

IV 調査・取りまとめ様式記入例
(医学的見解)

調査・取りまとめ様式記入例（目次）

- 事例1 （重度の）病気やケガをした事案
（専門医意見：様式1）〔業務外〕
- 事例2 顧客や取引先からクレームを受けた事案
（主治医意見：様式2）〔業務上〕
- 事例3 仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった事案
（主治医意見：様式2）〔業務上〕
- 事例4 出来事が複数ある事案
（専門部会意見：様式2）〔業務上外を部会に協議〕
- 事例5 1か月に80時間以上の時間外労働を行った事案
（専門医意見：様式1）〔業務上〕
- 事例6 2週間以上にわたって連続勤務を行った事案
（専門医意見：様式2）〔業務上外を専門医に協議〕
- 事例7 出来事が複数ある事案
（専門部会意見：様式2）〔業務上外を部会に協議〕
- 事例8 （ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた事案
（専門部会意見：様式1）〔業務上〕
- 事例9 セクシュアルハラスメントを受けた事案
（主治医意見：様式2）〔業務上〕
- 事例10 業務上の傷病により6か月を超えて療養中の事案
（専門医意見：様式1）〔業務上〕
- 事例11 精神障害が発病後増悪した事案
（専門部会意見：様式1）〔業務上〕
- 事例12 通勤災害の事案
（主治医意見：様式2）〔業務上〕

（注） 事例4、6及び7は、様式2により医学意見の依頼を行う場合の記入例を示しており、実際の処理においては、医学意見の聴取後、様式1により別途取りまとめた上で決定する必要がある。

事例1 (重度の) 病気やケガをした事案 (業務による心理的負荷評価表の項目1と項目2)

○ 事案のポイント

- ・ 請求人は、業務中に起こった爆発事故でケガを負った。
- ・ この事故により同僚等が大ケガを負う様子を目撃した。

○ 出来事評価のポイント

- ・ 悲惨な事故を目撃したことの心理的負荷は項目2で評価し、自らがケガをしたことの心理的負荷は項目1で評価する。
- ・ それぞれの項目に当てはめを行い、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。また、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、出来事が複数ある場合の全体評価を行うこととなる。

○ 医学意見の聴取のポイント

- ・ 全体評価の結果、「強」に該当しないことが明らかな場合は、専門医意見で決定する。

(心理的負荷表 (抜粋))

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観点	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	III		弱	中	強
1	①事故や災害の体験 (重度の) 病気やケガをした				<ul style="list-style-type: none"> ・ 病気やケガの程度 ・ 後遺障害の程度、社会復帰の困難性等 	【例1】 右の程度に達しない病気やケガについて、その程度等から「弱」又は「中」と判断		<ul style="list-style-type: none"> ○ 重度の病気やケガをした 【「強」である例】 ・ 長期病(継続して6か月以上)の入院を要する、又は病状の悪化等により退院する事又は退院後の復帰が困難となる後遺障害を要するよう重症上の病気やケガをした。 ・ 業務上の関係により6か月を越えて療養中の者について、業務復帰に十分な回復が困難な状況にあった、死の恐怖や強い苦痛が感じられた。
2	悲惨な事故や災害の体験、目撃した				<ul style="list-style-type: none"> ・ 本人が体験した場合、字面させる被害の程度 ・ 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等 	【「弱」になる例】	<ul style="list-style-type: none"> ○ 悲惨な事故や災害の体験、目撃した 【「中」になる例】 ・ 業務に関連し、本人の責任は軽微・無事で、恐怖とまではいかない事故等の体験、目撃をした 【「強」になる例】 ・ 業務に関連し、本人の責任は軽微・無事で、右の程度に達しない悲惨な事故等の体験、目撃をした 	<ul style="list-style-type: none"> 【「強」になる例】 ・ 業務に関連し、本人の責任は軽微・無事であったが、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、被害者が死亡する事故、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、本人が被害者救助することができたかもしれない状況を経験した(傷痕的・精神的な立場での目撃は、「強」になることはまれ)

精神障害の業務起因性判断のための調査復命書

〇〇 局 〇〇 署						整理番号	〇
署長	次長	課長	給付調査官	係長	係	復命年月日 平成 26 年 1 月 26 日	
1. 調査官意見のとおり決定する。(平成 年 月 日) 2. 下記事由により再調査を要する。						調査官職氏名	厚生労働事務官 補償 雪美
						受付年月日	平成 25 年 10 月 6 日
						請求種別	<input checked="" type="checkbox"/> 療 養 <input type="checkbox"/> 休 業 <input type="checkbox"/> 遺 族 <input type="checkbox"/> 葬 祭 <input type="checkbox"/> 陪 害 その他 ()
労働保険番号	99.9.99.999999-999		事業の種類	飲食店			
事業の名称	居酒屋 霞が関					労働者数	5 人
事業場の所在	〒 〇〇県△△市				電話	99 (9999) 9999	
ふりがな 被災労働者氏名	にんたい まつえ 認対 松江		生年月日	昭和63 年 9 月 15 日	性別	男・ <input checked="" type="checkbox"/> 女	
職 種	接客			雇入年月日	平成21 年 10 月 1 日		
ふりがな 請求人氏名	にんたい まつえ 認対 松江		続柄	本人			
疾患名及び 発病時期	〔請求時〕疾患名： 外傷後ストレス障害		発病日：	平成25 年 2 月 4日頃 (発病時年齢 24 歳)			
	〔決定時〕疾患名： 外傷後ストレス障害 (F43.1)		発病日：	平成25 年 2 月 4日頃 (発病時年齢 24 歳)			
現在の状況	<input checked="" type="checkbox"/> 生存 死亡 (死亡年月日： 年 月 日 死亡時年齢 歳)						
請求人の申述	平成25年2月4日、請求人は業務中にガス爆発事故に遭い、爆発音に驚いて転倒した結果、頭部打撲により負傷した。 事故後は精神的に不安定になり、理由もなく涙が出る、事故の悪夢を見る、物音に過剰に反応するなどの症状が生じ、ストレスにより蕁麻疹も生じた。また、薬を服用しないと睡眠をとることもできなかった。 このような症状が生じたのは、すべて今回の爆発事故が原因であると思う。						
事案の概要 (認定した 事実)	平成25年2月4日21時30分頃、請求人がアルバイトとして勤務している居酒屋霞が関において、店長と男性従業員がキッチンでカセットコンロ用のガスボンベを廃棄するための穴開け作業を行っている際に爆発が起こった。爆発自体は小さく、窓ガラス等の破損もない規模であったが、請求人は、フロアで接客中に、爆発音に驚いたはずみで転倒した。その結果、請求人は頭部打撲により全治1週間との診断を受けた。また、店長及び男性従業員は、頭部及び両腕に全治1か月の熱傷を負った。 請求人は事故直後から不眠などを訴え、同年2月6日に受診した精神科で急性ストレス反応と診断されたが、2か月経過後も症状の持続がみられたため、診断名は外傷後ストレス障害に変更された。 業務以外の心理的負荷及び個体側要因は確認されなかった。						
総合判断	〔調査官の意見〕 本件は、〔 業務上 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 業務外 〕と考える。 (理 由) 請求人は、平成25年2月4日の爆発事故直後に急性ストレス反応を発病し、その後、外傷後ストレス障害に移行したものと判断される。 平成25年2月4日の爆発事故は、具体的出来事の「(重度の)病気やケガをした」及び「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」に該当する。それぞれの出来事の心理的負荷を評価すると、請求人自身のケガは頭部打撲であり、全治1週間と軽傷であったと考えられること、また、店長等が負傷する事故であったが、死亡したり多量の出血を伴うなど特に悲惨な事故とまではいえなことから、心理的負荷の全体評価は「中」と考えられる。 以上から、本件は業務外と判断する。 (医学意見書： <input checked="" type="checkbox"/> 専門医 ・ 部会)						

1 総合判断

(1)発病の有無等

精神障害発病の有無	<input checked="" type="checkbox"/> 有 ・ <input type="checkbox"/> 無	発病時期	平成25年 2月 4日
疾患名 (ICD-10診断ガイド ラインによる)	外傷後ストレス障害 (F43.1)		

(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			
	有 () 無 <input type="checkbox"/>	
発病前6か月間 に起きた精神障 害の発病に関与 したと考えられ る業務による出 来事及び出来事 後の 評 価	出来事の有無	<input checked="" type="checkbox"/> 有 ・ <input type="checkbox"/> 無	恒常的な長時間労働の有無	有 ・ <input type="checkbox"/> 無
	具 体 的 出 来 事			心理的負荷の 総合評価の強度
	((重度の) 病気やケガをした) 平均(I ・ II ・ <input checked="" type="checkbox"/> III)			弱 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 強 <input type="checkbox"/>
	具体的な内容及び評価： 平成25年2月4日21時30分頃、請求人がアルバイトとして勤務している居酒屋騒が関において、店長と男性従業員がキッチンでカセットコンロ用のガスボンベを廃棄するための穴開け作業を行っている際に爆発が起こった。爆発自体は小さく、窓ガラス等の破損もない規模であったが、請求人は、フロアで接客中に、爆発音に驚いたはずみで転倒した。請求人は、頭部打撲により検査入院したが、全治1週間と診断され、入院翌日には退院しており、後遺障害を残すようなケガではなかったため、総合評価は「弱」と判断する。			
((悲惨な事故や災害の体験、目撃をした) 平均(I ・ <input checked="" type="checkbox"/> II ・ III)			弱 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 強 <input type="checkbox"/>	
具体的な内容及び評価： 平成25年2月4日21時30分頃、請求人がアルバイトとして勤務している居酒屋騒が関において、店長と男性従業員がキッチンでカセットコンロ用のガスボンベを廃棄するための穴開け作業を行っている際に爆発が起こった。爆発自体は小さく、窓ガラス等の破損もない規模であったが、請求人は、フロアで接客中に、爆発音に驚いたはずみで転倒した。請求人のケガは重症とはいえない程度であったが、事故当時、請求人は、頭部及び両腕に熱傷を負った店長と男性従業員の姿を間近で目にしていたことから、本件事故の体験、目撃をしたことが認められるが、被害者の死亡や大量の出血を伴うような特に悲惨な事故とは言えないことから、総合評価は「中」と判断する。				
() 平均(I ・ II ・ III)			弱 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 強 <input type="checkbox"/>	
具体的な内容及び評価： (類推の有無 有 ・ <input type="checkbox"/> 無)				
(類推の有無 有 ・ <input type="checkbox"/> 無)				

労働時間の状況 (時間外労働時 間数)	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
	1 時間	3 時間	5 時間	7 時間	2 時間	4 時間
複数の出来事の 全体評価	平成25年2月4日の爆発事故は、具体的出来事の「(重度の)病気やケガをした」及び「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」に該当する。それぞれの出来事の心理的負荷を評価すると、請求人自身のケガは全治1週間程度の頭部打撲であり、入院翌日に退院するなど軽傷と考えられること、また、店長等が負傷する事故であったが、爆発自体は小さく、窓ガラス等の破損もない規模であり、死亡したり多量の出血を伴うなど特に悲惨な事故とまではいえないことから、心理的負荷の全体評価は「中」と考えられる。					
総合評価	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 checked="" type="checkbox"/> 確認できなかった <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりでこれにより発病したものと認められない <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりでこれにより発病したものと認められる						
発病前6か月間 に起きた精神障 害の発病に関与 したと考えられ る業務以外の出 来事の評価	具 体 的 出 来 事						
	(類推の有無 有・無)					I II III	
個 体 側 要 因 の 有 無	<input checked="" type="checkbox"/> 確認できなかった <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりでこれにより発病したものと認められない <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりでこれにより発病したものと認められる						
	既 往 歴	特になし					
個体側要因の評価 (顕著な事項 及び内容)	アルコール等 依存状況	特になし					
	そ の 他	特になし					

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 [東京病院]	[H25年	2月～ 年 月]	[外傷後ストレス障害]
	[]	[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.
H25年 2月	<p>○ 事故の直後から精神的に不安定になり、ストレスにより蕁麻疹も生じた。(請求人申立書)</p> <p>○ 爆発事故の際、私はお客様の注文を聞くために中腰の姿勢でいましたが、大きな爆発音に驚いたはずみで前のめりに転倒してしまい、机の角に頭を激しくぶつけました。この時私は、痛みでその場にうずくまり、「痛い、痛い」などと叫んでいたと思います。(聴取書)</p> <p>○ 事故後、どうやって救急車に乗ったのかはよく覚えていません。救急車の中で救急隊員に名前と住所と連絡先を聞かれたことに答えたことは覚えています。強い痛みがある中で、何人からも同じことを聞かれ、救急車もなかなか病院に向かわなかったことに対し、怒っていました。(聴取書)</p> <p>○ 両親が駆けつけてきて、両親の顔を見たら涙が出てきました。(請求人申立書)</p> <p>○ 入院中はずっと不眠の症状が続いており、その状態を看護さんに見られていたのか、その後精神科を受診することになりました。初診の時は、早く家に帰りたいの思いが強く、主治医の先生には精神的に不安定になっていることはないと話しました。(聴取書)</p> <p>○ 平成25年2月5日に退院して自宅に戻りましたが、精神的に不安定な状態が続きました。(聴取書)</p>	○	<p>○ 平成25年2月4日21時43分救急車現場到着。被災者は立位で待機。意識レベル正常。頭部右側面に打撲跡を認める。気分不良及び意識消失なく、負傷部位の保護及び冷却を実施。21時51分現場出発、21時56分東京病院収容。(〇〇消防署回答)</p> <p>○ 認知さんは救急車の車内では病院に着くまでずっと震えて泣いていた。名前と生年月日を聞くと、ゆっくりと答えてくれた。他の従業員2名の方を気にしていた。</p> <p>○ 今回の事故は突然の爆発によるもので、御本人の様子からも大きなショックを受けたのだろうと感じた。(救急隊員からの聴取)</p> <p>○ 松江は私たちを見ると、「すごく怖かった。今日は休めばよかった。」というようなことを号泣しながら言っていました。パニック状態だったと思います。(母親の申述)</p> <p>○ 少し落ち着いてから事故直後のことを本人に尋ねると、「爆発の後、何が起こったのか分からなかった。頭に衝撃を感じ、その場にうずくまった。高松君は服の両袖が燃えてなくなり、髪の毛も焼けていた。救急車がなかなか来なくて、来たのも1台ずつだった。私はとにかく怖くて家に帰らなかったが、頭が痛く、どうしたらよいかわからない状態だった。とりあえず救急車に乗るよう促されて乗ったが、怖くて震えが止まらず、車内ではずっと泣いていた。」というようなことを言っていた。(母親の申述)</p> <p>○ 検査入院で翌朝退院しました。大事には至りませんでした。入院中、本人は眠れないと言っており、手足とお腹が痺いとも言っていました。</p> <p>○ 退院後、すぐに手足に大きく膨れる蕁麻疹が生じ、今でもその跡が残っています。精神科の先生には「ストレスが原因だろう」と言われました。(母親の申述)</p>	○

年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
H25年 2月	<p>2回目に精神科を受診した際に、涙もなく涙が出ることや、事故の悪夢を見ること、物音に過剰に反応するようになったことなどを主治医の先生に話しました。(聴取書)</p> <p>退院後、高松君のお見舞いに行きましたが、高松君の状態はひどく、姿を見るなり気分が悪くなってしまいました。(聴取書)</p> <p>今回の事故によって薬がないと眠れなくなり、大きな音や電車が怖くなりました。私は基本的に悩みを持たない性格で、これまで一度も精神的に不安定になるようなことはありませんでしたので、まさか自分がこのようになるとは思ってもみませんでした。(聴取書)</p> <p>現在、打撲の痛みはありませんが、足には毒麻疹が残っています。(聴取書)</p>	<p>○</p> <p>○</p> <p>○</p>	<p>高松君の状態がとてもひどかったようで、松江も気にしていました。高松君の状態が落ち着くまで会わないようにしていましたが、それでも「私だけが良くなるのは申し訳ない」と言って事故のことを思い出せばショックを受け、毒麻疹が出るがありました。(母親の申述)</p> <p>娘は体調を崩しやすくなり、すぐに疲労を訴えたり、熱を出したりするようになりました。(母親の申述)</p>	<p>○</p> <p>○</p>

4-1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事: なし				
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

5-1 主治医・産業医等の意見

主治医の意見書	(概要)	資料No.
<p><input checked="" type="checkbox"/>有・<input type="checkbox"/>無</p>	<p>(東京病院外科 信濃太郎医師の意見書) 初診日は平成25年2月4日。アルバイト先の居酒屋での爆発事故に遭遇し、当院救急外来に搬送され、そのまま入院となる。「頭部打撲」と診断。入院時、不眠の訴えがあり、精神的にも不安定な様子が窺われたため、当院精神科を紹介した。 検査入院後、翌朝退院となった。後遺症は残っておらず、同日終診。</p> <p>(東京病院精神科 江戸一男医師の意見書) 1 初診日は平成25年2月6日 2 爆発事故による負傷の治療を担当した当院外科信濃医師の紹介により当科受診。主訴として、不眠の訴えがあった。 3 初診時の症状として、本人は不眠であることを認めたが、精神面が不安定なことについては否定していた。 4 当初、急性ストレス反応と診断したが、事故後2か月を経過しても症状が持続していたため、外傷後ストレス障害に変更した。診断根拠は、ICD-10の診断ガイドラインによる。 5 発病時期は平成25年2月4日、発病原因は同日の爆発事故。被災後に生じた本人の症状や、治療経過において観察した本人の様子などから判断した。 6 抗不安薬を投与している。現在も通院を継続しているが、投薬により症状は徐々に軽減している。 7 精神障害の既往歴は認められない。 8 他の医療機関の受診はないと聞いている。 9 聴取時間は1回30分を超えない範囲にすべき。また、聴取は女性職員が行うことが望ましい。</p> <p>診療記録等の収集 (<input checked="" type="checkbox"/>有・<input type="checkbox"/>無)</p>	
<p>産業医意見書</p> <p><input type="checkbox"/>有・<input checked="" type="checkbox"/>無</p>	<p>(概要)</p>	
<p>専門医意見書 (請求人提出)</p> <p><input type="checkbox"/>有・<input checked="" type="checkbox"/>無</p>	<p>(概要)</p>	

<p>部会</p> <p>専門医 (監督署長依頼)</p> <p>の意見書</p>	<p>(地方労災医員 長野次郎医師の意見書)</p> <p>1 精神障害の発病について 請求人は、アルバイト先の居酒屋で爆発事故に遭遇したことを契機として、その直後から不眠症状を訴えている。主治医によれば、当初、急性ストレス反応と診断したが、事故後2か月を経過しても症状が持続していたため、外傷後ストレス障害に変更したとのことであるが、当該診断は、診療記録や請求人の心身の症状に関する申述等を踏まえると、ICD-10の診断ガイドラインに照らして妥当なものと考えられる。したがって、請求人は、平成25年2月4日の爆発事故直後に外傷後ストレス障害を発病したものと判断される。</p> <p>2 業務による心理的負荷の検討 署の調査によれば、請求人は、平成25年2月4日21時30分頃、アルバイトとして勤務している居酒屋が関において、店長と男性従業員がキッチンでカセットコンロ用のガスボンベを廃棄するための穴開け作業を行っている際に起こった爆発に驚き、フロアで接客中に転倒したことにより、全治1週間程度の頭部打撲を負った。また、爆発自体は小さなものであったが、店長と男性従業員は、頭部及び両腕に熱傷を負うなど、全治1か月のケガを負う事故であった。 この出来事を認定基準の別表1に照らせば、具体的出来事の「(重度の)病気やケガをした」及び「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」に該当し、その平均的な強度は、それぞれ「Ⅲ」及び「Ⅱ」であるが、請求人自身のケガの程度は打撲であり、全治1週間程度と重傷とはいえないことから「弱」とどまり、また、店長等の負傷の程度は、全治1か月程度で重傷といえるものの、死亡や多量の出血を伴うような特に悲惨な事故とはまではいえないことから「中」と判断される。 以上を全体評価しても、全体としての心理的負荷は「中」とどまると考えられ、署の見解は妥当なものとする。</p> <p>3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因の検討 これらについては確認されていない。</p> <p>4 結論 本件については、業務上の疾病には該当しないものと判断する。</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()] H19 年 3 月 卒業]	資料No.
職 歴 [直近のものから記載すること。]	<p>事業場名 職 種</p> <p>[居酒屋兼が関] [H21年 10月 1日～ 年 月 日] [接客]</p> <p>[] [年 月 日～ 年 月 日] []</p> <p>[] [年 月 日～ 年 月 日] []</p>	○
現在の事業場に 雇入後の配属先 [直近のものから記載すること。]	<p>配属先 職 種</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>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>所定始業時刻： 16 時 0分 (1 日) 5 時間 30 分</p> <p>所定終業時刻： 22 時 0分 (1 週間) 22 時間 0 分</p> <p>所定休憩時刻： 時 分～ 時 分 (休憩時間 時間 30 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>週3～4日勤務(シフト制による)</p> <p>労働時間制度： ①1か月単位変形労働時間制 ②1年単位変形労働時間制 ③フレックスタイム制 ④裁量労働制 ⑤その他</p> <p>特記事項</p> <p>勤務形態： ①日勤務 ②交代制(日勤・夜勤) ③交代制 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 ④パート・アルバイト ⑤その他</p> <p>出退勤の管理の状況： ①タイムカード ②出勤簿 ③管理者による確認 ④本人の申告 ⑤その他</p> <p>特記事項</p> <p>今回の爆発事故によりキッチンに設置されたタイムカードを焼失しており、請求人の申告及び事業主の申告に基づき、出勤日数、労働時間等を確認した。</p> <p>その他特記事項：</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>	<p>居酒屋における接客業務に従事していたものであり、客への飲食物の提供、食器等の洗浄作業などを行っていた。</p>	<p>資料No.</p>
<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 すと共に聴取実 施者には○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 すと共に聴取実 施者には○印を 付記すること。</p>		

7 労働時間を認定した根拠

資料 No.

(労働時間の把握方法)

- | | | |
|---|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> タイムカード | <input type="checkbox"/> 出勤簿・業務日報等 | <input type="checkbox"/> 施錠記録・警備記録等 |
| <input checked="" type="checkbox"/> 本人の申告 | <input checked="" type="checkbox"/> 管理者による確認 | <input type="checkbox"/> 上司・同僚からの聴取 |
| <input type="checkbox"/> その他 | (|) |

(労働時間の推計方法)

今回の爆発事故とその後処理によりキッチンに設置されたタイムカードが散逸しており、請求人の申告及び事業主の申告に基づき、出勤日数、労働時間等を確認した。

確認できた時間外労働時間は最長でも月7時間程度であり、請求人も長時間労働については主張していない。このため、労働時間集計表の作成は省略した。

医学意見の要否等に係る調査復命書

〇〇 局 〇〇 署						整理番号	〇
署長	次長	課長	給付調査官	係長	係	復命年月日 平成 26 年 3 月 3 日	
1. 調査官意見のとおり決定する。(平成 年 月 日) 2. 下記事由により再調査を要する。						調査官職氏名	厚生労働事務官 保険 次郎
						受付年月日	平成 25 年 10 月 15 日
						請求種別	<input checked="" type="checkbox"/> 療 養 <input checked="" type="checkbox"/> 休 業 <input type="checkbox"/> 遺 族 <input type="checkbox"/> 葬 祭 <input type="checkbox"/> 陞 格 その他 ()
労働保険番号	99.9.99.999999-999		事業の種類	ビルメンテナンス業			
事業の名称	梅ノ門サービス㈱ 湾岸支店					労働者数	30 人
事業場の所在	〇〇県××市				電話	999 (999) 9999	
ふりがな 被災労働者氏名	ろうき たろう ・ 労基 太郎			生年月日	昭和64 年 10 月 17 日	性別	男
職 種	清掃						
ふりがな 請求人氏名	ろうき たろう ・ 労基 太郎			続柄	本人	雇入年月日	平成15 年 4 月 1 日
疾患名及び 発病時期	〔請求時〕疾患名: 適応障害		発病日:	平成25 年 9 月 上旬(頃)(発病時年齢 33 歳)			
	〔決定時〕疾患名: 適応障害 (F43.2)		発病日:	平成25 年 9 月 上旬(頃)(発病時年齢 33 歳)			
現在の状況	<input checked="" type="checkbox"/> 生存 死亡 (死亡年月日: 年 月 日 死亡時年齢 歳)						
請求人の申述	請求人は、Aマンションのメンテナンス責任者として管理業務に従事していた。当該マンションは、事業場が契約する最大金額の物件であり、マンション居住者等への対応には慎重を期す必要があった。請求人は、部下が所定のワックスがけを忘れる等のミスをしたことを契機に、平成25年7月頃より、マンション居住者(管理組合構成員)のBから度重なるクレームや、無理な要求を受けるようになった。平成25年9月頃には不眠症、食欲不振に陥り、心身に支障を来すこととなったため、事業場に相談の上で精神科を受診したところ、適応障害と診断された。						
事案の概要 (認定した 事実)	請求人は、平成25年9月10日にうえのメンタルクリニックを受診し、適応障害と診断されている。Aマンションのメンテナンス責任者の立場にあった請求人は、部下のミス契機として、平成25年7月頃から、マンション居住者Bによる度重なるクレーム、無理な要求等を受けることとなった。部下のミスは軽微であったものの、繰り返しミスが生じてしまったことで信用が低下し、最悪の場合は契約解除も想定される状況であった。なお、マンション居住者Bの請求人に対する態度は次第に威圧的になったものである。業務以外の心理的負荷、個別側要因については、特に評価すべきものは確認されなかった。						
〔調査官意見〕							
・ 本件について、下記によることとしたい							
<input type="checkbox"/> 次頁(1)の1ないし5に該当することから、本復命書を添付し(2)により専門部会の合議による意見を求める							
<input type="checkbox"/> 次頁(1)の1ないし5に該当せず6ないし9に該当することから、本復命書を添付し(2)により専門医の意見を求める							
<input checked="" type="checkbox"/> 次頁(1)のいずれにも該当せず、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等が認められないことから、主治医による意見書により業務上と決定する							

調査官意見の詳細

(1) 意見を求める相手方

1	自殺事案
2	業務による心理的負荷の強度について「強」に該当するかどうかも含め判断しがたい
3	業務による心理的負荷が「強」に該当することが明らかだが、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
4	請求人が悪化を主張している
5	発病の有無、疾患名、発病時期、心理的負荷の強度、その他()の判断について 高度な医学的検討が必要

上記1～5のいずれかに該当することから、専門部会の合議による意見を求める

6	主治医の意見による判断に補足が必要である
7	疾患名がICD-10のF3あるいはF4でない
8	業務による心理的負荷が「強」に該当しないことが明らかである
9	業務による心理的負荷が明確に「強」に該当することが明らかだが、業務以外の心理的負荷又は個体側要因が認められる

上記1～5に該当せず、上記6～9のいずれかに該当することから、専門医の意見を求める

上記のいずれにも該当しないことから、主治医による意見書により業務上と決定する

(2) 専門部会・専門医への意見依頼内容及びこれに対する署の見解等

1 調査結果のまとめ

(1)発病の有無等

精神障害発病の有無	<input checked="" type="checkbox"/> 有	・無	発病時期	平成25年 9月 上旬(頃)	自殺	・ <input checked="" type="checkbox"/> 生存
疾患名	適応障害 (F43.2)					
() について主治医の判断の補足が必要 <input type="checkbox"/> 不要						

(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				
	有 () ・ <input type="checkbox"/> 無				
発病前6か月間 に起きた精神障 害の発病に関与 したと考えられ る業務による出 来事及び出来事 後の 評 価	出来事の有無	<input checked="" type="checkbox"/> 有 ・ 無	恒常的な長時間労働の有無	有 ・ <input type="checkbox"/> 無	心理的負荷の 総合評価の強度
	具 体 的 出 来 事				
	(顧客や取引先からクレームを受けた) 平均 (I <input checked="" type="checkbox"/> II III)				弱 中 <input checked="" type="checkbox"/> 強 不明
	具体的な内容及び評価： 請求人はAマンションのメンテナンス責任者であり、日頃からマンション居住者（管理組合構成員）と接し、要望や注文を受ける立場にあった。 平成25年7月頃、部下が所定のワックスがけを忘れる等のミスが3度続き、これ以降、マンション居住者Bから多少の汚れがみられるとすぐにワックスがけを行うよう再三にわたり要求されるようになった。請求人は要求の度に、応えられる範囲内での対応に努めていたが、Bの求めに応じて直接B宅を訪問し謝罪させられるなど、困難な対応を余儀なくされた。その後もことあるごとにBから「仕事をなくす」、「会社を変更する」などと脅迫、恫喝され、本社のカスタマーサービス部門に報告を上げて対応指示を受けるなど、困難な調整に当たった。 当該居住者からの要求は不当なものであったが、当該マンションは所属事業場の契約で最大金額の物件であったことに加え、元々のクレームの原因は他の作業員のミスが関与していたこともあり、契約破棄ともなれば甚大な損害を被るとの思いから耐えていたことが窺われ、心理的負荷の総合評価は「強」と判断する。				
() 平均 (I ・ II ・ III)					
(類推の有無) 有 ・ <input type="checkbox"/> 無 具体的な内容及び評価：					
() 平均 (I ・ II ・ III)				弱 中 強 不明	
(類推の有無) 有 ・ <input type="checkbox"/> 無 具体的な内容及び評価：					
() 平均 (I ・ II ・ III)				弱 中 強 不明	
(類推の有無) 有 ・ <input type="checkbox"/> 無 具体的な内容及び評価：					

労働時間の状況 (時間外労働時 間数)	発病前1か月 7 時間	発病前2か月 8 時間	発病前3か月 13 時間	発病前4か月 26 時間	発病前5か月 24 時間	発病前6か月 15 時間
複数の出来事の 全体評価						
総合評価	① <input checked="" type="checkbox"/> 強 ② 中 ③ 弱 ④ 強か否か不明 ⑤ 中か弱か不明					

(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 checked="" type="checkbox"/> 確認できなかった <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりで顕著なものではないと考えられる <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりで顕著なものと考えられる					
発病前6か月間 に起きた精神障 害の発病に関与 したと考えられ る業務以外の出 来事の評価	具 体 的 出 来 事					
	(類推の有無 有・無)					I II III
	(類推の有無 有・無)					I II III
個体側要因 の有無	<input checked="" type="checkbox"/> 確認できなかった <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりで顕著なものではないと考えられる <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりで顕著なものと考えられる					
個体側要因の評価 (顕著な事項 及び内容)	既 往 歴	特になし				
	アルコール等 依存状況	特になし				
	そ の 他	特になし				

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	[うえのメンタルクリニック]	[H25年	9月～	年	月]	[適応障害]
		[]	[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.
H25年 9月	平成25年9月上旬頃から、不眠、食欲不振等が生じることとなり、近くの精神科を受診することになった。(聴取書)		○	平成25年8月下旬か9月上旬頃から労基さんは元気がなかった。心配してお尋ねすると「最近眠れない」ということを言っていたので、私のミスが大ごとになっているのではととても落ち込んだ。(部下山田の申述)				○
				業務の報告に際し、労基から不眠等の体調不良が生じているとの報告があり、近日中に病院に行きたいと話していた。(事業場からの報告)				○

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事： 顧客や取引先からクレームを受けた				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
H25年 7月	平成25年7月下旬、一緒に現場に入っている部下（山田）が所定のワックスがけ作業を忘れるということが3回続き、現場責任者であった私は、マンションの管理組合構成員である居住者Bから、以後の対応の改善を徹底するよう強く求められた。（聴取書）	○	勤務先のマンションでの清掃作業は、定期的にマンションロビーのワックスがけを行うことになっていたが、自分が失念して3度作業を忘れていたことがあった。これが原因で、現場の責任者である労基さんは、マンション居住者のBさんから厳しく注意されることになり、大変申し訳なかった。（部下山田の申述）	○
H25年 8月	平成25年8月上旬、Bから些細な汚れでもワックスがけを行うよう再三にわたって求められるようになり、社の規定を上回る回数ではあったものの、少しであれば問題ないと思い、承諾して対応していた。その回数は規定の2倍に近かったと思う。（聴取書）	○		
	平成25年8月中旬、Bから最近の管理不行届きについて説明と謝罪を求める旨の要求があり、B宅を1人で訪ねていかなければならなくなった。この時、部下がワックスがけを忘れていたことを話題に出され、このような問題の反省を踏まえ、住民が不快にならないよう、採算など関係なく言われたとおりにやるべき等、理不尽な要求を受けた。結果的に3時間近くそのような内容を聞かされることとなり、本当に辛かった。（聴取書）	○	平成25年8月中旬以降、労基さんは度々居住者Bさんから大声で怒られるようになった。労基さんに聞くと、Bさんから頻繁にワックスがけを求められたり、メンテナンス契約を他社を変更するなど脅されてもいたとのことだった。（部下山田の申述）	○
	翌日以降もBの行動は収まらず、私を見かける度に「自費でワックスを調達して対応しろ」、「仕事をなくす」、「会社を変更する」などと度々脅迫、恫喝するようになり、通常の業務報告に加え、本社のカスタマーサービス部門に報告を上げて対応指示を受けるなど、本当に通常では考えられない調整を行い、疲弊した。（聴取書）	○	労基が担当していたAマンションの居住者Bから、弊社の対応の不手際等に関するクレームがあり、労基に状況の報告を求めた。労基の報告内容から弊社側の対応に問題はないと判断し、今後、Bの対応に当たって問題が生じた場合は報告するよう指示していた。その後、Bの態度が悪質性を帯びてきたことから、支店への通常の業務報告に加え、本社のカスタマーサービス部門にも報告を上げ、直接対応指示を受けることになった。こうした対応はあまり例がなく、労基は調整に大変だったと思う。労基がB宅を1人で訪問し謝罪したことは報告を受けたが、3時間も理不尽な内容を聞かされた点については、今回の労災請求を期に本人から初めて確認した。（事業場からの報告）	○
H25年 9月	平成25年9月上旬頃から、Bから執拗に行われる理不尽な要求等により体調を崩し、不眠、食欲不振等が生じることとなり、近くの精神科を受診することになった。（聴取書）	○	労基から報告があり、Bへの対応に苦慮している旨の報告があった。労基は体調不良を訴えとともに、異動の希望を申し出ていた。（事業場からの報告）	○
<p>認定事実</p> <p>請求人はメンテナンス業務を請け負うAマンションの現場責任者であり、日頃からマンション居住者（管理組合構成員）と接し、要望や注文を受ける立場にあった。</p> <p>平成25年7月頃、部下が所定のワックスがけ等を忘れるミスが3度続き、これ以降、Aマンションの居住者Bから多少の汚れがみられるとすぐにワックスがけを行うよう再三にわたり要求されるようになった。請求人は要求に応えられる範囲内での対応に努めていたが、Bの求めに応じて直接B宅を訪問し謝罪させられるなど、困難な対応を余儀なくされた。その後もことあるごとにBから「仕事をなくす」、「会社を変更する」などと脅迫、恫喝され、本社のカスタマーサービス部門に報告を上げて対応指示を受けるなど、困難な調整に当たった。</p> <p>Bからの要求は不当なものであったが、Aマンションはメンテナンス契約で最大金額の物件であったことに加え、元々のクレームの原因は部下のミスが関与していたこともあり、契約破棄ともなれば甚大な損害を被るとの思いから耐えていたことが窺われる。</p>				

4-1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事: なし				
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 主治医・産業医等の意見

	(概要)	資料No.
主治医意見書 (有 <input checked="" type="checkbox"/> 無)	1 平成25年9月10日、当院初診。 2 平成25年7月頃、勤務先のマンションの住人からクレームを受け、以後、その住人から繰り返し無理な要求を受けるようになり、同年9月初めより不眠、食欲不振に陥ったとして来院した。 3 表情に活気がなく、元気がない様子であった。不眠、食欲不振の訴えもあった。 4 疾患名：適応障害 (F43.2) 診断根拠：不眠、憂鬱感、倦怠感、意欲低下、疲労感がみられること。 5 発病時期：平成25年9月上旬頃 理由：本人が平成25年9月の初め頃から不調が生じたと申し立てているため。 6 職場の環境、業務上のストレスが原因と推測される。(ストレス因と症状現況の時間的關係や、ストレス因からの離脱により回復がみられるため。) 7 薬物療法・精神療法により症状は徐々に改善している。 8 精神障害の既往歴はなし。 9 他の医療機関の受診の有無は不明。 10 聴取は可能であるが、短時間が望ましい。 診療記録等の収集 (有 <input checked="" type="checkbox"/> 無)	
産業医意見書 (有 <input checked="" type="checkbox"/> 無)	(概要)	
専門医意見書 (請求人提出) (有 <input checked="" type="checkbox"/> 無)	(概要)	

6 就業条件等一般的事項

学 歴	最終学歴〔中学校 <u>高等学校</u> 大学・大学院・その他() H11年 3月 日 <u>卒業</u> 中退〕		資料No.
職 歴 〔直近のものから記載すること。〕	<p>事業場名</p> <p>〔梅ノ門サービス〕〔H15年 4月 1日～ 年 月 日〕〔清掃〕</p> <p>〔上野企画〕〔H13年 4月 1日～ H15年 3月 20日〕〔清掃〕</p> <p>〔目白ワークス〕〔H11年 4月 1日～ H13年 2月 15日〕〔清掃〕</p>		
現在の事業場に 雇入後の配属先 〔直近のものから記載すること。〕	<p>配属先</p> <p>〔事業開発課〕〔H15年 4月 1日～ 年 月 日〕〔清掃〕</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>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>〔1日〕 7 時間 30 分</p> <p>〔1週間〕 37 時間 30 分</p> <p>〔休憩時間 1 時間 分〕</p> <p>所定始業時刻： 8 時 30分</p> <p>所定終業時刻： 17 時 0分</p> <p>所定休憩時刻： 12 時 0分～ 13 時 0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： ①1か月単位変形労働時間制 ②1年単位変形労働時間制</p> <p>③フレックスタイム制 ④裁量労働制 ⑤その他</p> <p>〔特記事項〕</p> <p>勤務形態： ①日勤勤務 ②2交代制(日勤・夜勤) ③3交代制 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>出退勤の管理の状況： ①タイムカード ②出勤簿 ③管理者による確認 ④本人の申告 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>	<p>マンション管理業務の現場責任者として勤務しており、マンション居住者への対応や敷地内の 清掃等に従事していた。</p>	<p>資料No.</p>
<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 すと共に聴取実 施者には○印を 付記すること。〕</p>	<p>(湾岸支店)</p> <pre> graph TD A[支店長] --- B[管理部長] B --- C[○ 請求人 (Aマンション現場責任者)] C --- D[○ 山田] </pre>	
<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 すと共に聴取実 施者には○印を 付記すること。〕</p>	<pre> graph TD F[同居 劳基三郎 (父)] --- G[同居 劳基千明 (母)] F --- H[兄 別居] F --- I[○ 請求人] F --- J[妹 婚姻、別居] </pre>	

事例3 仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があり、その後恒常的長時間労働も認められた事案（業務による心理的負荷評価表の項目15）

○ 事案のポイント

- ・ 請求人は、新規プロジェクトの担当になり、業務量が増大した。
- ・ その後、月100時間程度の恒常的長時間労働にも従事した。

○ 出来事評価のポイント


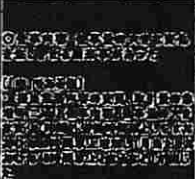
- ・ 仕事量の変化（項目15）は、労働時間を加味しているため、恒常的長時間労働と組み合わせ総合評価することはできない。
- ・ 配置転換等によって仕事量が増えた場合には、原則として最初の出来事である配置転換等を「具体的出来事」として当てはめ、仕事量の変化（項目15）については出来事後の状況とみなす方法により、その全体評価を行い、その上で、発病前6か月間（全体評価を行った期間を除く。）における恒常的長時間労働と組み合わせ総合評価を行い、全体評価した心理的負荷の強度を修正する。
- ・ 上記の恒常的長時間労働の評価は、様式1と2の「1の（2）業務による心理的負荷」にある「複数の出来事の全体評価」欄で行う。

○ 医学意見の聴取のポイント

- ・ 総合評価の結果、「強」に該当することが明らかな場合は、主治医意見で決定する。

（心理的負荷表（抜粋））

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。

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
10 ② 仕事の失敗、過重な責任の発生等	新規事業の担当になった。会社の譲渡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		【「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、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
15 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 	【「弱」になる例】 ・ 仕事内容の変化が容易に対応できるもの（例）であり、変化後の業務の負担が大きくなかった ※ 会社・職種等の参加の強制、職場の文化の違異、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		【「強」になる例】 ・ 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）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努力を要した（休養・休日を確保する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

医学意見の要否等に係る調査復命書

〇〇 局 〇〇 署						整理番号	
署長	次長	課長	給付調査官	係長	係	復命年月日 平成 26 年 11 月 11 日	
1. 調査官意見のとおり決定する。(平成 年 月 日) 2. 下記事由により再調査を要する。						調査官職氏名	厚生労働事務官・徴収一美
						受付年月日	平成 26 年 7 月 31 日
						請求種別	<input checked="" type="checkbox"/> 療養 <input checked="" type="checkbox"/> 休業 <input type="checkbox"/> 遺族 <input type="checkbox"/> 葬祭 <input type="checkbox"/> 障害 その他 ()
労働保険番号	99.9.99.999999-999		事業の種類	ソフトウェア開発			
事業の名称	(株)労働通信システム					労働者数	756 人
事業場の所在	〒 〇〇県▲▲市				電話	099 (999) 9999	
ふりがな 被災労働者氏名	かんとく はじめ 監督 一		生年月日	昭和57年 8 月 26 日	性別	<input checked="" type="checkbox"/> 男・女	
職 種	システムエンジニア					雇入年月日	平成20年 4 月 1 日
ふりがな 請求人氏名	かんとく はじめ 監督 一		続柄	本人			
疾患名及び 発病時期	[請求時] 疾患名: 適応障害		発病日:	平成24年 8 月 中旬 (頃) (発病時年齢 29 歳)			
	[決定時] 疾患名: 適応障害 (F43.2)		発病日:	平成24年 8 月 中旬 (頃) (発病時年齢 29 歳)			
現在の状況	<input checked="" type="checkbox"/> 生存 死亡 (死亡年月日: 年 月 日 死亡時年齢 歳)						
請求人の申述	平成24年4月以降、担当していた課金システム開発プロジェクトの業務量が増大し、7月から8月にかけて1か月当たり100時間を超える時間外労働を行った。その後、同年8月頃から不眠、不安などの症状が出てきたため、医療機関を受診したところ、適応障害であると診断された。請求人は、自分が精神障害を発病したのは長時間に及ぶ労働が原因であるとして労災請求に及んだものである。						
事案の概要 (認定した 事実)	請求人は、平成24年4月以降、課金システム開発プロジェクトのチーフSEとして、クライアントとの仕様の調整、仕様書の作成、動作試験等の業務を行っていたが、試験時に発生した不具合等のトラブルを契機に平成24年5月の連休明けから業務量が急激に増大し、時間外労働は平成24年5～6月にかけて1月間に72時間と前月(34時間)よりも38時間増加し、また、その後1か月間に115時間の恒常的長時間労働にも従事したことが認められた。						
[調査官意見]							
本件について、下記によることとしたい							
<input type="checkbox"/> 次頁(1)の1ないし5に該当することから、本復命書を添付し(2)により専門部会の合議による意見を求める							
<input type="checkbox"/> 次頁(1)の1ないし5に該当せず6ないし9に該当することから、本復命書を添付し(2)により専門医の意見を求める							
<input checked="" type="checkbox"/> 次頁(1)のいずれにも該当せず、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等が認められないことから、主治医による意見書により業務上と決定する							

調査官意見の詳細

(1) 意見を求める相手方

1	自殺事案
2	業務による心理的負荷の強度について「強」に該当するかどうかも含め判断しがたい
3	業務による心理的負荷が「強」に該当することが明らかだが、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
4	請求人が悪化を主張している
5	発病の有無、疾患名、発病時期、心理的負荷の強度、その他()の判断について高度な医学的検討が必要

上記1～5のいずれかに該当することから、専門部会の合議による意見を求める

6	主治医の意見による判断に補足が必要である
7	疾患名がICD-10のF3あるいはF4でない
8	業務による心理的負荷が「強」に該当しないことが明らかである
9	業務による心理的負荷が「強」に該当することが明らかだが、業務以外の心理的負荷又は個体側要因が認められる

上記1～5に該当せず、上記6～9のいずれかに該当することから、専門医の意見を求める

上記のいずれにも該当しないことから、主治医による意見書により業務上と決定する

(2) 専門部会・専門医への意見依頼内容及びこれに対する署の見解等

労働時間の状況 (時間外労働 時間数) 起点：8月17日	発病前1か月 107 時間	発病前2か月 68 時間	発病前3か月 72 時間	発病前4か月 34 時間	発病前5か月 40 時間	発病前6か月 42 時間
複数の出来事の 全体評価	<p>「新規事業の担当になった」と「仕事量の変化」は関連する出来事であり、これらを全体として評価した場合の心理的負荷の強度は「中」程度と判断される。</p> <p>その上で、恒常的長時間労働の状況を確認したところ、発病前6か月（発病日が8月中旬のため、8月20日からさかのぼって計算し、項目15で評価した4月20日～6月18日までを除く期間）において、7月13日～8月11日までの30日間に116時間程度の時間外労働が認められることから、下記のとおり、心理的負荷の総合評価を「強」に修正する。</p>					
総合評価	<input checked="" type="checkbox"/> ① 強 <input type="checkbox"/> ② 中 <input type="checkbox"/> ③ 弱 <input type="checkbox"/> ④ 強か否か不明 <input type="checkbox"/> ⑤ 中か弱か不明					

(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 checked="" type="checkbox"/> 確認できなかった <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりで顕著なものではないと考えられる <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりで顕著なものと考えられる		
発病前6か月間に起きた精神障害の発病に関与したと考えられる業務以外の出来事の評価	具体的出来事		
	(類推の有無 有・無)		I II III
個体側要因の有無	<input checked="" type="checkbox"/> 確認できなかった <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりで顕著なものではないと考えられる <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりで顕著なものと考えられる		
	既往歴	特になし	
個体側要因の評価(顕著な事項及び内容)	アルコール等依存状況	特になし	
	その他	特になし	

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	
	[メンタルクリニックわかば]	[H24年	11月	年	月]	[適応障害 (F43.2)]
	[]	[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.
H24年 5月～	<p>平成24年5月の連休明けからの残業は非常に長かったと思います。8月に入って間もなく不眠、不安などの症状が出たため、その月の産業医の面談にて体調不良を訴えました。産業医の先生は、私の相談を受けて、会社に対して残業時間を短くするよう要請していただきましたので、会社も配慮してくれたようですが、私の上司は制限時間内であれば残業可能との理解でしたので、その後も時間外労働自体は続きました。(聴取書)</p> <p>平成24年8月以降は、不眠、不安感、頭痛などの症状が継続し、一向に改善することはありませんでした。このような症状がある中で何とか勤務を続けていましたが、産業医の先生の勧めもあって平成24年11月に精神科を受診することとなり、以後治療を受け始めましたが、結局症状は良くなり、平成25年1月から休職することになったものです。(聴取書)</p>	○	<p>平成24年6月頃から監督さんとは別の場所で作業することがほとんどで、その期間の詳しい様子についてはわかりません。(部下摂津の申述)</p> <p>平成24年8月頃の監督の様子については、特におかしかったという印象はありません。監督が突然会社を休んだ時、自宅に様子を見に行ったこともありましたが、監督は「生活が昼夜逆転してしまって起きることができず、出社ができなかった」と言っていました。特に変わった様子もなかったと記憶しています。(リーダー房総の申述)</p> <p>平成24年8月に入ってからだったと思いますが、監督が3～4日くらい休んだ時がありました。後から監督に話を聞いてみると、体調不良とのことでしたが、今思えば少し沈んだ様子であった気がします。(同僚甲府の申述)</p>	○

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事： 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、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				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
H24年 4月～	<p>私が精神障害を発病するに至った原因は、平成24年5月の連休明け以降の長時間労働にあると考えています。</p> <p>平成24年4月から、私は「課金システム開発プロジェクト」のチーフSEとして、客先との調整、仕様書の作成、動作試験などの業務に従事していました。このプロジェクトは、携帯電話などのパケット通信の課金計算を行うシステムの開発を行うもので、規模としては大きな案件に入ります。</p> <p>私は、他のメンバーと同様に、房総リーダーの指揮のもと、開発段階に応じて割り振られた業務を担当していました。</p> <p>システムの開発プロジェクトの一員となったのは、今回が初めてではありません。</p> <p>平成24年6月以降は、動作試験時に発生した不具合等のトラブルへの対応に追われていたもので、帰宅時間が深夜に及んだり、休日もなく出勤し続けるといった時期でありました。正確な時間はわかりませんが、発病直前の頃は1か月100時間は超えていたのではないかと思います。（聴取録）</p>	○	<p>納期がいつまでであったのかは覚えていませんが、納期前の数か月がもっとも忙しかった記憶があります。納期前の作業として動作試験を行います。システムにバグが出ればその修正を行う必要があり、平成24年夏頃も動作試験を行っては修正を繰り返すといった作業を行っていたと思います。監督には以前にも動作試験を担当させてきましたので、この作業を任せていました。</p> <p>忙しかったのは事実だと思いますが、深夜に及ぶまで作業を行っていたかと言われると、よく覚えていません。休日出勤をすることはあったと思います。</p> <p>監督の時間外労働についてですが、1か月100時間を超えるようなこともあったかと思えます。当社では各社員の労働時間について、1か月ごとに管理者が承認することとなっておりますので、正確な時期まではわかりませんが、監督についても100時間を超える時間について承認した記憶があるからです。なお、この時期は他の者も同じくらいの時間外労働を行っていた状況でした。プロジェクトのメンバー全員がこのくらいの時間働かないと対応できない状況にあったものです。（リーダー房総の申述）</p> <p>私の記憶では、このプロジェクトの期間中は常に忙しい状態にあったと思います。私もこの間は深夜まで働くことが多かったです。</p> <p>平成24年6月以降、私と監督さんは別の場所で作業することがほとんどであったため、正確なことはわかりませんが、私より早く退社していたことはなかったと思います。休日出勤についても、私が会社に出てきた時に見かけることはありましたが、詳しい出退社の時間は覚えていません。</p> <p>平成24年6月頃の私の残業時間は1か月130時間程度ありましたので、監督さんが私よりも少し短かったとしても、1か月100時間程度はあったのではないかと思います。（部下振津の申述）</p> <p>プロジェクト期間中の私の残業時間は1か月100時間程度はあったと思います。この時期はプロジェクトのすべてのメンバーが長時間の残業や休日出勤を行っていました。今思えば凄まじい作業量であったと思いますが、全員がそれだけの対応を行わなければこなせるものではなかったと思います。（同僚甲府の申述）</p>	○
<p>認定事実</p> <p>請求人は、平成24年4月以降、課金システム開発プロジェクトのチーフSEとして、客先との仕様の調整、仕様書の作成、動作試験等の業務を行っていたが、試験時に発生した不具合等のトラブルを契機に平成24年5月の連休明けから業務量が急激に増大し、監督の時間外労働時間は、前月の34時間から72時間に増加した。さらに、その後も長時間労働が継続し、平成24年5月後半以降、1か月当たりの時間外労働時間は、72時間、68時間、107時間となった。</p> <p>以上により、平成24年5月中旬から同年6月中旬にかけて時間外労働時間数が20時間以上増加し、かつ、1か月45時間を超えていたことが認められ、また、同年7月中旬から8月中旬にかけて100時間を超える恒常的長時間労働が認められた。</p>				

4-1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事:		なし		
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 主治医・産業医等の意見

<p>主治医の意見書 〔有・無〕</p>	<p>(概要)</p> <p>(メンタルクリニックわかば 桐生医師の意見書)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 初診日：平成24年11月20日 2 主訴として、不眠、憂鬱感、頭痛の訴えがあった。 3 初診時の症状として、主訴である不眠、憂鬱感、頭痛のほか、気分の変動、意欲低下がみられた。 4 疾患名は適応障害 (F43.2)。診断根拠は、ICD-10の診断ガイドラインによる。 5 平成24年8月中旬。本人の陳述による。 6 システムエンジニアとしてソフトウェア開発に携わっていたとのことであるが、繁忙時においてストレスがかかった可能性は否定できない。 7 初診後、薬物療法・精神療法による治療を開始するも、症状は徐々に増悪して出社不能となる。その後、退職し、自宅療養の上、薬物療法・精神療法による治療を続けるも症状は一進一退を繰り返しており、現在も継続して療養中。 8 精神障害の既往歴なし。 9 他の医療機関の受診なし。 10 面談調査は可能と考えられる。 <p style="text-align: center;">診療記録等の収集 (〔有〕・無)</p>	<p>資料No.</p>
<p>産業医意見書 〔有・無〕</p>	<p>(概要)</p>	
<p>専門医意見書 (請求人提出) 〔有・無〕</p>	<p>(概要)</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)・その他()〕	H20 年 3 月 卒業]	資料No.
職 歴 〔直近のものから記載すること。〕	事業場名 〔 ㈱労働通信システム 〕〔 H20年 4 月 1 日～ 年 月 日 〕〔 SE 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日 〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日 〕〔 〕		○
現在の事業場に 雇入後の配属先 〔直近のものから記載すること。〕	配属先 〔 システム開発事業部 〕〔 H20年 4 月 1 日～ 年 月 日 〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日 〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日 〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日 〕〔 〕		
所定労働時間、 所定休憩時間、 所定休日等 〔当該労働者について記載すること。〕	<p>所定始業時刻： 9 時 0分</p> <p>所定終業時刻： 17 時 45分</p> <p>所定休憩時刻： 12 時 0分～ 13 時 0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>その他、年末年始、祝祭日、夏季休暇等</p> <p>労働時間制度： ①1か月単位変形労働時間制 ②1年単位変形労働時間制 ③フレックスタイム制 ④裁量労働制 ⑤その他</p> <p>特記事項</p> <p>勤務形態： ①日勤勤務 ②2交代制(日勤・夜勤) ③3交代制 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 ④パート・アルバイト ⑤その他</p> <p>出退勤の管理の状況： ①タイムカード ②出勤簿 ③管理者による確認 ④本人の申告 ⑤その他</p> <p>特記事項</p> <p>勤務管理表による管理(システムへの本人の入力後、1か月ごとに管理者が確認)</p> <p>その他特記事項：</p>	<p>所定労働時間</p> <p>(1 日) 7 時間 45 分</p> <p>(1 週間) 38 時間 45 分</p> <p>(休憩時間 1 時間 0 分)</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>	<p>システムエンジニアとして通信キャリア向け課金システムのソフトウェア開発に従事し、客先との調整、仕様書の作成、動作試験等の業務を行うもの。</p>	<p>資料No.</p>
<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 すと共に聴取実 施者には○印を 付記すること。</p>	<p>課金システム開発プロジェクト</p> <pre> graph TD L[リーダー 房総 文夫] --- CSE[チーフSE 請求人] L --- CD[調達チーフ 甲府 竜夫] L --- CO[渉外チーフ 甲賀 健児] CSE --- M1[摂津 吾朗] CSE --- M2[堺 高德] CD --- M3[阿波 栄治] CO --- M4[鳴門 貴] </pre>	
<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 すと共に聴取実 施者には○印を 付記すること。</p>	<pre> graph TD F[父 (同居)] --- M[母 (同居)] F --- S1[姉] M --- S2[姉 (同居)] M --- A[○ 請求人] M --- S3[妹 (同居)] </pre>	

7 労働時間を認定した根拠

資料 No.

(労働時間の把握方法)

- タイムカード 出勤簿・業務日報等 施錠記録・警備記録等
 本人の申告 管理者による確認 上司・同僚からの聴取
 その他 ()

(労働時間の推計方法)

事業場の労働時間管理は勤務管理表によって行われている。勤務管理表は、労働者自身が1日ごとに入力し、月末に管理者の承認を受けることになっている。入力方法は、直行直帰以外の場合は出勤時間と退勤時間を入力すると自動計算されるシステムとなっている。

また、事業場では事務室への出入の際にセキュリティーカードを使用することになっており、入退室に伴うセキュリティー解除の時刻に係る記録が事業場にはあったため、上記勤務管理表を基本としつつ、当該入退出記録も参考としながら労働時間を算定した。

事例4 出来事が複数ある事案（業務による心理的負荷評価表の項目15と項目17）

○ 事案のポイント

- ・ 請求人は、新規プロジェクトの担当になり、業務量が増大した。
- ・ 同時期に、2週間以上にわたる連続勤務も行った。

○ 出来事評価のポイント

- ・ 2週間以上の連続勤務の結果、当該期間を含む1か月当たりの時間外労働が（大きく）増大した場合は、項目15と項目17にそれぞれ当てはめて全体評価を行う。

○ 医学意見の聴取のポイント

- ・ 総合評価の結果、「中」に該当する出来事が複数あり、「強」に該当するかどうかも含め判断しがたい場合は、専門部会意見で決定する。

（心理的負荷表（抜粋））

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
15 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】有業務おむね6か月において、時間外労働時間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、変化後の業務の負担が大きくなかった ※ 会議・研修等の参加の強制、職場のOK化の進展、部下の増加、同一事業場内の所属部署の転換等、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>【「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努力を要した（休養・休日を確保するのが困難ななどの状況となった等を含む） ・ 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
17	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>【「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、連続勤務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、手持り時間が多い等の労働密度が特に低い場合を除く）

医学意見の要否等に係る調査復命書

〇〇 局 〇〇 署							整理番号	〇
署長	次長	課長	給付調査官	係長	係	復命年月日 平成 26 年 12 月 2 日		
1. 調査官意見のとおり決定する。(平成 年 月 日) 2. 下記事由により再調査を要する。						調査官職氏名	厚生労働事務官 保険 次郎	
						受付年月日	平成 26 年 7 月 22 日	
						請求種別	<input checked="" type="checkbox"/> 療養 <input checked="" type="checkbox"/> 休業 <input type="checkbox"/> 遺族 <input type="checkbox"/> 葬祭 <input type="checkbox"/> 隠匿 その他 ()	
労働保険番号	99.9.99.999999-999		事業の種類	情報通信業				
事業の名称	日比ネットワーク㈱						労働者数	470 人
事業場の所在	〒 〇〇 〇〇 市				電話	999 (999) 9999		
ふりがな 被災労働者氏名	あかさか しんたろう 赤坂 真太郎			生年月日	昭和54年 10 月 17 日	性別	男	
職 種	ソフトウェア検証業務					雇入年月日	平成15年 4 月 1 日	
ふりがな 請求人氏名	あかさか しんたろう 赤坂 真太郎			続柄	本人			
疾患名及び 発病時期	【請求時】疾患名: 適応障害		発病日:	平成25年 5 月 上旬(頃)		(発病時年齢 33 歳)		
	【決定時】疾患名: 適応障害 (F43.2)		発病日:	平成25年 5 月 上旬(頃)		(発病時年齢 33 歳)		
現在の状況	<input checked="" type="checkbox"/> 生存 死亡(死亡年月日: 年 月 日 死亡時年齢 歳)							
請求人の申述	赤坂真太郎(以下「請求人」という。)は、要旨「時間外労働や休日労働が常態化している職場で頻繁なプロジェクトの変更に対応するために多大な時間と労力が必要となり、リーダーとしての責任もあり、深夜残業や休日出勤をせざるを得なかった。その疲労からメンタルヘルスを害した。」として労災請求に及んだ。							
事案の概要 (認定した 事実)	請求人は、平成24年11月に資産管理ツール「Shisan」の開発プロジェクトに加わった。年明け後からプロジェクト業務への対応のために労働時間が増加した。業務以外の心理的負荷及び個体側要因は確認されていない。							
【調査官意見】 本件について、下記によることとしたい <input checked="" type="checkbox"/> 次頁(1)の1ないし5に該当することから、本復命書を添付し(2)により専門部会の合議による意見を求める <input type="checkbox"/> 次頁(1)の1ないし5に該当せず6ないし9に該当することから、本復命書を添付し(2)により専門医の意見を求める <input type="checkbox"/> 次頁(1)のいずれにも該当せず、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等が認められないことから、主治医による意見審により業務上と決定する								

調査官意見の詳細

(1) 意見を求める相手方

1	自殺事案
②	業務による心理的負荷の強度について「強」に該当するかどうかも含め判断しがたい
3	業務による心理的負荷が「強」に該当することが明らかだが、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
4	請求人が悪化を主張している
5	発病の有無、疾患名、発病時期、心理的負荷の強度、その他()の判断について 高度な医学的検討が必要

上記1～5のいずれかに該当することから、専門部会の合議による意見を求める

6	主治医の意見による判断に補足が必要である
7	疾患名がICD-10のF3あるいはF4でない
8	業務による心理的負荷が「強」に該当しないことが明らかである
9	業務による心理的負荷が明確に「強」に該当することが明らかだが、業務以外の心理的負荷又は個体側要因が認められる

上記1～5に該当せず、上記6～9のいずれかに該当することから、専門医の意見を求める

上記のいずれにも該当しないことから、主治医による意見書により業務上と決定する

(2) 専門部会・専門医への意見依頼内容及びこれに対する署の見解等

請求人は、平成25年2月から3月と4月から5月にかけて2回、1か月当たり45時間以上の時間外労働に従事し、かつ、これが前月から20時間以上増加していることが確認できました。これは、「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」の「中」の具体例に合致しており、発病前6か月間に2回生じていることは、総合評価を強める要素となっています。

また、平成25年2月下旬に13日間連続勤務を行っていたことも認められ、これは、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」の「中」の具体例に合致していると判断されることから、「中」の具体例に合致する出来事が複数ある場合に該当するものとして、専門部会への協議を依頼する次第です。

なお、業務以外の心理的負荷や個体側要因については確認されていないことを申し添えます。

労働時間の状況 (時間外労働 時間数) 起点：5月1日	発病前1か月 73.5 時間	発病前2か月 34.5 時間	発病前3か月 102.0 時間	発病前4か月 63.0 時間	発病前5か月 3.5 時間	発病前6か月 33.5 時間
複数の出来事の 全体評価	以上から、心理的負荷の強度が「中」程度の出来事が複数認められ、これらの出来事を全体評価した場合の心理的負荷の強度の判断が困難であるため、専門部会の合議による意見を求めることとしたい。					
総合評価	① 強 ② 中 ③ 弱 ④ 強か否か不明 ⑤ 中か弱か不明					

(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 checked="" type="checkbox"/> 確認できなかった <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりで顕著なものではないと考えられる <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりで顕著なものと考えられる		
発病前6か月間に起きた精神障害の発病に關与したと考えられる業務以外の出来事の評価	具体的出来事		
	(類推の有無)	有・無	I II III
	(類推の有無)	有・無	I II III
個体側要因の有無	<input checked="" type="checkbox"/> 確認できなかった <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりで顕著なものではないと考えられる <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりで顕著なものと考えられる		
個体側要因の評価(顕著な事項及び内容)	既往歴	特になし	
	アルコール等依存状況	特になし	
	その他	特になし	

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	[関東大学病院]	[H25年 5月～ H25年 9月]	[適応障害]	
	[認対クリニック]	[H25年 10月～ 年 月]	[適応障害]		
	[]	[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.
H25.1	症状が最初に出たのは、記憶では平成25年1月頃だったと思います。この時の症状は、咳が止まらない、腹痛、出勤したくないと感じる、不眠、疲労感などです。(聴取書)	○		
H25.5	その後も心身の不調が続いたため、平成25年5月中旬に産業医と面談したところ、専門医を受診するように言われ、産業医から紹介された関東大学病院を受診し、そこで適応障害と診断されました。(聴取書)	○	<p>発病直前の赤坂さんの様子については、半休を取得することが多くなっていったなと思いました。様子がおかしいとまでは思いませんでした。</p> <p>彼が休職したいと言ってきたときに驚いたのを覚えています。</p> <p>(同僚 山田聴取書)</p> <p>「Shisan」プロジェクトに加わってからも、様子がおかしいと思ったことはありません。私の部下だった頃も和気あいあいとやっている印象でしたし、「Shisan」プロジェクトには彼の同期もいましたので、仲間内で仲良くやっていた記憶があります。</p> <p>(元上司 佐藤聴取書)</p> <p>赤坂さんの当時の様子はいつもと変わりませんでした。また、休む直前の様子は、プロジェクトメンバーで交代で休みを取っていて、私はちょうど休んでいたもので、はっきり覚えていません。</p> <p>(同僚 田中聴取書)</p>	○

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事： 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

年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
H24. 11	<p>(請求人作成の「出来事メモ」抜粋)</p> <p>平成24年11月に入り大きなプロジェクトに配属され、大量の資料や情報を把握するために残業が増大した。作業ごとの締切りが次々に迫っており、帰宅時間が深夜になったり徹夜をすることもあった。</p> <p>私が今回の疾患について思い当たる原因としては、平成25年の年明けから業務量が増えたことだと思う。 そのころの平均的な退社時間は22時過ぎであり、定時に退社することは月1回もなかったと思う。</p> <p>私が「Shisan」プロジェクトで担当していた業務は、検証作業という業務で、開発作業の後にしか着手できないため、開発が遅れてしまうと作業時間が制約され、残業が増える原因となった。</p>	○	<p>赤坂さんが「Shisan」プロジェクトに入ったのは平成24年11月頃だと記憶しています。「Shisan」はサーバーの動作環境や他の関係ソフトとの連動など、検証範囲が他のプロジェクトよりも広く、幅広い知識が求められました。 (同僚 山田聰取書)</p> <p>当時の赤坂さんと私は同じような作業をやっていたので、平成24年の年末から業務量が増えた印象があります。 「Shisan」の開発が遅れて検証作業に入れない間も、稼働中の旧バージョンの不具合への対応があり、決して手持無沙汰で開発を待っているということはありませんでした。 (同僚 田中聰取書)</p>	○
H25. 3	<p>平成25年3月の13日連続勤務については、具体的にどの作業の締切りかは覚えていないが、「Shisan」に追加する機能の検証作業が重なった上に、必要な人手が確保できなかったためだと記憶している。</p>	○	<p>「Shisan」プロジェクトは作業ごとの納期が細かく決まっており、マネージャーである私は、納期から逆算した期限で完成するように指示をします。 平成25年4月と5月に納期がくる作業については絶対に遅れられないものだったので、遅くまで残ってやってもらっていたと思います。 (上司 鈴木聰取書)</p>	○

認定事実

請求人は、平成25年2月2日から同年3月2日までの1か月間において102時間、同年4月2日から5月1日までの1か月間において73.5時間の時間外労働を行っており、いずれも前月との比較で時間外労働時間数が20時間以上増加していることが確認された。

これは、「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」の「中」の具体例に合致することから、心理的負荷の強度は「中」と判断する。

また、請求人は、平成25年2月15日から同月27日までの間において、13日間連続勤務を行っていることが確認された。

これは、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」に当てはまり、この間、深夜労働が3日間確認されているが、連日とまでは言えないため、心理的負荷の強度は「中」と判断する。

4-1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事:		なし		
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 主治医・産業医等の意見

	(概要)	資料No.
<p>主治医意見書 (<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無)</p>	<p>① 初診日 平成25年5月26日</p> <p>② 受診の端緒 平成25年の年明けから、咳・頭痛・動機が出現し受診</p> <p>③ 初診時の主訴及び他覚的所見 咳・頭痛・動悸 食欲低下 (-) 不眠 (+) 抑うつ気分 (+) イライラ (+)</p> <p>④ 傷病名 F43.2 適応障害</p> <p>⑤ 診断根拠 強いストレスにより上記の症状を示したため。</p> <p>⑥ 発病時期 平成25年5月上旬頃</p> <p>⑦ 発病時期の推察根拠 本人の申立てと症状の出現状況から判断した。</p> <p>⑧ 治療経過 休業を指示し投薬開始。薬の抵抗が強く自己中断されていたが、休業のみで症状は改善した。しかし復帰が近づくとも症状が動揺した。投薬を再開し、3か月休業したが、症状は改善を見ず、典型的な適応障害とは言い難い。</p> <p>診療記録等の収集 (<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無)</p>	
<p>産業医意見書 (<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無)</p>	<p>(概要)</p> <p>① 初診日 平成25年5月10日</p> <p>② 受診の端緒 不定愁訴。業務多忙により疲労感が抜けない。</p> <p>③ 初診時の主訴及び他覚的所見 疲労感、意欲低下を感じる。咳が止まらない、腹痛などの不調が持続。</p> <p>④ 傷病名 精神疾患が疑われたため、関東大学病院専門医を紹介。</p> <p>診療記録等の収集 (<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無)</p>	
<p>専門医意見書 (請求人提出)</p> <p>(<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無)</p>	<p>(概要)</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 <u>大学</u> ・大学院・その他()] H15年 3月 日 <u>卒業</u> 中退] 資料No.
職 歴 [直近のものから記載すること。]	事業場名 職 種 [日比ネットワーク] [H15年 4月 1日～ 年 月 日] [SE] [] [年 月 日～ 年 月 日] [] [] [年 月 日～ 年 月 日] []
現在の事業場に 雇入後の配属先 [直近のものから記載すること。]	配属先 職 種 [クオリティ部門] [H16年 4月 1日～ 年 月 日] [SE] [管理部門] [H15年 4月 1日～ H16年 3月 31日] [事務職] [] [年 月 日～ 年 月 日] [] [] [年 月 日～ 年 月 日] []
所定労働時間、 所定休憩時間、 所定休日等 [当該労働者について記載すること。]	<p>所定労働時間</p> <p>(1日) 8 時間 0 分</p> <p>(1週間) 40 時間 0 分</p> <p>(休憩時間 1 時間 分)</p> <p>所定始業時刻: 9時 30分</p> <p>所定終業時刻: 18時 30分</p> <p>所定休憩時刻: 12時 0分～ 13時 0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: ①1か月単位変形労働時間制 ②1年単位変形労働時間制 ③フレックスタイム制 ④裁量労働制 ⑤その他</p> <p>特記事項</p> <p>勤務形態: ①日勤勤務 ②交代制(日勤・夜勤) ③交代制 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 ④パート・アルバイト ⑤その他</p> <p>出退勤の管理の状況: ①タイムカード ②出勤簿 ③管理者による確認・④本人の申告 ⑤その他</p> <p>特記事項</p> <p>その他特記事項:</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>	<p>ソフトウェア検証業務</p> <ul style="list-style-type: none"> ソフトウェアの不具合発生時における再現確認 開発部門の仕様確認 テスト設計の作成、テストの実施 派遣スタッフの業務進捗確認 	<p>資料No.</p>
<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 すと共に聴取実 施者には○印を 付記すること。</p>	<p>(本店)</p> <pre> graph TD A["クオリティ部門マネージャー 鈴木 一"] --- B["請求人"] A --- C["山田 五郎"] A --- D["田中 次郎"] E["元管理部門マネージャー 佐藤 史郎"] </pre>	
<p>事業場以外にお ける当該労働者 との関連図 (家族・友人等)</p> <p>組織図により表 すと共に聴取実 施者には○印を 付記すること。</p>	<pre> graph TD F["赤坂三郎 (父) 同居"] --- G["赤坂千明 (母) 同居"] F --- H["兄 別居"] F --- I["請求人"] F --- J["妹 婚姻、別居"] </pre>	

事例5 1か月に80時間以上の時間外労働を行った事案（業務による心理的負荷評価表の項目16）

○ 事案のポイント

- ・ 請求人は、異動により新規店舗の店長となり、業務量が増大した。

○ 出来事評価のポイント

- ・ 項目16で評価することとなるのは、原則として引き続き長時間労働以外には出来事が存在しない場合であるが、この項目で「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する。

○ 医学意見の聴取のポイント

- ・ 総合評価の結果、明確に「強」に該当するが、業務以外の心理的負荷が認められる場合は、専門医意見で決定する。

（心理的負荷表（抜粋））

出来事 の項目	平均的・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
16 ④仕事 の量・ 質	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"> ・ 前年度に連続した2か月間に、1月あたりおおよそ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 ・ 前年度に連続した3か月間に、1月あたりおおよそ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
21 ④役割 ・ 地位 の变化 等	配置転換 があった			★	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職種、業務の变化の程度、配置転換の理由・経緯等 ・ 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>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 以前に経験した業務等、配置転換後の業務が等量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 	<p>○、業務転換があった</p> <p>【注】この項目の「業務転換」は、所属部署（担当業務等）、業務内容の変更を指し、転換を伴うものを指す。</p>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 過去に経験した業務と全く異なる業務の業務に転換することになったため、配置転換後の業務に対応するのに多大な努力を要した ・ 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せられるものであった ・ 転換された（例）十分な異動であったにもかかわらず、職場内で孤立した状況になった

精神障害の業務起因性判断のための調査復命書

〇〇 局 〇〇 署						整理番号	〇
署長	次長	課長	給付調査官	係長	係	復命年月日 平成 26 年 2 月 27 日	
1. 調査官意見のとおり決定する。(平成 年 月 日) 2. 下記事由により再調査を要する。						調査官職氏名	厚生労働事務官 安全二郎
						受付年月日	平成 25 年 9 月 20 日
						請求種別	<input checked="" 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 ()
労働保険番号	99.9.99.999999-999		事業の種類	飲食業			
事業の名称	キャプテンフードサービス㈱ キャプテンラーメン国道5号店					労働者数	7 人
事業場の所在	〒 〇〇県〇〇市				電話	99 (9999) 9999	
ふりがな 被災労働者氏名	ろうせい いちろう 労政 一郎			生年月日	昭和56年 7 月 10 日	性別	<input checked="" type="checkbox"/> 男 ・ 女
職 種	店長						
ふりがな 請求人氏名	ろうせい いちろう 労政 一郎			続柄	本人 雇入年月日 平成15年 4 月 1 日		
疾患名及び 発病時期	【請求時】疾患名: 適応障害 (P43.2)		発病日: 平成25年 7 月		下旬頃 (発病時年齢 32 歳)		
	【決定時】疾患名: 適応障害 (P43.2)		発病日: 平成25年 7 月		下旬頃 (発病時年齢 32 歳)		
現在の状況	<input checked="" type="checkbox"/> 生存 死亡 (死亡年月日: 年 月 日 死亡時年齢 歳)						
請求人の申述	平成25年4月にキャプテンラーメン国道5号店の店長として異動し、近隣3店舗のエリアマネージャーを兼任することになった。異動後の業務の状況は、退職等により担当エリア内の社員に欠員が生じた場合など、所属店舗以外の店舗に応援に出向かなければならないことも多々あり、また、店舗の売上の低下に伴い、アルバイト等の人件費を削減するために自分が長時間労働を行うことに対応するなど、過酷な労働条件の下で勤務を続けていたものであり、仕事が原因で精神障害を発病した。						
事案の概要 (認定した 事実)	平成25年3月、同年4月に新規オープンする「キャプテンラーメン国道5号店」の立ち上げの責任者となり、オープン後は、同店舗の店長として異動することになった。この時、併せて近隣3店舗のエリアマネージャーも兼任することになった。異動後の請求人の業務は、所属店舗での勤務に加え、他店舗所属の社員の欠員を補うために応援に出向くなど、労働時間は長時間に及ぶようになった。また、同年5月中旬以降は、開店直後と比べて売上も減少していたことから、アルバイト等の人件費を削減するため、自らが長時間労働を行うことに対応するなど、長時間労働の状況が続いていた。 請求人は、同年7月下旬頃から心身の不調を訴え、同年8月12日に受診した精神科で適応障害と診断された。業務以外の心理的負荷として妻の退職があった。また、個体側要因は確認されなかった。						
総合判断	【調査官の意見】 本件は、[<input checked="" type="checkbox"/> 業務上 ・ 業務外] と考える。 (理 由) 請求人は、平成25年7月下旬頃に適応障害を発病していたものと認められる。 発病直前の3か月間に1か月当たり102時間、117時間、112時間の時間外労働を行っていたことが認められ、かつ、業務内容も通常その程度の労働時間を要するものと認められることから、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」の「強」の具体例に該当し、総合評価は「強」と判断する。 業務以外の心理的負荷として、平成25年5月に妻がパートを退職したことが認められるが、その心理的負荷の強度はIであり、本件発病との関係があるとは考えられず、また、個体側要因の存在も確認されていないことから、本件は業務上と判断する。 (医学意見書: <input checked="" type="checkbox"/> 専門医 ・ 部会)						

1 総合判断

(1)発病の有無等

精神障害発病の有無	<input checked="" type="checkbox"/> 有 ・ <input type="checkbox"/> 無	発病時期	平成25年 7月 下旬頃
疾患名 (ICD-10診断ガイド ラインによる)	適応障害 (F43.2)		

(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			
	有 () <input type="checkbox"/> 無	
発病前6か月間 に起きた精神障 害の発病に関与 したと考えられ る業務による出 来事及び出来事 後の 評 価	出来事の有無	<input checked="" type="checkbox"/> 有 ・ <input type="checkbox"/> 無	恒常的な長時間労働の有無	有 ・ <input type="checkbox"/> 無
	具 体 的 出 来 事		心理的負荷の 総合評価の強度	
	(1 か月に80時間以上の時間外労働を行った) 平均(I ・ <input checked="" type="checkbox"/> II ・ III)		弱 中 <input checked="" type="checkbox"/> 強	
	具体的な内容及び評価： 平成25年4月に新規オープンした「キャプテンラーメン国道5号店」の店長として異動し、この時、併せて近隣3店舗のエリアマネージャーも兼任することになった。異動以降の請求人の業務は、所属店舗での勤務に加え、他店舗所属の社員の欠員を補うために応援に向くなど、労働時間は長時間に及ぶようになった。また、同年5月中旬以降は、開店直後と比べて売上も減少していたことから、アルバイト等の人件費を削減するため、自らが長時間労働を行うことで対応するなど、長時間労働の状況が続いていた。 このような状況から、発病直前の3か月間に102時間、117時間、112時間の時間外労働を行っていたことが認められ、かつ、業務内容も通常その程度の労働時間を要するものと認められることから、総合評価は「強」と判断する(発病日が平成25年7月下旬のため、7月21日から31日までを発病日として11通り計算した結果、平成25年7月30日を起点とする6か月間において上述の仕事量の変化が認められた。下記「労働時間の状況(時間外労働時間数)」参照。)。			
(配 置 転 換 が あ っ た) 平均(I ・ <input checked="" type="checkbox"/> II ・ III)		弱 <input checked="" type="checkbox"/> 中 強		
具体的な内容及び評価： 平成25年4月10日、新規オープンした「キャプテンラーメン国道5号店」の店長として異動したが、従来から店舗の店長業務には従事しており、異動後の業務自体は容易に対応できるものであった。 また、同店舗の店長への異動と同時に、複数の店舗を担当するエリアマネージャーを兼任することとなり、異動後しばらくの間は一定の労力を費やすこととなったが、エリアマネージャーの職務自体の負荷は顕著なものではなかった。 以上のことから、総合評価は「中」と判断する。				
() 平均(I ・ II ・ III)		弱 中 強		
具体的な内容及び評価： (類推の有無 有 ・ <input type="checkbox"/> 無)				
(類推の有無 有 ・ <input type="checkbox"/> 無)				

労働時間の状況 (時間外労働 時間数) 起点：7月30日	発病前1か月 112 時間	発病前2か月 117 時間	発病前3か月 102 時間	発病前4か月 75 時間	発病前5か月 74 時間	発病前6か月 70 時間
複数の出来事の 全体評価						
総合評価	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 checked="" type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりでこれにより発病したものは認められない <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりでこれにより発病したものと認められる		
発病前6か月間 に起きた精神障 害の発病に関与 したと考えられ る業務以外の出 来事の評価	具体的出来事		
	妻がパートを退職した (類推の有無 有 <input checked="" type="checkbox"/> 無)	I	II III
	(類推の有無 有・無)	I	II III
個体側要因の有無	<input checked="" type="checkbox"/> 確認できなかった <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりでこれにより発病したものは認められない <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりでこれにより発病したものと認められる		
個体側要因の評 価(顕著な事項 及び内容)	既往歴	特になし	
	アルコール等 依存状況	特になし	
	その他	特になし	

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	[村吉メンタルクリニック]	[H25年	8月～	年	月]	[適応障害]
		[]	[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.	
H25年7月	<p>平成25年7月中旬頃から、御飯を食べられない日があった。(聴取書)</p> <p>平成25年7月下旬頃から、寝付きが悪くなり、朝起きてから吐くことが多くなった。また、仕事に行こうとすると、手の震えなどの症状が出るがあった。仕事中は気が張っていたのか、業務に支障が出ることはなかった。(聴取書)</p>	○	<p>平成25年7月中旬頃だったと思いますが、労政店長が仕事中にいらいらしているのを感じた。顔色も良くなり、「最近眠れない」ということを聞いたこともあります。(アルバイト磯野の申述)</p> <p>平成25年7月下旬頃、私の店舗に応援に来ていた労政マネージャーから、「最近眠れない日が続いている」、「気分が良くない」と聞いた。この時、顔色がおかしいという印象はなかった。(駅前店長本田の申述)</p>	○		○		
H25年8月	<p>平成25年8月11日、勤務中にアルバイトの磯野から「顔色がおかしい」ということを言われ、自分としても体調の変調が気になっていたため、精神科を受診することにした。(聴取書)</p>	○	<p>平成25年8月11日、この日の労政店長の顔色は明らかにおかしかったので「顔色がおかしい」旨を労政店長に伝えた。労政店長も最近の体調の変化が気になっていたようで、翌日病院に行ってみると言っていた。(アルバイト磯野の申述)</p>	○		○		

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事：		1か月に80時間以上の時間外労働を行った		
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
H25年 4月	平成25年4月10日、新規オープンした「キャプテンラーメン国道5号店」の店長として異動することになりました。また、同時にエリアマネージャーとして近隣3店舗を担当することになりました。(申立書)	○	・組織図 ・平成25年4月10日付け辞令の写し (事業場提出資料)	○
H25年 5月	平成25年5月上旬頃、担当店舗の社員が退職することになり、該当の店舗では一時的な人員不足の状態に陥りました。該当の店舗内での調整だけでは対応できない日もあり、私自身が応援に行くようになりました。週に1回程度は応援に行っていたと思います。(聴取書)	○	社員が急に1名退職することになり、人員不足の状況から労政マネージャーには頻繁に応援に来てもらうことになりました。所属店舗の売上の関係でも大変な時期にあり、相当大変な状況であったかと思います。(駅前店店長本田の申述)	○
	平成25年5月中旬以降、所属店舗の売上が開店直後よりも大きく落ち込んできたことから、アルバイトの件数を少しでも削減しようと、私自身の勤務時間を長くするようにしました。(聴取書)	○	労政から人員の補充について要望があり、会社としても早期に対応したいと考えていましたが、すぐに人員を確保することができず、結果として労政に負担がかかってしまったと思います。(事業場からの報告)	○
H25年 6月～ 7月	平成25年6月～7月も担当店舗への応援やアルバイトの件数の削減を続けましたので、長時間の勤務が続いていました。本社からは人員の補充もなく、一方で、売上はしっかりとあげるよう店長会議で指示があるなど、次第に追い込まれていきました。(聴取書)	○	事業場から提出された勤務記録等によると、労政の発病直前3か月の時間外労働は102時間、117時間、112時間程度であったことが認められる。	○
<p>認定事実</p> <p>平成25年4月に新規オープンした「キャプテンラーメン国道5号店」の店長として異動し、この時、併せて近隣3店舗のエリアマネージャーも兼任することになった。異動以降の請求人の業務は、所属店舗での勤務に加え、他店舗所属の社員の欠員を補うために応援に出向くなど、労働時間は長時間に及ぶようになった。また、同年5月中旬以降は、開店直後と比べて売上も減少していたことから、アルバイト等の件数を削減するため、自らが長時間労働を行うことで対応するなど、長時間労働の状況が続いていた。</p> <p>このような状況から、発病直前の3か月間に102時間、117時間、112時間の時間外労働を行っていたことが認められ、かつ、業務内容も通常その程度の労働時間を要するものと認められた。</p>				

出来事：		配置転換があった		
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
H25年 4月	<p>平成25年4月10日、新規オープンした「キャプテンラーメン国道5号店」の店長として異動することになりました。新規店舗ということで、最初は大変ではありましたが、店長業務自体はこれまでもやっていたので、苦になるものではありませんでした。</p> <p>また、同時にエリアマネージャーとして近隣3店舗を担当することになり、しばらくの間はこの業務が負担になっていました。しかし、慣れてくるとそれほど業務自体に負担はなかったように感じています。それよりも、やはり長時間労働がきつかったと思います。（聴取書）</p>	○	<p>労政マネージャーは、最初は大変そうでしたが、次第に本領を発揮されて、卒なくエリアマネージャー業務をこなしていらっしやっと思えます。（駅前店店長本田の申述）</p> <p>店長業務自体はこれまでも2店舗の店長経験がありましたので、異動が特段負担になるような状況ではなかったと思います。エリアマネージャーの業務についても、兼任当初は担当店舗の人員に欠員が生じるようなこともなく、円滑に業務を進められていたものと認識しています。（事業場からの報告）</p>	○
<p>認定事実</p> <p>平成25年4月10日、新規オープンした「キャプテンラーメン国道5号店」の店長として異動したが、従来から店舗の店長業務には従事しており、異動後の業務自体は容易に対応できるものであった。</p> <p>また、異動と同時に、近隣3店舗を担当するエリアマネージャーを兼任することとなり、異動後しばらくの間は一定の労力を費やすこととなったが、エリアマネージャーの職務自体の負担は顕著なものではなかった。</p>				

4-1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事:		なし	
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果
H25年 5月	<p>5月中頃に妻が長く勤めていたスーパーのパート勤務を辞めることとなりました。新しく上司になった社員との折り合いが悪くようでした。自分の仕事も人手不足や売上減少などで頭を抱えていた時だったので、「こんな時に辞めるとは」という思いや今後の家計への影響が少し頭をよぎりました。</p> <p>私の収入も含め家計の管理は妻に任せていたので、実際に妻の収入がどれくらい家計に入っていたのかははっきり分かりません。 (聴取書)</p>	○	<p>私は家の近くのスーパーで10年近くパートとして勤務していましたが、平成25年4月に上司の横柄な態度に我慢ができず仕事を辞めることにしました。私はパートを辞めましたが、収入は月5万程度でしたので、家計への影響はそれほどありません。 (妻厚子の申述)</p>

認定事実

平成25年5月に、妻が長年勤めていたパート勤務を退職した事実が認められるが、この事実は「業務以外の心理的負荷表」の「配偶者が仕事を始めた又は辞めた」に該当し、その心理的負荷の強度はIとされている。

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

5-1 主治医・産業医等の意見

主治医の意見書	(概要)	資料No.
<p><input checked="" type="checkbox"/>・無</p>	<p>(村吉メンタルクリニック 村吉医師の意見書)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 初診日：平成25年8月12日 2 主訴として、不眠、憂鬱感、倦怠感等の訴えがあった。 3 初診時の症状として、不眠、憂鬱感、倦怠感、疲労感を認める。その他、仕事に行こうとすると嘔気、手の震え、気力の低下等の症状があるとのことであった。 4 疾患名は適応障害。診断根拠は、ICD-10の診断ガイドラインによる。 5 平成25年7月下旬。この頃から上記3の症状が出現しているとのことであった。 6 月100時間を超える残業が続いているとのことであり、この残業による強いストレスが原因で上記3の症状が出現していると判断した。 7 平成25年8月13日より会社を休むよう指示し、休養を取らせた。薬物療法、精神療法により、徐々に嘔気、手の震え、憂鬱感、倦怠感等が軽快に向かった。現在も通院を継続しているが、間もなく職場への復帰が可能と考えられる。 8 精神障害の既往歴なし。 9 他の医療機関の受診なし。 10 聴取に当たっての制限は特になし。 <p style="text-align: center;">診察記録等の収集 (<input checked="" type="checkbox"/> ・ 無)</p>	
<p>産業医意見書</p> <p><input type="checkbox"/>・無</p>	<p>(概要)</p>	
<p>専門医意見書 (請求人提出)</p> <p><input type="checkbox"/>・無</p>	<p>(概要)</p>	

<p>部会 専門医 (監督署長依頼) の意見書</p>	<p>(地方労災医員 朝霞秀樹医師の意見書)</p> <p>1 精神障害の発病について 請求人は、平成25年4月以降に業務が著しく多忙となり、平成25年7月中旬頃から食事が摂れなくなる、また、同月下旬頃から寝付きが悪くなり、朝起きてから吐くことなどの変調を来した旨申述している。診療記録や請求人の心身の症状に関する申述等を踏まえると、主治医意見のとおり、請求人は、平成25年7月下旬頃に適応障害 (F43.2)を発病したものと判断される。</p> <p>2 業務による心理的負荷の検討 署の調査によれば、請求人は、平成25年4月に新規店舗の店長となり、併せて近隣3店舗のエリアマネージャーも兼任することになった。それ以降の請求人の業務は、所属店舗での勤務だけでなく、他店舗の管理も重なり、労働時間が長時間に及ぶようになった。 このような状況から、発病直前の3か月間に102時間、117時間、112時間の時間外労働を行っていたことが認められ、かつ、業務内容も通常その程度の労働時間を要するものと認められることから、総合評価は「強」と判断する。</p> <p>3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因の検討 平成25年5月に請求人の妻が長年勤務していたパート職を退職した。この出来事の心理的負荷の強度はI程度と考えられるところ、パート収入の減少が家計に及ぼした影響も小さいと判断されることから、当該出来事は顕著なものとはいえ、請求人の発病に影響を及ぼしたとは考えられない。</p> <p>4 結論 以上のことから、本件請求人が発病した精神障害は、業務による心理的負荷によるものと考えられる。</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()〕 H15 年 3 月 中退	資料No.										
職 歴 〔直近のものから記載すること。〕	<table border="1"> <thead> <tr> <th>事業場名</th> <th>職 種</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>〔 キャブテンフードサービス 〕 [H15年 4 月 1 日～ 年 月 日] [飲食店スタッフ]</td> <td></td> </tr> <tr> <td>〔 〕 [年 月 日～ 年 月 日] [〕</td> <td></td> </tr> <tr> <td>〔 〕 [年 月 日～ 年 月 日] [〕</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	事業場名	職 種	〔 キャブテンフードサービス 〕 [H15年 4 月 1 日～ 年 月 日] [飲食店スタッフ]		〔 〕 [年 月 日～ 年 月 日] [〕		〔 〕 [年 月 日～ 年 月 日] [〕		○		
事業場名	職 種											
〔 キャブテンフードサービス 〕 [H15年 4 月 1 日～ 年 月 日] [飲食店スタッフ]												
〔 〕 [年 月 日～ 年 月 日] [〕												
〔 〕 [年 月 日～ 年 月 日] [〕												
現在の事業場に 雇入後の配属先 〔直近のものから記載すること。〕	<table border="1"> <thead> <tr> <th>配属先</th> <th>職 種</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>〔 キャブテンフードサービス 〕 [H25年 4 月 10 日～ 年 月 日] [店長]</td> <td></td> </tr> <tr> <td>〔 同 駅前本店 〕 [H22年 2 月 15 日～ H25年 4 月 9 日] [店長]</td> <td></td> </tr> <tr> <td>〔 同 駅前3号店 〕 [H20年 1 月 25 日～ H22年 2 月 14 日] [店長]</td> <td></td> </tr> <tr> <td>〔 本社 〕 [H15年 4 月 1 日～ H20年 1 月 24 日] [社員]</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	配属先	職 種	〔 キャブテンフードサービス 〕 [H25年 4 月 10 日～ 年 月 日] [店長]		〔 同 駅前本店 〕 [H22年 2 月 15 日～ H25年 4 月 9 日] [店長]		〔 同 駅前3号店 〕 [H20年 1 月 25 日～ H22年 2 月 14 日] [店長]		〔 本社 〕 [H15年 4 月 1 日～ H20年 1 月 24 日] [社員]		
配属先	職 種											
〔 キャブテンフードサービス 〕 [H25年 4 月 10 日～ 年 月 日] [店長]												
〔 同 駅前本店 〕 [H22年 2 月 15 日～ H25年 4 月 9 日] [店長]												
〔 同 駅前3号店 〕 [H20年 1 月 25 日～ H22年 2 月 14 日] [店長]												
〔 本社 〕 [H15年 4 月 1 日～ H20年 1 月 24 日] [社員]												
所定労働時間、 所定休憩時間、 所定休日等 〔当該労働者について記載すること。〕	所定労働時間 (1 日) 8 時間 0 分 (1 週間) 40 時間 0 分 (休憩時間 1 時間 0 分) 所定始業時刻: 9 時 0分 所定終業時刻: 18 時 0分 所定休憩時刻: 12 時 分～ 13 時 分 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 特記事項 労働時間制度: ①1か月単位変形労働時間制 ②1年単位変形労働時間制 ③フレックスタイム制 ④裁量労働制 ⑤その他 特記事項 勤務形態: ①日勤勤務 ②交代制(日勤・夜勤) ③3交代制 ④その他 特記事項 シフト制 店舗の営業時間は、11時から23時30分であり、早番(9時～18時)・遅番(15時～23時)のシフト制であった。 雇用形態: ①正規職員・従業員 ②契約社員 ③派遣労働者 ④パート・アルバイト ⑤その他 出退勤の管理の状況: ①タイムカード ②出勤簿 ③管理者による確認 ④本人の申告 ⑤その他 特記事項 全社統一の出退社システムにより、出社時間、退社時間及び休憩時間が管理されている。 その他特記事項:	○										

<p>当該労働者の 日常業務</p> <p>具体的に記載 すること。</p>	<p>店長として勤務し、ラーメンの下準備、調理のほか、店舗の運営全般（アルバイトのシフト作成、売上管理、イベント企画など）を行う。また、近隣3店舗を統括するエリアマネージャーを兼務しており、他の店舗の運営の統括を行うほか、人員不足等の際には該店舗の業務応援にも従事した。</p>	<p>資料No.</p>
<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 すと共に聴取実 施者には○印を 付記すること。</p>	<pre> graph TD A[店長兼エリアマネージャー 請求人] --- B["(駅前地下街店)"] A --- C["(国道5号店)"] A --- D["(中町店)"] A --- E["(駅前店)"] C --- F[アルバイト 磯野] E --- G[店長 本田] </pre>	
<p>事業場以外にお ける当該労働者 との相關図 (家族・友人等)</p> <p>組織図により表 すと共に聴取実 施者には○印を 付記すること。</p>	<pre> graph LR A[請求人] --- B[労政厚子 (妻)] </pre>	

7 労働時間を認定した根拠

資料 No.

(労働時間の把握方法)

- タイムカード 出勤簿・業務日報等 施錠記録・警備記録等
- 本人の申告 管理者による確認 上司・同僚からの聴取
- その他 (出退社システムにより、出社時間、退社時間及び休憩時間を管理)

(労働時間の推計方法)

事業場から提出された出退社システムによる出社時間等の記録を基に算定した。
なお、休憩時間の算定に当たっては、出退社システムの記録は実態と異なるとの請求人の申立や関係者からの聴取結果に基づき、システム上の記録から1日当たり30分を減じている。

事例6 2週間以上にわたって連続勤務を行い、その後に恒常的長時間労働も認められた事案（業務による心理的負荷評価表の項目17）

○ 事案のポイント

- ・ 請求人は、新たな顧客からの受注により業務量が増大し、2週間以上にわたる連続勤務を行った。
- ・ その後、月100時間程度の恒常的長時間労働にも従事した。

○ 出来事評価のポイント

- ・ 項目17は、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て総合評価することができる。
- ・ この場合、恒常的長時間労働を評価する期間は、連続勤務を開始した日より前及び連続勤務を終了した日より後の期間となる。


○ 医学意見の聴取のポイント

- ・ 総合評価の結果、明確に「強」に該当するが、発病時期が特定できない場合は、専門医意見で決定する。

（心理的負荷表（抜粋））

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。

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		
	具体的な出来事	I	II		弱	中	強
17 ① 仕事量・質	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 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 【弱】になる例 ・ 休日労働を行った 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 【強】になる例 ・ 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、手待ち時間が長い等の労働密度が特に低い場合を除く)

医学意見の要否等に係る調査復命書

〇〇 局 〇〇 署						整理番号	
署長	次長	課長	給付調査官	係長	係	復命年月日 平成 25 年 3 月 26 日	
1. 調査官意見のとおり決定する。(平成 年 月 日) 2. 下記事由により再調査を要する。						調査官職氏名	厚生労働事務官 政策勉
						受付年月日	平成 24 年 12 月 3 日
						請求種別	<input checked="" type="checkbox"/> 療養 <input checked="" type="checkbox"/> 休業 <input type="checkbox"/> 遺族 <input type="checkbox"/> 葬祭 <input type="checkbox"/> 障害 その他 ()
労働保険番号	99.9.99.999999-999		事業の種類	染物業			
事業の名称	認対染物					労働者数	7 人
事業場の所在	〒 〇〇県××市				電話	099 (999) 9999	
ふりがな 被災労働者氏名	しんばし ゆか 新橋 由香			生年月日	昭和57年 2月 1日	性別	男・ <input checked="" type="checkbox"/> 女
職 種	染物工						
ふりがな 請求人氏名	しんばし ゆか 新橋 由香		続柄	本人		雇入年月日	平成21年 4月 15日
疾患名及び 発病時期	【請求時】疾患名: 解離性障害		発病日:	平成 年 月 日 (頃) (発病時年齢 歳)			
	【決定時】疾患名:		発病日:	平成 年 月 日 (頃) (発病時年齢 歳)			
現在の状況	<input checked="" type="checkbox"/> 生存 死亡 (死亡年月日: 年 月 日 死亡時年齢 歳)						
請求人の申述	請求人新橋由香 (以下「請求人」という。)は、「パートが数名いるものの正社員は請求人1名で、とても1人ではこなせないような仕事量を納期までに間に合わせなくてはならないため、連日長時間労働に及んだこと」が原因で精神障害を発病したとして労災請求に及んだもの。						
事案の概要 (認定した 事実)	請求人は、平成21年4月15日から、認対染物の正社員として革製品の染色業務に従事していた。 請求人は平成24年9月18日の業務中にけいれん発作を起こし、東日本労災病院に救急搬送され、「てんかん発作」と診断された。同病院に入院中、ヒステリー様の症状も見られたため、精神疾患の可能性も考えられることから、同病院の紹介により、同年10月2日に精神・神経医療クリニックを受診したところ「解離性障害」の診断を受けた。 けいれん発作前6か月間においては、平成24年4月9日から同月20日までの12日間の連続勤務が認められ、また、8月11日から9月10日までの1か月間に100時間を超える恒常的長時間労働が認められた。						
【調査官意見】 本件について、下記によることとしたい							
<input type="checkbox"/> 次頁(1)の1ないし5に該当することから、本復命書を添付し(2)により専門部会の合議による意見を求める							
<input checked="" type="checkbox"/> 次頁(1)の1ないし5に該当せず6ないし9に該当することから、本復命書を添付し(2)により専門医の意見を求める							
<input type="checkbox"/> 次頁(1)のいずれにも該当せず、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等が認められないことから、主治医による意見書により業務上と決定する							

調査官意見の詳細

(1) 意見を求める相手方

1	自殺事案
2	業務による心理的負荷の強度について「強」に該当するかどうかも含め判断しがたい
3	業務による心理的負荷が「強」に該当することが明らかだが、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
4	請求人が悪化を主張している
5	発病の有無、疾患名、発病時期、心理的負荷の強度、その他()の判断について高度な医学的検討が必要

上記1～5のいずれかに該当することから、専門部会の合議による意見を求める

⑥	主治医の意見による判断に補足が必要である
7	疾患名がICD-10のF3あるいはF4でない
8	業務による心理的負荷が「強」に該当しないことが明らかである
9	業務による心理的負荷が「強」に該当することが明らかだが、業務以外の心理的負荷又は個体側要因が認められる

上記1～5に該当せず、上記6～9のいずれかに該当することから、専門医の意見を求める

上記のいずれにも該当しないことから、主治医による意見書により業務上と決定する

(2) 専門部会・専門医への意見依頼内容及びこれに対する署の見解等

対象疾病の発病時期について
主治医意見書によれば、請求人は解離性障害を発病しているとのことですが、その発病時期について、「初診日以前の状況は不明」とされていますので、署の調査結果等を踏まえ、発病時期に関する見解をご教示ください。

1 調査結果のまとめ

(1)発病の有無等

精神障害発病の有無	<input checked="" type="checkbox"/> 有・無	発病時期	平成 年 月 日	自殺・生存	<input checked="" type="checkbox"/> 生存
疾患名	解離性障害 (F44)				
(発病時期)	について主治医の判断の補足が <input checked="" type="checkbox"/> 必要・不要				

(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				
	有 () ・ <input checked="" type="checkbox"/> 無				
発病前6か月間 に起きた精神障 害の発病に関与 したと考えられ る業務による出 来事及び出来事 後の評価	出来事の有無	<input checked="" type="checkbox"/> 有・無	恒常的な長時間労働の有無	<input checked="" type="checkbox"/> 有・無	
	具体的出来事				心理的負荷の 総合評価の強度
	(2週間以上にわたって連続勤務を行った) 平均(I・ <input checked="" type="checkbox"/> II・III) 具体的な内容及び評価： 平成24年4月から、本来業務に加え、パート社員の育成業務に携わったことから、平成24年4月9日から同年4月20日まで連続12日間の勤務が認められた。なお、当該連続勤務は深夜時間帯に及ぶものではなかったことから、具体例に照らして、心理的負荷の強度を「中」と判断する。 その上で、恒常的長時間労働の状況を確認したところ、けいれん発作前6か月(発病日が不明であるが、平成24年9月18日の勤務中に発作を起こしていることから、9月17日からさかのぼって計算し、出来事17として評価した4月9日から4月20日までの除く期間)において、8月11日から9月10日までの30日間に115時間程度の時間外労働が認められることから、下記のとおり、心理的負荷の総合評価を「強」に修正する。				弱 中 <input checked="" type="checkbox"/> 強
	() 平均(I・II・III) 具体的な内容及び評価：				不明
() 平均(I・II・III) 具体的な内容及び評価：				弱 中 強	
() 平均(I・II・III) 具体的な内容及び評価：				不明	
() 平均(I・II・III) 具体的な内容及び評価：				弱 中 強	
() 平均(I・II・III) 具体的な内容及び評価：				不明	

労働時間の状況 (時間外労働 時間数) 起点：9月17日	発病前1か月 101 時間	発病前2か月 60.5 時間	発病前3か月 51.5 時間	発病前4か月 37 時間	発病前5か月 61 時間	発病前6か月 61 時間
複数の出来事の 全体評価						
総合評価	① 強 ② 中 ③ 弱 ④ 強か否か不明 ⑤ 中か弱か不明					

(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 checked="" type="checkbox"/> 確認できなかった <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりで顕著なものではないと考えられる <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりで顕著なものと考えられる					
発病前6か月間 に起きた精神障 害の発病に関与 したと考えられ る業務以外の出 来事の評価	具 体 的 出 来 事					
						I II III (類推の有無 有・無)
個 体 側 要 因 の 有 無	<input checked="" type="checkbox"/> 確認できなかった <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりで顕著なものではないと考えられる <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりで顕著なものと考えられる					
	既 往 歴	特になし				
個体側要因の評 価(顕著な事項 及び内容)	アルコール等 依存状況	特になし				
	そ の 他	特になし				

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					
	[東日本労災病院]	[H24 年 9月～ 年 月]	[てんかん発作]			
	[精神・神経医療クリニック]	[H24 年 10月～ 年 月]	[解離性障害]			
	[]	[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.
H24.2	<ul style="list-style-type: none"> 平成24年2月くらいに、社長に対する不満が大きくなり、どうにか抑えようとしていましたが、どんどん強くなっていったので、3月で仕事を辞めようと考えていました。自分の制御がきかなくなる前に辞めようとタイミングをみていましたが、忙しくて辞めることができず、耐えきれずに爆発してしまい、9月18日に倒れたのだと思います。(聴取書) 	○		
H24.9	<ul style="list-style-type: none"> 平成24年9月18日、作業場で靴の染色中に、ラジオの音が遠く聞こえ、何だかいつもと違うなと感じていたところ、めまいもし出したため、椅子をつなげて横になって休もうとしたとたん、筋肉が委縮するように体全体がかたまり、動けなくなりました。 しばらくしてから大きなけいれんも出てきたため、パートの人に救急車を呼んでもらい、東日本労災病院に搬送されました。 東日本労災病院では12日間入院しましたが、けいれん発作はてんかんの症状ではなくメンタルからきていると思われるから専門医を受診するようにと言われました。(聴取書) 	○	<ul style="list-style-type: none"> 平成24年9月18日、東日本労災病院に救急搬送され「てんかん発作」と診断されて入院したが、入院中にヒステリー混入の疑いが生じたため、東日本労災病院の紹介により、同年10月2日、国立精神・神経医療研究センターを受診し「解離性障害」と診断され、現在も通院中。 同年9月18日以降休業し、復職することなく同年12月27日付け退職。 	○

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事： 2週間以上にわたって連続勤務を行った				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
	<p>・ 正社員が私一人しかおらず、パートが4、5人いましたが、みんな主婦で、2人以外は繁忙期だけに雇っていました。</p> <p>・ お客様は何社もあり、20日納期のお客様と月末納期のお客様がありました。20日納期のお客様は発注量が多いのが特徴で、月に100品以上の数量だったと思います。月末納期のお客様はクオリティ重視で、月に30品程度納品していました。私はこれらのほとんどすべてを担当していました。</p> <p>・ 1品仕上げるのに必要な時間は、色や大きさにもよりますが、1時間程度です。モノによっては1週間くらい作業時間を要するものもあります。</p> <p>・ 私は通常1日10品程度、繁忙期には20品程度仕上げることもありました。</p> <p>・ 繁忙期は9～12月で、4～6月も比較的忙しいです。 (聴取書)</p>	○	<p>・ パートは全部で5人いて、週5日勤務が2人と、あとは週1～3日勤務を短期間お願いしたりします。</p> <p>・ 作業内容は革製品の染色アシスタントで、大量に発注するお客様の品物のうち、簡単なものを割り振ります。</p> <p>・ 毎月20日の前1週間は忙しくなります。会社の売上の7割くらいが20日納期のお客様のものであり、そのほとんどを新橋が担当していました。</p> <p>・ 末日納期のものはクオリティ重視だったので、私が仕上げ状態を細かく確認していました。 (事業主)</p>	○
H24. 4	<p>・ 平成24年4月から、社長の方針でパートを育てようということになり、私が仕事を教えていましたが、その分私の時間が割かれてしまい、自分の仕事が進まないために、かえって忙しくなっていました。</p> <p>・ 社長には正社員が私一人では厳しいという話をしていましたが、正社員をもう一人雇ってほしいという希望を伝えた結果が、パートの育成となってしまう、余分に仕事が増えて絶望的な気持ちになりました。 (聴取書)</p>		<p>・ 新橋から正社員一人でやるのは厳しいという話もあり、平成24年4月からパート社員の仕事内容を見直し、専門的な技術を要する品物も少しずつ担当させてみることにしました。</p> <p>・ パートに新たに担当させる作業は、新橋が担当する20日納期の品物の一部でしたので、パートへの指導も新橋にやらせていました。</p> <p>・ 4月は繁忙期ではないので、パートへの指導を行ったからと言って極端に忙しくなることはなかったと思います。 (事業主)</p>	○
H24. 9	<p>・ 平成24年の8月から新しいお客様から受注が入り、例年よりも繁忙期への入りが早かったと思います。</p> <p>・ 通常は月に100品程度仕上げているのが、繁忙期は200品程度にまで増えますので、当然労働時間は長くなり、ほとんど終電で帰るような生活になります。</p> <p>・ 20日の納期が過ぎても、月末納期のお客様の品物を仕上げる必要があり、社長と一緒に作業するため、極端に月の後半の作業が楽になることはありません。 (聴取書)</p>		<p>・ 平成24年4月9日から同20日まで13日連続勤務を行っていた。(事業場提出の出勤簿)</p> <p>・ 平成24年8月に新しい顧客を獲得しました。得意先からの紹介でしたので、私たちの技術が評価されていると嬉しく思ったのを覚えています。</p> <p>・ 繁忙期に重なりましたので大変でしたが、パートを増員したり、作業を分担するなど乗り切りました。</p> <p>・ 新橋は染物工程全般を担当でき、お客様からのクレームも少なかったので、忙しいときには負担をかけたとは思いません。 (事業主)</p>	○
<p>認定事実</p> <p>請求人は、平成24年4月9日から同20日まで13日連続勤務を行ったことが認められる。 また、連続勤務の理由も通常の作業に加えてパート労働者の育成を行うなどにより、納期までの作業時間が十分に確保できなかったために、平日の時間外労働に加えて休日にも出勤しなければならない状況にあったことが認められた。 さらに、請求人は、平成24年8月11日から9月10日までの30日間に、新たな受注による業務量の増大のため、115時間15分程度の時間外労働を行っていた。</p>				

4-1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事: なし				
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)

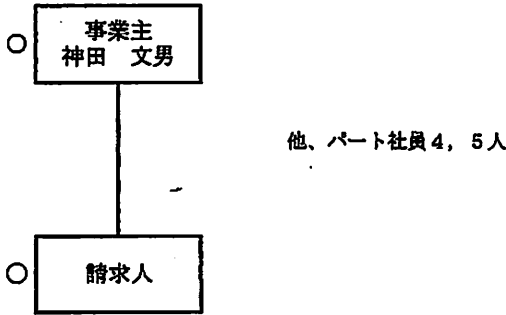
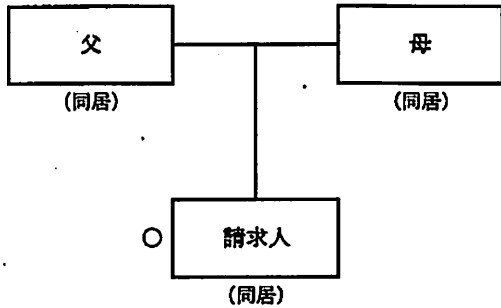
上記が有の場合その内容

5-1 主治医・産業医等の意見

主治医の意見書	(概要)	資料No.
<p><input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無</p>	<p>東日本労災病院 関東医師作成意見書 (平成24年12月10日付け)</p> <p>(1) 初診日: 平成24年9月18日 (2) 受診の端緒及び主訴: 仕事中に突然倒れ、脱力感、下肢しびれ訴えにて救急要請。救急隊到着時にJSC1-2~1-1の意識障害あり。 (3) 初診時における症状: 来院時左半身の上下肢~体幹にかけて間代性けいれんあり。投薬にて喪失。 (4) 疾患名及びその診断根拠: 疾患名、てんかん発作。 診断根拠、症状+脳波でてんかん波の出現みられたため。 (5) 発病時期及びその診断根拠: 平成24年9月18日。診断根拠は上述。 (6) 治療経過: 内服にてエクセグラン (抗てんかん薬) 開始し、症状再発はみられなかった。9月18日~9月29日まで入院。 (7) 既往歴: 自律神経失調症と診断されていたとのこと。 (8) 他の診療機関の受診の有無等: 入院中、ヒステリー様の症状も見られたため、精神疾患の可能性もあり、退院後精神科に精査フォローを依頼。</p> <p>診療記録等の収集 (<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無)</p> <p>精神・神経医療クリニック 近畿医師作成意見書 (平成25年1月23日付け)</p> <p>(1) 初診日: 平成24年10月2日 (2) 受診の端緒及び主訴: 東日本労災病院よりの紹介。 「自分ではてんかんなのか」ということを主訴にててんかん外来を初診。 (3) 初診時における症状: 「自分でないような感じ」が数分持続する。 「心の中に自分が2人いる」感じがする。 (4) 疾患名及びその診断根拠: F44 解離性障害 意識の変容~昏迷状態を呈するも、てんかん発作とは臨床的に相違があり、脳波でも明らかにてんかん性異常なし。また症状とストレス因に関連を認める。 (5) 発病時期及びその診断根拠: 初診日以前の状況については不明 (6) 治療経過: 当院による精査のため外来通院をしていたが、10月20日外来受診時昏迷状態となる。10月20日~28日入院。入院時の検査でもてんかんは否定。情緒的混乱も改善したため退院。退院後は外来通院中。</p> <p>診療記録等の収集 (<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無)</p>	
<p>産業医意見書</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無</p>	<p>(概要)</p>	
<p>専門医意見書 (請求人提出)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無</p>	<p>(概要)</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 <input checked="" type="checkbox"/> 大学〕大学院・その他() H18 年 3 月 卒業)		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>〔 認対染物 〕〔 H21年 4 月 15 日～ H24年 12 月 27 日〕〔 染物工 〕</p> <p>〔 ホシヨウワークス 〕〔 H18年 4 月 1 日～ H21年 2 月 28 日〕〔 派遣 〕</p> <p>〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕</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>〔 〕〔 H21年 4 月 15 日～ H24年 12 月 27 日〕〔 染物工 〕</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>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>〔 所定労働時間 〕</p> <p>(1 日) 8 時間 0 分</p> <p>(1 週間) 40 時間 0 分</p> <p>(休憩時間 1 時間 0 分)</p> <p>所定始業時刻： 9 時 0分</p> <p>所定終業時刻： 18 時 0分</p> <p>所定休憩時刻： 12 時 0分～ 13 時 0分</p> <p>所定休日： <input type="checkbox"/> ①週休 1 日制 <input checked="" type="checkbox"/> ②週休 2 日制 <input type="checkbox"/> ③カレンダー等により指定 <input type="checkbox"/> ④その他</p> <p>〔 特記事項 〕</p> <p>労働時間制度： <input type="checkbox"/> ① 1 か月単位変形労働時間制 <input type="checkbox"/> ② 1 年単位変形労働時間制</p> <p><input type="checkbox"/> ③フレックスタイム制 <input type="checkbox"/> ④裁量労働制 <input type="checkbox"/> ⑤その他</p> <p>〔 特記事項 〕</p> <p>勤務形態： <input checked="" type="checkbox"/> ①日勤勤務 <input type="checkbox"/> ②交代制(日勤・夜勤) <input type="checkbox"/> ③交代制 <input type="checkbox"/> ④その他</p> <p>〔 特記事項 〕</p> <p>雇用形態： <input checked="" type="checkbox"/> ①正規職員・従業員 <input type="checkbox"/> ②契約社員 <input type="checkbox"/> ③派遣労働者</p> <p><input type="checkbox"/> ④パート・アルバイト <input type="checkbox"/> ⑤その他</p> <p>出退勤の管理の状況： <input type="checkbox"/> ①タイムカード <input checked="" type="checkbox"/> ②出勤簿 <input type="checkbox"/> ③管理者による確認 <input type="checkbox"/> ④本人の申告 <input type="checkbox"/> 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>	<p>染物工として、革製品の染色業務を行うもの。染料の色調合から実際の染色、乾燥工程まで一貫して担当する。</p>	<p>資料No.</p>
<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 すと共に聴取実 施者には○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 すと共に聴取実 施者には○印を 付記すること。</p>		

7 労働時間を認定した根拠

資料 No.

(労働時間の把握方法)

- | | | |
|---------------------------------|---|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> タイムカード | <input checked="" type="checkbox"/> 出勤簿・業務日報等 | <input type="checkbox"/> 施錠記録・警備記録等 |
| <input type="checkbox"/> 本人の申告 | <input type="checkbox"/> 管理者による確認 | <input type="checkbox"/> 上司・同僚からの聴取 |
| <input type="checkbox"/> その他 | (|) |

(労働時間の推計方法)

事業場では出勤簿に押印し、残業を行った際は、時間数を備考欄に手書きで追記する方法で労働時間を管理していた。

事例7 出来事が複数ある事案（業務による心理的負荷評価表の項目21と項目30）

○ 事案のポイント

- ・ 請求人は、異動の内示を受けたが、家族の事情を理由に転勤を拒み、会社と話し合いを行った結果、転勤は取消となり、同一事業場内での配置転換を受けた。
- ・ 請求人は、新たに配置された部署の上司から嫌がらせを受けたと主張している。

○ 出来事評価のポイント

- ・ 同一職場内での人事異動等に伴う心理的負荷は、項目21で評価する（参考：転居を伴う人事異動は、この項目ではなく項目22で評価する。）。
- ・ 上司が部下に対して行った嫌がらせ・いじめは、業務指導の範囲を逸脱した言動を指しており、業務指導の範囲内である指導・叱責や、業務上の対立を原因とする心理的負荷は、項目30で評価する。ただし、発端は業務指導であったとしても、結果的に業務指導の範囲を逸脱した言動が含まれる場合には項目29で評価する。

○ 医学意見の聴取のポイント

- ・ 総合評価の結果、「中」に該当する出来事が複数あり、「強」に該当するかどうかも含め判断しがたい場合は、専門部会意見で決定する。

（心理的負荷表（抜粋））

出来事の種類	早期の心理的負荷の程度			心理的負荷の総合評価の程度	心理的負荷の程度を「弱」「中」「強」と判断する具体例			
	具体的出来事	I	II		弱	中	強	
21 ④ 役職・地位の変化等	配置転換があった		★	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職理、職務の変化の程度、配置転換の理由・経緯等 ・ 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、業務量の状況、職場の人間関係等 (注) 出向を含む。	【「弱」になる例】 ・ 以前に経験した業務等、配置転換後の業務が事業に対応できるものであり、実務上の業務の負荷が軽減であった	○ 業務転換があった (注) ここでの「業務転換」は、所属部署（組織等）、業務内容の両方を指し、業務内容のみの変更は含まれない。	【「強」になる例】 ・ 単独に組織・人員関係の業務に配置することになったため、配属直後の業務に慣れるのに多大な努力を要した。 ・ 配属直後の地位が、過去の経験からみて異様なほど重い責任が課せられるものであった。 ・ 定着した（明らかな配属であった）配属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	転居があった		★	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職理、職務の変化の程度、転居の理由・経緯、移居後の住居の環境、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、業務量の状況、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、転居後の生活が容易に対応できるものであり、実務上の業務の負荷が軽減であった	○ 転居をした (注) ここでの「転居」は、所属部署の両方で指して転居を伴うものを指す。なお、業務内容の変化については別項に準じて判断する。	【「強」になる例】 ・ 転居先は初めて転居する国であった等の理由で、業務内容が不安定であったこと等から、転居後の業務移行に難しい困難を伴った	
29	⑤ 対人関係	(いじめ) 嫌がらせ、いじめ、又は虐待を受けた		★	<ul style="list-style-type: none"> ・ 嫌がらせ、いじめ、虐待の内容、程度等 ・ その継続する状況 (注) 上司からも業務指導の範囲内の叱責を受けた場合、上司と業務上の対立等によって対立が生じた場合は、項目20等で評価する。	【「弱」になる例】 ・ 業務の指導等の内容により不快感を生じた（業務範囲には属がらせず、いじめと認められないものを含む）	【「中」になる例】 ・ 上司の業務の範囲で業務指導の範囲を逸脱した言動があったが、これが継続していない ・ 業務範囲を逸脱して嫌がらせを行ったが、これが継続していない	○ いじめがらせず、いじめ、又は虐待を受けた 【「強」になる例】 ・ 部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱してあり、その対人関係・人間関係を悪化させるような言動が課せられた。かつ、これが執続に存在した。 ・ 業務範囲を逸脱した言動が継続して人権や人間性を侵害する言動が執続に課せられた。 ・ 被害を訴える態度の表明を受けた
30		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 	【「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 ・ 業務範囲外の言動等により、上司との考え方の相違が生じた（業務範囲にトラブルとはいえないものを含む）	○ 上司とのトラブルがあった 【「中」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 ・ 業務範囲外の言動等により、業務範囲にトラブルが生じた	【「強」になる例】 ・ 業務範囲外の言動等により、業務範囲にトラブルが生じた

医学意見の要否等に係る調査復命書

〇〇 局 〇〇 署						整理番号	〇
署長	次長	課長	給付調査官	係長	係	復命年月日 平成 25 年 5 月 8 日	
1. 調査官意見のとおり決定する。(平成 年 月 日) 2. 下記事由により再調査を要する。						調査官職氏名	厚生労働事務官 労働 太郎
						受付年月日	平成 25 年 1 月 15 日
						請求種別	<input checked="" 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 ()
労働保険番号	99.9.99.999999-999		事業の種類	輸送用機械器具製造業			
事業の名称	開花丸輸送機 東北営業所					労働者数	20 人
事業場の所在	〒 〇〇県・市				電話	999 (999) 9999	
ふりがな 被災労働者氏名	いふく かわお 医福 川男			生年月日	昭和40年 4 月 17 日	性別	男
職 種	営業、事務						
ふりがな 請求人氏名	いふく かわお 医福 川男			続柄	本人	雇入年月日	平成9年 3 月 日
疾患名及び 発病時期	〔請求時〕疾患名: 適応障害		発病日:	平成24年 10 月 上旬(頃)(発病時年齢 47 歳)			
	〔決定時〕疾患名:		発病日:	年 月 日(頃)(発病時年齢 歳)			
現在の状況	<input checked="" type="checkbox"/> 生存 死亡(死亡年月日: 年 月 日 死亡時年齢 歳)						
請求人の申述	請求人は、親の介護等の理由により転勤しないとの条件の下、平成9年3月より勤務していたが、平成24年7月、東北営業所から愛知県にある本社マーケティング部門への異動の内示を受けた。請求人が労働組合に相談して会社側と話し合った結果、転勤自体は取消となったが、平成24年9月1日付けの異動辞令はそのまま行われ、東北営業所で本社マーケティング部門の業務に従事することとなり、職種も営業職から事務職へと変わった。また、この異動に加え、マーケティング部門のマネージャーからの嫌がらせを受けたことも重なって、精神障害を発病した。						
事案の概要 (認定した 事実)	請求人は、平成24年9月1日付けで愛知県にある本社マーケティング部門に異動となり、東北営業所に勤務しながら本社マーケティング部門の所属として業務に従事することとなった。なお、この異動に伴い、請求人の職種は営業職から事務職へと変わった。異動後の平成24年9月下旬からは、マーケティング部門の安芸マネージャーから担当業務に関して度々叱責を受けるようになり、平成24年10月上旬頃から、眠れない、足が重い、頭痛、食欲不振、倦怠感といった症状が出現し、受診した医療機関において適応障害との診断がなされたものである。						
〔調査官意見〕 本件について、下記によることとしたい							
<input checked="" type="checkbox"/> 次頁(1)の1ないし5に該当することから、本復命書を添付し(2)により専門部会の合議による意見を求める							
<input type="checkbox"/> 次頁(1)の1ないし5に該当せず6ないし9に該当することから、本復命書を添付し(2)により専門医の意見を求める							
<input type="checkbox"/> 次頁(1)のいずれにも該当せず、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等が認められないことから、主治医による意見書により業務上と決定する							

医学意見の要否等に係る調査復命書

(1) 意見を求める相手方

1	自殺事案
2	業務による心理的負荷の強度について「強」に該当するかどうかも含め判断しがたい
3	業務による心理的負荷が「強」に該当することが明らかだが、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
4	請求人が悪化を主張している
5	発病の有無、疾患名、発病時期、心理的負荷の強度、その他()の判断について、高度な医学的検討が必要

上記1～5のいずれかに該当することから、専門部会の合議による意見を求める

6	主治医の意見による判断に補足が必要である
7	疾患名がICD-10のF3あるいはF4でない
8	業務による心理的負荷が「強」に該当しないことが明らかである
9	業務による心理的負荷が明確に「強」に該当することが明らかだが、業務以外の心理的負荷又は個体側要因が認められる

上記1～5に該当せず、上記6～9のいずれかに該当することから、専門医の意見を求める

上記のいずれにも該当しないことから、主治医による意見書により業務上と決定する

(2) 専門部会・専門医への意見依頼内容及びこれに対する署の見解等

業務による出来事による心理的負荷の総合評価について
 請求人は精神障害の発病原因として、配置転換と上司トラブルを主張しています。署の見解としては、下記のとおり総合評価は「中」と判断しておりますが、これは「中」の具体例に合致する出来事が複数ある場合に該当しますので、専門部会への協議を依頼する次第です。業務による心理的負荷に関する見解をご教示ください。
 (署の見解)
 調査によれば、請求人は平成24年7月に愛知県の本社への異動の内示を受けたが、労働組合を通じた異動の取消交渉を行った結果、同年9月1日から勤務地を変更しないまま本社所属になった。これは、「配置転換があった」の「中」の具体例に合致すると考えられる。
 また、請求人は、配置転換後の新しい部署の上司から嫌がらせを受けた旨申し立てているが、その内容は業務上必要な叱責であって業務指導の範囲を逸脱するものではなく、いじめ、嫌がらせ等とは評価できないものであった。これを、認定基準の別表1の具体的出来事に当てはめると、「上司とのトラブルがあった」に該当し、その平均的な強度は「Ⅱ」である。上司とのトラブルはその後の業務にも大きな支障を来す程のものではなく、恒常的な長時間労働も認められず、その他考慮すべき事情も認められないことから、総合評価は「中」と判断すべきものと考えられる。
 なお、業務以外の心理的負荷や個体側要因については確認されていない。

1 調査結果のまとめ

(1)発病の有無等

精神障害発病の有無	<input checked="" type="checkbox"/> 有 ・ 無	発病時期	平成24年 10月 上旬(頃)	自殺	・ <input checked="" type="checkbox"/> 生存
疾患名	適応障害 (F43.2)				
() について主治医の判断の補足が必要 <input type="checkbox"/> 不要					

(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				
	有 () ・ <input type="checkbox"/> 無				
発病前6か月間 に起きた精神障 害の発病に関与 したと考えられ る業務による出 来事及び出来事 後の 評 価	出来事の有無	<input checked="" type="checkbox"/> 有 ・ 無	恒常的な長時間労働の有無	有 ・ <input type="checkbox"/> 無	心理的負荷の 総合評価の強度
	具体的出来事				
	(配 置 転 換 が あ っ た) 平均 (I <input checked="" type="checkbox"/> II III)				弱 <input checked="" type="checkbox"/> 強 不明
	具体的な内容及び評価： 会社から平成24年7月に本社マーケティング部門への異動の内示が行われた後、辞令交付日である平成24年9月1日までの間、請求人は労働組合を通じた会社との異動取消に係る折衝などにより、一定の心理的負荷を負っていたものと認められる。 なお、折衝の結果、異動の内示は取り消され、同一事業場内の配置転換となり、請求人の職種は営業から事務へと変更され、請求人の意思に反した業務に従事させられることとなったが、従事する業務の内容自体は負担が軽減されたものと判断される。 以上により、配置転換により請求人は一定の心理的負荷を負ったと考えられるが、転勤を伴う異動は回避され、また、異動後の業務自体は負担が軽減されたものと判断されるので、心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。 (類推の有無 有 ・ <input type="checkbox"/> 無)				
(上 司 と の ト ラ ブ ル が あ っ た) 平均 (I <input checked="" type="checkbox"/> II III)				弱 <input checked="" type="checkbox"/> 強 不明	
具体的な内容及び評価： 請求人は異動後の平成24年9月下旬頃から安芸マネージャーによる嫌がらせが始まった旨を主張しているが、マネージャーから指示のあった資料作成時に誤字・脱字が散見された際や、請求人が報告期限までに担当業務に係る報告を行わなかった際に、マネージャーが請求人を指導・叱責していた事実は認められた。その他、請求人が主張するマネージャーからの嫌がらせの事実は確認されなかった。 以上により、マネージャーによる請求人への嫌がらせ等の事実は認められず、業務指導の範囲内での指導・叱責を受けていたものと認められるので、心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。 (類推の有無 有 ・ <input type="checkbox"/> 無)					
() 平均 (I ・ II ・ III)				弱 中 強 不明	
具体的な内容及び評価： (類推の有無 有 ・ <input type="checkbox"/> 無)					

労働時間の状況 (時間外労働時間数)	発病前1か月 6 時間	発病前2か月 15 時間	発病前3か月 44 時間	発病前4か月 59 時間	発病前5か月 51 時間	発病前6か月 36 時間
複数の出来事の 全体評価	確認された出来事の心理的負荷はいずれも「中」と判断されるが、これらの出来事を全体評価した場合における心理的負荷の強度が「強」と判断されるかどうかの判断が困難であるため、専門部会の合議による意見を求めることとしたい。					
総合評価	① 強 ② 中 ③ 弱 ④ 強か否か不明 ⑤ 中か弱か不明					

(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 checked="" type="checkbox"/> 確認できなかった <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりで顕著なものではないと考えられる <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりで顕著なものと考えられる					
発病前6か月間 に起きた精神障 害の発病に関与 したと考えられ る業務以外の出 来事の 評価	具 体 的 出 来 事					
	(類推の有無 有・無)					I II III
	(類推の有無 有・無)					I II III
個体側 要因 の有無	<input checked="" type="checkbox"/> 確認できなかった <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりで顕著なものではないと考えられる <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりで顕著なものと考えられる					
個体側 要因の 評価 (顕著な 事項 及び 内容)	既 往 歴	特になし				
	アルコール等 依存状況	特になし				
	そ の 他	特になし				

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	[三陸病院精神科]	[H24年 10月～	年 月]	[適応障害]
		[]	[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.	
H24年 10月	平成24年10月上旬頃から、眠れない、足が重い、頭痛、食欲不振、倦怠感の症状が出てきた。同年10月10日に三陸病院精神科を受診したところ、適応障害と診断された。(聴取書)	○	<p>平成24年10月22日付けの三陸病院精神科隠岐医師の診断書では、「疾患名：適応障害、上記疾病により平成24年10月10日から当分の間の通院加療を要す。」と記載されている。(三陸病院精神科 診断書)</p> <p>平成24年9月下旬か10月に入った頃だったと思いますが、医福は調子が悪そうな様子であった。「大丈夫か」と医福に声をかけたが、その時の医福は「大丈夫です」と答えていた。(東北営業所 所長 土佐)</p> <p>医福が精神科を受診したと聞いたのは平成24年10月下旬であったと思う。その時に医師の診断書の写しがメールで送られてきた。普段から電話やメールでのやり取りしかなく、日々の変調について詳しいことはわからない。(本社マーケティング部門 マネージャー 安芸)</p>	○ ○ ○	

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事：		配置転換があった		
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
H24年 7月	<p>私は会社への入社に当たり、家庭の事情（親の介護）から転勤はしないという条件の下、平成9年3月から勤務していました。</p> <p>平成24年7月になって突然愛知の本社への異動の内示が行われました。突然のことに私は非常に驚きましたが、家族のこともあるため絶対に受け入れることはできず、また、退職して新しい仕事を探すこともできる状態になかったため、すぐに労働組合に相談し、会社との交渉の場を設けてもらいました。その後、数度の交渉を経て、本社への転勤は取消となりましたが、異動の辞令はそのまま行われて、本社所属となりつつも、勤務地は東北営業所のままとなりました。最初に異動の内示が行われた平成24年7月から辞令を受ける9月までの間は、転勤することになれば退職せざるを得ないという思いから、不安な日々を過ごしていました。（聴取書）</p>	○	<p>事業場が医福と交わした雇用契約書等において、医福の勤務地を東北営業所に限定する趣旨の規定は認められなかった。（事業場から提出された雇用契約書等の関係書類）</p> <p>事業場は平成24年7月に、医福に対して愛知本社への異動について内示を行っているが、医福の家族状況や、その後の労働組合との交渉も踏まえて再検討を行った結果、本社への転勤については取り消すこととした。ただし、本社マーケティング部門への異動は予定どおり行い、勤務地を東北営業所のままとした。（事業場からの報告）</p> <p>医福の異動について、医福は長年営業として勤務していましたが、営業成績は常に芳しくなく、会社内でも人事的な措置を考えなければならぬ状況にありました。本来であれば指導等によって改善させるべきですが、本人の性格もあってか、我々の指導を受け入れることをせず、思うように改善させるには至りませんでした。このような経緯から、一度は本社への異動の内示が行われたものです。医福の転勤がなくなった後、代わりに別の者を異動させるといった措置は行っておりません。</p> <p>なお、当社では、勤務地を限定する契約を締結している正社員はおりません。医福の採用時の面接を行った者が何か話をしていたのかもしれませんが、詳しい状況はわかりません。（東北営業所 所長 土佐）</p>	○
H24年 9月	<p>平成24年9月の異動に伴い、営業職から事務職へと職種が変更されました。私は元々営業志望で会社に入社しましたので、職種の変更は本意でしたが、家族のためにも仕事を続けることが最優先であると自分に言い聞かせていました。</p> <p>異動後の業務は、営業のような売上目標もなかったため、数字に追われて仕事をするといったことはありませんでした。（聴取書）</p>	○	<p>本社マーケティング部門では、医福は自社製品の販売促進のための提案、企画書作成等の業務に従事することとなりましたが、基本的には私が指示した資料の作成や、情報収集作業を行わせていたものです。営業の時と比べると、数値的な目標を定めているものでもなく、業務の負担については軽減されたものと考えます。（本社マーケティング部門 マネージャー 安芸）</p>	○

認定事実

会社から平成24年7月に本社マーケティング部門への異動の内示が行われた後、実際に異動の内示が行われる平成24年9月1日までの間、請求人は労働組合を通じた会社との異動取消に係る折衝などにより、一定の心理的負荷を負っていたものと認められる。

なお、この異動に伴い、職種が営業から事務へと変更され、請求人の意思に反した業務に従事させられることとなったが、従事する業務の内容自体は負担が軽減されたものと判断される。

以上により、配置転換により請求人は一定の心理的負荷を負ったと考えられるが、転勤を伴う異動は回避され、また、異動後の業務自体は負担が軽減されたものと判断される。

出来事：

上司とのトラブルがあった

年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
H24年 9月	<p>平成24年9月下旬頃から、安芸マネージャーによる嫌がらせが始まりました。この頃はマネージャーからの資料作成の指示が多くなった時期で、私はその指示に従って資料を作成していましたが、作成した資料をマネージャーに提出すると、「これでは話にならない」、「駄目だ」などと言われ、何度も何度も繰り返し返されました。マネージャーの指摘の中には重箱の隅をつつくような内容も含まれていて、気が滅入ってしまいました。その他にも、有給休暇の申請をしても承認してくれない、私が販売促進に係る企画を立案しても無視される、特に理由もなく怒られるといった理不尽な扱いを受けていたものです。(聴取書)</p>	○	<p>平成24年9月下旬頃の医福の業務については、この時期のマーケティング部門では作成を要する資料が多く、医福にも本社から電話で色々な資料の作成を命じていました。医福からFAXやEメールで送信されてきた資料は、誤字・脱字等が散見され、何回も同じような間違いが続いたため、やり直しを指示したことはありませんでした。医福に事務職の経験はなかったものの、勤務歴からみれば相当期間当社の業務に従事しているわけですから、この程度の業務はやってもらわないと困ると思い、強い口調で叱ったこともあったと思います。</p> <p>その他に医福がお話している件について、まず、医福からの有給休暇の申請を私が承認しないということはありませんでした。実際に有給を取得した実績もあると思いますので、後日記録を提出いたします。医福から提案のあった販売促進に係る企画の件については、落ち着いたから検討する旨を医福に伝えていたもので、無視していたものではありません。特に理由もなく私に怒られたと言っていることについては、この時期、医福に指示していた案件が期限までに報告がされないことがありましたので、そのことに対して電話で叱ったことはありました。(本社マーケティング部門 マネージャー 安芸)</p> <p>平成24年9月下旬頃の医福さんと安芸マネージャーとのやり取りについて、資料の作成に関して電話で何度も話をしているのを耳にしました。</p> <p>私が医福さんの電話を取り次ぐことが多かったため、マネージャーの電話の相手が医福さんだと分かったのです。</p> <p>その時のマネージャーは厳しい口調で医福さんにやり直しを指示していたようですが、人間性を否定するような発言でもなく、仕事上の指導的なものであったと思います。また、何かの際にマネージャーが電話で医福さんを叱責していた日がありましたが、この時も常職の範囲での発言であったと思います。私も仕事上のミスがあった時は同じようにマネージャーに怒られることがありますが、その時の様子と比べても変わりはない印象です。</p> <p>マネージャーが電話で誰かの人格を否定するような発言をしていたのを聞いたことは、これまでに一度もありません。</p> <p>(本社マーケティング部門 同僚 紀伊)</p>	○

認定事実

請求人は異動後の平成24年9月下旬頃から安芸マネージャーによる嫌がらせが始まった旨を主張しているが、マネージャーから指示のあった資料作成時に誤字・脱字が散見された際や、請求人が報告期限までに担当業務に係る報告を行わなかった際に、マネージャーが請求人を指導・叱責していた事実は認められた。その他、請求人が主張するマネージャーからの嫌がらせの事実は確認されなかった。なお、マネージャーは愛知本社で勤務し、請求人とは電話やEメール等により業務指示や報告を行っていたものである。

以上により、マネージャーによる請求人への嫌がらせ等の事実は認められず、業務指導の範囲内での指導・叱責を受けていたものと認められる。

4-1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事:		なし		
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 主治医・産業医等の意見

<p>主治医意見書 (<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無)</p>	<p>(概要)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 初診日：平成24年10月10日 2 不安感、抑うつ感を訴え、このまま仕事が続けられるのか不安ではない、仕事のことを考えると家にいても上司のことが頭に浮かび緊張するなど述べていた。 3 焦燥感がみられ、時々涙ぐむことがあった。 4 疾患名：適応障害 (F43.2) 診断の根拠は、不安感、抑うつ感が強くみられ、時に強い緊張と怒りの感情がみられること。 5 発病時期：平成24年10月上旬 6 本人によれば、不本意な人事異動や、異動後の上司による嫌がらせが負担になっていたとのことである。 7 抗不安薬を投与し、通院を継続している。仕事はしばらく休むように指導している。現在は不安感が軽減したと述べており、過度の緊張もみられなくなった。 8 精神障害の既往歴はなし。 9 本人の話からは他の医療機関の受診はないと考えられる。 10 聴取は可能であるが、心身の不調が現れた場合は、聴取を中止できる旨を予め説明しておくことが望ましい。 <p style="text-align: center;">診療記録等の収集 (<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無)</p>	<p>資料No.</p>
<p>産業医意見書 (<input type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> 無)</p>	<p>(概要)</p>	
<p>専門医意見書 (請求人提出) (<input type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> 無)</p>	<p>(概要)</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 <input checked="" type="checkbox"/> 大学 大学院・その他() 〕 H2年 3月 日 <input checked="" type="checkbox"/> 卒業 <input type="checkbox"/> 中退		資料No.
職 歴 〔 直近のものから記載すること。 〕	<p>事業場名</p> <p>〔 関花丸輸送機 〕〔 H9年 3月 1日～ 年 月 日 〕〔 営業、事務 〕</p> <p>〔 播磨建機㈱ 〕〔 H2年 4月 1日～ H8年 12月 31日 〕〔 営業 〕</p> <p>〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日 〕〔 〕</p>		職 種
現在の事業場に 雇入後の配属先 〔 直近のものから記載すること。 〕	<p>配属先</p> <p>〔 本社マーケティング部門 〕〔 H24年 9月 1日～ 年 月 日 〕〔 事務 〕</p> <p>〔 東北営業所 〕〔 H9年 3月 1日～ H24年 8月 31日 〕〔 営業 〕</p> <p>〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日 〕〔 〕</p> <p>〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日 〕〔 〕</p>		職 種
<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>所定始業時刻： 8時 30分 (1日) 8時間 0分</p> <p>所定終業時刻： 17時 30分 (1週間) 40時間 0分</p> <p>所定休憩時刻： 12時 0分～ 13時 0分 (休憩時間 1時間 分)</p> <p>所定休日： <input type="checkbox"/> ①週休1日制 <input checked="" type="checkbox"/> ②週休2日制 <input type="checkbox"/> ③カレンダー等により指定 <input type="checkbox"/> ④その他</p> <p>〔 特記事項 〕</p> <p>労働時間制度： <input type="checkbox"/> ①1か月単位変形労働時間制 <input type="checkbox"/> ②1年単位変形労働時間制 <input type="checkbox"/> ③フレックスタイム制 <input type="checkbox"/> ④裁量労働制 <input type="checkbox"/> ⑤その他</p> <p>〔 特記事項 〕</p> <p>勤務形態： <input checked="" type="checkbox"/> ①日勤勤務 <input type="checkbox"/> ②交代制(日勤・夜勤) <input type="checkbox"/> ③交代制 <input type="checkbox"/> ④その他</p> <p>〔 特記事項 〕</p> <p>雇用形態： <input checked="" type="checkbox"/> ①正規職員・従業員 <input type="checkbox"/> ②契約社員 <input type="checkbox"/> ③派遣労働者 <input type="checkbox"/> ④パート・アルバイト <input type="checkbox"/> ⑤その他</p> <p>出退勤の管理の状況： <input checked="" type="checkbox"/> ①タイムカード <input type="checkbox"/> ②出勤簿 <input type="checkbox"/> ③管理者による確認 <input type="checkbox"/> ④本人の申告 <input type="checkbox"/> 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>	<p>(～平成24年8月31日) 東北営業所に所属し、営業職として勤務。 顧客訪問を主とする外勤業務に従事していたが、請求人の担当顧客数(20～30社)は同僚と比較しても多くはなかった。 営業職には個人の売上目標が設定され、売上の実績に応じて人事評価がなされることとなっていた。</p> <p>(平成24年9月1日～) 本社マーケティング部門に所属し(勤務地は東北営業所のまま)、事務職として勤務。 自社製品の販売促進のための提案、企画書作成等の業務に従事しており、営業職の時のような業務に関する数値目標等は課せられていなかった。直属の上司とは勤務地が異なる事情があったことから、上司からは電話、メール等による指示が行われていた。</p>	<p>資料No.</p>
<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 すと共に聴取実 施者には○印を 付記すること。</p>	<pre> graph TD subgraph TohokuSalesOffice [東北営業所 (宮城県)] Chief[○ 所長 土佐 宗男] Applicant1[○ 請求人 ~H24. 8. 31] Colleague1[同僚 讀岐 彰] Chief --- Applicant1 Chief --- Colleague1 end subgraph MarketingDept [本社マーケティング部門 (愛知県)] Manager[○ マネージャー 安芸 登] Applicant2[○ 請求人 H24. 9. 1~] Colleague2[○ 同僚 紀伊 聡] Manager --- Applicant2 Manager --- Colleague2 end Applicant2 --- Note["(東北営業所勤務)"] </pre>	
<p>事業場以外にお ける当該労働者 との関連図 (家族・友人等)</p> <p>組織図により表 すと共に聴取実 施者には○印を 付記すること。</p>	<pre> graph TD Applicant[○ 請求人] --- Spouse[妻] Applicant --- Child[子] </pre>	

事例8 (ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた事案(業務による心理的負荷評価表の項目29)

○ 事案のポイント

- ・被災者は、上司からの嫌がらせを受けて自殺した。
- ・自殺直前には、業務の進め方の変更により恒常的長時間労働を行っていた。

○ 出来事評価のポイント

- ・上司が部下に対して行った嫌がらせ・いじめは、業務指導の範囲を逸脱した言動を指しており、業務指導の範囲内である指導・叱責や、業務上の対立を原因とする心理的負荷は、項目30で評価する。ただし、発端は業務指導であったとしても、結果的に業務指導の範囲を逸脱した言動が含まれる場合にはこの項目で評価する。

○ 医学意見の聴取のポイント

- ・自殺事案は、専門部会意見で決定する。

(心理的負荷表(抜粋))

出来事 の類型	平均的な心理的負荷の程度			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
29 ⑤対人 関係	(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた			<p>・嫌がらせ、いじめ、暴行の内容、程度等</p> <p>・ その継続する状況</p> <p>★</p> <p>【注】上司から業務指導の範囲内の叱責等を受けた場合、上司と部下との対立が原因で対立が生じた場合等は、項目30等で評価する。</p>	<p>【弱】</p> <p>部下に対する上司の言動が業務指導の範囲を逸脱し、又は両者等による多人数が絡み合っている言動が、それぞれの程度に達しない場合について、その内容、程度、経過と業務指導からの逸脱の程度により「弱」又は「中」と評価</p>	<p>【中】になる例</p> <p>・ 上司の叱責の過程で業務指導の範囲を逸脱した言動があったが、これが継続していない</p> <p>・ 両者等が絡み合っている言動が、これが継続していない</p>	<p>【強】である例</p> <p>・ 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた</p> <p>・ 部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱し、多人数による多人数が絡み合っている言動が、これが継続している</p> <p>・ 両者等による多人数が絡み合っている人傷や人傷を生かす言動が、これが継続している</p> <p>・ 発端を逸脱する言動の範囲を逸脱している</p>
30	上司とのトラブルがあった			<p>・ トラブルの内容、程度等</p> <p>・ その後の業務への支障等</p> <p>★</p>	<p>【弱】になる例</p> <p>・ 上司から、業務指導の範囲内である指導・叱責を受けた</p> <p>・ 業務を進める方針等において、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>	<p>【中】になる例</p> <p>・ 上司から、業務指導の範囲内である指導・叱責を受けた</p> <p>・ 業務を進める方針等において、両者から客観的に業務を進めるような対立が上司との間に生じた</p>	<p>【強】になる例</p> <p>・ 業務を進める方針等において、両者から客観的に業務を進めるような対立が上司との間に生じた</p> <p>・ その後の業務に大きな支障を生じた</p>