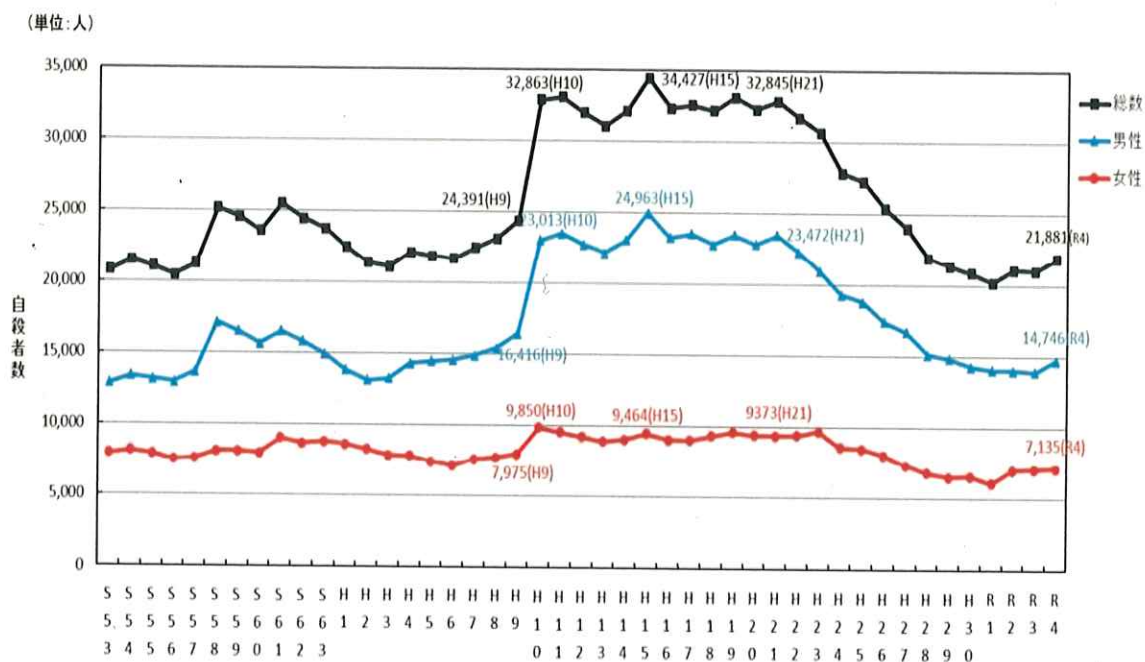
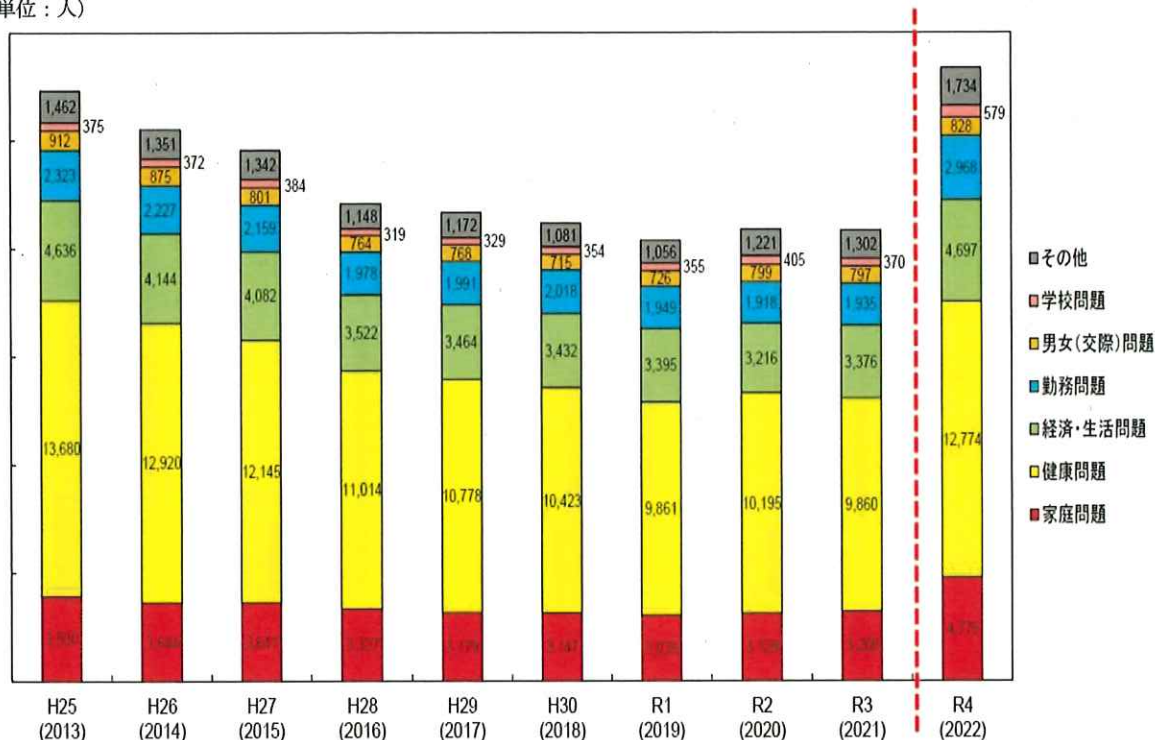


図3 自殺者数の年次推移
(厚生労働省・警察庁「令和4年中における自殺の状況」)

⁶ 厚生労働省・警察庁. 令和4年中における自殺の状況. 2023
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/jisatsu/jisatsu_year.html

さらに、自殺の原因・動機については、「健康問題」が最も多く、次いで「家庭問題」、「経済・生活問題」、「勤務問題」の順となっている。

(単位：人)



注) 自殺の原因・動機に関して、令和3年までは、遺書等の生前の言動を裏付ける資料がある場合に限り、自殺者一人につき3つまで計上可能としていたが、令和4年からは、家族等の証言から考える場合も含め、自殺者一人につき4つまで計上可能とした。このため、単純に比較することはできない。また、原因・動機特定者数(令和4年は19,164人)と原因・動機数の和が一致するとは限らない。

図4 自殺の原因・動機別の推移
(厚生労働省・警察庁「令和4年中における自殺の状況」)

2 精神障害に係る労災補償の状況

現行認定基準が定められた平成 23 年度以降の精神障害の労災保険給付請求件数、支給決定件数をみると、請求件数は増加傾向にあり、令和元年度以降は 2,000 件を超えている。支給決定件数は平成 24 年度以降、500 件前後で推移していたが、令和 2 年度に 600 件を超え、令和 4 年度は 710 件となっている。

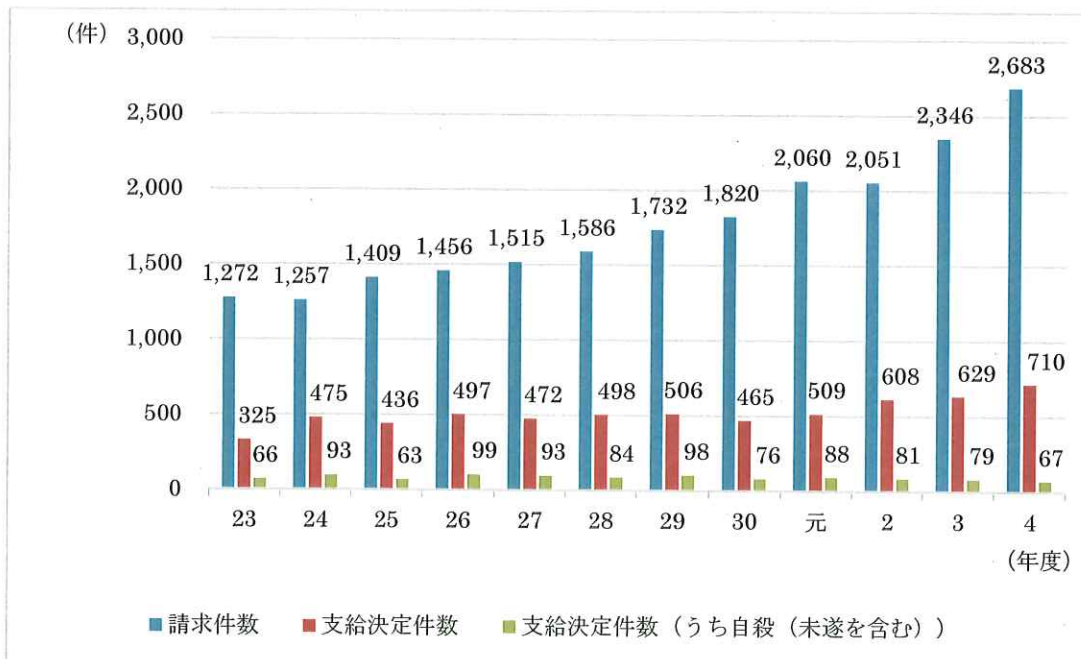


図5 精神障害の労災請求・支給決定件数

(厚生労働省)

平成 23 年度から令和 4 年度までの 12 年間に業務上として支給決定された事案(累計 6,130 件)について、男女別にみると、男性が 3,940 件(64.3%)、女性が 2,190 件(35.7%)であり、このうち、自殺事案については男性が 941 件(95.3%)、女性が 46 件(4.7%)である。近年、支給決定件数に占める女性の割合は上昇しており、令和 4 年度では 317 件、44.6%(自殺事案については 6 件、9.0%)となっている。

業種別では、12 年間の累計では「製造業」が 17.0%で最も多く、次いで「医療、福祉」、「卸売業、小売業」と続き、これらの業種で 46.8%を占めている。近年は「医療、福祉」の割合が上昇し、令和 4 年度では当該業種が最多(23.1%)である。

職種別では、12 年間の累計では「専門的・技術的職業従事者」が 24.7%で最も多く、次いで「事務従事者」、「サービス職業従事者」と続き、これらの職種で 55.0%を占めている。令和 4 年度においても、「専門的・技術的職業従事者」が最多(24.6%)である。

年齢別では、12年間の累計では40歳代が29.6%で最も多く、次いで30歳代が27.7%、20歳代が21.8%となっている。令和4年度では、累計と同じく40歳代が最多(30.0%)であるが、次いで20歳代が25.8%、30歳代が23.8%と、20歳代の割合が上昇している。

就労形態別では、12年間の累計では正規職員・従業員が88.0%を占める。令和4年度においても、正規職員・従業員は88.2%を占めている。

また、平成23年度から令和4年度までの行政事件訴訟件数の推移をみると、新規提訴件数は年間30件程度から50件程度で推移し、控訴審、上告審も含めた判決件数(上告不受理決定件数を含む)は年間50件程度から70件程度で推移している。このうち請求認容判決は年間おおむね10件以下であり、12年間の平均では判決全体の9.2%となっている。

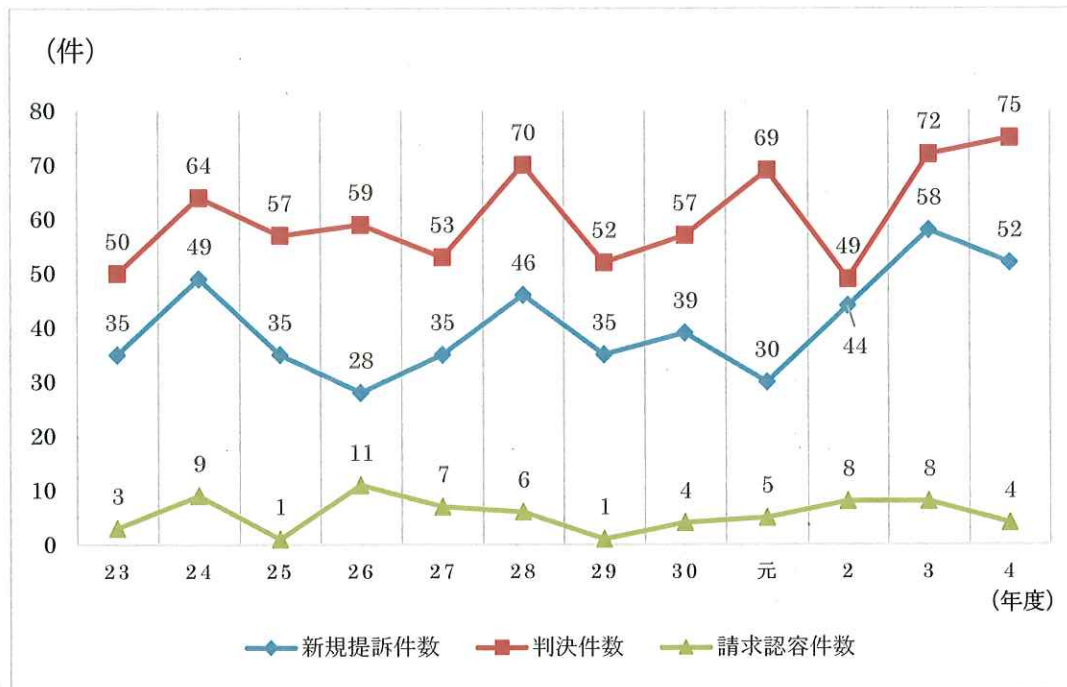


図6 精神障害の労災認定に関する行政事件訴訟件数の推移
(厚生労働省)

Ⅲ 精神障害の成因と業務起因性の考え方

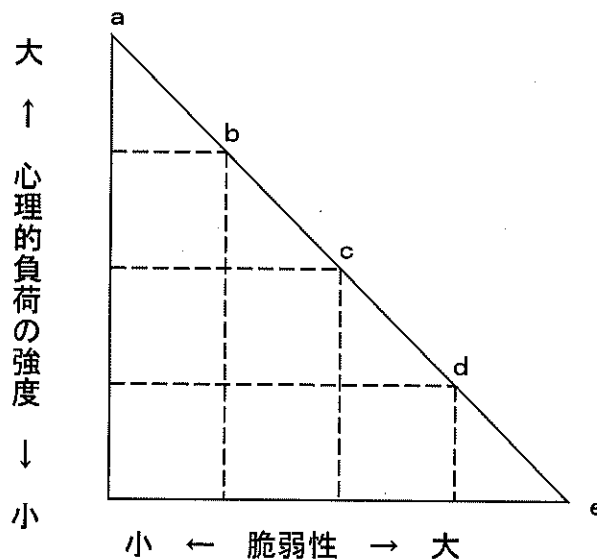
1 精神障害の成因

精神障害の成因は単一のものではなく、疾患により程度の差はあっても、様々な要因（環境由来の要因と個体側の要因）が組み合わされて発病するものといえる。このことを前提に、判断指針及び現行認定基準は、精神障害の発病に至る原因の考え方として「ストレス－脆弱性理論」⁷⁾⁸⁾に依拠している。

「ストレス－脆弱性理論」は、環境由来の心理的負荷（ストレス）と、個体側の反応性、脆弱性との関係で精神的破綻が生じるかどうかが決まり、心理的負荷が非常に強ければ、個体側の脆弱性が小さくても精神的破綻が起こるし、脆弱性が大きければ、心理的負荷が小さくても破綻が生ずるとする考え方である。この場合のストレス強度は、環境由来のストレスを、多くの人々が一般的にどう受け止めるかという客観的な評価に基づくものによる（図7）。

これは、平成23年以降の精神医学上の知見を考慮しても最も有力な考え方といえ、また、裁判例においても是認されているところである。

したがって、本検討会においても、精神障害の発病に至る原因の考え方として「ストレス－脆弱性理論」によることが、現時点での医学的知見に照らして妥当と判断する。



(注) a から e は精神障害の発病ラインを示す。

図7 心理的負荷の強度と脆弱性の関係（概念図）⁹⁾

⁷⁾ Zubin J, Spring B. Vulnerability: A new view of schizophrenia. *Journal of Abnormal Psychology*. 1977; 86(2): 103-126.

⁸⁾ 大熊輝雄原著. 現代臨床精神医学 改訂第12版. 金原出版. 2013: 21.

⁹⁾ 大熊輝雄原著. 現代臨床精神医学 改訂第12版. 金原出版. 2013: 21. 図1-25を一部改変

参考 1 精神障害の生物学的側面

精神障害（精神疾患）の遺伝要因や脳内の生物学的要因は次第に解明されてきている。統合失調症において、染色体上の特定のゲノム領域のコピー数が通常の2コピー以外に変化するゲノムコピー数変異 (Genomic Copy Number Variation: CNV) が関与していることが明らかにされている¹⁰ほか、最近では双極性障害についても CNV が関与している可能性が示唆されている¹¹。脳画像研究では、統合失調症で、大脳皮質の体積減少をはじめ様々な形態学的異常が指摘されており¹²、うつ病患者でも、前頭葉の代謝低下¹³、血流低下¹⁴、海馬の小ささ¹⁵等が報告されている。バイオマーカー研究では、うつ病患者の血中のBDNF (脳由来神経栄養因子) 濃度が健常者と比較して有意に減少し、抗うつ薬治療で改善すること¹⁶、うつ病患者の血中の炎症性サイトカインであるインターロイキン6 (IL-6) が増加していること¹⁷などが知られている。また、従来から、セロトニンやノルアドレナリンのような神経伝達物質の変化や、視床下部-下垂体-副腎 (HPA) 系の異常も指摘されている¹⁸。

その他、不安障害やうつ病では、扁桃体の過剰活動がみられ、この過剰活動は、抗うつ薬治療により改善すること¹⁹など、様々な精神障害における生物学的要因が示されている。

このように、近年、生化学・薬理学・分子生物学・遺伝学などの研究が盛んに行われているが、未だに解明されていない部分も多い。精神障害の診断は、世界保健機関 (WHO) による「ICD-10 精神および行動の障害 臨床記述と診断ガイドライン²⁰」(以下「ICD-10 診断ガイドライン」という。)や米国精神医学会による「DSM-5 精神疾患の分類と診断の手引²¹」(以下「DSM-5 診断の手引」という。)等によって行われるが、日常臨床場面では、内因性精神障害、外因性 (器質性、症状性、中毒性) 精神障害、心因性精神障害という従来診断も便宜上使用されている。なぜなら、治療を開始する際に、外的な環境心理的要因の影響の少ない病像であるのか、そうでないのかという判断は、向精神薬を選択する上で

¹⁰ Kushima I, et al. High-resolution copy number variation analysis of schizophrenia in Japan. *Molecular Psychiatry*. 2017; 22(3): 430-440.

¹¹ Kushima I, et al. Cross-disorder analysis of genic and regulatory copy number variations in bipolar disorder, schizophrenia, and autism spectrum disorder. *Biological Psychiatry*. 2022; 92(5): 362-374.

¹² Sadock BJ, et al. Kaplan & Sadock's comprehensive textbook of psychiatry, 10th ed. Lippincott Williams & Wilkins. 2017

¹³ 三國雅彦. 気分障害の脳画像と死後脳解析の臨床的意義 (福田正人編. 精神疾患と脳画像) 中山書店. 2008

¹⁴ 丹羽真一. うつ状態と頭痛-病態の理解と治療をめぐって-. *老年医学*. 2005; 43(12): 1985-1990.

¹⁵ Sheline YI, et al. Hippocampal atrophy in recurrent major depression. *Proceedings of the National Academy of Sciences of USA*. 1996; 93(9): 3908-3913.

¹⁶ Shimizu E, et al. Alterations of serum levels of brain-derived neurotrophic factor (BDNF) in depressed patients with or without antidepressants. *Biological Psychiatry*. 2003; 54(1): 70-75.

¹⁷ 吉村玲児. インターロイキン-6 と大うつ病: 治療反応性との関連を含めて. *生体の科学*. 2016; 67(5): 482-483.

¹⁸ Geddes JR, et al. *New Oxford textbook of psychiatry*, 3rd ed. Oxford University Press. 2020

¹⁹ 塩入俊樹. 不安障害の病態について: Stress-induced Fear Circuitry Disorders を中心に. *精神神経学雑誌*. 2010; 112(8): 797-805.

²⁰ 融道男、中根允文、小見山実、岡崎祐士、大久保善朗監訳. ICD-10 精神および行動の障害 臨床記述と診断ガイドライン (新訂版). 医学書院. 2005

²¹ 高橋三郎、大野裕監訳. DSM-5 精神疾患の分類と診断の手引. 医学書院. 2014

重要だからである。精神科治療上、心理的因子が病像にどの程度の影響を与えているかの判断は不可欠であり、薬物に対する個体の反応性と併せて、心理的因子の整理や本人が抱えている心理的問題の解決の状況による精神医学的な病態水準を把握することは、精神科臨床医であれば日常臨床の基本となっている。

精神障害、特に気分障害の発病は、個人の性格要因、疾患発現に対する遺伝的脆弱性要因、セロトニン、ノルアドレナリンなどの脳内アミン減少等の脳神経科学的要因、発病前に受けた心理社会的因子としてのストレス因の相互関係によるとされ、遺伝素因が強い場合には状況要因（心理社会的要因ストレス）の強弱にかかわらずうつ病は発病する。近年、生物学的観点から精神障害の原因が急速に明らかにされており、精神障害の発病については、その要因が外的な出来事にあるのか、その他の脆弱性等にあるのかについて、常に脳の生物学的問題（脳機能が障害されていること）を念頭に置きつつ考える必要がある。

2 業務起因性の考え方

労災保険制度が補償の対象とする業務上の疾病は、業務に内在し、又は通常随伴する危険の現実化と評価される疾病である。このことを踏まえ、「ストレス—脆弱性理論」に依拠して精神障害の業務起因性を判断するに当たっては、精神障害の発病の有無、発病の時期及び疾患名についての医学的判断を得た上で、業務による心理的負荷の有無、程度を客観的に判断するとともに、業務以外の心理的負荷や個体側要因についても確認する必要がある。

その上で、精神障害が発病しており、評価期間において業務による強い心理的負荷が認められ、業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められない場合には、業務起因性が肯定される。

一方で、業務による強い心理的負荷が認められない場合や、業務による強い心理的負荷があったとしても明らかに業務以外の心理的負荷や個体側要因によって発病したと認められる場合には、業務起因性が否定される。

3 心理的負荷の客観的評価の検討

(1) 心理社会的ストレス²²

「ストレス」という用語は物理学、工学領域で用いられていたストレス概念を Selye が生物学領域に広げたもので、彼は、ストレスを「急性刺激により生体が打撃を受けた時の非特異的反応」とした。また、Lazarus は脅威に対する反応には個人差があることを強調し、「要求を個人が動員可能な個人的、社会的資源を超えたとき受け止めた時にその人が感じる状態」とした²³。すなわち、ストレスとは外部からの刺激などによって心身に生じる反応（ストレス反応、ストレイン）のことを狭義では指している。

しかしながら、実際にはこのようなストレス反応を引き起こすストレス要因（ストレッサー）に「ストレス」の用語を当てはめ用いる場合も多い。

²² 丸山総一郎編. ストレス学ハンドブック. 創元社. 2015; 5-11.

²³ Lazarus RS. The concept of stress and disease. (Levi L ed. Society, stress and disease, vol.1) Oxford University Press. 1971; 53-58.

ストレス要因には、心理社会的ストレス要因、物理的ストレス要因、化学的ストレス要因などがある。

心理社会的ストレスを客観的に評価することを試みたのが、1967年のHolmesとRaheによる社会的再適応評価尺度、いわゆるライフイベント研究と呼ばれるものである（後記（3）参照）。さらに1980年代になって、Lazarusはライフイベントよりも日常生活における些細な苛立ちごと、すなわちデイリーハッサルズがストレスへの影響が大きいことを示すとともに、ストレス対処行動（コーピング）にも着目した²⁴。その後も精神障害発病に関係するストレスとはいかなるものかを解明するため、そしてその予防に資するため、心理社会的ストレスの客観的評価については様々な研究が行われている。

このような研究の進展を経て形成された現在のストレスモデルでは、ストレスと精神障害の発病等との関係は次のように説明される。

一連のストレス過程で、人はストレス要因に直面すると、それまでの経験、自分の能力、価値観などをもとにストレス要因の強さや解決の困難性などを評価する。その結果として、不安、うつ状態、睡眠障害、自律神経症状などのストレス反応を起こす。つまり、この過程における個人的変数（性別、知性、年齢、社会的階層、教育、生活習慣、対処行動、社会的支援、性格等）によって修飾され、ストレス反応は人によって異なる。これらのストレス反応が高じて、一部には精神障害が発病する。精神障害などのストレスによる疾病は、よい生活習慣や上手なストレス対処、家族や上司の支援などで症状の軽減や発症の低下、回復の促進が可能といえる。

（2）職業性ストレスモデル²⁵

業務によるストレス（職業性ストレス）について理解するための代表的なモデルとして、Karasekの仕事の要求度－コントロールモデル²⁶、JohnsonとHallの仕事の要求度－コントロール－サポートモデル²⁷、Siegristの努力－報酬不均衡モデル²⁸、そして米国国立労働安全衛生研究所（National Institute for Occupational Safety and Health：NIOSH）のHurrellとMcLaneyによるNIOSH職業性ストレスモデル²⁹がよく知られている。

仕事の要求度－コントロール－サポートモデルでは、仕事の要求度（仕

²⁴ Lazarus RS, Folkman S. Stress, appraisal, and coping. Springer. 1984

²⁵ 丸山総一郎編. ストレス学ハンドブック. 創元社. 2015; 11-13.

²⁶ Karasek R. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implication for job redesign. *Administrative Science Quarterly*. 1979; 24: 285-308.

²⁷ Johnson JV, Hall EM. Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*. 1988; 78(10): 1336-1342.

²⁸ Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1996; 1(1): 27-41.

²⁹ Hurrell JJ, McLaney MA. Exposure to job stress-a new psychometric instrument. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 1988; 14(Suppl 1): 27-28.

事の量や責任)が高く、コントロール(自由度や裁量権)が低く、社会的サポートが少ない場合にストレス反応が高まることが多くの研究で示されている。努力-報酬不均衡モデルでは、努力(仕事の要求度、責任、負担)に比して報酬(経済的報酬、心理的報酬、キャリアに関する報酬)が少ない状態に加え、オーバーコミットメント(仕事に過度に傾注する個人の態度や行動パターン)が強い場合が最もストレスフルと想定されている。

NIOSH 職業性ストレスモデルでは、個体側要因に業務によるストレス要因あるいは業務以外のストレス要因が加わって、さらには緩和要因が十分でない状態からストレス反応が生じ、これらのストレス反応が高じて一部には精神障害などが発病すると説明する。

このモデルでは、仕事上のストレス要因として、職場の暑熱、騒音等の物理的環境、職場での役割の分担・境界に関して発生する役割葛藤、役割の曖昧さ、上司、同僚、部下との関係における対人葛藤、仕事のコントロール、量的な作業負担、作業負担の変化、上司、同僚、部下に対する対人責任、能力の活用の低さ、仕事の能力評価等の認知要求、交替制勤務などが想定されている。一方、ストレス緩和要因としては、職場の上司、同僚、部下や家族、友人等からの具体的あるいは精神的、情緒的な支援などが想定される(図8)。

なお、近年は職務満足感、組織コミットメント、動機づけなどのポジティブなメンタルヘルス測定を特徴とする Schaufeli のワーク・エンゲイジメント概念(仕事に関連するポジティブで充実した心理状態)³⁰について、その強化が心身の健康の維持増進及び組織のアウトカム向上に寄与することなどが報告され、関心が寄せられている。

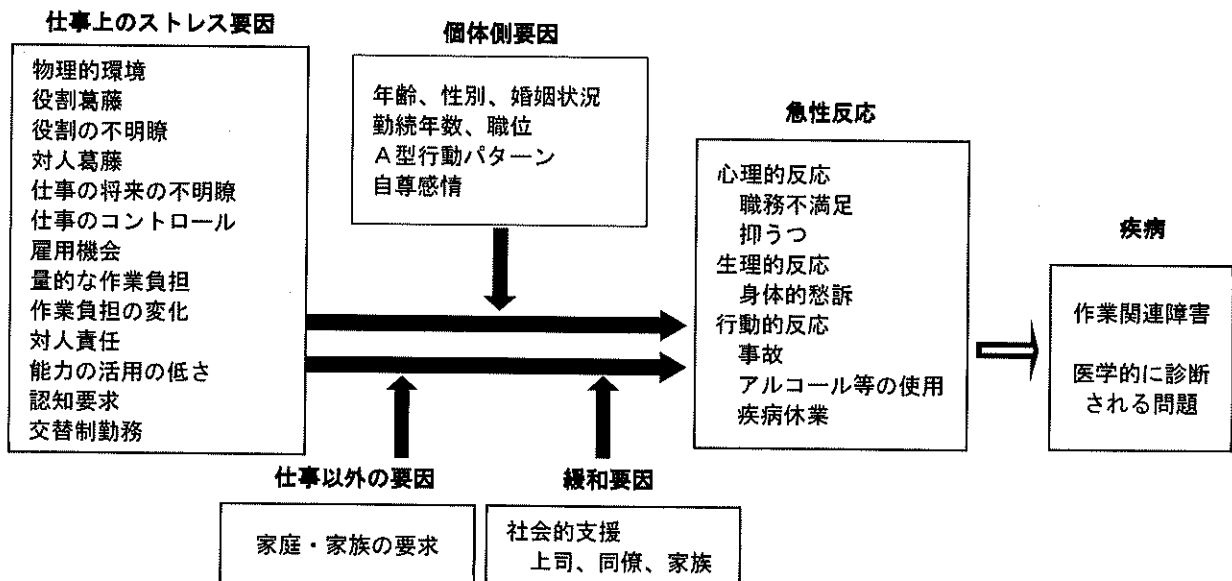


図8 NIOSH 職業性ストレスモデル

³⁰ Schaufeli WB, et al. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies. 2002; 3: 71-92.

(3) 心理社会的ストレスの客観的評価とライフイベント研究

1967年のHolmesとRaheによる社会的再適応評価尺度(Social Readjustment Rating Scale: SRRS)³¹は、種々の病気の発症前における心理社会的ストレス要因として「生活環境の変化」すなわちライフイベントを客観的な方法で評価できるとし、平均的なアメリカ国民を対象にストレス強度の標準化を試みたものである。

ここでいう生活出来事(ライフイベント)は、生活を混乱させ、再適応を要求し、心身の健康変化を引き起こす可能性のある個別の出来事である。Holmesらは、5,000人以上の患者を対象とした先行研究を参考に、様々な心身の健康変化に先立つ生活出来事43項目を選定した³²⁾³³⁾。調査対象者394人は、結婚を500としそれと比較して他の事項の値を記入する。その際、各出来事の好ましさとは無関係に、出来事遭遇後に再適応するために必要な程度と期間を評価させる。記入された値の平均点を10で割り、重みづけの順に整えたものをその出来事の点数(生活変化単位値: life change unit (LCU) value)とした³⁴。

SRRSや他の尺度、あるいはStressful life eventなどを用いたライフイベント研究は、多くの論文報告があり、世界で評価を得ており、多くの追試や発展的研究がなされている。

ライフイベント研究は、大きな社会環境的、心理的ストレス要因の客観的評価を重視するものから始まり、多くの条件が共通した対象集団、例えば勤労者集団や地域住民集団などが、多様なストレス要因をどの程度の強さに受けとめるのかを、多数の対象者による平均値から求めていく方法へ発展したものと整理される。

労災補償における業務起因性を考えるに当たっては、心理社会的ストレス要因の客観的評価が重要であることから、判断指針や現行認定基準においては、このような医学的知見を踏まえ、業務による心理的負荷を評価してきたところである。

(4) 業務起因性の判断における心理的負荷の客観的評価

前記のとおりストレスの強さは個人のストレス状況の認識にも左右され、ストレス反応あるいは進んで疾病の発現についても人によって異なるものである。何をストレスと感じあるいは感じないか、何を強く感じるあるいは弱く感じるかは、そのストレスの受け手の問題であるといえる。このようなことから、ストレスとその反応については、

³¹ Holmes TH, Rahe RH. The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*. 1967; 11(2): 213-218.

³² Hawkins NG, et al. Evidence of psychological factors in the development of pulmonary tuberculosis. *American Review of Tuberculosis and Pulmonary Diseases*. 1957; 75(5): 768-780.

³³ Rahe RH, et al. Social stress and illness onset. *Journal of Psychosomatic Research*. 1964; 8: 35-44.

³⁴ 丸山総一郎. 社会的再適応評価尺度の概要と歴史的展開. *産業ストレス研究*. 2019; 26(2): 249-254.

- ① 個人によって、ストレスに対する反応は異なる
- ② ストレス強度は、状況とともにストレス状況の認識により決まる
- ③ ストレス反応の程度は、一部、個人の対応能力に依存すると説明される。

ストレスをある人がどのように受け止めるかということは優れて主観的作用である。そして、主観的であるが故に個々人によってその反応は異なる。しかし、業務起因性の判断において精神障害の発病をストレスの大きさと個体側の心理面の反応性、脆弱性の相関で理解するに当たっては、この大きさは客観的に判断されなければならない。

業務も含めた日常生活のすべての場面でストレスは存在するといっても過言ではないが、業務に関連する出来事であっても、日常的に経験するものや一般に想定されるもの等であって通常弱い心理的負荷しか認められないものも存在する。労災請求事案の具体的処理に当たって、このような個人が受けるあらゆるストレスを評価対象とすることは事実上不可能であるとともに、些細なストレスに反応したのであれば、その個人の脆弱性の現れともいえる。

ストレスはもともと個人がストレス要因を主観的に受け止め形成されるものであるが、精神障害発病の業務起因性を考える場合には、前記1及び2において検討したとおり、個人がある出来事を主観的にどう受け止めたかによって評価するのではなく、その出来事の心理的負荷を客観的な基準により評価し、業務起因性を判断することが必要なのである。

なお、「出来事」とはライフイベントの訳語であるが、これは突発的事件という意味ではなく、ある変化（緩徐であってもよい）が生じその変化が解決あるいは自己の内部で納得整理されるまでの一連の状態を意味するものである。

IV 対象疾病等

1 対象疾病

現行認定基準では、認定基準で対象とする疾病（対象疾病）について、世界保健機構が示す疾病及び関連保健問題の国際統計分類（International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems 以下「ICD」という。）第10回改訂版（以下「ICD-10」という。）第V章「精神及び行動の障害」に分類される精神障害であって、器質性のもの及び有害物質に起因するものを除くこととされている。

現在、ICDの最新版となる第11回改訂版（以下「ICD-11」という。）は発効されているが、統計法に基づく統計基準「疾病、傷害及び死因の統計分類」（平成27年2月13日総務省告示第35号）改正のためのICD-11の日本語訳は作成中の状況である。このため、本検討会としては、対象疾病について現時点では現行認定基準の内容を維持することとし、ICD-11の日本語訳の確立を待って別途検討することが妥当と判断する。

すなわち、現時点においては、次のとおり整理することが妥当である。

- ・ 対象疾病はICD-10第V章「精神及び行動の障害」に分類される精神障害とし、器質性のもの及び有害物質に起因するものを除く。
- ・ 対象疾病のうち業務に関連して発病する可能性のある精神障害は、主としてICD-10のF2からF4に分類される精神障害である。
- ・ 器質性の精神障害及び有害物質に起因する精神障害については、器質性脳疾患に付随する疾病や化学物質による疾病等として認められるか否かを個別に判断する。
- ・ 心身症は、本認定基準における精神障害には含まない。

参考2 精神障害の分類

ICD-10診断ガイドラインでは、精神障害についてF0～F9までの分類があり、統合失調症はF2、気分障害はF3、神経症性障害、ストレス関連障害及び身体表現性障害はF4として分類されている。気分障害のなかに躁病エピソード、双極性感情障害、うつ病エピソード、反復性うつ病性障害、持続性気分障害、他の気分障害、特定不能の気分障害と分類されている。心的外傷後ストレス障害（PTSD）は、F4の下位分類であるF43「重度ストレス反応及び適応障害」の中に位置づけられる。神経症性障害、ストレス関連障害及び身体表現性障害がF4として1つの大きな包括群にまとめられているのは、これらは神経症概念と歴史的に関連しており、その大部分（どのくらいかは不明だが）が心理的原因と関連しているからとされる。神経症性障害（神経症）は、以前ノイローゼといわれたもので、一般的には主に心理的原因によって生じる心身の機能障害の総称であり、精神病性障害である統合失調症とは異なる。

2 発病等の判断

(1) 発病の有無等の判断

発病の有無や疾患名については、対象疾病を ICD-10 第V章「精神及び行動の障害」に分類される精神障害としたことから、ICD-10 診断ガイドラインに基づき判断することとなる。

これは、主治医の意見書や診療録等の関係資料、請求人や関係者からの聴取内容、その他の情報から得られた認定事実により、医学的に判断されるものである。

(2) 治療歴がない自殺事案における発病の有無の判断

診断、治療歴がない自殺事案については、精神障害発病の有無自体が問題になるところであるが、自殺に精神障害が関与している場合は多い。

このような治療歴がない事案については、うつ病エピソードのように症状に周囲が気づきにくい精神障害もあることに留意しつつ関係者からの聴取内容等を医学的に慎重に検討し、診断基準を満たす事実が認められる場合又は種々の状況から ICD-10 診断ガイドラインに示す診断基準を満たすと医学的に推定される場合には、当該疾患名の精神障害が発病したものとして取り扱うことが妥当である。

(3) 他の精神障害を有する者の発病の有無の判断

ある精神障害を有する者が、新たに別の精神障害を併発することもあれば、もとの精神障害の症状の現れにすぎない場合（その精神障害の動揺の範囲内であって新たな精神障害の発病を来したものでない場合）や、もとの精神障害の悪化（後記4（1）参照）の場合もある。さらに、もとの精神障害の症状安定後の新たな発病（後記4（3）参照）の場合もあり、これらの鑑別については個別事案ごとに医学専門家による判断が必要である。

したがって、精神障害による通院がなされている事案であっても、症状の経過等について、主治医の意見書や診療録等の関係資料を収集し、また、心理的負荷となる出来事等についても調査を行った上で、新たな発病の有無等について医学的な判断を求めるべきである。

3 発病時期

発病時期についても原則として ICD-10 診断ガイドラインに基づき判断することとなるが、その特定が難しい場合がある。そのような場合にも、心理的負荷となる出来事との関係や、自殺事案については自殺日との関係等を踏まえ、できる限り時期の範囲を絞り込んだ医学意見を求めて判断することが必要である。

その際、現行認定基準と同様に、強い心理的負荷と認められる出来事の前と後の両方に発病の兆候と理解し得る言動があるものの、診断基準を満たした時期の特定が困難な場合には、出来事後に発病したものと取り扱うことが妥当である。

また、精神障害の治療歴のない自殺事案についても、請求人や関係者から

の聴取等から得られた認定事実を踏まえ、医学専門家が発病時期を判断する。その際、精神障害は発病していたと考えられるものの、ICD-10 診断ガイドラインに示す診断基準を満たした時期の特定が困難な場合には、発病時期については遅くとも自殺日までには発病していたとするのが妥当である。

さらに、生死にかかわるケガ、強姦等の特に強い心理的負荷となる出来事を体験した場合、出来事の直後に解離等の心理的反応が生じ、受診時期が遅れることがある。このような場合には、当該心理的反応が生じた時期（特に強い心理的負荷となる出来事の直後）を発病時期と判断して当該出来事を評価の対象とすることが妥当である。

4 精神障害の悪化と症状安定後の新たな発病

(1) 精神障害の悪化

既に精神障害を発病している者が、新たな心理的負荷等を要因として精神障害を悪化させることがある。精神障害の悪化に業務起因性が認められる場合、当該悪化した部分が労災保険給付の対象となる。このため、業務上外の判断に当たっては、精神障害の悪化であるのか、もともとの精神障害の症状の現れにすぎない（その精神障害の動揺の範囲内であって悪化とはいえない）のか等が問題となることがある。

この点、どのような状態を精神障害の悪化と判断するか判断基準は文献によっても様々³⁵であり、医学的知見が確立している状況にはない。就労できていたができなくなった場合、自殺に至った場合などがしばしば問題となるが、例えば自殺については、うつ病では初期と回復期と、躁うつ混合状態のときに生じやすいとされており^{36) 37)}、悪化といえるか否かを一律に判断することは困難である。

したがって、既存の精神障害が悪化したといえるか否かについては、個別事案ごとに医学専門家による判断が必要である。

なお、決定事例等を踏まえると、当該判断に当たり、悪化ではなく、後記(3)の症状安定後の新たな発病として判断すべきものが少なくないことから、この検討をまず行う必要がある。

(2) 悪化の業務起因性

精神障害を発病して治療が必要な状態にある者は、一般に、病的状態に起因した思考から自責的・自罰的になり、ささいな心理的負荷に過大に反応するため、悪化の原因は必ずしも大きな心理的負荷によるものとは限らないこと、また、自然経過によって悪化する過程においてたまたま業務による心理的負荷が重なっていたにすぎない場合もあることから、業務起因

³⁵ 令和2年度業務上疾病に関する医学的知見の収集に係る調査研究（精神障害）報告書. 2021

³⁶ 加藤敏. 現代日本におけるうつ病・双極性障害の諸病態—職場関連の気分障害に焦点をあてて—. 精神神経学雑誌. 2012; 114(7): 844-856.

³⁷ 日本産業精神保健学会「精神疾患と業務関連性に関する検討委員会」. 「過労自殺」を巡る精神医学上の問題に係る見解. 産業精神保健. 2007; 15(1): 45-55.

性が認められない精神障害について、その悪化の前に強い心理的負荷となる業務による出来事が認められても、直ちにそれが当該悪化の原因であると判断することはできない。

既に精神障害を発病している労働者本人の要因が業務起因性の判断に影響することが非常に少ない極めて強い心理的負荷があるケース、すなわち「業務による心理的負荷評価表」の特別な出来事があり、その後おおむね6か月以内に精神障害が悪化したと医学的に認められる場合には、その心理的負荷が悪化の原因であると推認して、業務起因性を認めることが引き続き適当である。

また、特別な出来事がなくとも、悪化の前に業務による強い心理的負荷が認められる場合には、当該業務による強い心理的負荷、本人の個体側要因（悪化前の精神障害の状況）と業務以外の心理的負荷、悪化の態様やこれに至る経緯（悪化後の症状やその程度、出来事と悪化との近接性、発病から悪化までの期間など）等を十分に検討し、業務による強い心理的負荷によって精神障害が自然経過を超えて著しく悪化したものと精神医学的に判断されるときには、悪化した部分について業務起因性を認めることが妥当である。

(3) 症状安定後の新たな発病

近年の状況をみると、既存の精神障害について、一定期間、通院・服薬を継続しているものの、症状がなく、又は安定していた状態で、通常の勤務を行っている者も多々存在する。

一定期間上記のような状況にあつて、その後、症状の変化が生じた事案には、前記（1）及び（2）で示した精神障害の発病後の悪化としてではなく、「症状が改善し安定した状態が一定期間継続した後の新たな発病」として、通常の認定要件に照らして判断すべきものが少なくない。

既存の精神障害が悪化したのか、ここでいう症状安定後の新たな発病に当たるのか等については、前記（1）のとおり個別事案ごとに医学専門家による判断が必要であるが、発病後の悪化としてではなく症状安定後の新たな発病として通常の認定要件に照らして判断すべき事案があることは、認定基準に明示して注意喚起することが必要である。

当該「一定期間」についても、個々の事案に応じて判断する必要があり、事案によっても幅があると考えられるため一律の基準を明示することはできないが、例えばうつ病については、おおむね6か月程度症状が安定して通常の勤務ができていた場合には、このような症状安定後の発病として、通常の認定要件に照らして判断できる場合が多いものとする。

なお、現行認定基準では、対象疾病がいったん治ゆ（症状固定）した後において再びその治療が必要な状態が生じた場合は、新たな発病と取り扱い、改めて認定要件に基づき業務上外を判断することとしており、本検討会においても、この扱いは、現時点での医学的知見に照らして妥当と判断する。

5 自殺の取扱い

現行認定基準では、業務により ICD-10 の F0 から F4 に分類される精神障害を発病したと認められる者が自殺を図った場合には、精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、あるいは自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害されている状態に陥ったものと推定し、業務起因性を認めるとされている。

また、平成 11 年 9 月 14 日付け基発第 545 号において、業務上の精神障害によって、正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、又は自殺行為を思いとどまる精神的な抑制力が著しく阻害されている状態で自殺が行われたと認められる場合には、結果の発生を意図した故意には該当しないこととしている。

本検討会においても、これらの取扱いは、現時点での医学的知見に照らして妥当と判断する。

V 業務による心理的負荷の評価

1 評価の基準となる労働者

前記Ⅲで検討したとおり、本検討会は、精神障害の業務起因性を判断するに当たり、「ストレス—脆弱性理論」に依拠し、業務による心理的負荷を客観的な基準により評価することが重要と考える。

このため、本検討会は、心理的負荷の評価に当たり、現行認定基準と同様に、精神障害を発病した労働者とその出来事及び出来事後の状況を主観的にどう受け止めたかによって評価するのではなく、同じ事態に遭遇した場合、同種の労働者が一般的にその出来事及び出来事後の状況をどう受け止めるかという観点から評価することが妥当と判断する。この「同種の労働者」は、精神障害を発病した労働者と職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者と整理することが妥当である。

これは、労働者の職種や経験等が様々であることから、ある出来事が労働者に与える心理的負荷の程度を一律に定めるのではなく、いったんは出来事ごとの平均的な心理的負荷の強度を想定した上で、さらにその心理的負荷の強度を個別の事案に応じた労働者の属性に基づいて修正し、評価の公平性を保つ考え方である。このことから、例えば、新規に採用され、従事する業務に何ら経験を有していなかった労働者が精神障害を発病した場合には、ここでいう「同種の労働者」としては、当該労働者と同様に、業務経験のない新規採用者を想定することとなる。

前記Ⅲで検討したとおり、労働者が出来事によって受ける心理的負荷の強さの程度は個人により異なる。その意味で「同種の労働者」は一般的に想定される一定の幅を内包するものである。しかし、この幅は無限定なものではない。労災補償とは、業務に内在し又は通常随伴する危険の現実化に対して補償を行うものであることから、精神障害の発病が業務上の事由であるといえるためには、単に業務の状況を本人が強い心理的負荷と受け止め発病に至ったということでは足りず、同様の状況下であれば、同様の属性を有する同種の労働者が一般的に強い心理的負荷と受け止め、発病に至る蓋然性が高いといえることが必要である。

2 業務による心理的負荷の評価期間

(1) 評価期間

現行認定基準では、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か月の出来事とされている。

ICD-10 診断ガイドラインにおいては、F43.1 心的外傷後ストレス障害について、「トラウマ後、数週から数カ月にわたる潜伏期間（しかし6カ月を超えることはまれ）を経て発症する」と、また、F43.2 適応障害について、「発症は通常ストレス性の出来事、あるいは生活の変化が生じてから1カ月以内であり」としている。DSM-5 診断の手引においても、適応障害について「ストレス因の始まりから3カ月以内に情動面または行動面の症状が

出現」とされている。

このように、外傷的出来事（トラウマ）から遅れて発症することがある心的外傷後ストレス障害でも診断に6か月を超えることはまれであることが診断基準に示されている。

近年の医学的知見においても「多くの研究が、疾病はきっかけとなる出来事から3-6か月以内に発病すると報告していた」と整理されている³⁸。また、平成23年報告書では、ライフイベント調査において面接により詳細な内容の調査を行う場合には、6か月を超えると個人の記憶の精度が大きく低下するため調査期間を6か月以内としているものが多いとされているところ、その根拠となった医学的知見³⁹について、これを否定するような新たな研究等もない。

これらを踏まえ、本検討会は、心理的負荷の評価期間としては、現行認定基準と同様に、発病前おおむね6か月とすることが妥当と判断する。

(2) 評価期間の留意事項

心理的負荷の評価期間を発病前おおむね6か月とするに当たっては、当該期間における心理的負荷を的確に評価するため、本検討会としては、次の事項に留意する必要があると判断する。

ハラスメントやいじめのように出来事が繰り返されるものについては、後記3(4)のとおり、繰り返される出来事を一体のものとして評価することとなるので、それが発病前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。

さらに、出来事の起点が発病の6か月より前であっても、その出来事(出来事後の状況)が継続している場合にあっては、発病前おおむね6か月の間における状況や対応について評価の対象とする。例えば、業務上の傷病により長期療養中の場合、その傷病の発生は発病の6か月より前であっても、当該傷病により発病前おおむね6か月の間に生じている強い苦痛や社会復帰が困難な状況等を出来事として評価する。

3 業務による心理的負荷評価表

(1) 現行評価表の検証と新評価表

本検討会は、前記Ⅲの業務起因性の考え方にに基づき、業務による強い心理的負荷が客観的に認められるか否かの判断の基本となるものとして、現行評価表の検証・検討を行い、新たな「業務による心理的負荷評価表」(別添1。以下「新評価表」という。)を取りまとめた。

検証に当たり、現行評価表は、平成22年度ストレス評価に関する調査

³⁸ Bifulco A, Spence R, Kagan L. Life events and emotional disorder revisited. Routledge. 2021; 99-100.

³⁹ Harkness KL. Life events and hassles. (Dobson KS, Dozois DJA eds. Risk factors in depression) Elsevier Inc. 2008; 317-341.

研究報告書⁴⁰を踏まえた詳細なものとなっているが、一部に類似性の高い項目が重複している、「強」と判断されることがまれな項目が多くあるなど、労災認定の指標としては、詳細であるがゆえの分かりにくさがあったのではないかと考えた。

この問題意識を踏まえ、近年の請求件数の一層の増大と、労働者を取り巻く職場環境の変化等に対応して、各項目への当てはめや心理的負荷の強度の評価が、適切かつ効率的に行えるようにする必要があるとの観点から、新評価表を取りまとめたところである。

取りまとめに当たっては、できる限り項目ごとの重複を避け、細分化された項目を一定程度統合するとともに必要な項目は追加し、また、各項目において事実を客観的に評価でき、かつその内容が明確化・具体化されるよう検討したところである。

その際、令和2年度ストレス調査は、調査規模が大きいこと、対象業種、雇用形態、職種、年齢等の回答者属性も労働力調査による労働者全体の属性と近いこと、現行評価表に掲げられた具体的出来事の心理的負荷の大きさを網羅的に調査した唯一の研究であることに加えて、職場環境等の変化を踏まえストレス研究の専門家等によって選定された新たな出来事（ストレス要因）についても調査し、かつ、労働者のストレスの受け止め方についての最新の状況を把握した優れた研究であることから、その結果に基づき、新評価表に示すべき具体的出来事やその平均的な心理的負荷の強度等を検討した。さらに、決定事例や裁判例等を精査し、総合評価の視点及び強度ごとの具体例を拡充すべく検討した。

(2) 新評価表の考え方

新評価表においては、現行評価表と同様に、業務による強い心理的負荷が認められるものを心理的負荷の総合評価が「強」と表記し、業務による強い心理的負荷が認められないものを「中」又は「弱」と表記している。

なお、「弱」は、日常的に経験するものや一般に想定されるもの等であって通常弱い心理的負荷しか認められないものであり、「中」は、経験の頻度は様々であって「弱」よりは心理的負荷があるものの強い心理的負荷とは認められないものである。

その上で、新評価表は、次のような考え方にに基づき作成されている。

ア 特別な出来事の評価

現行認定基準と同様に、出来事それ自体の心理的負荷が極めて大きい場合、出来事後の状況に関係なく強い心理的負荷を与えると認め得るものについては「心理的負荷が極度のもの」とし、また、数週間にわたり生理的に必要な最小限度の睡眠時間を確保できない状況とその期間における労働時間数として示し、「極度の長時間労働」として強い心理的負荷を与えると認め得る出来事としている。

⁴⁰ 日本産業精神保健学会、平成22年度ストレス評価に関する調査研究報告書、2011

これらの出来事については、その事実が認められれば業務による心理的負荷の総合評価を「強」と判断できる「特別な出来事」とした。

イ 特別な出来事以外の評価

特別な出来事以外の出来事については、現行認定基準と同様に、発生した出来事を新評価表に記載した「具体的出来事」に当てはめた上で、出来事及び出来事後の状況を一括して評価することとした。

これらについては、具体的出来事ごとの平均的な心理的負荷の強度（強い方から「Ⅲ」「Ⅱ」「Ⅰ」の3段階）を示し、その上で、「心理的負荷の総合評価の視点」として、その出来事に伴う業務による心理的負荷の強さを総合的に評価するために典型的に想定される検討事項を明示している。

総合評価に当たっては、出来事及び出来事後の状況の全体を検討して、それらを包含した心理的負荷の総体を「強」「中」「弱」の三段階で評価する。

ウ 出来事ごとの総合評価の視点及び具体例

前記イの評価に当たって参考となるよう、新評価表には、現行評価表と同じく、具体的出来事ごとに心理的負荷の総合評価が「強」「中」「弱」となる具体例を示している。その際、「心理的負荷の総合評価の視点」や、総合評価の具体例は、次の考え方に基づき示している。

- (ア) 類型①「事故や災害の体験」は、出来事自体の心理的負荷の強弱を特に重視した評価としている。
- (イ) 類型①以外の出来事については、出来事それ自体と出来事後の状況の両者を軽重の別なく評価しており、総合評価が「強」と判断されるのは次のような場合である。
 - a 出来事自体の心理的負荷が強く、その後にその出来事に関して一定の対応が行われている場合
 - b 出来事自体の心理的負荷としては中程度であっても、その出来事に関する対応が特に困難を伴っている場合
- (ウ) 出来事の総合評価に当たっては、出来事それ自体と、当該出来事の継続性や事後対応の状況、職場環境の変化などの出来事後の状況の双方を十分に検討し、例示されているもの以外であっても出来事に伴って発生したと認められる状況や、当該出来事が生じるに至った経緯等も含めて総合的に考慮して、当該出来事の心理的負荷の程度を判断する。

その際、職場の支援・協力が欠如した状況であること（問題への対処、業務の見直し、応援体制の確立、責任の分散その他の支援・協力がなされていない等）や、仕事の裁量性が欠如した状況であること（仕事が孤独で単調となった、自分で仕事の順番・やり方を決めることができなくなった、自分の技能や知識を仕事で使うことが要求されなくなった等）は、総合評価を強める要素となる。

(3) 長時間労働等の心理的負荷の考え方

本検討会は、長時間労働等の心理的負荷について次のとおり考える。

ア 極度の長時間労働

本検討会は、平成 23 年報告書と同じく、極度の長時間労働、例えば数週間にわたる生理的に必要な最小限度の睡眠時間を確保できないほどの長時間労働は、心身の極度の疲弊、消耗を来し、うつ病等の原因となると考える。

臨床経験上、発病直前の 1 か月におおむね 160 時間を超えるような時間外労働を行っている場合や、発病直前の 3 週間におおむね 120 時間以上の時間外労働を行っているような場合には、ここでいう「心身の極度の疲弊、消耗を来し、うつ病等の原因となる場合」に該当するものと考ええる。

なお、ここでいう「時間外労働」は、週 40 時間を超えて労働した時間をいう。また、時間外労働時間数に基づく心理的負荷の強度の具体例等については、いずれも、休憩時間は少ないが手待ち時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除くものであり、また、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものである場合を想定したものである。このことは、下記イ及びウに関しても同様である。

イ 長時間労働それ自体の「出来事」としての評価

現行認定基準は、判断指針においては心理的負荷の生じる出来事として評価していなかった長時間労働それ自体を「出来事」とみなして現行評価表に盛り込み、その心理的負荷を評価している。本検討会においても、引き続き、仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事により時間外労働が大幅に増えた場合のほか、長時間労働となった状況それ自体を「出来事」とし、その心理的負荷を評価することが妥当と考える。

ウ 恒常的長時間労働による他の出来事の総合評価

本検討会は、平成 23 年報告書と同じく、出来事に対処するために生じた長時間労働は、心身の疲労を増加させ、ストレス対応能力を低下させる要因として心理的負荷の総合評価に当たり考慮すべきものと考ええる。

さらに、長時間労働は一般に精神障害の準備状態を形成する要因となっているとの考え方も考慮すれば、恒常的な長時間労働の下で発生した出来事の心理的負荷は平均より強く評価される必要があると考えられ、そのような出来事と発病との近接性や、その出来事に関する対応の困難性等を踏まえて心理的負荷の総合評価を行う必要がある。

これらを踏まえ、1 か月おおむね 100 時間の時間外労働を「恒常的長時間労働」の状況とし、次の①～③の場合には、当該具体的出来事の心理的負荷を「強」と判断する。

- ① 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価され、かつ、出来事の後に恒常的長時間労働が認められる場合
- ② 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程

度と評価され、かつ、出来事の前に恒常的長時間労働が認められ、出来事後すぐに（出来事後おおむね 10 日以内に）発病に至っている場合、又は、出来事後すぐに発病には至っていないが事後対応に多大な労力を費しその後発病した場合

- ③ 具体的出来事の心理的負荷の強度の評価が、労働時間を加味せずに「弱」程度と評価され、かつ、出来事の前及び後にそれぞれ恒常的長時間労働が認められる場合

エ 連続勤務に関する考え方

連続勤務に関する心理的負荷の強度の具体例についても、時間外労働に関するものと同様に、休憩時間は少ないが手待ち時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除くものであり、また、その業務内容が通常その程度の労働時間（労働日数）を要するものである場合を想定したものである。

(4) ハラスメント等に関する心理的負荷の考え方

ハラスメントやいじめのように出来事が繰り返されるものについては、繰り返される出来事を一体のものとして評価し、また、それが継続する状況は、心理的負荷が強まるものとする。

また、新評価表において、一定の行為を「反復・継続するなどして執拗に受けた」と表現している部分があるが、これは、「執拗」と評価される事案について、一般的にはある行動が何度も繰り返されている状況にある場合が多いが、たとえ一度の言動であっても、これが比較的長時間に及ぶものであって、行為態様も強烈で悪質性を有する等の状況がみられるときにも「執拗」と評価すべき場合があることを想定したものである。

4 複数の出来事の評価

(1) 複数の出来事の評価の枠組み

精神障害の発病に関与する業務による出来事が複数ある場合には、業務による心理的負荷は全体を総合的に評価する必要がある。ただし、実際の事案では、その状況が多様であることから、一律の評価方法を示すことは困難である。

現行認定基準では、複数の出来事が発病に関与したと認められる場合には、まず、それぞれの具体的出来事について、総合評価を行い、いずれかの具体的出来事によって「強」の評価が可能な場合は、業務による心理的負荷を「強」と判断している。

その上で、いずれの具体的出来事でも単独では「強」と評価できない場合には、それらの複数の出来事について、関連して生じているのか、関連なく生じているのかを判断した上で、それぞれの場合の全体的な評価の方法を示している。

本検討会は、このような評価の枠組みについて、現時点においても妥当と判断する。

(2) 出来事が関連して生じている場合の考え方

複数の出来事の関連の程度は事案によって様々であるが、同一時点で生じた事象を異なる視点から検討している場合や、同一の原因により複数の事象が生じている場合、先発の出来事の結果次の出来事が生じている場合等については、複数の出来事が関連して生じた場合と考えられる。

その上で、本検討会は、現行認定基準と同様に、出来事が関連して生じている場合には、その全体を一つの出来事として評価することとし、原則として最初の出来事を「具体的出来事」として現行評価表に当てはめ、関連して生じた各出来事は出来事後の状況とみなす方法によりその全体について総合評価を行うことが、引き続き妥当と判断する。

具体的には、「中」である出来事があり、それに関連する別の出来事（それ単独では「中」の評価）が生じた場合には、後発の出来事は先発の出来事の出来事後の状況とみなし、当該後発の出来事の内容、程度によって「強」又は「中」として全体を評価する。

このように出来事が関連して生じている場合であって心理的負荷が強いと評価される例を、参考に表2として示す。

表2 複数の出来事が関連して生じている場合に強い心理的負荷と認める例

Aさんは、発病前6か月以前に新製品開発・製造・納品の事務局として中心的な役割を担当することとなり、発病まで引き続きこの業務に従事した。納期が短く取引先から厳しい対応が求められる中、上司とは十分な意思疎通ができず適切な支援・協力が無い困難な状況で、他部署との連携を図りつつ開発及び継続的な納品を行っており、労働時間についても、発病前6か月間は毎月60～75時間程度の時間外労働が生じていた。このことは、「新規事業や、大型プロジェクト（情報システム構築等を含む）などの担当になった」に該当し、心理的負荷の強度は「中」と評価した。

このような状況の中で、発病約2か月前に、当該新製品に納品規格に適合しないものが生じた。この結果、納期に間に合わない事態となった上、当該製品は廃棄処分となり、多額の損失が生じた。Aさんは上司から叱責され、また、期限に追われる中で原因解明、製造工法の見直しをし、再度の製造・納品を行った。このことは、「多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした」に該当し、心理的負荷の強度は「中」と評価した。

これらの出来事は、新商品開発・製造の主担当になったことを契機として生じているものであり、関連する出来事であって、全体として新規事業の困難性が高く、かつ、その事案の成否に重大な責任のある立場に就き当該業務に当たったものとして、全体評価は「強」とした。

(3) 出来事が関連せずに生じている場合の考え方

本検討会は、出来事が関連せずに生じている場合の全体評価について、次のとおり整理することが妥当と判断する。

ある出来事に関連せずに他の出来事が生じている場合であって、単独の出来事の評価が「中」と評価する出来事が複数生じているときには、それらの出来事が生じた時期の近接の程度、各出来事と発病との時間的な近接の程度、各出来事の継続期間、各出来事の内容、出来事の数等によって、総合評価が「強」となる場合もあり得ることを踏まえつつ、事案に応じて心理的負荷を全体的に評価する（全体評価は「強」又は「中」となる）。

当該評価に当たり、それぞれの出来事が時間的に近接・重複して生じている場合には、「強」の水準に至るか否かは事案によっても、全体評価はそれぞれの出来事の評価よりも強くなると考えられる。

一方、それぞれの出来事が完結して落ち着いた状況となった後に次の出来事が生じているときには、原則として、全体評価はそれぞれの出来事の評価と同一になると考えられる。

また、現行認定基準と同様に、「中」と評価する出来事が一つあるほかには「弱」と評価する出来事しかない場合には全体評価も「中」であり、「弱」と評価する出来事が複数生じている場合には全体評価も「弱」となると考えられる。

このように出来事に関連せずに生じている場合であって心理的負荷が強いと評価される例を、参考に表3として示す。

表3 複数の出来事に関連せずに生じている場合に強い心理的負荷と認める例

Bさんは、製造会社の材料供給・品質管理責任者であったが、自社製品の大部分に使われる材料を製造している海外の外注先で異物混入事故が発生し、50億円程度の機会損失回避のため、代替品の手配、外注先との交渉、材料製造手順の確認、現地での監査など、事態を収束するまで発病前3か月から発病時期にかけて、約3か月間対応した。このことは、「会社で起きた事故、事件について、責任を問われた」に該当し、心理的負荷の強度は「中」と評価した。

また、Bさんは、発病前6か月前から別の材料外注先の工場移転に伴う諸手続を実施していたが、移転先でトラブルが生じるなどして移転が遅れ、発病のおおむね3か月前には当該遅れのため自社工場の製造の一部が滞ることとなった。このため、他の外注先から材料の在庫の保存について苦情・要求を受け、対応に苦慮していた。在庫の引き取り、保管場所の確保等を求める要求内容自体は妥当なものであったが、温度等の保存条件や保存期間に制限があること等から切迫した強い要求で、その実現は容易ではなかった。これについて、外部倉庫の確保や在庫の一部廃棄等の対応を、その費用負担等について対立する社内意見の板挟みになりつつ調整し、移転が完了する発病時期まで継続して対応した。このことは、「顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた」に該当し、心理的負荷の強度は「中」と評価した。

これらの出来事は、それぞれ関連せずに生じているところ、互いに近接、重層的に、かつ発病とも近接して生じており、その内容、程度及び発病に至るまでの経緯等を踏まえ、全体評価は「強」とした。

VI 業務以外の心理的負荷及び個体側要因の評価

1 業務以外の心理的負荷及び個体側要因についての考え方

精神障害の業務起因性は、前記Ⅲ 2 のとおり、業務以外の心理的負荷又は個体側要因によって発病したことが明らかな場合には否定される。ただし、労災請求事案において、業務による強い心理的負荷が認められたにもかかわらず、業務以外の心理的負荷又は個体側要因により発病したとして業務外と判断されたものはほとんどない。

このため、現行認定基準の運用においては、このような実態を考慮し、また、審査の迅速化、請求人の負担軽減を図る観点から、業務以外の心理的負荷及び個体側要因の調査については簡略に行うこととされている。具体的には、業務以外の心理的負荷及び個体側要因の調査は、基本的に本人・家族に提出を求める申立書等の定型的な文書により行われ、当該調査や主治医から得られた医証等から、顕著な事情が認められた場合に限り、その詳細を確認する方式により行われているところである。

行政で行う業務以外の心理的負荷及び個体側要因の調査には限界があることも踏まえ、本検討会は、このような調査方針について、現時点においても妥当なものと判断する。

なお、調査により顕著な事情が確認できなかった場合においても、そうした事情はないと確定することは適当ではなく、確認できなかったと整理しておくべきである。

その上で、業務による強い心理的負荷が認められ、

- ① 業務以外の心理的負荷及び個体側要因が確認できない場合
- ② 業務以外の心理的負荷又は個体側要因は認められるものの、業務以外の心理的負荷又は個体側要因によって発病したことが医学的に明らかであると判断できない場合

には、業務起因性が肯定される。

2 業務以外の心理的負荷がある場合の評価

業務以外の心理的負荷の評価について、現行認定基準においては、「業務以外の心理的負荷評価表」（別添 2）のとおり主要な業務以外の出来事による平均的な心理的負荷の強度（強い方から「Ⅲ」「Ⅱ」「Ⅰ」の 3 段階）を示し、これを指標としてその心理的負荷を評価し、業務起因性の判断に当たり考慮している。本検討会においても、この考え方や別添 2 の内容については、現時点での医学的知見に照らして妥当と判断する。

具体的には、業務による強い心理的負荷が認められる事案については、「Ⅲ」に該当する業務以外の出来事のうち心理的負荷が極めて強いものがある場合や「Ⅲ」に該当する業務以外の出来事が複数ある場合等であって、業務以外の心理的負荷によって発病したことが医学的にみて明らかであると判断できるときに限って、業務起因性を否定するのが適当である。

このため、別添 2 において心理的負荷の強度が「Ⅲ」と評価される出来事

の存在が明らかな場合には、その内容等を詳細に調査し、それが発病の原因であると判断することの医学的な妥当性について慎重に検討する必要がある。

なお、心理的負荷が強いとは判断されない業務以外の出来事（別添2において心理的負荷の強度を「Ⅱ」又は「Ⅰ」としている出来事）については、業務起因性の有無の判断に当たって、特に考慮する必要はないものとする。

3 個体側要因がある場合の評価

個体側要因とは、個人に内在している脆弱性・反応性であって、精神障害の発病に至るまでに、生来性の要因や、幼少期から成人に至るまでの成長過程における学習や対人関係の中で獲得された個人の特性を含め、ストレス対処の対応方法・対策の中で獲得された個人のストレス耐性の程度により個体側要因（脆弱性・反応性）の程度が決定される。

したがって、既往歴として過去に精神障害に罹患していたことが確認される場合や、請求に係る精神障害の発病・悪化以前から何らかの精神障害に罹患していた場合には、診療録において、生活歴等として個体側要因を示唆する情報が記載されていることがある。すなわち、幼少期に生来性の発達特性の障害が疑われる記載、あるいはパーソナリティ特性から個人の気分の不安定さや衝動性が伺われる記載があることもあり、個体側要因として留意する必要がある。さらに診療録の中に心理テストの所見が記載されている場合は、その内容に生来性の特性が明らかにされている場合があり、個人のストレス対処の心理的動きや、それにより精神の不安定さや動揺を含め、現実検討の悪さ、あるいは衝動性が高まる可能性等の個体側要因の脆弱性を示唆する所見（情報）が記載されていることも少なくない。

さらに、薬物依存症やアルコール依存症の既往や既に同依存症に罹患しており、その依存の状況・程度により身体依存まで形成されている場合には、個体側要因（脆弱性）が高まっていることを検討する必要がある。

平成23年報告書においては、様々な個体側要因を精神医学的に判断し業務起因性の有無の判断の際に考慮するとしている。本検討会においても、この考え方については、現時点での医学的知見に照らして妥当と判断する。

具体的には、業務による強い心理的負荷が認められる事案については、重度のアルコール依存状況がある等の顕著な個体側要因がある際に、個体側要因によって発病したことが医学的にみて明らかであると判断できるときに限って、業務起因性を否定するのが適当である。どのような場合が「個体側要因によって発病したことが医学的にみて明らかであると判断できる場合」であるのかを一律に例示することは困難であり、医学的に慎重な検討が必要である。

こういったこと等を踏まえ、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等の存在が明らかな場合にはその内容等を調査し、これが顕著なものであるときには、それが発病の主因であると判断することの医学的な妥当性を慎重に検討する必要がある。

なお、業務による強い心理的負荷が認められない事案については、前記Ⅲ 3（4）のとおり、個人が些細なストレスに反応したことはその個人の脆弱性の現れともいえるものであり、顕著な個体側要因が把握されない場合であっても、本人の個体側の脆弱性・反応性は認められないという趣旨ではないことに留意が必要である。

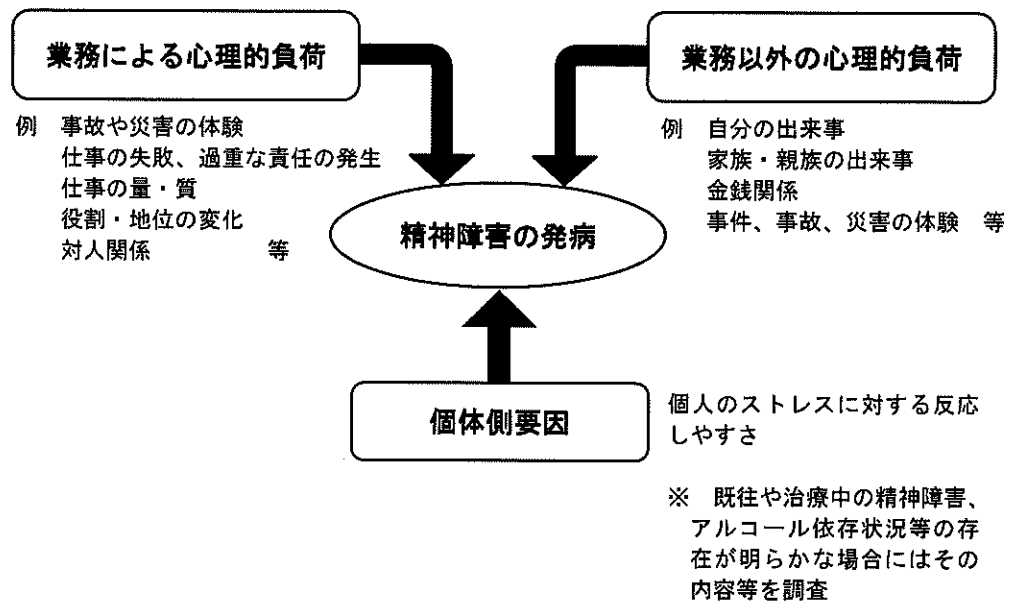


図9 心理的負荷及び個体側要因と精神障害発病との関係（概念図）

VII 療養及び治ゆ

精神障害事案に限らず、労災保険制度における「治ゆ」（傷病が「治つた場合」）とは、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、症状が安定し、疾病が固定した状態にあるもの（症状固定）をいうのであって、疾病にあつては急性症状が消退し慢性症状は持続しても医療効果を期待しえない状態になった場合等をいう⁴¹。

そして、治ゆ（症状固定）後であっても、一定の障害（後遺障害）を残した場合には障害（補償）等給付が実施される。また、精神障害について、後遺症状の増悪の防止等のため長期間にわたり投薬等が必要とされる場合にはアフターケア制度の対象となる。

心理的負荷による精神障害は、その原因を取り除き、適切な療養を行えば全治し、再度の就労が可能となる場合が多いが、就労が可能な状態でなくとも治ゆ（症状固定）の状態にある場合もある。この考え方は、現行認定基準においても示されているところであり、本検討会においても現時点での医学的知見に照らして妥当と判断する。さらに、次の点については具体化、明確化しておくことが重要であると考えられる。

例えば、精神障害の症状が現れなくなった又は症状が改善し安定した状態が一定期間継続している場合や、社会復帰を目指しリハビリテーション療法等を終えた場合（※）であつて、通常就労が可能な状態に至ったときには、投薬等を継続していても通常は治ゆ（症状固定）の状態にあると考えられる（図10）。

※ 精神障害の治療においては、薬物療法等の身体療法と精神療法が患者の症状、病態に応じて行われ、それらに加え、精神症状が一定程度改善・安定した後に、早期の社会復帰を目的に職場復帰プログラム等を活用したリハビリテーション療法が行われることが通例である。

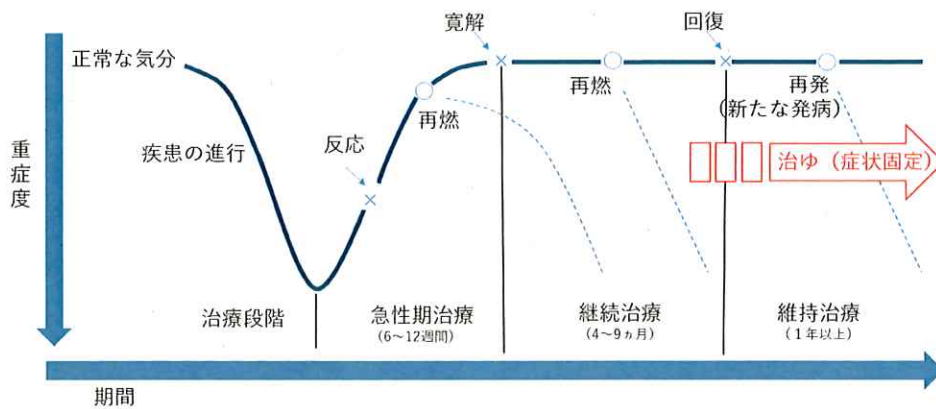


図10 うつ病の経過と治療段階⁴²⁾⁴³⁾

※ 薬物治療等が奏功した場合の経過を表したもの

⁴¹ 昭和23年1月13日付け基災発第3号

⁴² Kupfer DJ. Long-term treatment of depression. The Journal of Clinical Psychiatry. 1991; 52(Suppl): 28-34.

⁴³ 尾崎紀夫、三村將、水野雅文、村井俊哉編. 標準精神医学第8版. 医学書院. 2021; 317. 図11-5を一部改変

また、「寛解」との診断がない場合も含め、療養を継続して十分な治療を行ってもなお症状に改善の見込みがないと判断され、症状が固定しているときには、治ゆ（症状固定）の状態にあると考えられるが、その判断は、医学意見を踏まえ慎重かつ適切に行う必要がある。なお、業務による心理的負荷により精神障害を発病し、休業することとなった事案については、基本的にストレス要因からは離れている状況にあるといえる点に留意する必要がある。

療養期間の目安についても、これを一概に示すことは困難であるが、医学的知見を踏まえ、次のような事項についてあらかじめ示しておくことが、被災労働者や主治医等が療養の見通しを立て、円滑な社会復帰を促進するために重要と考えられる。

- ・ うつ病の経過は、未治療の場合、一般的に（約90%以上は）6か月～2年続くとされていること⁴⁴
- ・ 適応障害の症状の持続は遷延性抑うつ反応（F43.21）の場合を除いて通常6か月を超えず、また、遷延性抑うつ反応については持続は2年を超えないとされていること⁴⁵

あわせて、職場復帰が可能とならない場合も含め、医学的知見を踏まえ⁴⁶⁾⁴⁷⁾、療養開始から1年6か月～3年経過した時点で、主治医の意見を踏まえつつ、専門医にも症状固定の有無等に係る医学的判断を求め、個別にその状況を確認していくことも重要である。なお、その際、症状経過等に係る状況は事案によって異なるものであり、一定の期間で一律に症状固定と判断するものではなく、慎重かつ適切な対応が求められる。

以上のような療養や治ゆ（症状固定）の考え方、職場復帰支援に係る制度、療養期間中における社会復帰に向けた取組の重要性、療養期間の目安、労災保険における症状固定の考え方と障害（補償）等給付・アフターケア制度、その他の支援制度等に関して、被災労働者や主治医等の関係者の理解を深めていくことが適切である。在職中の労働者の円滑な職場復帰については、これを支援する事業主の取組も極めて重要である。

療養を継続しながら就労することが可能と医師が認める被災労働者の社会復帰を促進する体制整備が重要であり、今後、医療機関及び関係行政機関等との連携等、被災労働者の社会復帰支援に関する取組を引き続き検討していくことが必要と考える。

⁴⁴ 尾崎紀夫、三村將、水野雅文、村井俊哉編。標準精神医学第8版。医学書院。2021；316。

⁴⁵ 融道男、中根允文、小見山実、岡崎祐士、大久保善朗監訳。ICD-10 精神および行動の障害臨床記述と診断ガイドライン（新訂版）。医学書院。2005

⁴⁶ 日本精神神経学会「精神保健に関する委員会」、日本産業精神保健学会「精神疾患と業務関連性に関する検討委員会」。精神疾患の療養期間及び業務災害に関連した精神科医の役割に関するアンケート調査。産業精神保健。2014；22(4)：342-347。

⁴⁷ 清水栄司。うつ病のため長期療養する労働者に対する医学上一般に認められた医療と症状固定時期に関するアンケート調査研究。（桂川修一ら。精神疾患により長期療養する労働者の病状の的確な把握方法及び治ゆに係る臨床研究、平成28・29年度総合研究報告書）2018；267-347。

参考3 神経系統の機能又は精神の障害に関する障害等級認定基準

- ・ 非器質性精神障害（脳の器質的損傷を伴わない精神障害）の後遺障害が存しているというためには、以下のaの精神症状のうち1つ以上の精神症状を残し、かつ、bの能力に関する判断項目のうち1つ以上の能力について障害が認められることを要する。
 - a 精神症状（①抑うつ状態、②不安の状態、③意欲低下の状態、④慢性化した幻覚・妄想性の状態、⑤記憶又は知的能力の障害、⑥その他の障害（衝動性の障害、不定愁訴など）
 - b 能力に関する判断項目（①身辺日常生活、②仕事・生活に積極性・関心を持つこと、③通勤・勤務時間の遵守、④普通に作業を持続すること、⑤他人との意思伝達、⑥対人関係・協調性、⑦身辺の安全保持、危機の回避、⑧困難・失敗への対応）
- ・ 非器質性精神障害は、次の3段階に区分して認定する。
 - a 「通常の労務に服することはできるが、非器質性精神障害のため、就労可能な職種が相当な程度に制限されるもの」は、第9級の7の2に該当する。（給付基礎日額の391日分）
 - b 「通常の労務に服することはできるが、非器質性精神障害のため、多少の障害を残すもの」は、第12級の12に該当する。（給付基礎日額の156日分）
 - c 「通常の労務に服することはできるが、非器質性精神障害のため、軽微な障害を残すもの」は、第14級の9に該当する。（給付基礎日額の56日分）
- ・ 重い症状を有している者については、非器質性精神障害の特質上症状の改善が見込まれることから、症状に大きな改善が認められない状態に一時的に達した場合であっても、原則として療養を継続することとなる。ただし、療養を継続して十分な治療を行ってもなお症状に改善の見込みがないと判断され、症状が固定しているときには、治ゆの状態にあるものとし、障害等級を認定することとなる。なお、その場合の障害等級の認定は本認定基準によらずに、個別に検討し、障害の程度を踏まえて認定することとなる。

参考4 精神障害に係るアフターケア

- ・ 業務災害（複数業務要因災害含む）又は通勤災害による心理的負荷を原因として精神障害を発病した者は、症状固定後もその後遺症状について増悪の予防その他の医学的措置を必要とすることから、アフターケアを行う。
- ・ 対象者は、業務災害又は通勤災害による心理的負荷を原因として精神障害を発病した者で、労働者災害補償保険法による療養（補償）等給付を受けて、この精神障害が症状固定した者のうち、次の①～④に掲げる後遺症状によって、医学的に早期にアフターケアの実施が必要であると認められる者。
 - ① 気分の障害（抑うつ、不安等） ③ 慢性化した幻覚性の障害又は慢性化した妄想性の障害
 - ② 意欲の障害（低下等） ④ 記憶の障害又は知的能力の障害
- ・ 措置範囲は次のとおり。

診察…原則として1か月に1回程度、保健指導…診察の都度
保健のための処置…精神療法とカウンセリングの実施、薬剤の支給（向精神薬、神経系機能賦活薬）
検査…①心理検査、②脳波検査、CT、MRI検査、③末梢血液一般・生化学的検査

VIII 認定基準の運用等

1 医学意見の収集

現行認定基準は、認定要件を満たすか否かを判断するに当たって、どのように医学意見を収集するかについて詳細な定めを置いている。

しかしながら、決定事案の集積と請求件数の増大等の事情に加え、前記IVないしVIのとおり基準の具体化や明確化を図ったことも踏まえると、より効率的な審査ができるようにする必要がある。

現行認定基準においては、業務以外の心理的負荷や何らかの側面要因が認められる場合には、業務による心理的負荷が「強」に該当することが明らかでない事案であっても、主治医意見以外に専門医意見を求めることとしている。しかし、業務以外の心理的負荷や側面要因が顕著なものでない事案であれば、主治医意見により判断できる場合も少なくないものと考えられる。

また、これまでの決定事案の集積等を踏まえると、現行認定基準では専門部会意見による判断が求められることとされている精神障害の受診歴のない自殺事案であっても、専門医意見によって判断できる場合があるものと考えられる。もっとも、発病の有無等について高度な医学的検討が必要と考えられる場合には、従来どおり専門部会の意見を求めることが適切である。

さらに、出来事の心理的負荷の強度が明らかでない事案についても、専門医意見によって判断できる場合があると考えられる。

なお、専門医又は労働基準監督署長が、高度な医学的検討が必要と判断した事案（発病の有無、悪化、新たな発病、心理的負荷の強度、側面要因等）については、引き続き、専門部会による判断を求めることが適当である。

これらのことから、本検討会は、医学意見の収集方法等について、別添3のとおり整理することが妥当であると判断する。

2 セクシュアルハラスメント事案の留意事項

セクシュアルハラスメント事案の留意事項については、平成23年報告書において、セクシュアルハラスメント事案特有の事情を踏まえて検討した結果、次のとおり取りまとめられているところ、本検討会においても、これらの留意事項は、現時点においても重要なものであって、維持することが妥当と判断する。

- ① セクシュアルハラスメントを受けた者（以下「被害者」という。）は、勤務を継続したいとか、セクシュアルハラスメントを行った者（以下「行為者」という。）からのセクシュアルハラスメントの被害をできるだけ軽くしたいとの心理などから、やむを得ず行為者に迎合するようなメール等を送ることや、行為者の誘いを受け入れることがあるが、これらの事実がセクシュアルハラスメントを受けたことを単純に否定する理由にはならないこと。
- ② 被害者は、被害を受けてからすぐに相談行動をとらないことがあるが、この事実が心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならないこと。

- ③ 被害者は、医療機関でもセクシュアルハラスメントを受けたということをすぐに話せないこともあるが、初診時にセクシュアルハラスメントの事実を申し立てていないことが心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならないこと。
- ④ 行為者が上司であり被害者が部下である場合や行為者が正規雇用労働者であり被害者が非正規雇用労働者である場合等のように行為者が雇用関係上被害者に対して優越的な立場にある事実は心理的負荷を強める要素となり得ること。

3 その他

(1) 本省協議

現行認定基準においては、ICD-10 の F5 から F9 に分類される対象疾病に係る事案及び認定基準により判断することが適当ではない事案については、本省に協議することとしている。

前記IV 1 のとおり、ICD-11 の日本語訳が作成中の状況であることを踏まえると、本検討会としては、本取扱いについて現時点では現行認定基準の内容を維持することとし、ICD-11 の日本語訳の確立を待って別途検討することが妥当と判断する。

(2) 法律専門家の意見の聴取

業務上外の決定に当たっては、発病の有無、疾患名等といった医学的事項のほか、関係者が相反する主張をする場合の事実認定の方法や関係する法律の内容等について法律専門家の助言が必要な場合もあるので、現行認定基準においては、そのような場合に、専門部会等の医学専門家の意見とは別に、法務専門員等の法律専門家の意見を求めることにより適切に対応することとしている。

本検討会は、このような取扱いについて、現時点においても妥当と判断する。

(3) 調査等

請求人の申立ては調査に当たり参考とすべき事項であるが、請求人の申し立てた出来事についてのみ調査すれば足りるというのではなく、例えば、請求人が主張する出来事の発生時期が評価期間より前である場合であっても、評価期間における業務の状況等について調査し、当該期間中に業務内容の変化や新たな業務指示等があれば、これを出来事として心理的負荷を評価する必要がある。

Ⅸ 複数業務要因災害

前記Ⅰ3(2)のとおり、労働者災害補償保険法の改正により、令和2年9月から、複数事業労働者の複数の事業の業務を要因とする傷病等について、複数業務要因災害として新たな保険給付がなされることとなった。

専門家による検討により令和2年7月に複数業務要因災害における精神障害の認定の考え方を次のとおり取りまとめており、本検討会においても、この考え方について、現時点においても妥当と判断する。

- ・ 複数業務要因災害においても、「心理的負荷による精神障害の認定基準」に基づき、認定基準における心理的負荷の評価に係る「業務」を「複数業務」と解した上で、労災保険給付の対象となるか否かを判断することが適当である。
- ・ 複数業務による心理的負荷の評価に当たっては、次のとおり個別の状況も踏まえ、医学専門家の意見に基づき判断することが適当である。
 - ① 異なる事業における業務による出来事がそれぞれあることにより出来事が複数ある場合には、それぞれの事業場における業務による出来事を、別個に心理的負荷評価表の具体的出来事に当てはめ心理的負荷の強度を評価した上で、心理的負荷の強度を全体的に評価する。その際、異なる事業における出来事が関連して生じることはまれであることから、原則として、認定基準における関連のない複数の出来事の評価方法に従い、それらの出来事の数、各出来事の内容、各出来事の時間的な近接の程度を基に、その全体的な心理的負荷の強度を評価する。
 - ② 心理的負荷を評価する際、異なる事業場における労働時間、労働日数は、それぞれ通算する。
 - ③ 以上の判断に当たっては、それぞれの事業における職場の支援等の心理的負荷の緩和要因をはじめ、二以上の事業で労働することによる個別の状況を十分検討して、心理的負荷の強度を全体的に評価する。

X まとめ

本検討会では、近年の社会情勢の変化や請求件数の大幅な増加を踏まえ、精神障害事案の審査をより迅速かつ適切に行えるよう、令和2年度ストレス調査をはじめとする最新の医学的知見やこれまでの決定事例、裁判例等を参考に、認定要件や業務における心理的負荷評価表の内容をはじめとする認定基準の全般について、検討を行った。

そして、社会情勢の変化を反映して項目を追加しつつ細分化された項目を一定程度統合する、総合評価の視点及び強度ごとの具体例を拡充する等により各項目への当てはめや評価をしやすくした新たな評価表を示すとともに、複数の出来事の評価についても一層の明確化・具体化を図るなど、業務による心理的負荷の評価がより適切かつ効率的に行えるようにした。また、既存の精神障害が悪化した場合の業務起因性の考え方を見直すとともに、症状安定後の新たな発病として、通常の認定要件に照らして判断すべき場合についても明確化を図ったところである。

さらに、決定事案の集積と請求件数の増大等の事情に加えて、このような基準の具体化や明確化を図ったことも踏まえ、医学意見の収集についてもより効率的な方法を提示した。

本検討会としては、今回の報告に基づく認定基準の改正により、認定の公正が一層確保されるとともに、どのような場合に労災認定がなされるかが労働者・事業主や行政職員等に分かりやすくなることを通じて、認定に係る判断が迅速かつ円滑に行われるようになることを期待するものである。行政当局においては、新たな認定基準の考え方及び内容について、関係者に周知するよう適切な手立てを講じることはもとより、相談や問い合わせがあった際には、丁寧な説明を行うよう努めていただきたい。

今回の検討は、精神医療の分野には未解明の部分も多数ある中で、現時点で得られる医学的知見と臨床上の経験を前提に検討したものであるが、この分野の研究も日々進んでおり、また、社会・経済状況の変化が著しい昨今においては、労災認定の基準等に関して今後も適宜検討していくことが重要であると考える。

業務上の事由により被災した労働者やその遺族に対しては労災保険給付が行われるが、人の生命・健康はかけがえのないものであり、過労死等はあってはならないものである。業務による心理的負荷を原因とする精神障害の防止のために、行政当局は、引き続き、メンタルヘルス対策、長時間労働の削減に向けた取組の徹底や、過重労働による健康障害の防止対策、ハラスメント対策、国民に対する啓発活動等を進めることが必要である。

また、事業主は国等が行う過労死等の防止のための対策に協力するよう努め、事業主・労働者は協力して、長時間労働やハラスメントの解消、健康保持増進や快適職場の形成などを図ることが必要である。あわせて、労働者が自らのストレスに気づき、対処するセルフケアや、事業場内・事業場外の産業保健スタッフ等が、セルフケア及びラインによるケア（管理監督者によるケア）が効果

的に実施されるよう労働者及び管理監督者に対する支援を行うことなどにより、ストレスチェック制度の活用や職場環境等の改善を通じてメンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な措置を行う「二次予防」、さらにはメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰とその支援等の「三次予防」が円滑に行われるよう努めることが必要である。

これらの行政当局、事業主及び労働者のそれぞれの取組により、業務による心理的負荷を原因とする精神障害の根絶を期待したい。

業務による心理的負荷評価表

特別な出来事	
特別な出来事の種類	心理的負荷の総合評価を「強」とするもの
心理的負荷が極度のもの	<ul style="list-style-type: none"> 生死にかかわる、極度の苦痛を伴う、又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 (業務上の傷病による療養中に症状が急変し極度の苦痛を伴った場合を含む) …項目1関連 業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかわる重大なケガを負わせた(故意によるものを除く) …項目3関連 強姦や、本人の意思を押し付けら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 …項目29関連 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
極度の長時間労働	<ul style="list-style-type: none"> 発病直前の1か月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の(例えば3週間に おおむね120時間以上)の時間外労働を行った …項目12関連

特別な出来事以外

(総合評価の留意事項)

- 出来事の総合評価に当たっては、出来事それ自体と、当該出来事の継続性や事後対応の状況、職場環境の変化などの出来事後の状況の双方を十分に検討し、例示されているもの以外であっても出来事に伴って発生したと認められる状況や、当該出来事が生じるに至った経緯等も含めて総合的に考慮して、当該出来事の心理的負荷の程度を判断する。
- 職場の支援・協力が欠如した状況であること(問題への対処、業務の見直し、応援体制の確立、責任の分散その他の支援・協力がなされていない等)は、総合評価を強める要素となる。
- 仕事の裁量性が欠如した状況であること(仕事が孤独で単調となった、自分で仕事の順番・やり方を決めることができなくなった、自分の技能や知識を仕事で使うことが要求されなくなった等)は、総合評価を強める要素となる。

(具体的出来事)

出来事の種類	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
		I	II	III		弱	中	強
1	①事故や災害の体験 業務により重度の病気やケガをした			☆	<ul style="list-style-type: none"> 病気やケガの内容及び程度(苦痛や日常生活への支障の状況を含む)等 その継続する状況(苦痛や支障の継続する状況、死の恐怖、事故等を再度体験することへの恐怖、回復の期待・失望の状況等の症状の経過を含む) 後遺障害の程度、社会復帰の困難性等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 休業を要さない又は数日程度の休業を要するものであって、後遺障害を残さない業務上の病気やケガをした 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 短期間の入院を要する業務上の病気やケガをした 業務上の病気やケガをし、一部に後遺障害を残すも、現職への復帰に支障がないようなものであった 	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 長期間の入院を要する業務上の病気やケガをした 大きな後遺障害を残すような(労災の障害年金に該当する、現職への復帰ができなくなる、外形的に明らかで日常生活にも支障を来すなどの)業務上の病気やケガをした 業務上の病気やケガで療養中の者について、当該傷病により社会復帰が困難な状況にあった、死の恐怖や強い苦痛が生じた <p>(注)生死にかかわる等の業務上の病気やケガは、特別な出来事として評価</p>
2	業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした			☆	<ul style="list-style-type: none"> 本人が体験した場合、予感させる被害の内容及び程度、死の恐怖、事故等を再度体験することへの恐怖等 他人の事故を目撃した場合、被害の内容及び程度、被害者との関係、本人が被災していた可能性や救助できた可能性等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連し、本人の負傷は軽症・無傷で、悲惨とまではいえない事故等の体験、目撃をした 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連し、本人の負傷は軽症・無傷で、生命等に支障はないような悲惨な事故等の体験、目撃をした 特に悲惨な事故を目撃したが、被災者との関係は浅く、本人が被災者を救助できる状況等ではなかった 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連し、本人の負傷は軽度・無傷であったが、自らの死を予感させる、あるいは重大な傷病を招きかねない程度の事故等を体験した 業務に関連し、被災者が死亡する事故、多量の出血を伴うような事故等特に悲惨な事故であって、本人が巻き込まれる可能性がある状況や、本人が被災者を救助することができたかもしれない状況等を伴う事故を目撃した
3	②仕事の失敗、過重な責任の発生等 業務に関連し、重大な人身事故、重大な事故を起こした			☆	<ul style="list-style-type: none"> 事故の内容及び程度、社会的反響の大きさ、加害の程度等 ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 <p>(注)本人に過失がない場合も含む。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 軽微な物損事故を生じさせたが特段の責任追及・事故対応はなかった 軽微な物損事故を生じさせ、再発防止のための対応等を行った 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 他人に負わせたケガの程度は重度ではないが、事後対応に一定の労力を要した(強い叱責を受けた、職場の人間関係が悪化した等を含む) 	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連し、他人に重度の病気やケガ(項目1参照)を負わせ、事後対応にも当たった 他人に負わせたケガの程度は重度ではないが、事後対応に多大な労力を要した(減給、降格等の重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等を含む) <p>(注)他人を死亡させる等の事故は、特別な出来事として評価</p>
4	多額の損失を生じさせるなど仕事上のミスをした			☆	<ul style="list-style-type: none"> ミスやその結果(損失、損害等)の内容及び程度、社会的反響の大きさ等 ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 軽微な仕事上のミスをしたが、通常想定される指導等を受けたばかりで、特段の事後対応は生じなかった 軽微な仕事上のミスをし、再発防止のための対応等を行った 多額とはいえない損失(その後の業務で容易に回復できる損失、社内でのたがびが生じる損失等)を生じさせ、何らかの事後対応を行った 不正行為等の疑いのため事実確認の間、自宅待機等が命じられたが、他の例と比べても均衡を失するものではなく、会社の手続に取拠はなかった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 会社に大きな損害を与えるなどのミスをしたが、通常想定される指導等を受けたばかりで、特段の事後対応は生じなかった 業務上製造する製品の品質に大きく影響するなどのミスをし、事後対応にも当たった(取引先からの叱責、ペナルティを課された等も含む) 多額の損失等を生じさせ、何らかの事後対応を行った 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミス(倒産を招きかねないミス、大幅な業績悪化に繋がるミス、会社の信用を著しく傷つけるミス等)をし、事後対応にも当たった 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスとまでは言えないが、その事後対応に多大な労力を要した(懲戒処分、降格、月給額を超える賠償責任の追及等重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等を含む)
5	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた			☆	<ul style="list-style-type: none"> 事故、事件の内容及び程度、当該事故等への関与・責任の程度、社会的反響の大きさ等 ペナルティの有無及び程度、責任追及の程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 <p>(注)この項目は、部下が起こした事故等、本人が直接引き起こしたものでない事故、事件について、監督責任等を問われた場合の心理的負荷を評価する。本人が直接引き起こした事故等については、項目4で評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 軽微な事故、事件(損害等の生じない事態、その後の業務で容易に損害等を回復できる事態、社内でのたがびが生じる事態等)の責任(監督責任等)を一応問われたが、特段の事後対応はなかった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 立場や職責に応じて事故、事件の責任(監督責任等)を問われ、何らかの事後対応を行った 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 重大な事故、事件(倒産を招きかねない事態や大幅な業績悪化に繋がる事態、会社の信用を著しく傷つける事態、他人を死亡させ、又は生死に関わるケガを負わせる事態等)の責任(監督責任等)を問われ、事後対応に多大な労力を要した 重大とまではいえない事故、事件ではあるが、その責任(監督責任等)を問われ、立場や職責を大きく上回る事後対応を行った(減給、降格等の重いペナルティを課された等を含む)

6	業務に関連し、違法な行為や不適切な行為等を強要された	☆	<ul style="list-style-type: none"> 違法性・不適切の程度、強要の程度(頻度、方法、本人の拒否等の状況との関係)、本人の関与の程度等 事後のペナルティの程度、事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連し、商慣習としてはまれに行われるような違法行為や、商慣習上不適切とされる行為、社内で禁止されている行為・言動等を命じられ、これに従った 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連し、商慣習としてはまれに行われるような違法行為や、商慣習上不適切とされる行為、社内で禁止されている行為・言動等を命じられ、これに従った 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連し、重大な違法行為(人の生命に関わる違法行為)、発覚した場合に会社の信用を著しく傷つける違法行為)を命じられた 業務に関連し、反対したにもかかわらず、違法行為等を執拗に命じられ、やむなくそれに従った 業務に関連し、重大な違法行為を命じられ、何度もそれに従った 業務に関連し、強要された違法行為等が発覚し、事後対応に多大な労力を費やした(重いペナルティを課された等を含む)
7	達成困難なノルマが課された・対応した・達成できなかった	☆	<ul style="list-style-type: none"> ノルマの内容、困難性、強制の程度、達成できなかった場合の影響、ペナルティの有無及び内容等 ノルマに対応するための業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 未達成による経営上の影響度、ペナルティの有無及び内容等 未達成による事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 <p>(注)ノルマには、達成が強く求められる業績目標等を含む。 また、未達成については、期限に至っていない場合でも、達成できない状況が明らかになったときにはこの項目で評価する。 (注)パワーハラスメントに該当する場合は、項目22で評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 同種の経験等を有する労働者であれば達成可能なノルマを課された ノルマではない業績目標が示された(当該目標が、達成を強く求められるものではなかった) ノルマが達成できなかったが、何ら事後対応は必要なく、会社から責任を問われること等もなかった 業績目標が達成できなかったものの、当該目標の達成は、強く求められていたものではなかった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 達成は容易ではないものの、客観的にみて、努力すれば達成も可能であるノルマが課され、この達成に向けた業務を行った 達成が容易ではないノルマが課され、この達成に向け一定の労力を費やした ノルマが達成できなかったことにより、その事後対応に一定の労力を費やした、または一定のペナルティを受けた、強い叱責を受けた、職場の人間関係が悪化した 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 客観的に相当な努力があっても達成困難なノルマが課され、これが達成できない場合には著しい不利益を被ることが明らかで、その達成のため多大な労力を費やした 経営に影響するようなノルマ(達成できなかったことにより倒産を招きかねないもの、大規模な業績悪化につながるもの、会社の信用を著しく傷つけるもの等)が達成できず、そのため、事後対応に多大な労力を費やした(懲戒処分、降格、左遷、賠償責任の追及といった重いペナルティを課された等を含む) 客観的に相当な努力があっても達成困難なノルマが達成できず、事後対応にも多大な労力を費やした(重いペナルティを課された等を含む)
8	新規事業や、大型プロジェクト(情報システム構築等を含む)などの担当になった	☆	<ul style="list-style-type: none"> 新規事業等の内容、本人の職責、困難性の程度、能力と業務内容のギャップの程度等 その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 軽微な新規事業等(新規事業であるが、責任が大きいとはいえないもの、期限が定められていないもの等)の担当になった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 新規事業等(新規・大型プロジェクト、新規研究開発、新規出店の統括、大型システム導入、会社全体や不採算部門の建て直し等、成功に対する高い評価が期待されやすいもの等)が責任も大きい業務)の担当になり、当該業務に当たった 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 経営に重大な影響のある新規事業等(失敗した場合に倒産を招きかねないもの、大規模な業績悪化につながるもの、会社の信用を著しく傷つけるもの等)の担当であって、事業の成否に重大な責任のある立場に就き、当該業務に当たった
9	顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた	☆	<ul style="list-style-type: none"> 顧客・取引先の重要性、注文、要求・指図の内容、会社の被る負担・損害の内容、程度等 事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 <p>(注)ここでいう「要求等」とは、契約に付随して商慣習上あり得る要求や、納品物の不適合の指摘等をいう。 (注)顧客からの指摘等が本人のミスによる場合は、項目4で評価する。 また、顧客等の行為が著しい迷惑行為に該当する場合は、項目27で評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 同種の経験等を有する労働者であれば達成可能な注文を出され、業務内容・業務量に一定の変化があった 要望が示されたが、達成を強く求められるものではなく、業務内容・業務量に大きな変化もなかった 顧客等から何らかの指摘を受けたが、特に対応を求められるものではなく、取引関係や、業務内容・業務量に大きな変化もなかった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連して、顧客や取引先から対応が困難な注文(大規模な値下げや納期の繰上げ、度重なる設計変更等)を受け、何らかの事後対応を行った 業務に関連して、顧客等から納品物の不適合の指摘等その内容は妥当であるが対応が困難な指摘・要求を受け、その事後対応に従事した 業務に関連して、顧客等から対応が困難な要求等を受け、その対応に従事した 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 通常なら拒むことが明らかで注文(業績の著しい悪化が予想される注文、不適切な行為を内包する注文等)ではあるが、重要な顧客や取引先からのものであるためこれを受け、他部門や別の取引先と困難な調整に当たる等の事後対応に多大な労力を費やした 顧客や取引先から重大な指摘・要求(大口の顧客等の喪失を招きかねないもの、会社の信用を著しく傷つけるもの等)を受け、その解消のために他部門や別の取引先と困難な調整に当たった
10	上司や担当者の不在等により、担当外の業務を行った・責任を負った	☆	<ul style="list-style-type: none"> 担当外の業務の内容、責任、業務量の程度、本来業務との関係、能力・経験とのギャップ、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 代行期間等 	<p>【「弱」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司等の不在時に上司等が担当していた業務を代行したが、当該業務は以前から経験しているものであった 上司等の不在時に自らが当該業務の責任者の立場となったが、特に責任ある判断を求められる事態や追加の業務が生じる事態は生じなかった 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司が長期間不在となり、各労働者との調整が必要なソフト表の作成等、一定の労力を要し責任もある業務を継続的に代行した 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司等の急な欠員により、能力・経験に比して高度かつ困難な担当外の業務、重大な責任のある業務を長期間担当することを余儀なくされ、当該業務の遂行に多大な労力を費やした
11	③仕事量の買 仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった	☆	<ul style="list-style-type: none"> 業務の内容、困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等 時間外労働、休日労働の状況とその変化の程度、勤務間インターバルの状況等 業務の密度の変化の程度、仕事内容、責任の変化の程度、仕事内容の変化の原因に係る社会的反響の大きさ等 <p>(注)発病前おおむね6か月において、時間外労働時間数に大きな変化がみられる場合には、他の項目で評価される場合でも、この項目でも評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 仕事内容の変化が容易に対応できるもの(※)であり、変化後の業務の負荷が大きくなった ※ 多額とはいえない損失の事後対応、大きな説明会での発表、部下の増加・減少、所属部署の統廃合等 仕事量(時間外労働時間数等)に、「中」に至らない程度の変化があった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 担当業務内容の変更、初めて担当する業務や日常的には実施していない困難な業務の実施、損失や不具合の発生への対応等により、仕事内容の大きな変化が生じた 取引量の急増、担当者の減少等により、仕事量の大きな変化(時間外労働時間数としてはおおむね20時間以上増加し1月当たりおおむね45時間以上となるなど)が生じた 担当取引先からの契約を打ち切られるなど多額の損失が見込まれる事態が生じ、その原因に本人は関与していないが、当該損失を補うために積極的な営業活動等の事後対応を行った 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 過去に経験したことがない仕事内容、能力・経験に比して実的に高度かつ困難な仕事内容等に変更となり、常時緊張を強いられる状態となった又はその後の業務に多大な労力を費やした 仕事量が著しく増加して時間外労働も大幅に増える(おおむね倍以上に増加し1月当たりおおむね100時間以上となる)などの状況になり、業務に多大な労力を費やした(休憩・休日を確保するのが困難なほどの状態となった等を含む) 会社の経営に影響するなどの特に多額の損失(倒産を招きかねない損失、大規模な業績悪化に繋がる損失等)が生じ、その原因に本人は関与していないが、倒産を回避するための金融機関や取引先への対応等の事後対応に多大な労力を費やした
12	1か月に80時間以上の時間外労働を行った	☆	<ul style="list-style-type: none"> 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等 業務の密度、業務内容、責任等 長時間労働の継続期間、労働時間数、勤務間インターバルの状況等 <p>(注)発病前おおむね6か月において、1か月に80時間以上の時間外労働がみられる場合には、他の項目(項目11の仕事量の変化を除く)で評価される場合でも、この項目でも評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 1か月に80時間以上の時間外労働を行った <p>(注)他の項目で労働時間の状況が評価されない場合に評価する。</p>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 1か月に80時間以上の時間外労働を行った 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 発病直前の連続した2か月間に、1月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行った 発病直前の連続した3か月間に、1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行った <p>(注)発病直前の1か月に80時間を超える等の極度の時間外労働は、特別な出来事として評価</p>

13	2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った	☆	<ul style="list-style-type: none"> 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等 業務の密度、業務内容、責任等及びそれらの変化の程度等 連続勤務の継続期間、労働時間数、勤務間インターバルの状況等 	<p>【弱】になる例</p> <ul style="list-style-type: none"> 休日労働を行った 休日出勤により連続勤務となったが、休日の労働時間が特に短いものであった 	<p>【中】である例</p> <ul style="list-style-type: none"> 平日の時間外労働だけではこなせない業務量がある、休日に対応しなければならぬ業務が生じた等の事情により、2週間以上にわたって連続勤務を行った(1日当たりの労働時間が特に短い場合を除く) 	<p>【強】になる例</p> <ul style="list-style-type: none"> 1か月以上にわたって連続勤務を行った 2週間以上にわたって連続勤務を行い、その間、連日、深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行った(いずれも、1日当たりの労働時間が特に短い場合を除く)
14	感染症等の病気が高い業務に従事した	☆	<ul style="list-style-type: none"> 業務の内容・困難性(ばく露のおそれがある病原体・化学物質等の有害因子の性質・危険性等を含む)、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力(教育訓練の状況や防護・災害防止対策の状況等を含む)の有無及び内容等 当該業務に従事する経緯、その予測の度合、当該業務の継続期間等 	<p>【弱】になる例</p> <ul style="list-style-type: none"> 重篤ではない感染症等の病気や事故の危険性がある業務に従事した 感染症等の病気や事故の危険性がある業務ではあるが、防護等の対応の負担は大きいものではなかった 	<p>【中】である例</p> <ul style="list-style-type: none"> 感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事し、防護等対策も一定の負担を伴うものであったが、確立した対策を実施すること等により職員のリスクは低減されていた 	<p>【強】になる例</p> <ul style="list-style-type: none"> 新興感染症の感染の危険性が高い業務等に急遽従事することとなり、防護対策も試行錯誤しながら実施する中で、施設内における感染等の被害拡大も生じ、死の恐怖等を感ずる業務を継続した
15	勤務形態、作業速度、作業環境等の変化や不規則な勤務があった	☆	<ul style="list-style-type: none"> 交替制勤務、深夜勤務等、勤務形態の変化の内容、変化の程度、変化に至る経緯、変化後の状況等 作業速度(仕事のペース)、作業環境(騒音、照明、温度、湿度、換気、臭気等)、作業場所の変化の内容、変化の程度、変化に至る経緯、変化後の状況等 勤務の不規則な程度、一般的な日常生活・労働者の過去の経験とのギャップ、深夜勤務や勤務間インターバルの状況等 	<p>【弱】である例</p> <ul style="list-style-type: none"> 日勤から夜勤、交替制勤務等に変更になったが、業務内容・業務量にも変更はなかった 自分の勤務形態がテレワークになった、部下、上司、同僚等がテレワークになった 	<p>【中】になる例</p> <ul style="list-style-type: none"> 客観的に夜勤への対応が困難な事情があり、これを会社が把握していたにもかかわらず頻回の夜勤を含む勤務に変更となり、睡眠時間帯が不規則な状況となった 	<p>【強】になる例</p> <ul style="list-style-type: none"> 勤務形態が頻回の急な変更により著しく不規則となり、その予測も困難であった、生理的に必要な睡眠時間をまとも確保できない状況となり、かつこれが継続した
16	④役割・地位の変化等 退職を強要された	☆	<ul style="list-style-type: none"> 退職強要・退職勧奨に至る理由・経緯、退職強要等の態様、強要の程度、職場の人間関係等 解雇に至る理由・経緯、解雇通告や理由説明の態様、職場の人間関係等 <p>(注)ここでいう「解雇」は、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっている場合の雇止めを含む。</p>	<p>【弱】になる例</p> <ul style="list-style-type: none"> 退職勧奨が行われたが、退職強要とはいえず、断ることによって終了し、職場の人間関係への悪影響もなかった 業務状況や労働条件に関する面談の中で上司等から退職に関する発言があったが、客観的に退職勧奨がなされたとはいえないものであった 早期退職制度の対象となり、年齢等の要件に合致して早期退職者の募集とこれに係る個人面談が複数回なされたが、当該制度の利用が強いられただけではなかった 	<p>【中】になる例</p> <ul style="list-style-type: none"> 強い退職勧奨(早期退職制度の強い利用勧奨を含む)が行われたが、その方法、頻度等からして強要とはいえないものであった 	<p>【強】である例</p> <ul style="list-style-type: none"> 退職の意思のないことを表明しているにもかかわらず、長時間にわたり又は威圧的な方法等により、執拗に退職を求められた 突然解雇の通告を受け、何ら理由が説明されることなく又は明らかに不合理な理由が説明され、更なる説明を求められても応じられず、撤回されることもなかった
17	転勤・配置転換等があった	☆	<ul style="list-style-type: none"> 職種、職務の変化の程度、転勤・配置転換等の理由・経緯等 転勤の場合、単身赴任の有無、海外の治安の状況等 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 <p>(注) 出向を含む。</p>	<p>【弱】になる例</p> <ul style="list-style-type: none"> 以前に経験した場所・業務である等、転勤・配置転換等の後の業務が容易に対応できるものであり、変化後の業務の負担が軽微であった 	<p>【中】である例</p> <ul style="list-style-type: none"> 過去に経験した場所・業務ではないものの、経験、年齢、職種等に応じた通常の転勤・配置転換等であり、その後の業務に対応した <p>(注) ここでいう「転勤」は、勤務場所の変更であって転居を伴うものを指す。「配置転換」は、所属部署(担当係等)、勤務場所の変更を指し、転居を伴うものを除く。</p>	<p>【強】になる例</p> <ul style="list-style-type: none"> 転勤先は初めて赴任する外国であって現地の職員との会話不能、治安状況が不安といったような事情から、転勤後の業務遂行に著しい困難を伴った 配置転換後の業務が、過去に経験した業務と全く異なる質のものであり、これに対応するのに多大な労力を費やした 配置転換後の地位が、過去の経験からみて異例なほど重責を課せられるものであり、これに対応するのに多大な労力を費やした 配置転換の内容が左遷(明らかな降格で配置転換としては異例、不合理なもの)であって職場内で孤立した状況になり、配置転換後の業務遂行に著しい困難を伴った
18	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	☆	<ul style="list-style-type: none"> 職務、責任、業務内容、業務量の程度等 その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 	<p>【弱】になる例</p> <ul style="list-style-type: none"> 複数名で担当していた業務を一人で担当するようになったが、業務内容・業務量はほとんど変化がなかった、職場の支援が十分にされていた 複数名で担当していた業務を一人で担当するようになったが、研修・引継期間等の終了に伴うもので、本来一人で担当することが予定されたものであった 	<p>【中】である例</p> <ul style="list-style-type: none"> 複数名で担当していた業務を一人で担当するようになり、業務内容・業務量が増加するとともに、職場の支援が少なく業務に係る相談や休暇取得が困難となった 	<p>【強】になる例</p> <ul style="list-style-type: none"> 人員削減等のため業務を一人で担当するようになり、職場の支援等もなされず孤立した状態で業務内容、業務量、責任が著しく増加して業務密度が高まり、必要な休憩・休日も取れない等常時緊張を強いられるような状態となって業務遂行に著しい困難を伴った
19	雇用形態や国籍、性別等を理由に、不利益な処遇等を受けた	☆	<ul style="list-style-type: none"> 不利益な処遇等(差別に該当する場合も含む)の理由・経緯、内容、程度、職場の人間関係等 その継続する状況 	<p>【弱】になる例</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働者間に処遇の差異があるが、その差は小さいものであった、又は理由のあるものであった 軽微な不利益処遇を受けたが、理由のあるものであった(客観的には不利益とはいえないものも含む) 	<p>【中】である例</p> <ul style="list-style-type: none"> 非正規雇用労働者であるなどの雇用形態や国籍、性別等の理由、又はその他の理由により、不利益な処遇等を受けた 	<p>【強】になる例</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用形態や国籍、人種、信条、性別等を理由になされた仕事上の差別、不利益取扱いの程度が著しく大きく、人格を否定するようなものであって、かつこれが継続した <p>※ 性的指向・性自認に関する差別等を含む。</p>
20	自分の昇格・昇進等の立場・地位の変更があった	☆	<ul style="list-style-type: none"> 職務・責任、職場における役割・位置付けの変化の程度等 その後の業務内容、職場の人間関係等 	<p>【弱】である例</p> <ul style="list-style-type: none"> 昇進し管理業務等を新たに担当することになったが、本人の能力や経験と乖離したものでなかった 	<p>【中】になる例</p> <ul style="list-style-type: none"> 本人の経験等と著しく乖離した責任が課せられたものであったが、職場内における研修・支援等があり、昇進後の職務は困難なものではなかった 	<p>【強】になる例</p> <ul style="list-style-type: none"> 本人の経験等と著しく乖離した重責・極めて困難な職務が課せられ、職場の支援等もなされず孤立した状態で当該職務を果たすこととなり、当該昇進後の業務に多大な労力を費やした
21	雇用契約期間の満了が迫った	☆	<ul style="list-style-type: none"> 契約締結時、期間満了前の説明の有無、その内容、その後の状況、職場の人間関係等 	<p>【弱】である例</p> <ul style="list-style-type: none"> 契約期間の満了が迫ったが、契約更新が見込まれるものであった 契約終了(雇止め)の通告があったが、事前に十分な説明が尽くされた等、契約更新が期待されるものではなかった 派遣先における派遣期間の終了が迫ったが、派遣元において雇用維持がなされる状況であった 	<p>【中】になる例</p> <ul style="list-style-type: none"> 事前の説明が尽くされていない突然の契約終了(雇止め)通告であり契約終了までの期間が短かった 	<p>【強】になる例</p> <ul style="list-style-type: none"> 契約の更新等を強く期待することが合理的な状況であった(上司等がそのような言動を継続的に行ってた)にもかかわらず、突然に契約終了(雇止め)が通告され、通告時の態様も著しく配慮を欠くものであった

22	⑤パワハラ メント	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワハラメントを受けた	☆	<ul style="list-style-type: none"> 指導・叱責等の言動に至る経緯や状況等 身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度、上司(経営者を含む)等との職務上の関係等 反復・継続など執拗性の状況 就業環境を害する程度 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 <p>(注)当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の類型「対人関係」の各出来事で評価する。 (注)「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合も含む。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃等が行われ、行為が反復・継続していない 治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃 必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 無視等の人間関係からの切り離し 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制的にする等の過大な要求 業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求 私的なことに過度に立ち入る個の侵害 	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた 上司等から、暴行等の身体的攻撃を反復・継続するなどして執拗に受けた 上司等から、次のような精神的攻撃等を反復・継続するなどして執拗に受けた 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃 必要以上に長時間にわたる威圧的な叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 無視等の人間関係からの切り離し 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制的にする等の過大な要求 業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求 私的なことに過度に立ち入る個の侵害 心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、会社に相談しても又は会社がパワハラメントがあると把握しているにもかかわらず、改善がなされなかった <p>※ 性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含む。</p>
23	⑥対人 関係	同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた	☆	<ul style="list-style-type: none"> 暴行又はいじめ・嫌がらせに至る経緯や状況等 暴行又はいじめ・嫌がらせの内容、程度、同僚等との職務上の関係等 反復・継続など執拗性の状況 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 同僚等から、「中」に至らない程度の言動を受けた 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない 	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた 同僚等から、暴行等を反復・継続するなどして執拗に受けた 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた 心理的負荷としては「中」程度の暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が暴行若しくはいじめ・嫌がらせがあると把握しているにもかかわらず、改善がなされなかった <p>※ 性的指向・性自認に関するいじめ等を含む。</p>
24		上司とのトラブルがあった	☆	<ul style="list-style-type: none"> トラブルに至る経緯や状況等 トラブルの内容、程度、回数、上司(経営者を含む)との職務上の関係等 その後の業務への支障等 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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大きな対立が上司との間に生じた 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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大きな対立が多数の同僚との間に又は頻りに生じ、その後の業務に大きな支障を来した
25		同僚とのトラブルがあった	☆	<ul style="list-style-type: none"> トラブルに至る経緯や状況等 トラブルの内容、程度、回数、同僚との職務上の関係等 その後の業務への支障等 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務をめぐる方針等において、同僚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) 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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同僚との間に生じた 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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多数の同僚との間に又は頻りに生じ、その後の業務に大きな支障を来した
26		部下とのトラブルがあった	☆	<ul style="list-style-type: none"> トラブルに至る経緯や状況等 トラブルの内容、程度、回数、部下との職務上の関係等 その後の業務への支障等 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務をめぐる方針等において、部下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) 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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部下との間に生じた 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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多数の部下との間に又は頻りに生じ、その後の業務に大きな支障を来した
27		顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた	☆	<ul style="list-style-type: none"> 迷惑行為に至る経緯や状況等 迷惑行為の内容、程度、顧客等(相手方)との職務上の関係等 反復・継続など執拗性の状況 その後の業務への支障等 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 <p>(注)著しい迷惑行為とは、暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等を含む。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 顧客等から、「中」に至らない程度の言動を受けた 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 顧客等から治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない 顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない 顧客等から、威圧的な言動などその態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為を受け、行為が反復・継続していない 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 顧客等から、治療を要する程度の暴行等を受けた 顧客等から、暴行等を反復・継続するなどして執拗に受けた 顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた 顧客等から、威圧的な言動などその態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為を、反復・継続するなどして執拗に受けた 心理的負荷としては「中」程度の迷惑行為を受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が迷惑行為を把握しているにもかかわらず、改善がなされなかった
28		上司が替わる等、職場の人間関係に変化があった	☆	<ul style="list-style-type: none"> 人間関係の変化の内容等 その後の業務への支障等 	<p>【「弱」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司が替わったが、特に業務内容に変更もなく、上司との関係に問題もなかった 良好な関係にあった上司、同僚等が異動・退職した 同僚・後輩に昇進で先を越されたが、人間関係に問題が生じたものではなかった 	<p>(注)上司が替わった、同僚等に昇進で先を越された等に伴い、上司・同僚等との関係に問題が生じたときには、項目22～25で評価する。</p>	
29	⑦セクシュアル ハラメント	セクシュアルハラメントを受けた	☆	<ul style="list-style-type: none"> セクシュアルハラメントの内容、程度等 その継続の有無 会社の対応の有無及び内容、改善の状況、職場の人間関係等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「〇〇ちゃん」等のセクシュアルハラメントに当たる発言をされた 職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラメントであって、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 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラメントであって、発言が継続していない 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラメントであって、発言が継続してなされ、会社に相談しても又は会社がセクシュアルハラメントがあると把握しているにもかかわらず、改善がなされなかった 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラメントであって、継続して行われた 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラメントであって、行為が継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善がな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 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラメントであって、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 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラメントであって、性的な発言が継続してなされ、会社に相談しても又は会社がセクシュアルハラメントがあると把握しているにもかかわらず、改善がなされなかった <p>(注)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メントは、特別な出来事として評価</p>
【恒常的長時間労働がある場合に「強」となる具体例】				<p>1か月おおよそ100時間の時間外労働を「恒常的長時間労働」の状況とし、次の①～③の場合には当該具体的な出来事の心理的負荷を「強」と判断する。</p> <p>① 具体的な出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価され、かつ、出来事の後に恒常的長時間労働が認められる場合</p> <p>② 具体的な出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価され、かつ、出来事の前恒常的長時間労働が認められ、出来事後すぐ(出来事後おおむね10日以内)に発病に至っている場合、又は、出来事後すぐに発病に至っていないが事後対応に多大な労力を費やしその後発病した場合</p> <p>③ 具体的な出来事の心理的負荷の強度が、労働時間を加味せずに「弱」程度と評価され、かつ、出来事の前及び後にそれぞれ恒常的長時間労働が認められる場合</p>			

業務以外の心理的負荷評価表

出来事の種類	具体的出来事	心理的負荷の強度		
		I	II	III
① 自分の出来事	離婚又は夫婦が別居した			☆
	自分が重い病気やケガをした又は流産した			☆
	自分が病気やケガをした		☆	
	夫婦のトラブル、不和があった	☆		
	自分が妊娠した	☆		
	定年退職した	☆		
② 自分以外の家族・親族の出来事	配偶者や子供、親又は兄弟が死亡した			☆
	配偶者や子供が重い病気やケガをした			☆
	親類の誰かで世間的にまずいことをした人が出た			☆
	親族とのつきあいで困ったり、辛い思いをしたことがあった		☆	
	親が重い病気やケガをした		☆	
	家族が婚約した又はその話が具体化した	☆		
	子供の入試・進学があった又は子供が受験勉強を始めた	☆		
	親子の不和、子供の問題行動、非行があった	☆		
	家族が増えた（子供が産まれた）又は減った（子供が独立して家を離れた）	☆		
	配偶者が仕事を始めた又は辞めた	☆		
③ 金銭関係	多額の財産を損失した又は突然大きな支出があった			☆
	収入が減少した		☆	
	借金返済の遅れ、困難があった		☆	
	住宅ローン又は消費者ローンを借りた	☆		
④ 事件、事故、災害の体験	天災や火災などにあった又は犯罪に巻き込まれた			☆
	自宅に泥棒が入った		☆	
	交通事故を起こした		☆	
	軽度の法律違反をした	☆		
⑤ 住環境の変化	騒音等、家の周囲の環境（人間環境を含む）が悪化した		☆	
	引越した		☆	
	家屋や土地を売買した又はその具体的な計画が持ち上がった	☆		
	家族以外の人（知人、下宿人など）と一緒に住むようになった	☆		
⑥ 他人との人間関係	友人、先輩に裏切られショックを受けた		☆	
	親しい友人、先輩が死亡した		☆	
	失恋、異性関係のもつれがあった		☆	
	隣近所とのトラブルがあった		☆	

(注) 心理的負荷の強度 I から III は、別添 1 と同程度である。

専門家の意見の聴取・判断の流れ

