

精神障害の労災認定に関する関係通達

- ・ 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」（最終改正令和 2 年 8 月 21 日）
- ・ 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」
- ・ 令和 2 年 5 月 29 日付け基補発 1226 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」
- ・ 平成 11 年 9 月 14 日付け基発第 545 号「精神障害による自殺の取扱いについて」

基 発 1226 第 1 号
平成 23 年 12 月 26 日
改 正 基 発 0529 第 1 号
令和 2 年 5 月 29 日
改 正 基 発 0821 第 4 号
令和 2 年 8 月 21 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 11 年 9 月 14 日付け基発第 544 号「心理的負荷による精神障害の業務上外に係る判断指針」（以下「判断指針」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、「精神障害等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）」の内容を踏まえ、別添の認定基準を新たに定めたので、今後は本認定基準に基づき適切に判断されたい。

なお、本通達の施行に伴い、判断指針は廃止する。

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、国際疾病分類第10回修正版（以下「ICD-10」という。）第V章「精神および行動の障害」に分類される精神障害であって、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、いわゆる心身症は、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るし、逆に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、対象疾病の発病の有無、発病の時期及び疾患名について明確な医学的判断があることに加え、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。

この場合の強い心理的負荷とは、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が持続する程度を主観的にどう受け止めたかではなく、同種の労働者が一般的にどう受け止めるかという観点から評価されるものであり、「同種の労働者」とは職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者をいう。

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、認定要件を上記第2のとおり定めた。

第4 認定要件の具体的判断

1 発病の有無等の判断

対象疾病の発病の有無、発病時期及び疾患名は、「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」(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、医学的に判断される。特に発病時期については特定が難しい場合があるが、そのような場合にもできる限り時期の範囲を絞り込んだ医学意見を求め判断する。

なお、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、どの段階で診断基準を満たしたのか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。

精神障害の治療歴のない事案については、主治医意見や診療録等が得られず発病の有無の判断も困難となるが、この場合に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されている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 業務による心理的負荷の強度の判断

上記第2の認定要件のうち、2の「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」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。

このため、業務による心理的負荷の強度の判断に当たっては、精神障害発病前おおむね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によ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、それらによる心理的負荷の強度はどの程度であるかについて、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「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であって一般的に弱い心理的負荷しか認められないもの、「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をいう。

具体的には次のとおり判断し、総合評価が「強」と判断される場合には、上記第2の2の認定要件を満たすものとする。

(1) 「特別な出来事」に該当する出来事がある場合

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。

(2) 「特別な出来事」に該当する出来事がない場合

「特別な出来事」に該当する出来事がない場合は、以下の手順により心理的負荷の総合評価を行い、「強」、「中」又は「弱」に評価する。

ア 「具体的出来事」への当てはめ

発病前おおむね6か月の間に認められた業務による出来事が、別表1の「具体的出来事」のどれに該当するかを判断する。ただし、実際の出来事が別表1の「具体的出来事」に合致しない場合には、どの「具体的出来事」に近いかを類推して評価する。

なお、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」として示している。

イ 出来事ごとの心理的負荷の総合評価

(ア) 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」や「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。

(イ) 事実関係が具体例に合致しない場合には、「具体的出来事」ごとに示している「心理的負荷の総合評価の視点」及び「総合評価における共通事項」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、「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。また、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。

a 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。

b 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
- c 上記bのほか、いじめやセクシュアルハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては、繰り返される出来事を一体のものとして評価し、また、「その継続する状況」は、心理的負荷が強まるものとしている。

(3) 出来事が複数ある場合の全体評価

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の心理的負荷の程度は、次のように全体的に評価する。

ア 上記(1)及び(2)によりそれぞれの出来事について総合評価を行い、いずれかの出来事が「強」の評価となる場合は、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」の評価とならない場合には、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、

- ① 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」として全体を評価する。

- ② 一つの出来事のほかに、それとは関連しない他の出来事が生じている場合には、主としてそれらの出来事の数、各出来事の内容(心理的負荷の強弱)、各出来事の時間的な近接の程度を元に、その全体的な心理的負荷を評価する。

具体的には、単独の出来事の心理的負荷が「中」である出来事が複数生じている場合には、全体評価は「中」又は「強」となる。また、「中」の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評価も「弱」となる。

(4) 時間外労働時間数の評価

別表1には、時間外労働時間数(週40時間を超える労働時間数をいう)。

以下同じ。)を指標とする基準を次のとおり示しているので、長時間労働が認められる場合にはこれにより判断する。

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、役割・地位の変化や対人関係等、様々な出来事及びその後の状況によっても生じることから、この時間外労働時間数の基準に至らない場合にも、時間数のみにとらわれることなく、上記(1)から(3)により心理的負荷の強度を適切に判断する。

ア 極度の長時間労働による評価

極度の長時間労働は、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、発病日から起算した直前の1か月間におおむね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に心理的負荷の総合評価を「強」とする。

イ 長時間労働の「出来事」としての評価

長時間労働以外に特段の出来事が存在しない場合には、長時間労働それ自体を「出来事」とし、新たに設けた「1か月に80時間以上の時間外労働を行った(項目16)」という「具体的出来事」に当てはめて心理的負荷を評価する。

項目16の平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」であるが、発病日から起算した直前の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い、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場合等には、心理的負荷の総合評価を「強」とする。項目16では、「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15)」と異なり、労働時間数がそれ以前と比べて増加していることは必要な条件ではない。

なお、他の出来事がある場合には、時間外労働の状況は下記ウによる総合評価において評価されることから、原則として項目16では評価しない。ただし、項目16で「強」と判断できる場合には、他に出来事が存在しても、この項目でも評価し、全体評価を「強」とする。

ウ 恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価

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、長時間労働が続く中で発生した出来事の心理的負荷はより強くなることから、出来事自体の心理的負荷と恒常的な長時間労働(月100時間程度となる時間外労働)を関連させて総合評価を行う。

具体的には、「中」程度と判断される出来事の後に恒常的な長時間労働が認められる場合等には、心理的負荷の総合評価を「強」とする。

なお、出来事の前恒常的な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。

(5) 出来事の評価の留意事項

業務による心理的負荷の評価に当たっては、次の点に留意する。

- ① 業務上の傷病により6か月を超えて療養中の者が、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、特に当該苦痛等を出来事（「(重度の) 病気やケガをした(項目1)」)とみなすこと。
- ② いじめやセクシュアルハラスメントのように、出来事が繰り返されるものについては、発病の6か月よりも前にそれが開始されている場合でも、発病前6か月以内の期間にも継続しているときは、開始時からのすべての行為を評価の対象とすること。
- ③ 生死にかかわる業務上のケガをした、強姦に遭った等の特に強い心理的負荷となる出来事を体験した者は、その直後に無感覚等の心的まひや解離等の心理的反応が生じる場合があり、このため、医療機関への受診時期が当該出来事から6か月よりも後になることもある。その場合には、当該解離性の反応が生じた時期が発病時期となるため、当該発病時期の前おおむね6か月の間の出来事を評価すること。
- ④ 本人が主張する出来事の発生時期は発病の6か月より前である場合であっても、発病前おおむね6か月の間における出来事の有無等についても調査し、例えば当該期間における業務内容の変化や新たな業務指示等が認められるときは、これを出来事として発病前おおむね6か月の間の心理的負荷を評価すること。

3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因の判断

上記第2の認定要件のうち、3の「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①又は②の場合をいう。

- ① 業務以外の心理的負荷及び個体側要因が認められない場合
- 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

(1) 業務以外の心理的負荷の判断

ア 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、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。

- イ 出来事が確認できなかった場合には、上記①に該当するものと取り扱う。
- ウ 強度が「Ⅱ」又は「Ⅰ」の出来事しか認められない場合は、原則として上記②に該当するものと取り扱う。
- エ 「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は、それらの内容等を詳細に調査の上、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て、上記②に該当するか否かを判断する。

(2) 個体側要因の評価

本人の個体側要因については、その有無とその内容について確認し、個体側要因の存在が確認できた場合には、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て、上記②に該当するか否かを判断する。業務による強い心理的負荷が認められる事案であって個体側要因によって発病したことが医学的に見て明らかな場合としては、例えば、就業年齢前の若年期から精神障害の発病と寛解を繰り返しており、請求に係る精神障害がその一連の病態である場合や、重度のアルコール依存状況がある場合等がある。

第5 精神障害の悪化の業務起因性

業務以外の原因や業務による弱い（「強」と評価できない）心理的負荷により発病して治療が必要な状態にある精神障害が悪化した場合、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ることをもって直ちにそれが当該悪化の原因であるとまで判断することはできず、原則としてその悪化について業務起因性は認められない。

ただし、別表1の「特別な出来事」に該当する出来事があり、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ついては、その「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、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。

上記の「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。

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を判断するに当たっては、医師の意見と認定した事実に基づき次のとおり行う。

1 主治医意見による判断

すべての事案（対象疾病の治療歴がない自殺に係る事案を除く。）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、労働基準監督署長（以下「署長」という。）が認定した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矛盾なく合致し、その事実を別表1に当てはめた場合に「強」に該当することが明らかで、下記2又は3に該当しない場合には、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

次の事案については、主治医の意見に加え、地方労災医員等の専門医に対して意見を求め、その意見に基づき認定要件を満たすか否かを判断する。

- ① 主治医が発病時期やその原因を特定できない又はその根拠等があいまいな事案等、主治医の医学的判断の補足が必要な事案
- ② 疾患名が、ICD-10のF3（気分（感情）障害）及びF4（神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害）以外に該当する事案
- ③ 署長が認定した事実関係を別表1に当てはめた場合に、「強」に該当しない（「中」又は「弱」である）ことが明らかな事案
- ④ 署長が認定した事実関係を別表1に当てはめた場合に、明確に「強」に該当するが、業務以外の心理的負荷又は個体側要因が認められる事案（下記3③に該当する事案を除く。）

3 専門部会意見による判断

次の事案については、主治医の意見に加え、地方労災医員協議会精神障害等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。

- ① 自殺に係る事案
- ② 署長が認定した事実関係を別表1に当てはめた場合に、「強」に該当するかどうかも含め判断しがたい事案
- ③ 署長が認定した事実関係を別表1に当てはめた場合に、明確に「強」に該当するが、顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因が認められる事案
- ④ その他、専門医又は署長が、発病の有無、疾患名、発病時期、心理的負荷の強度の判断について高度な医学的検討が必要と判断した事案

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、医学的なりハビリテーション療法が実施された場合には、それが行われている間は療養期間となるが、それが終了した時点が通常は治ゆ（症状固定）となる。また、通常の就労が可能な状態で、精神障害の症状が現れなくなった又は安定した状態を示す「寛解」との診断がなされている場合には、投薬等を継続している場合であっても、通常は治ゆ（症状固定）の状態にあると考えられる。

療養期間の目安を一概に示すことは困難であるが、例えば薬物が奏功するうつ病について、9割近くが治療開始から6か月以内にリハビリ勤務を含めた職場復帰が可能となり、また、8割近くが治療開始から1年以内、9割以上が治療開始から2年以内に治ゆ（症状固定）となるとする報告がある。

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、改めて上記第2の認定要件に基づき業務上外を判断する。

治ゆ後、症状の動揺防止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（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凶った場合には、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。

- 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し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、行為者が正規職員であり被害者が非正規労働者である場合等、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 本省協議

I C D - 1 0 の F 5 から F 9 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。

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、本認定基準を下記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、上記第4の2及び第6に関し下記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

- (1) 上記第2及び第5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) 上記第7の「業務上外」を「複数業務要因災害と認められるか否か」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、上記第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、上記第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、上記第4の2(3)イについては、原則として、②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) 上記(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、上記第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、地方労災医員等の専門医に対して意見を求め、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 …項目1関連 (業務上の傷病により6か月を超えて療養中に症状が急変し極度の苦痛を伴った場合を含む) ・ 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、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた …項目37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(休憩時間は少ないが待ち時間が多い場合等、労働密度が特に低い 場合を除く) …項目16関連

※「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。

特別な出来事以外

(総合評価における共通事項)

1 出来事後の状況の評価に共通の視点

出来事後の状況として、表に示す「心理的負荷の総合評価の視点」のほか、以下に該当する状況のうち、著しいものは総合評価を強める要素として考慮する。

- ① 仕事の裁量性の欠如(他律性、強制性の存在)。具体的には、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。
- ② 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。
- ③ 職場の支援・協力等(問題への対処等を含む)の欠如。具体的には、仕事のやり方の見直し改善、応援体制の確立、責任の分散等、支援・協力がなされていない等。
- ④ 上記以外の状況であって、出来事に伴って発生したと認められるもの(他の出来事と評価できるものを除く。)

2 恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価

- 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」程度と評価される場合であって、出来事後に恒常的な長時間労働(月100時間程度となる時間外労働)が認められる場合には、総合評価は「強」とする。
- 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」程度と評価される場合であって、出来事の前に恒常的な長時間労働(月100時間程度となる時間外労働)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、総合評価は「強」とする。
- 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」程度と評価される場合であって、出来事の前及び後にそれぞれ恒常的な長時間労働(月100時間程度となる時間外労働)が認められる場合には、総合評価は「強」とする。

(具体的出来事)

出来事の種類	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		
	具体的出来事	I	II		弱	中	強
1	①事故や災害の体験(重度の病気やケガをした)			☆ ・ 病気やケガの程度 ・ 後遺障害の程度、社会復帰の困難性等	【解説】 右の程度に至らない病気やケガについて、その程度等から「弱」又は「中」と評価		○ 重度の病気やケガをした。 【「強」である例】 ・ 長期間(おおむね2か月以上)の入院を要する、又は労災の障害年金に該当する若しくは原職への復帰ができなくなる後遺障害を残すような業務上の病気やケガをした ・ 業務上の傷病により6か月を超えて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
2	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした			☆ ・ 本人が体験した場合、予感させる被害の程度 ・ 他人の事故を目撃した場合、被害の程度や被害者との関係性等	【「弱」になる例】 ・ 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	○ 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	【「強」になる例】 ・ 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を伴う事故を目撃した(傍観者的な立場での目撃は、「強」になることはまれ)
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、重大事故を起こした)			☆ ・ 事故の大きさ、内容及び加害の程度 ・ ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性等	【解説】 負わせたケガの程度、事後対応の内容等から「弱」又は「中」と評価		○ 業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした 【「強」である例】 ・ 業務に関連し、他人に重度の病気やケガ(長期間(おおむね2か月以上)の入院を要する、又は労災の障害年金に該当する若しくは原職への復帰ができなくなる後遺障害を残すような病気やケガ)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費した(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)

出来事の種類	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			
	具体的出来事	心理的負荷の強度			弱	中	強	
		I	II					III
4	②仕事の失敗、過重な責任の発生等	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		☆	<ul style="list-style-type: none"> 失敗の大きさ・重大性、社会的反響の大きさ、損害等の程度 ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性等 	【解説】 ミスの程度、事後対応の内容等から「弱」又は「中」と評価	<p>○ 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをし、事後対応にも当たった</p> <p>【「強」である例】</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努力を費した(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、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。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>	【「弱」になる例】 ・ 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、社内でたびたび生じる事態等)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>○ 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた</p> <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 	【「強」になる例】 ・ 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した
6		自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた		☆	<ul style="list-style-type: none"> 損失等の程度、社会的反響の大きさ等 事後対応の困難性等 <p>(注)この項目は、取引先の倒産など、多額の損失等が生じた原因に本人が関与していないもの、それに伴う対応等による心理的負荷を評価する。本人のミスによる多額の損失等については、項目4で評価する。</p>	【「弱」になる例】 ・ 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、社内でたびたび生じる損失等)が生じ、何らかの事後対応を行った	<p>○ 自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 多額の損失等が生じ、何らかの事後対応を行った 	【「強」になる例】 ・ 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、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努力を費した
7		業務に関連し、違法行為を強要された		☆	<ul style="list-style-type: none"> 違法性の程度、強要の程度(頻度、方法)等 事後のペナルティの程度、事後対応の困難性等 	【「弱」になる例】 ・ 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を求められたが、拒むことにより終了した	<p>○ 業務に関連し、違法行為を強要された</p> <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を命じられ、これに従った 	【「強」になる例】 ・ 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
8		達成困難なノルマが課された		☆	<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、ペナルティの有無等 その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係等 	【「弱」になる例】 ・ 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	<p>○ 達成困難なノルマが課された</p> <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 	【「強」になる例】 ・ 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、達成できない場合には重いペナルティがあると予告された
9		ノルマが達成できなかった		☆	<ul style="list-style-type: none"> 達成できなかったことによる経営上の影響度、ペナルティの程度等 事後対応の困難性等 <p>(注)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場合にはこの項目で評価する。</p>	【「弱」になる例】 ・ 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	<p>○ ノルマが達成できなかった</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ノルマが達成できなかったことによりペナルティ(昇進の遅れ等を含む)があった 	【「強」になる例】 ・ 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、事後対応に多大な努力を費した(懲戒処分、降格、左遷、賠償責任の追及等重いペナルティを課された等を含む)
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		☆	<ul style="list-style-type: none"> 新規業務の内容、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、職場の人間関係等 	【「弱」になる例】 ・ 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)の担当になった	<p>○ 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</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 新規事業等(新規プロジェクト、新規の研究開発、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りがいも大きい責任も大きい業務)の担当になった 	【「強」になる例】 ・ 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

出来事の種類	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		
	具体的出来事	I	II		弱	中	強
② 仕事の失敗、過重な責任の発生等	顧客や取引先から無理な注文を受けた		☆	<ul style="list-style-type: none"> 顧客・取引先の重要性、要求の内容等 事後対応の困難性等 	<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のではなく、業務内容・業務量に大きな変化もなかった 	<p>○ 顧客や取引先から無理な注文を受けた</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連して、顧客や取引先から無理な注文(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 	<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、違法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
	顧客や取引先からクレームを受けた		☆	<ul style="list-style-type: none"> 顧客・取引先の重要性、会社を与えた損害の内容、程度等 事後対応の困難性等 <p>(注)この項目は、本人に過失のないクレームについて評価する。本人のミスによるものは、項目4で評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 顧客等からクレームを受けたが、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>○ 顧客や取引先からクレームを受けた</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連して、顧客等からクレーム(納品物の不適合の指摘等その内容が妥当なもの)を受けた 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 顧客や取引先から重大なクレーム(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
	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	☆		<ul style="list-style-type: none"> 説明会等の規模、業務内容と発表内容のギャップ、強要、責任、事前準備の程度等 	<p>○ 大きな説明会や公式の場での発表を強いられた</p>	<p>【解説】</p> <p>説明会等の内容や事前準備の程度、本人の経験等から評価するが、「強」になることはまれ</p>	
	上司が不在になることにより、その代任を任せられた	☆		<ul style="list-style-type: none"> 代行した業務の内容、責任の程度、本来業務との関係、能力・経験とのギャップ、職場の人間関係等 代行期間等 	<p>○ 上司が不在になることにより、その代任を任せられた</p>	<p>【解説】</p> <p>代任により課せられた責任の程度、その期間や代行した業務内容、本人の過去の経験等とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ</p>	
③ 仕事の量・質	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"> 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 時間外労働、休日労働、業務の密度の変化の程度、仕事内容、責任の変化の程度等 <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 ※ 会議・研修等の参加の強制、職場のQA化の進展、部下の増加、同一事業場内の所属部署の統廃合、担当外業務としての非正規職員の教育等 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>○ 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</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 担当業務内容の変更、取引量の急増等により、仕事内容、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 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 仕事量が著しく増加して時間外労働も大幅に増える(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、その後の業務に多大な労力を費した(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) 過去に経験したことがない仕事内容に変更となり、常時緊張を強いられる状態となった
	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 長時間労働の継続期間 <p>(注)この項目の「時間外労働」は、すべて休日労働時間を含む。</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>(注)他の項目で評価されない場合のみ評価する。</p>	<p>○ 1か月に80時間以上の時間外労働を行った</p> <p>(注)他の項目で評価されない場合のみ評価する。</p>	<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い、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 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い、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
	2週間以上にわたって連続勤務を行った		☆	<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等 時間外労働、休日労働、業務密度の変化の程度、業務の内容、責任の変化の程度等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 休日労働を行った 	<p>○ 2週間(12日)以上にわたって連続勤務を行った</p> <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ない業務が生じた等の事情により、2週間(12日)以上にわたって連続勤務を行った(1日あたりの労働時間が特に短い場合、手待ち時間が多い等の労働密度が特に低い場合を除く) 	<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(12日)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日あたりの労働時間が特に短い場合、手待ち時間が多い等の労働密度が特に低い場合を除く)
	勤務形態に変化があった	☆		<ul style="list-style-type: none"> 交替制勤務、深夜勤務等変化の程度、変化後の状況等 	<p>○ 勤務形態に変化があった</p>	<p>【解説】</p> <p>変更後の勤務形態の内容、一般的な日常生活とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ</p>	
19	仕事のペース、活動の変化があった	☆		<ul style="list-style-type: none"> 変化の程度、強制性、変化後の状況等 	<p>○ 仕事のペース、活動の変化があった</p>	<p>【解説】</p> <p>仕事のペースの変化の程度、労働者の過去の経験等とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ</p>	

出来事の種類	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			
	具体的出来事	心理的負荷の強度			弱	中	強	
		I	II					III
20	④役割・地位の変化等 退職を強要された			☆	<ul style="list-style-type: none"> 解雇又は退職強要の経過、強要の程度、職場の人間関係等 <p>【注】ここでいう「解雇又は退職強要」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る状態となっている場合の雇止め等の通知を含む。</p>	【解説】 退職勧奨が行われたが、その方法、頻度等からして強要とはいえない場合には、その方法等から「弱」又は「中」と評価	<ul style="list-style-type: none"> ○ 退職を強要された <p>【「強」である例】 ・ 退職の意思のないことを表明しているにもかかわらず、執拗に退職を求められた ・ 恐怖感を抱かせる方法を用いて退職勧奨された ・ 突然解雇の通告を受け、何ら理由が説明されることなく、説明を求めても応じられず、撤回されることもなかった</p>	
21	配置転換があった			☆	<ul style="list-style-type: none"> 職種、職務の変化の程度、配置転換の理由・経過等 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、職場の人間関係等 <p>【注】出向を含む。</p>	【「弱」になる例】 ・ 以前に経験した業務等、配置転換後の業務が容易に対応できるものであり、変化後の業務の負荷が軽微であった	<ul style="list-style-type: none"> ○ 配置転換があった <p>【注】ここで「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>	【「強」になる例】 ・ 過去に経験した業務と全く異なる質の業務に従事することとなったため、配置転換後の業務に対応するのに多大な労力を費した ・ 配置転換後の地位が、過去の経験からみて異例なほど重い責任が課されるものであった ・ 左遷された（明らかな降格であって配置転換としては異例なものであり、職場内で孤立した状況になった）
22	転動をした			☆	<ul style="list-style-type: none"> 職種、職務の変化の程度、転動の理由・経過、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、職場の人間関係等 	【「弱」になる例】 ・ 以前に経験した場所である等、転動後の業務が容易に対応できるものであり、変化後の業務の負荷が軽微であった	<ul style="list-style-type: none"> ○ 転動をした <p>【注】ここで「転動」は、勤務場所の変更であって転居を伴うものを指す。 なお、業務内容の変化についての評価は、項目21に準じて判断する。</p>	【「強」になる例】 ・ 転動先は初めて赴任する外国であって現地の職員との会話が不能、治安状況が不安といったような事情から、転動後の業務遂行に著しい困難を伴った
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			☆	<ul style="list-style-type: none"> 業務の変化の程度等 その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等 	【「弱」になる例】 ・ 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	<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 <p>【「中」である例】 ・ 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・業務量に何らかの変化があった</p>	【「強」になる例】 ・ 業務を一人で担当するようになったため、業務量が著しく増加し時間外労働が大幅に増えるなどの状況になり、かつ、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た
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			☆	<ul style="list-style-type: none"> 差別・不利益取扱いの理由・経過、内容、程度、職場の人間関係等 その継続する状況 	【「弱」になる例】 ・ 社員間に処遇の差異があるが、その差は小さいものであった	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 <p>【「中」である例】 ・ 非正規社員であるとの理由、又はその他の理由により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた ・ 業務の遂行から疎外・排除される取扱いを受けた</p>	【「強」になる例】 ・ 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
25	自分の昇格・昇進があった			☆	<ul style="list-style-type: none"> 職務・責任の変化の程度等 その後の業務内容、職場の人間関係等 	○ 自分の昇格・昇進があった	【解説】 本人の経験等と著しく乖離した責任が課せられる等の場合に、昇進後の職責、業務内容等から評価するが、「強」になることはまれ	
26	部下が減った			☆	<ul style="list-style-type: none"> 職場における役割・位置付けの変化、業務の変化の内容・程度等 その後の業務内容、職場の人間関係等 	○ 部下が減った	【解説】 部下の減少がペナルティの意味を持つものである等の場合に、減少の程度（人数等）等から評価するが、「強」になることはまれ	
27	早期退職制度の対象となった			☆	<ul style="list-style-type: none"> 対象者選定の合理性、代償措置の内容、制度の事前周知の状況、その後の状況、職場の人間関係等 	○ 早期退職制度の対象となった	【解説】 制度の創設が突然であり退職までの期間が短い等の場合に、対象者選定の基準等から評価するが、「強」になることはまれ	
28	非正規社員である自分の契約満了が迫った			☆	<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 	○ 非正規社員である自分の契約満了が迫った	【解説】 事前の説明に反した突然の契約終了（雇止め）通告であり契約終了までの期間が短かった等の場合に、その経過等から評価するが、「強」になることはまれ	

出来事の種類	平均的な心理的負荷の強度 具体的出来事	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
29	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 身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度等 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 <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。</p> <p>(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>【解説】 上司等による身体的攻撃、精神的攻撃等が「強」の程度に至らない場合、心理的負荷の総合評価の視点を踏まえて「弱」又は「中」と評価</p> <p>【「弱」になる例】 ・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場合</p>	<p>【「中」になる例】 ・上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃が行われ、行為が反復・継続していない場合 ▶ 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</p>	<p>○ 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</p> <p>【「強」である例】 ・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場合 ・上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合 ・上司等による次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合 ▶ 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厳しい叱責、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 ・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、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合</p>
30	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・嫌がらせの内容、程度等 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 	<p>【解説】 同僚等による暴行又はいじめ・嫌がらせが「強」の程度に至らない場合、心理的負荷の総合評価の視点を踏まえて「弱」又は「中」と評価</p> <p>【「弱」になる例】 ・同僚等から、「中」に至らない程度の言動を受けた場合</p>	<p>【「中」になる例】 ・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・継続していない場合 ・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・継続していない場合</p>	<p>○ 同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた</p> <p>【「強」である例】 ・同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合 ・同僚等から、暴行等を執拗に受けた場合 ・同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けた場合 ・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、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合</p>
31	上司とのトラブルがあった			☆	<ul style="list-style-type: none"> トラブルの内容、程度等 その後の業務への支障等 	<p>【「弱」になる例】 ・上司から、業務指導の範囲内である指導・叱責を受けた ・業務をめぐりの方針等において、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>	<p>○ 上司とのトラブルがあった</p> <p>【「中」である例】 ・上司から、業務指導の範囲内である強い指導・叱責を受けた ・業務をめぐりの方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が上司との間に生じた</p>	<p>【「強」になる例】 ・業務をめぐりの方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が上司との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した</p>
32	同僚とのトラブルがあった			☆	<ul style="list-style-type: none"> トラブルの内容、程度、同僚との職務上の関係等 その後の業務への支障等 	<p>【「弱」になる例】 ・業務をめぐりの方針等において、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>	<p>○ 同僚とのトラブルがあった</p> <p>【「中」である例】 ・業務をめぐりの方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が同僚との間に生じた</p>	<p>【「強」になる例】 ・業務をめぐりの方針等において、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生じ、その後の業務に大きな支障を来した</p>
33	部下とのトラブルがあった			☆	<ul style="list-style-type: none"> トラブルの内容、程度等 その後の業務への支障等 	<p>【「弱」になる例】 ・業務をめぐりの方針等において、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>	<p>○ 部下とのトラブルがあった</p> <p>【「中」である例】 ・業務をめぐりの方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が部下との間に生じた</p>	<p>【「強」になる例】 ・業務をめぐりの方針等において、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生じ、その後の業務に大きな支障を来した</p>
34	理解してくれていた人の異動があった			☆		<p>○ 理解してくれていた人の異動があった</p>		
35	上司が替わった			☆	<p>(注)上司が替わったことにより、当該上司との関係に問題が生じた場合には、項目31で評価する。</p>	<p>○ 上司が替わった</p>		
36	同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された			☆		<p>○ 同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された</p>		
37	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】 ・「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場合 ・職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された場合</p>	<p>○ セクシュアルハラスメントを受けた</p> <p>【「中」である例】 ・胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為が継続しておらず、会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した場合 ・身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言が継続していない場合 ・身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、複数回行われたものの、会社が適切かつ迅速に対応し発病前にそれが終了した場合</p>	<p>【「強」になる例】 ・胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた場合 ・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、行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した場合 ・身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた場合 ・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、かつ会社がセクシュアルハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった場合</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、別表 1 と同程度である。

基労補発1226第1号
平成23年12月26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
労災補償部補償課長

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

心理的負荷による精神障害の認定基準については、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「認定基準」という。）をもって示されたところであるが、地方労災医員協議会精神障害等部会（以下「専門部会」という。）の運用等については下記によらるたい。

また、判断指針との相違点等について別添のとおり整理したので、業務の参考とされたい。

さらに、「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）」には、認定基準の要件等に関する背景や考え方が記述されているので、精読されたい。

記

1 専門部会の運用

(1) 都道府県労働局への報告等

認定基準第6の1及び2に基づき専門部会の意見を求めず決定する事案（以下「主治医等決定事案」という。）については、当分の間、決定前に都道府県労働局労働基準部労災補償課（以下「局」という。）に事案の概要を報告すること。

局においては、その内容を検討し、慎重な医学的検討が必要と認められる場合には、認定基準第6の3④により専門部会の意見を求めるよう指示すること。

(2) 専門部会への報告

主治医等決定事案については、決定後、事案の概要について専門部会に定期的に報告すること。

2 認定基準の周知等

(1) 認定基準の周知

精神障害の労災認定に関し相談等があった場合には、おって配付するパンフ

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・丁寧に説明をすること。

また、医療機関及びその関係団体、事業主団体、労働組合、労働相談等を実施している地方公共団体等の関係機関に対しても、機会をとらえて周知を図ること。

(2) 職員研修等の実施

精神障害の労災認定に関する十分な理解や専門的知識等を修得させるため、別途送付する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。

また、地方労災医員に対しても、同様に認定基準について情報提供し、その考え方等について説明すること。

3 調査中の事案等の取扱い

認定基準発出日において調査中の事案及び審査請求中の事案は、認定基準に基づいて決定すること。

また、認定基準発出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。

4 通達の改廃

平成11年9月14日付け事務連絡第9号、平成12年3月24日付け事務連絡第3号、平成17年12月1日付け基労補発第1201001号、平成20年2月6日付け基労補発第0206001号及び平成21年4月6日付け基労補発第0406001号は廃止する。

認定基準と判断指針の主な相違点

1 通達の標題について

(1) 「認定基準」の名称

平成11年9月14日付け基発第544号「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」（以下「判断指針」という。）の標題にある「判断指針」の名称は、すべての事案について専門部会の判断に基づいて業務上外を決定する等、他の疾病の認定基準とは異なる点も多い等の理由から用いられたものである。

平成22年5月に労働基準法施行規則別表第1の2第9号に「人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付随する疾病」が追加されたこと等も踏まえ、今回、精神障害の業務起因性を肯定し得る要素をより具体的に定め、一部は専門部会の判断を要しないものとしたこと等から、他の疾病に関するものと同様、「認定基準」の名称を用いることとした。

したがって、精神障害について認定基準に定める要件に該当した場合には、原則として業務上と判断できるものである。

(2) 「精神障害」

判断指針の標題は「精神障害等」となっており、「等」は自殺を指すものとされていたが、従来より、自殺の業務起因性の判断の前提として、精神障害の業務起因性の判断を行っていたことから、この趣旨を明確にするため「等」を削除したものであり、実質的な変更はない。

2 対象疾病について（認定基準第1関係）

対象疾病について一部字句の変更があるが、従来の取扱いを明確にする趣旨のもので、実質的な変更はない。

3 認定要件等について（認定基準第2及び第3関係）

認定要件について一部字句の変更があるが、実質的な変更はない。また、認定要件に関する基本的な考え方についても同様である。

4 発病の有無等の判断について（認定基準第4の1関係）

発病の時期の特定が難しい場合の取扱いについて、次の2点を明確にした。

第一に、できる限り発病の時期の範囲を絞り込むことであり、少なくとも「〇月〇旬頃」まで絞り込んだ医学意見を求めることを意図している。この点は、労働時間数の算定等において重要となる。

第二に、出来事の前と後に発病と考えられる言動がみられ、発病時期はどち

らとも考えられるが特定が難しい場合は、出来事の後に発病したと取り扱うことであり、発病後の悪化の事案として判断するか否かにおいてこの点は重要となる。

5 業務による心理的負荷の強度の判断について（認定基準第4の2関係）

（1）業務による心理的負荷評価表

業務による心理的負荷の評価方法を明確にするため、新たに「業務による心理的負荷評価表」（以下「別表1」という。）を定めた。

なお、従来「強」と判断されていたものは、別表1に基づく評価によっても、基本的に「強」と判断される。

主な変更点は次のとおりである（参考1及び参考2参照）。

ア 「出来事」と「出来事後の状況」の一括評価

判断指針では、業務による心理的負荷の強度について、まず出来事の心理的負荷の強度を評価し、次に、出来事後の状況が持続する程度を評価し、これらを総合評価して業務による心理的負荷を判断していたが、認定基準では、「出来事」と「出来事後の状況」を一括して心理的負荷を「強」、「中」、「弱」と判断することとして、別表1の中に具体例を示した。

このうち、類型①「事故や災害の体験」については、出来事後の状況が相当程度過重といえない場合でも心理的負荷が「強」と認められ得るものとなっている。

イ 「出来事の類型」の見直し

「出来事の類型」については、類似するものを統合する等の観点から、次のとおり見直している。

（ア）「仕事の量・質」

判断指針の「仕事の量・質の変化」とほぼ同趣旨であるが、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」等、必ずしも「変化」を伴わない状況を出来事として本類型に含めたことから、表現を改めた。

（イ）「役割・地位の変化等」

判断指針の「身分の変化等」及び「役割・地位等の変化」については、類似することから統合した。

（ウ）「対人関係」

判断指針の「対人関係のトラブル」及び「対人関係の変化」については、類似することから統合した。

（エ）「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」は、判断指針では「対人関係のトラブル」に分類されていたが、セクシュアルハラスメントは「対人関係のトラブル」という分類から想定される、対人関係の相互性の中で生じるものに限らないことから、独立した類型とした。

ウ 「具体的出来事」の見直し

「具体的出来事」については、類似する項目や発生頻度が小さい項目は統合し、最近の職場環境の変化に伴い業務による心理的負荷として感じられることが多い出来事は追加する等の観点から、次のとおり見直している。

(ア) 「(重度の) 病気やケガをした」等

「(重度の) 病気やケガをした」は、「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)を定めているが、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(その上で、心理的負荷の総合評価は「中」や「弱」となる)こととなる。その趣旨を明確にするため、「重度の」という表現をカッコ書きにした。

また、「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」、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」のカッコ書きも同じ趣旨である。

(イ) 「業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした」

判断指針の「交通事故(重大な人身事故、重大事故)を起こした」及び「労働災害(重大な人身事故、重大事故)の発生に直接関与した」については、類似することから統合するとともに、業務に関連してなされた場合に評価することを明確にした。

(ウ) 「自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた」

判断指針の「自分の関係する仕事で多額の損失を出した」と同趣旨であるが、本項目は、自分のミスによらずに多額の損失等が生じた場合の心理的負荷を評価する項目であることを明確にした。

(エ) 「業務に関連し、違法行為を強要された」

判断指針の「違法行為を強要された」と同趣旨であるが、当該違法行為の強要が、業務に関連してなされた場合に評価することを明確にした。

(オ) 「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」

判断指針の「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」及び「勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた」については、類似することから統合した。

また、判断指針の「研修、会議等の参加を強要された」、「職場のOA化が進んだ」、「部下が増えた」、「同一事業場内での所属部署が統廃合された」、「担当ではない業務として非正規社員のマネジメント、教育を行った」については、発生頻度が小さい(決定件数が少ない)ことと、通常、本項目としての評価が可能であることから、これらの項目を廃止した。

(カ) 「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」

判断指針においては、極度の長時間労働の場合を除き、長時間労働それ自体は心理的負荷の生じる「出来事」として評価されなかったが、他に特段の出来事が存在しない場合を想定して、長時間労働それ自体を「出来事」

とみなし、本項目を新設した。

(キ) 「2週間(12日)以上にわたって、連続勤務を行った」

最近の職場環境の変化に伴い、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した。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項目である。

(ク) 「配置転換があった」及び「転勤をした」

いずれも判断指針にあった項目であるが、人事異動のうち「転勤をした」は転居を伴うものが該当し、「配置転換があった」は転居を伴わないものが該当すること等が明確となるよう説明を加えた。

また、判断指針の「出向した」及び「左遷された」について、いずれも人事異動の一形態であることから、「配置転換があった」及び「転勤をした」に統合した。その際、判断指針では「左遷された」の平均的な心理的負荷は「Ⅱ」であったが、ストレス評価に関する調査研究の結果に基づき、心理的負荷が「強」になる具体例として示している。

(ケ) 「非正規社員である自分の契約満了が迫った」

最近の職場環境の変化に伴い、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した。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の心理的負荷を評価する項目である。

(コ) 「同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された」

判断指針の「昇進で先を越された」及び「同僚の昇進・昇格があった」については、類似することから統合した。

エ 平均的な心理的負荷の強度の見直し

「具体的出来事」のうち、「同僚とのトラブルがあった」については、ストレス評価に関する調査研究の結果に基づき、平均的な心理的負荷の程度を「Ⅰ」から「Ⅱ」に引き上げた。

(2) 出来事の評価に当たっての留意点

認定基準第4の2(5)のうち、①の発病前おおむね6か月の間に生じた苦痛等を出来事とみなすこと及び②の出来事が繰り返されるものについては開始時からのすべての行為を評価の対象とすることについては、取扱いを変更した。

6 業務以外の心理的負荷及び個体側要因の判断(認定基準第4の3関係)

認定要件における業務以外の心理的負荷及び個体側要因の意義は判断指針と同一であるが、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しているものがほとんどない等の実情も勘案し、審査の迅速化、請求人の負担軽減を図る観点

から、これらの事項に係る調査・判断について簡略化するための変更をした。

7 精神障害の悪化の業務起因性（認定基準第5関係）

判断指針では、精神障害の発病の業務起因性のみを検討の対象としていたが、認定基準では発病後の悪化についても特例的に業務起因性を認めることとした。

8 専門家意見と認定要件の判断（認定基準第6関係）

判断指針では、すべての事案について、複数の専門家による合議等の結果に基づき業務上外を判断することとしていたが、これを変更し、主治医の意見に基づき判断する事案、専門医の意見も求めて判断する事案及び引き続き専門部会の意見に基づき判断する事案に区分することとした（参考3参照）。

9 本省協議（認定基準第8の3関係）

従来、平成11年9月14日付け事務連絡第9号において本省協議を指示していたものであり、実質的な変更はない。

なお、別表1に示した「具体的出来事」のいずれにも類推適用できない出来事の評価についても、「本認定基準により判断することが適当ではない事案」に含まれ協議対象となる。

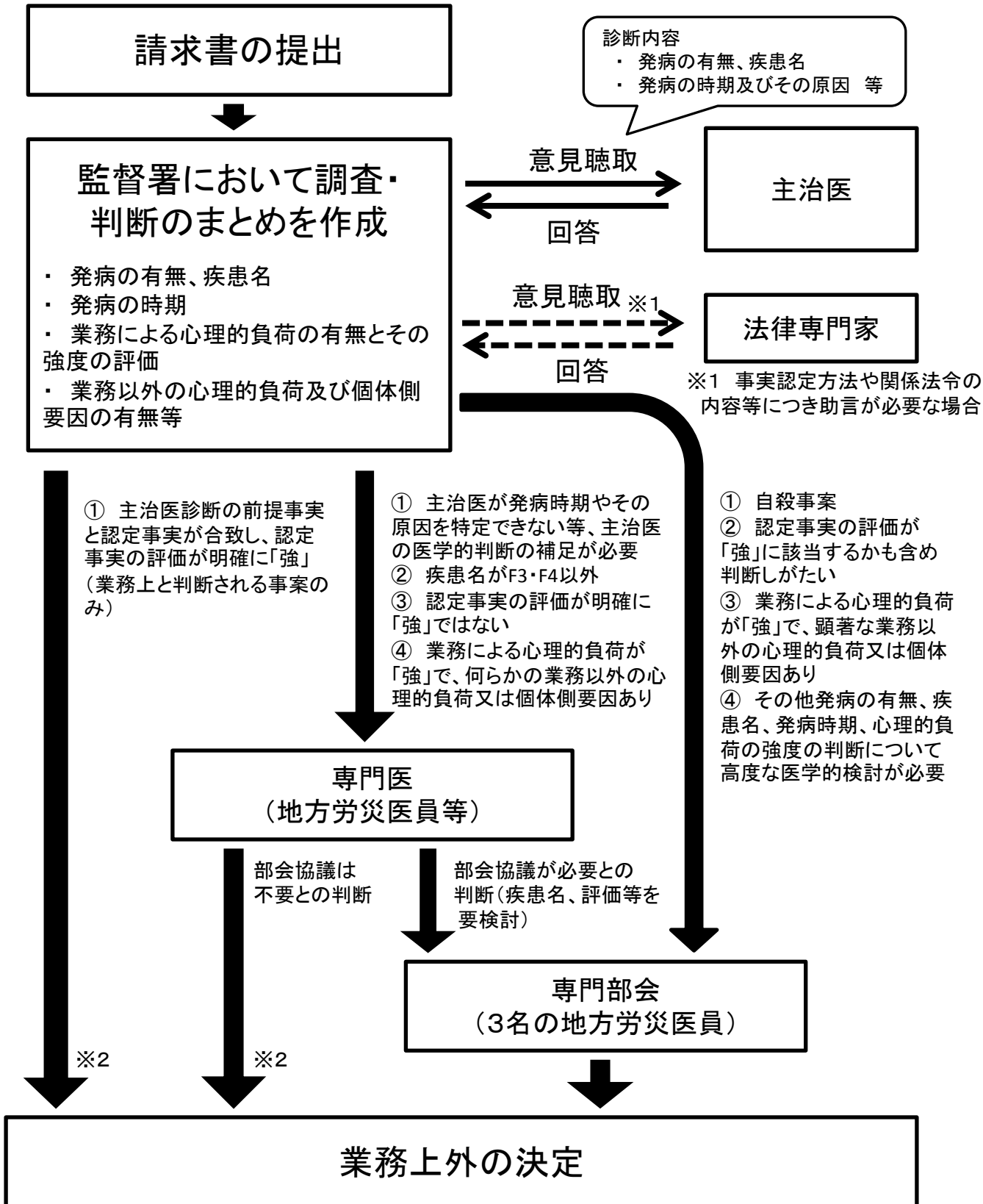
業務による具体的出来事等の新旧対照表

現行			改正		
出来事の種類	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度	出来事の種類	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	重度の病気やケガをした	Ⅲ	① 事故や災害の体験	<u>(重度の)</u> 病気やケガをした	
	悲惨な事故や災害の体験(目撃)をした	Ⅱ		悲惨な事故や災害の体験、 <u>目撃</u> をした	
② 仕事の失敗、過重な責任の発生等	交通事故(重大な人身事故、重大事故)を起こした	Ⅲ	② 仕事の失敗、過重な責任の発生等	<u>業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした</u> (※1)	
	労働災害(重大な人身事故、重大事故)の発生に直接関与した	Ⅲ		削除 (※1で評価)	
	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			
	会社で起きた事故(事件)について、責任を問われた	Ⅱ		会社で起きた <u>事故、事件</u> について、責任を問われた	
	違法行為を強要された	Ⅱ		<u>業務に関連し、違法行為を強要</u> された	
	自分の関係する仕事で多額の損失を出した	Ⅱ		自分の関係する仕事で多額の <u>損失等が生じた</u>	
	達成困難なノルマが課された	Ⅱ			
	ノルマが達成できなかった	Ⅱ			
	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			
	顧客や取引先から無理な注文を受けた	Ⅱ			
	顧客や取引先からクレームを受けた	Ⅱ			
	研修、会議等の参加を強要された	Ⅰ		削除 (※2で評価)	
	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	Ⅰ			
	上司が不在になることにより、その代行を任された	Ⅰ			
③ 仕事の量・質の変化	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 <u>仕事の量・質</u>	仕事内容・仕事量の <u>(大きな)</u> 変化を生じさせる出来事があった (※2)	
	勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた	Ⅱ		削除 (※2で評価)	
	新規追加			<u>1か月に80時間以上の時間外労働を行った</u>	Ⅱ
	新規追加			<u>2週間以上にわたって連続勤務を行った</u>	Ⅱ
	勤務形態に変化があった	Ⅰ			
	仕事のペース、活動の変化があった	Ⅰ			
	職場のOA化が進んだ	Ⅰ		削除 (※2で評価)	

④ 身分の変化等	退職を強要された	Ⅲ	④ 役割・地位の変化等		
	出向した	Ⅱ		削除 (※3で評価)	
	左遷された	Ⅱ		削除 (※3で評価)	
	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			
	早期退職制度の対象となった	Ⅰ			
⑤ 役割・地位等の変化	転勤をした	Ⅱ		(※3)	
	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			
	配置転換があった	Ⅱ		(※3)	
	自分の昇格・昇進があった	Ⅰ			
	部下が減った	Ⅰ			
	部下が増えた	Ⅰ		削除 (※2で評価)	
	同一事業場内での所属部署が統廃合された	Ⅰ		削除 (※2で評価)	
	担当ではない業務として非正規社員のマネージメント、教育を行った	Ⅰ		削除 (※2で評価)	
	新規追加			非正規社員である自分の契約満了が迫った	Ⅰ
⑥ 対人関係のトラブル	ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	Ⅲ		⑤ 対人関係	(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた
	セクシュアルハラスメントを受けた	Ⅱ	類型⑥へ		
	上司とのトラブルがあった	Ⅱ			
	部下とのトラブルがあった	Ⅱ			
	同僚とのトラブルがあった	Ⅰ			Ⅱ
⑦ 対人関係の変化	理解してくれていた人の異動があった	Ⅰ			
	上司が替わった	Ⅰ			
	昇進で先を越された	Ⅰ	同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された (※4)		
	同僚の昇進・昇格があった	Ⅰ	削除 (※4で評価)		
			⑥ 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

旧	新
重度の病気やケガをした	(重度の) 病気やケガをした
悲惨な事故や災害の体験 (目撃) をした	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした
交通事故 (重大な人身事故、重大事故) を起こした	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした
労働災害 (重大な人身事故、重大事故) の発生に直接関与した	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
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	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた
会社で起きた事故 (事件) について、責任を問われた	自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた
違法行為を強要された	業務に関連し、違法行為を強要された
自分の関係する仕事で多額の損失を出した	達成困難なノルマが課された
達成困難なノルマが課された	ノルマが達成できなかった
ノルマが達成できなかった	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
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	顧客や取引先から無理な注文を受けた
顧客や取引先から無理な注文を受けた	顧客や取引先からクレームを受けた
顧客や取引先からクレームを受けた	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた
研修、会議等の参加を強要された	上司が不在になることにより、その代行を任された
大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	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
上司が不在になることにより、その代行を任された	1か月に80時間以上の時間外労働を行った【新規】
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	2週間以上にわたって連続勤務を行った【新規】
勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた	勤務形態に変化があった
勤務形態に変化があった	仕事のペース、活動の変化があった
仕事のペース、活動の変化があった	退職を強要された
職場のOA化が進んだ	配置転換があった
退職を強要された	転勤をした
出向した	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
左遷された	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱を受けた
非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱を受けた	自分の昇格・昇進があった
早期退職制度の対象となった	部下が減った
転勤をした	早期退職制度の対象となった
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	非正規社員である自分の契約満了が迫った【新規】
配置転換があった	(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた
自分の昇格・昇進があった	上司とのトラブルがあった
部下が減った	同僚とのトラブルがあった
部下が増えた	部下とのトラブルがあった
同一事業場内での所属部署が統廃合された	理解してくれていた人の異動があった
担当ではない業務として非正規社員のマネージメント、教育を行った	上司が替わった
ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された
セクシュアルハラスメントを受けた	セクシュアルハラスメントを受けた
上司とのトラブルがあった	
部下とのトラブルがあった	
同僚とのトラブルがあった	
理解してくれていた人の異動があった	
上司が替わった	
昇進で先を越された	
同僚の昇進・昇格があった	

専門家の意見の聴取・判断の流れ



※2 部会協議を経なかった事案については、後日専門部会に報告

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の改正に係る運用上の
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2年5月29日付け基発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ついて」（以下「第1号通達」という。）をもって改正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、「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2年5月）」には、認定基準改正の考え方等が示されているので、第1号通達に基づく具体的な運用に当たり、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「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、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化するなど社会情勢の変化も生じているところである。

こうした中、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（以下「労働施策総合推進法」という。）が改正され、令和2年6月からパワーハラスメント防止対策が法制化されること等を踏まえ、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、認定基準別表1「業務による心理的負荷評価表」（以下「心理的負荷評価表」という。）の見直しについての検討が行われた。

今般、その検討結果を踏まえ、心理的負荷評価表へのパワーハラスメントの追加等の認定基準の改正が行われたものであり、これにより、基準の具体化、明確化を図り、請求の容易化や審査の迅速化にも資するものである。

なお、今般の改正は、職場におけるパワーハラスメントの定義が法律上規定されたことを踏まえ、心理的負荷評価表の具体的出来事の明確化等を図るものであり、パワーハラスメントに係る出来事を新たに評価対象とするものではない。

第2 主な改正点

1 具体的出来事等へのパワーハラスメントの追加

心理的負荷評価表に、「出来事の類型」⑤として「パワーハラスメント」を追加し、その具体的出来事として、「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29）」を追加したこと。

なお、パワーハラスメントは、優越的な関係を背景とする上司等による一方的な被害であり、「対人関係」という類型から想定される、対人関係の相互性の中で生ずるものに限らない特異性があること、また、過去の支給決定事例等をみると、当事者の立場や加害行為の態様には多様性があることから、独立した類型としたものであること。

また、当該項目の平均的な心理的負荷の強度は、過去の支給決定事例等を踏まえ、「Ⅲ」とした上で、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」と判断する具体例についても、過去の支給決定事例等を踏まえて修正したこと。

2 具体的出来事「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の修正

改正前の認定基準における具体的出来事「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた（項目29）」については、上記1の改正に伴い、パワーハラスメントに該当しない優越性のない同僚間の暴行や嫌がらせ、いじめ等を評価する項目として位置づけるとともに、名称を「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30）」に修正したこと。

また、当該項目の平均的な心理的負荷の強度は、過去の支給決定事例等を踏まえ、「Ⅲ」とした上で、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」と判断する具体例についても、過去の支給決定事例等を踏まえて修正したこと。

3 その他

類型番号、項目番号について、所要の修正をしたこと。

第3 運用上の留意点

1 具体的出来事等におけるパワーハラスメントについて

出来事の類型及び具体的出来事における「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「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こと。

また、パワーハラスメントに関する具体的出来事については、過去の支給決定事例として、上司等から、暴行等の身体的な攻撃や、人格否定等の精神的な攻撃によるパワーハラスメントを受けたものが多くみられたこと等から、名称を「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」とするとともに、平均的な心理的負荷の強度を「Ⅲ」としたものであること。

なお、職場におけるパワーハラスメントの行為態様は様々であるが、指針においては、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、身体的な攻撃（暴行・傷害）、精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）のほか、人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）、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）、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）、個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）が掲げられていることに留意すること。

2 「具体的出来事」の見直しに伴う適切な評価について

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。

なお、「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、「上司とのトラブルがあった」の具体的出来事に当てはめて評価することになること。

3 繰り返されるパワーハラスメントの取扱い

パワーハラスメントについては、当該行為が反復・継続しつつ長期間にわたって行われるという事情があることから、認定基準の第4の2(2)イ(イ)c及び同(5)②にいう「いじめやセクシュアルハラスメントのように出来事が繰り返されるもの」に該当する。

このため、認定基準に基づき、繰り返される出来事を一体のものとして評価し、また、その「継続する状況」は、心理的負荷が強まるものとして評価すること。

あわせて、パワーハラスメントが発病の6か月よりも前に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、開始時からの行為を評価すること。

4 適用日等

改正労働施策総合推進法は、令和2年6月1日から施行されることから、第1号通達についても、同日以降適用することとされたものである。

同日において調査中の事案及び審査請求中の事案は、第1号通達に基づいて決定すること。

また、同日において係争中の訴訟事案のうち第1号通達に基づいて判断した場合に訴訟迫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 改正認定基準の周知等

1 改正認定基準の周知

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、改正認定基準等について懇切・丁寧に説明をすること。

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、改正前の認定基準のパンフレットについては、当面、上記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、改正認定基準に関する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。

また、地方労災医員に対しても、同様に改正認定基準について情報提供し、その考え方等について説明すること。

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。