

VI 關係通達等

基 発 1 2 2 6 第 1 号
平成 2 3 年 1 2 月 2 6 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 1 1 年 9 月 1 4 日付け基発第 5 4 4 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。）に基づき業務上外の判断を行ってきたところであるが、今般、「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書（平成 2 3 年 1 1 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業務上外を判断されたい。

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と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て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か月の間の出来事の評価すること。
- 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无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无を確認し、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図った場合には、精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、あるいは自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害されている状態に陥ったものと推定し、業務起因性を認める。

その他、精神障害による自殺の取扱いについては、従前の例（平成11年9月14日付け基発第545号）による。

2 セクシュアルハラスメント事案の留意事項

セクシュアルハラスメントが原因で対象疾病を発病したとして労災請求がなされた事案の心理的負荷の評価に際しては、特に次の事項に留意する。

① セクシュアルハラスメントを受けた者（以下「被害者」という。）は、勤務を継続したいとか、セクシュアルハラスメントを行った者（以下「行為者」という。）からのセクシュアルハラスメントの被害をできるだけ軽くしたいとの心理などから、やむを得ず行為者に迎合するようなメール等を送ることや、行為者の誘いを受け入れることがあるが、これらの事実がセクシュアルハラスメントを受けたことを単純に否定する理由にはならないこと。

② 被害者は、被害を受けてからすぐに相談行動をとらないことがあるが、こ

の事実が心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならないこと。

- ③ 被害者は、医療機関でもセクシュアルハラスメントを受けたということをすぐに話せないこともあるが、初診時にセクシュアルハラスメントの事実を申し立てていないことが心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならないこと。
- ④ 行為者が上司であり被害者が部下である場合、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

ICD-10のF5からF9に分類される対象疾病に係る事案及び本認定基準により判断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。

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
心理的負荷が程度のもの	<ul style="list-style-type: none"> 生死にかかわる、程度の苦痛を伴う、又は永久労働不能となる後遺障害を致す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に症状が急変し程度の苦痛を伴った場合を含む) …項目1関連 業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかわる重大なケガを負わせた(故意によるものを除く) …項目3関連 強姦や、本人の意思を抑制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36関連 その他、上記に準ずる程度の心理的負荷が程度と認められるもの
程度の長時間労働	<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機時間が多い場合等、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。

- 仕事の数量性の欠如(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・やり方を決められなくなった、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。
- 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。
- 職場の支援・協力等(問題への対応等を含む)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。
- 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 恒常的な長時間労働が認められる場合の総合評価

- 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。
- 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。
- 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同種への復帰がでなくなる後遺障害を致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等	【「弱」になる例】 ・ 業務に関連し、本人の負傷は軽微・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、本人の負傷は程度・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 【「中」である例】 ・ 業務に関連し、本人の負傷は軽微・無傷で、右の程度に至らない悲惨な事故等の体験、目撃をした
3 ②仕事の失敗、過重な責任の発生等	業務に関連し、重大な人身事故、重大な事故を起こした			★ ・ 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、重大な事故を起こした 【「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同種への復帰がでなくなる後遺障害を致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(継続、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 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
4	②仕事の失敗、過重な責任の発生等(続き) 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				★ ・ 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		○ 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 【「強」になる例】 ・ 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)を犯し、大規模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」としては重くないが、その事後対応に多大な努力を費した(達成処分、降格、降格を懸念する賠償責任の追及等重た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				★ ・ 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 (注) この項目は、部下が起こした事故等、本人が直接引き起こしたものでない事故、事件について、監督責任等を問われた場合の心理的負荷を評価する。本人が直接引き起こした事故等については、項目4で評価する。	【「弱」になる例】 ・ 軽微な事故、事件(損害等が容易に損害等を回復できる事案、社内でたびたび生じる事案等)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	○ 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた 【「中」になる例】 ・ 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案や大規模な業績悪化に繋がる事案、会社の信用を著しく傷つける事案、他人を死にさせ、又は生計に関わるケガを負わせる事案等)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 ・ 重大とまではいえない事故、事件ではあるが、その責任(監督責任等)を問われ、立場や職責を大きく上回る事後対応を行った(減給、降格等の重たいペナルティが課された等を含む)
6	自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた				★ ・ 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 (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。	【「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	○ 自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた 【「中」になる例】 ・ 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、大規模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				★ ・ 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、習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	○ 業務に関連し、違法行為を強要された 【「中」になる例】 ・ 業務に関連し、習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	【「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、免責した場合に会社の信用を著しく傷つける違法行為)を命じられた ・ 業務に関連し、反対したにもかかわらず、違法行為を執拗に命じられ、やむなくそれに従った ・ 業務に関連し、重大な違法行為を命じられ、何れもそれに従った ・ 業務に関連し、強要された違法行為が免責し、事後対応に多大な努力を費した(重たいペナルティを課された等を含む)
8	達成困難なノルマが課された				★ ・ 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 ・ ノルマではない業績目標が示された(当該目標が、達成を強く求められるものではなかった)	○ 達成困難なノルマが課された 【「中」になる例】 ・ 同種の経験等を有するものの、達成可能なノルマが課された(当該目標が、達成を強く求められるものではなかった)	【「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た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				★ ・ 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 (注) 期前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。	【「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もなかった ・ 業績目標が達成できなかったものの、当該目標の達成は、強く求められていたものではなかった	○ ノルマが達成できなかった 【「中」になる例】 ・ 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、大規模な業績悪化につながるもの、会社の信用を著しく傷つけるもの等)が達成できず、そのため、事後対応に多大な努力を費した(達成処分、降格、在任、賠償責任の追及等重た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。会社の建て直しに担当になった				★ ・ 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	○ 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 【「中」になる例】 ・ 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、成功に對する高い期待が向けられていないもの)が責任も大きい業務)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

出来事 の類型	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
11	顧客や取引先から無理な注文を受けた		☆		<p>顧客・取引先の重要性、要求の内容等</p> <p>事後対応の困難性等</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 同様の経験等を有する労働者であれば達成可能な注文を出され、業務内容・業務量に一定の変化があった 要望が示されたが、達成を強く求められるものではなく、業務内容・業務量に大きな変化もなかった 	<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(大口な注文)が頻りに繰り返され、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 	<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
12	顧客や取引先からクレームを受けた		☆		<p>顧客・取引先の重要性、会社へ与えた損害の内容、程度等</p> <p>事後対応の困難性等</p> <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(物産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
13	大きな説明会や公式の場で発表を強いられた	☆			<p>説明会等の規模、業務内容と発表内容のギャップ、強度、責任、事前準備の程度等</p>	<p>○ 大きな説明会や公式の場で発表を強いられた</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>	
14	上司が不在になることにより、その代行を任せられた		☆		<p>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</p> <p>代行期間等</p>	<p>○ 上司が不在になることにより、その代行を任せられた</p>	<p>【解説】</p> <p>代行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>	
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		☆		<p>業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等</p> <p>時間外労働、休日労働、業務密度の変化の程度、仕事内容、責任の変化の程度等</p> <p>(注)業務前のおおむね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、変化後の業務の負荷が大きくなかった ※ 会議・研修等の参加の強制、職場のOA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雇員の教育等 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16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)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(休職・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
16	1か月に80時間以上の時間外労働を行った		☆		<p>業務の困難性</p> <p>長時間労働の継続期間</p> <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
17	2週間以上にわたって連続勤務を行った		☆		<p>業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等</p> <p>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>	<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ぬ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、手持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、手持時間が多い等の労働密度が特に低い場合を除く)
18	勤務形態に変化があった	☆			<p>交替制勤務、深夜勤務等変化の程度、変化後の状況等</p>	<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		☆		<p>変化の程度、強制性、変化後の状況等</p>	<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>	

出米事 の類型	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 出米事	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通知を含む。</p>	<p>【解説】 退職勧奨が行われたが、その方法、経緯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</p>	<p>○退職を強要された</p> <p>【「強」になる例】 ・退職の意思のないことを表明しているにもかかわらず、強硬に退職を求められた。 ・退職を拒否する的方法を用いて退職を強要された。 ・突然解雇の通告を受け、何ら理由が説明されないこととなり、説明を求めても応じられず、撤回されることになった。</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>	<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</p>	<p>○配置転換があった</p> <p>(注)ここでいう「配置転換」は、所属部署(担当係等)、勤務場所の変更を指し、転属を伴うものを除く。</p>	<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要した。 ・配置転換後の地位が、過去の経験からみて異例ほど重い責任が課せられるものであった。 ・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)</p>
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 	<p>【「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</p>	<p>○転動をした</p> <p>(注)ここでいう「転動」は、勤務場所の変更であって転属を伴うものを指す。 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>	<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</p>
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 	<p>【「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</p>	<p>○業務を一人で担当するようになった</p> <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</p>	
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 	<p>【「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</p>	<p>○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> <p>【「強」になる例】 ・非正規社員であるとの理由、又はその理由等により、仕事上の差別・不利益取扱いを受けたが業務の遂行から見て、顕著な取扱いの差はなかった</p>	<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</p>
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 	<p>○自分の昇格・昇進があった</p>	<p>【解説】 本人の経験等と著しく苛酷な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</p>	
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 	<p>○部下が減った</p>	<p>【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</p>	
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 	<p>○早期退職制度の対象となった</p>	<p>【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</p>	
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 	<p>○非正規社員である自分の契約満了が迫った</p>	<p>【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</p>	

出来事 の 類型	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
28	⑤対人 関係 (ひどい) 嫌がら せ、いじ め、又は 暴行を受 けた			★	<ul style="list-style-type: none"> 嫌がらせ、いじめ、暴行の内 容、程度等 その継続する状況 (注)上司から業務指導の範囲内の叱 責等を受けた場合、上司と業務をめぐ る方針等において対立が生じた場合等 は、項目30等で評価する。	【解説】 部下に対する上司の言動が業務指導の範囲を逸脱し、又は同僚等によ る多人数が絡み合っている言動が、それぞれ右の強度に至らない場合 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	○ ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受 けた 【「強」になる例】 ○ 部下に対する上司の言動が、業務指導の 範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性 を否定するような言動が含まれ、かつ、これが 継続して行われた ○ 同僚等による多人数が絡み合っている人格や 人間性を否定するような言動が継続して行われ た ○ 治療を要する程度の暴行を受けた	
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)	○ 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	【「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
31	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 	【「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)	○ 同僚とのトラブルがあった 【「中」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 うな対立が同僚との間に生じた	【「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
32	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 	【「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)	○ 部下とのトラブルがあった 【「中」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 うな対立が部下との間に生じた	【「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
33	理解してく れていた 人の異動 があった			★		○ 理解してくれていた人の異動 があった		
34	上司が替 わった			★	(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30等で評価する。	○ 上司が替わった		
35	同僚等の 異動・昇 格があり、 異動で先 を越された			★		○ 同僚等の異動・昇格があり、 異動で先を越された		
36	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			★	<ul style="list-style-type: none"> セクシュアルハラメントの内 容、程度等 その継続する状況 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 	【「弱」になる例】 ○ 「〇〇ちゃん」等のセクシュアル ハラメントに出たる発言をされた 場合 ○ 職場内に水増しの女性のポス ター等を掲示された場合	○ セクシュアルハラメントを受 けた 【「中」になる例】 ○ 胸や腰等への身体接触を含む セクシュアルハラメントであ っても、行為が継続しておらず、会社 が適切かつ迅速に対応し発 病前に解決した場合 ○ 身体接触のない性的な発言の みのセクシュアルハラメントであ 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	【「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 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

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つ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）が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。

基勞補発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ねたい。

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。

(別添)

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、ストレス調査に関する評価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、ストレス調査に関する評価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	(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	Ⅱ		悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	
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	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした (*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		会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	
	違法行為を強要された	Ⅱ		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	Ⅱ		自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	
	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 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 (*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			1か月に80時間以上の時間外労働を行った	Ⅱ
	新規追加			2週間以上にわたって連続勤務を行った	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)	

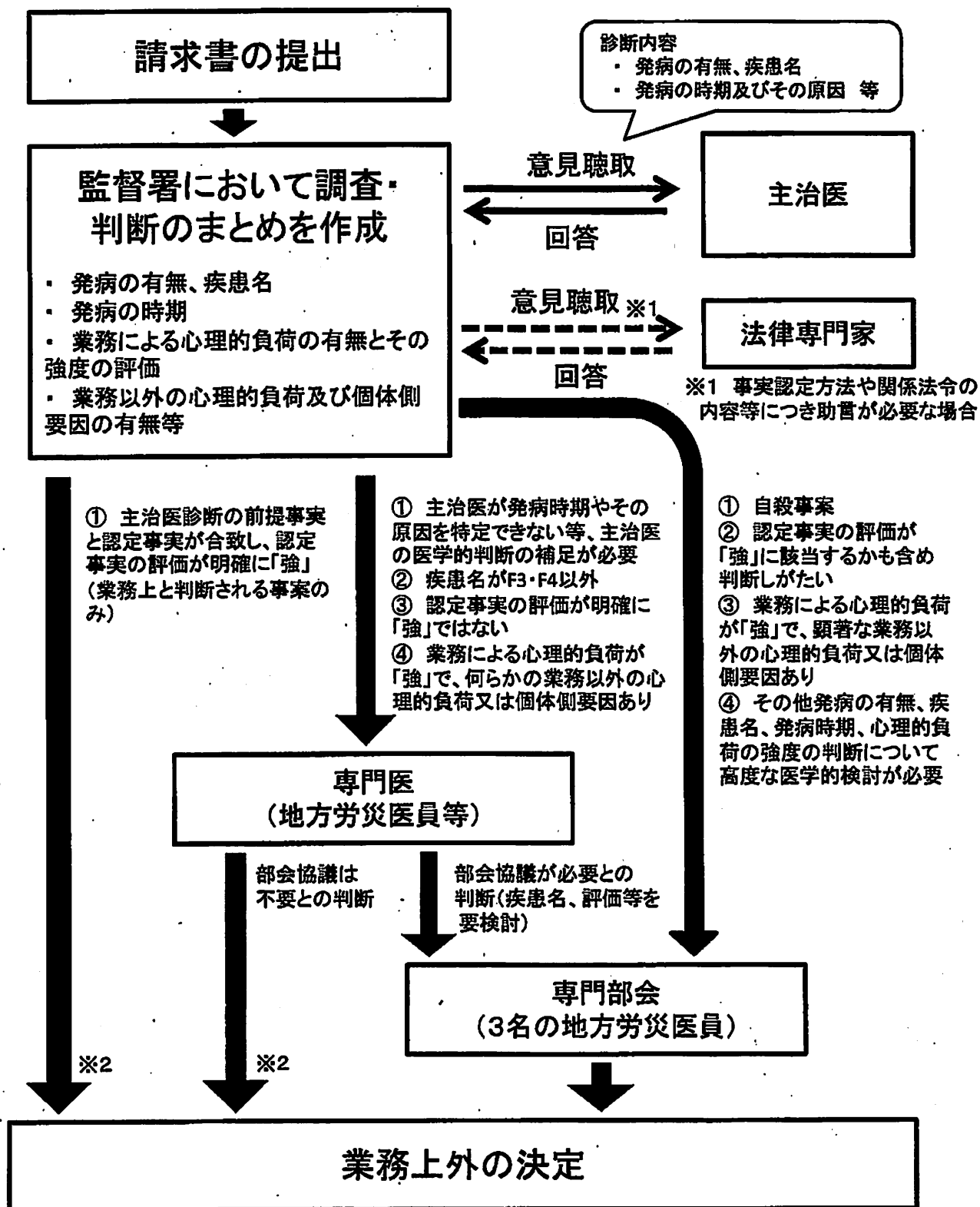
④ 身分の変化等	退職を強要された	Ⅲ	④ 役割・地位の変化等			
	出向した	Ⅱ		削除 (※3で評価)		
	左遷された	Ⅱ		削除 (※3で評価)		
	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	Ⅱ				
	早期退職制度の対象となった	Ⅰ				
⑤ 役割・地位等の変化	転勤をした	Ⅱ		(※3)		
	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	Ⅱ				
	配置転換があった	Ⅱ		(※3)		
	自分の昇格・昇進があった	Ⅰ				
	部下が減った	Ⅰ				
	部下が増えた	Ⅰ		削除 (※2で評価)		
	同一事業場内での所属部署が統廃合された	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				
	上司が変わった	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	Ⅱ

具体的出来事の統合関係一覧

参考2

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、その代行業を任された
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、その代行業を任された	1か月に80時間以上、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	転動をした
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
転動をした	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

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。

Ⅶ 質疑応答集

「認定基準」に関する質疑応答集（目次）

（対象疾病について）

- 問1 ICD-10によらない診断名による労災請求があった場合の取扱い如何。
- 問2 認定基準においては、対象とする精神障害をICD-10第V章「精神及び行動の障害」としていながら、主として業務との関連が生ずる可能性のある精神障害をICD-10のF2からF4までに分類されている精神障害としている理由如何。
特に、F2に分類される疾病が、主として「業務に関連して発病する可能性のある精神障害」とされている理由は何か。F2での労災認定事例はこれまでであるのか。
さらに、F5からF9に分類される精神障害が本省協議事案となっている理由如何。
- 問3 「自律神経失調症」の取扱いを示していただきたい。
- 問4 「対象疾病に付随する疾病」としては、どのようなものが想定されているのか。

（業務による心理的負荷について）

- 問5 認定基準では「同種の労働者」が定義されているが、裁判例で用いられる「平均的労働者」とは、どのような違いがあるのか。
- 問6 日常のストレスでも「通常の仕事の範囲」であれば出来事にならないとも考えられるが、「弱」の出来事にさえならないストレスの考え方があれば示してほしい。
- 問7 「業務による心理的負荷評価表」では、平均的な心理的負荷の強度は「Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」と表現し、「心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例」では「弱・中・強」で表現しているが、Ⅰ＝弱、Ⅱ＝中、Ⅲ＝強と考えてよいか。
また、どのような理由から異なる表現にしているのか。
- 問8 「特別な出来事」の「心理的負荷が極度のもの」について、「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」とあるが、どのような状態を想定しているのか。障害等級第3級（労働能力損失率100%）以上と考えてよいか。
- 問9 特別な出来事の類型「心理的負荷が極度のもの」として挙げられている「強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた」について、「本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為」とは、刑法第176条（強制わいせつ罪）違反に準ずる行為を想定しているものと思料するが、出来事の項目36の具体例と明確に判別するため「本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為」の具体例を示していただきたい。
着衣の上から触られてPTSDを発症したのもこの中に含まれる場合があるか。
- 問10 「（重度の）病気やケガをした（項目1）」に関し、「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（中略）ケガをした」とあるが、障害が残らないようなケガでも、2か月以上入院して発症した場合には、認定することになるのか。

ここでいう入院期間には、本人の不定愁訴による入院期間も含まれるか。

問11 「（重度の）病気やケガをした（項目1）」に関し、「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」の具体例を示してほしい。

問12 「（重度の）病気やケガをした（項目1）」等に関し「出来事後の状況は重視しない」とあるのは、派生する二次的な出来事（例えば、復帰後の不利益、交通事故などの補償問題のトラブル、救助を巡る責任追及など）についても、評価の対象として取り上げなくてよいという趣旨か。

問13 業務中の交通事故で、自らが被災し、事故も悲惨であった場合は、項目1と項目2のどちらの項目で評価するか。

問14 「業務に関連し、違法行為を強要された（項目7）」の評価にあたり、違法ではないが、反社会的行為の強要があった場合もこれで判断するのか。たとえば高齢者への強引な販売強要等。

問15 「2週間以上にわたって連続勤務を行った（項目17）」について、14日の連続勤務ではなく12日の連続勤務とされている理由は何か。

問16 「2週間以上にわたって連続勤務を行った（項目17）」は、「月80時間以上の時間外労働を行った（項目16）」と同様に、他の出来事が存在しない場合に評価するのか。

問17 2週間以上の連続勤務を行った結果、当該期間を含む1か月当たりの時間外労働時間数が、前月から（大きく）増加した場合は、項目15と項目17のどちらの項目で評価するか。

問18 「セクシュアルハラスメントを受けた（項目36）」について、職場の上司、同僚が職場外（業務とは直接関係のない場面）で行った性的な言動は、どのような場合に業務による出来事（職場におけるセクシュアルハラスメント）と評価されるか。業務による出来事と認められないケースがあるか。

問19 退職強要や対人関係について発生した出来事が、当該労働者の業務遂行能力のなさや素行上の問題、不正行為等に原因がある場合、その出来事の評価はいかにすべきか。

特に、「（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、自らが原因を作り、結果として上司が暴行をした場合の評価はどのようにすべきか。

問20 「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた(項目29)」と「セクシュアルハラスメントを受けた(項目36)」以外の対人関係のトラブル(項目30~32)については、出来事が繰り返されるものとして開始時からのすべての行為を評価の対象とはしないということによいか。

問21 ある出来事で「強」と判断される場合、他の出来事に係る調査・評価はどこまで必要か。

- ① 特別な出来事が認められる場合
- ② 項目16で「強」になる(例えば、発病直前の2か月にそれぞれ120時間以上の時間外労働がある)場合
- ③ 項目17で「強」になる場合(例えば、1か月以上の連続勤務がある場合)

(長時間労働の評価)

問22 「極度の長時間労働」の時間数を160時間とした理由は何か。

問23 極度の長時間労働について、「発病直前の1か月におおむね160時間をこえるような、又はこれに満たない期間とこれと同程度の(例えば3週間におおむね120時間以上の)時間外労働」と例示されているが、発病直前の1週間に40時間以上、2週間に80時間以上と読み変えても差し支えないか。

問24 「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)」について、例えば、時間外労働が30時間から70時間に増加し、その後におおむね100時間以上の時間外労働が認められた場合、項目15で「中」と評価した上で、出来事後に恒常的長時間労働が認められるとして、総合評価を「強」と判断してよいか。

問25 「1か月に80時間以上の時間外労働を行った(項目16)」に関し、発病前おおむね6か月の間に、1か月でも月80時間以上の時間外労働があれば、「中」と評価するのか。

また、月80時間以上の時間外労働を行った月が複数(例えば3か月)あった場合には、「中」の出来事が3つあると評価するのか。

問26 「1か月に80時間以上の時間外労働を行った(項目16)」に関し、他に特段の出来事が存在しない場合で、月1時間程度であっても時間外労働がある場合は、この項目で評価する(ただし、時間外労働が月1時間程度の場合は心理的負荷は「弱」と評価する)ことによいか。

問27 「1か月に80時間以上の時間外労働を行った(項目16)」の「強」の具体例については、2か月のいずれの月も120時間以上でなければならないのか、それとも平均なのか教示願いたい。

問28 「2週間以上にわたって連続勤務を行った(項目17)」について、恒常的長時間

労働が認められる場合の心理的負荷はどのように評価するのか。

- 問29 恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価を行う出来事は、限定されないか。長時間労働と関係が薄いと考えられる出来事（「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした（項目2）」等）であっても、その後に恒常的長時間労働が認められれば、総合評価が「強」となり得るか。
- 問30 恒常的長時間労働の評価をする場合、100時間程度の時間外労働が1回でもあれば「恒常的長時間労働がある」と評価できるのか。
- 問31 時間外労働時間数について、恒常的長時間労働についても、「通常その程度の労働時間を要する」場合に限り評価するのか。
- 問32 「中」と評価される出来事の前に恒常的長時間労働が認められ、出来事後すぐに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には、総合評価は「強」とする」とあるが、「多大な労力を費し」とは、具体的にどのような場合を言うのか。
- 問33 発生時期の異なる出来事が複数ある場合は、どのように恒常的長時間労働の評価を行うのか。
- 問34 いじめやセクシュアルハラスメントが長期間繰り返されているような場合にはいじめ等を受けた期間が一つの出来事となるため、出来事の発生日が〇月〇日から〇月〇日となるのではないか。このような場合は、出来事の前後の恒常的長時間労働はどの時期を起点に算出するのか。
- 問35 発病前6か月の期間において、出来事後から発病までに1か月の期間がない場合や、出来事の発生が発病前6か月目に当たるため出来事前に1か月の期間がない場合は、どのように恒常的長時間労働の評価を行えばよいか。

（業務以外の心理的負荷、個体側要因について）

- 問36 業務以外の出来事に係る心理的負荷については、別表2「業務以外の心理的負荷評価表」に示す強度を修正することはないのか。

（調査について）

- 問37 業務以外の出来事や個体側要因の調査では、申立書が重要になってくるものと思われるが、申立書には、個体側要因（性格傾向、家庭環境、友人関係、幼年時代など）の質問項目がない。個体側要因を申立書からどのように読みとればよいのか。それらについては、聴取により把握することを前提としているのか。
- また、「家族の精神障害既往歴」は、復命書および実務要領にも触れられていないが、調査の必要は全くないのか。

問38 事実認定について、44頁に申述が食い違っていた場合には「調査担当者が得た心証も参考となる」とあるが、得る心証は個人によって違うものと思われるところ、①調査担当者の心証は、認定においてどの程度重視されるのか、よい心証・悪い心証を形成するポイントは何か。また、②心証についてはどの様式にどのように記録しておくのか。

また、③様式1、様式2の「認定事実」欄は何を記載するのか。

問39 事実認定について、44頁の「法律専門家の助言が必要な場合」、「助言の内容」は、どのようなことを想定しているのか。

問40 調査権限について、44頁に「労災保険法に基づく報告、出頭等を命ずることを検討すること。」とあるが、罰則の適用をどの程度まで考えているのか。現実的に命令に従わなかった場合にどのように対応するのか。

問41 医療機関から診療録等の提供に際して、請求人等からの同意書を求められたり、署長名での依頼書の提出を求められることがあるが、そのような対応が必要か否かご教示していただきたい。

問42 セクシュアルハラスメント事案に関する調査の留意事項では、「成育歴、職歴についても、社会適応状況の確認に必要な程度を超えないように留意」とあるが、どの程度まで聴取してよいのか。

問43 セクシュアルハラスメント事案については、事実関係を客観的に示す資料がなく、当事者の主張に大きな相違があり事実関係の把握及び事実認定が困難な状況にあるが、事実関係の把握の方法、事実認定の手法等について、もう少し詳しく具体的に示すことができないか。

被害者がセクシュアルハラスメントと受け取り、加害者にはその意図がないような場合には、両者の主張は全く異なることとなり、特にそれが第三者に確認できないような状況に関する主張である場合、調べる方法や客観的な証拠がないのではないか。この場合、双方の主張を聴いた後、事実とは認められないとの判断となるのか。

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

問45 専門部会に協議する事案について、意見書を依頼する内容も、事案の一部に限定されるのか。専門部会ではどの点について協議していただくのかを具体的に示してもらいたい。

(調査・とりまとめ様式について)

問46 様式1と様式2の「業務による心理的負荷の有無及びその内容」は、「出来事」を上部に記載するようになっているが、「出来事」ごとに作成することを前提にされているのか。複数の出来事がある場合にはどのように記載すればよいか。

また、様式1と様式2の「業務による心理的負荷の有無及びその内容」と「業務以外の心理的負荷の有無及びその内容」については、これらを時系列順に並列した一つの表とした方がよいのではないか。

(その他)

問47 認定基準 第7(療養及び治ゆ)に、「対象疾病がいったん治ゆした後において再びその治療が必要な状態が生じた場合は、新たな発病と取り扱い、改めて認定要件に基づき業務上外を判断する」とあるが、新たな出来事もなく、又は新たな出来事の全体評価が「強」と判断されず、動揺の幅が大きくなった場合を「再発」と考えてよいのか教示願いたい。

併せて、「再発」として取り扱う具体的なケースを例示していただきたい。

問48 事業場関係者の聴取において、再審査請求で請求人に聴取内容が知られる可能性があるとの説明を行った場合、聴取の協力が得られないことが多く、調査に支障を来している。協力者の要望により、請求人に聴取内容が知られないようにできないか。

問49 請求人が転職(又は転勤)した事案について、発病時期(又は悪化の時期)がどの事業場に所属している時期かが不明な場合には、どの事業場を所轄する監督署において調査及び業務上外の決定をすべきか。

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

問50 通勤災害における精神障害については、認定基準により判断することとなるか。

また、通勤に伴う心理的負荷と業務による心理的負荷は、別個に評価すべきか。

問51 審査請求となった事案で、新たな事実が確認でき当初の決定を覆す場合は、再度専門部会に協議するのか。

「認定基準」に関する質疑応答集

(対象疾病について)

問1 ICD-10によらない診断名による労災請求があった場合の取扱い如何。

(答)

ICD-10は我が国でも広く使用され、ほぼ定着しているといえるが、仮にアメリカ精神医学会の「精神障害の診断と分類の手引」(DSM-IV-TR)による診断名、従来型の診断名等、ICD-10によらない診断名での労災請求があったとしても、症状等からICD-10の診断名のいずれに該当するかについて検討を行うこととなる。

問2 認定基準においては、対象とする精神障害をICD-10第V章「精神及び行動の障害」としていながら、主として業務との関連が生ずる可能性のある精神障害をICD-10のF2からF4までに分類されている精神障害としている理由如何。

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

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

(答)

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

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

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

問3 「自律神経失調症」の取扱いを示していただきたい。

(答)

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

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

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

(答)

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

(業務による心理的負荷について)

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

(答)

裁判例では「平均的労働者」という語が用いられる場合もあるが、その場合であっても、「当該（発病した）労働者と職種、職場における立場、経験等の点で同種の者」としているものもあり、「平均的労働者」と「同種労働者」は同様の趣旨で用いられていると考えられる。

業務の過重性を判断するに当たり、「職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者」を想定し、このような者にとって強い心理的負荷があったかどうかを判断することについて、検討会においては、判断指針で定めていたこの考え方を維持すべきとの結論となったことから、認定基準においても、判断指針と同じく「同種労働者」が一般的にどう受け止めるかという観点から評価することとしたものである。

問6 日常のストレスでも「通常の仕事の範囲」であれば出来事にならないとも考えられるが、「弱」の出来事にさえならないストレスの考え方があれば示してほしい。

(答)

「弱」の出来事にさえならないストレスの考え方はなく、何らかの出来事があれば、その心理的負荷は「弱」「中」「強」のいずれかに分類するものである。

なお、「出来事なし」とは、請求人が主張する出来事について調査したところ、当該事実がなかった場合を想定している。

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

また、どのような理由から異なる表現にしているのか。

(答)

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

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

問8 「特別な出来事」の「心理的負荷が極度のもの」について、「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」とあるが、どのような状態を想定しているのか。障害等級第3級（労働能力損失率100%）以上と考えてよいか。

(答)

貴見のとおり。

問9 特別な出来事の類型「心理的負荷が極度のもの」として挙げられている「強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた」について、「本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為」とは、刑法第176条（強制わいせつ罪）違反に準ずる行為を想定しているものと思料するが、出来事の項目36の具体例と明確に判別するため「本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為」の具体例を示していただきたい。

着衣の上から触られてPTSDを発症したものもこの中に含まれる場合があるか。

(答)

「本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為」とは、被害者が抵抗したにもかかわらず強制的にわいせつ行為がなされた場合や、被害者が抵抗しなかった（できなかった）場合であっても、行為者が優位的立場を利用するなどして、物理的・精神的な手段によって被害者の意思を抑圧してわいせつ行為が行われた場合を意味する。

着衣の上から行われたものであってもこれに該当する場合はあり得る。

問10 「(重度の) 病気やケガをした(項目1)」に関し、「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(中略)ケガをした」とあるが、障害が残らないようなケガでも、2か月以上入院して発症した場合には、認定することになるのか。

ここでいう入院期間には、本人の不定愁訴による入院期間も含まれるか。

(答)

おおむね2か月以上の入院を要する病気やケガは、障害を残さない場合であっても、一般的には重度のものと考えられることから、心理的負荷が「強」の具体例として示されている。

なお、この具体例は、客観的(医学的)におおむね2か月以上の入院を要する傷病が想定されており、本人からの愁訴はあるものの医学的合理性がないものは含まれない。

問11 「(重度の) 病気やケガをした(項目1)」に関し、「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」の具体例を示してほしい。

(答)

じん肺症で療養中であって呼吸困難による強い苦痛がある場合や、一下肢の切断等の大ケガをして社会復帰が困難である状況等がある。

問12 「(重度の) 病気やケガをした(項目1)」等に関し「出来事後の状況は重視しない」とあるのは、派生する二次的な出来事(例えば、復帰後の不利益、交通事故などの補償問題のトラブル、救助を巡る責任追及など)についても、評価の対象として取り上げなくてよいという趣旨か。

(答)

「出来事後の状況は重視しない」としているのは、当該労働者がケガ等により休業し、出来事後の状況として評価できる事項がないような場合に、そのことを理由として当該出来事の総合評価を下げる必要はないという趣旨であり、出来事後に心理的負荷になりうる状況が生じている場合に当該状況を評価しない、重視しないと

いう趣旨ではない。

出来事後にも心理的負荷となる状況がある場合は、心理的負荷をより強くするものとして、評価の対象とされたい。

なお、本人が当該ケガ等の原因となった交通事故等を生じさせたことによる補償問題については、別の出来事（「業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした（項目3）」）として評価し、出来事が複数ある場合の全体評価を行うこととなる。

問13 業務中の交通事故で、自らが被災し、事故も悲惨であった場合は、項目1と項目2のどちらの項目で評価するか。

(答)

項目1及び項目2にそれぞれ当てはめを行い、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」に当てはめて心理的負荷を評価した上で、出来事が複数ある場合の全体評価を行うこととなる。

問14 「業務に関連し、違法行為を強要された（項目7）」の評価にあたり、違法ではないが、反社会的行為の強要があった場合もこれで判断するのか。たとえば高齢者への強引な販売強要等。

(答)

違法とまではいえないが、反社会的行為の強要があった場合についても、この項目で評価をすることとなる。

問15 「2週間以上にわたって連続勤務を行った（項目17）」について、14日の連続勤務ではなく12日の連続勤務とされている理由は何か。

(答)

(週休2日を想定して)ある月曜日～次の週の金曜日まで連続して勤務した場合に、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」と評価できると考えられるため、

「12日」の連続勤務と表現したものである。

問16 「2週間以上にわたって連続勤務を行った（項目17）」は、「月80時間以上の時間外労働を行った（項目16）」と同様に、他の出来事が存在しない場合に評価するのか。

(答)

項目17は、他の出来事が存在しない場合に限って評価するものではない。

問17 2週間以上の連続勤務を行った結果、当該期間を含む1か月当たりの時間外労働時間数が、前月から（大きく）増加した場合は、項目15と項目17のどちらの項目で評価するか。

(答)

項目15及び項目17にそれぞれ当てはめを行い、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。

例えば、3月1日から4月30日までの2か月間において、1か月当たりの時間外労働時間数が30時間から60時間に変化し、かつ、4月1日から15日までの15日間に深夜時間帯に及ばない連続勤務が認められた場合であれば、項目15で心理的負荷の強度を評価し（「中」の具体例に該当）、かつ、項目17でも心理的負荷の強度を評価（「中」の具体例に該当）した上で、出来事が複数ある場合の全体評価を行うこととなる。

問18 「セクシュアルハラスメントを受けた（項目36）」について、職場の上司、同僚が職場外（業務とは直接関係のない場面）で行った性的な言動は、どのような場合に業務による出来事（職場におけるセクシュアルハラスメント）と評価されるか。業務による出来事と認められないケースがあるか。

(答)

「職場におけるセクシュアルハラスメント」に該当するか否かは、セクシュア

ルハラスメント指針に基づき判断することとなるが、懇親会等職場以外の場所における行為であっても、直ちに業務以外の出来事とは判断できず、かえって、上司がその立場等を利用して行っている場合には、業務による出来事と評価すべき場合が多々あるものと考えられる。一方で、休日に業務と関係なく2人のみで出かけた場合等で純粋に個人的な関係の下における行為と判断される場合には、業務による出来事とは認められないこととなる。

いずれにしても、分科会報告書を踏まえ、適宜、雇用均等室とも連携を図りつつ適切に判断されたい。

問19 退職強要や対人関係について発生した出来事が、当該労働者の業務遂行能力のなさや素行上の問題、不正行為等に原因がある場合、その出来事の評価はいかにすべきか。

特に、「(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、自らが原因を作り、結果として上司が暴行をした場合の評価はどのようにすべきか。

(答)

正当な懲戒処分や査問組織による調査によらない不当な退職強要やいじめ、嫌がらせは、それが当該労働者の行為に端を発したものである場合でも容認されるべきではなく、生じた出来事(退職強要やいじめ等)の態様に着目して心理的負荷の評価を行うこととなる。

また、労働者に何の落ち度もないのにミスをねつ造する等により意図的に叱責が行われた場合には、それ自体が人格否定に該当し、いじめ等と評価されることとなる。

原因が当該労働者にあっても、上司から治療を要する程度の暴行を受けた場合には、項目29の「強」の具体例に該当し、その心理的負荷は「強」と考えられる。ただし、私的怨恨に基づくもの、自招行為によるもの(相互に暴力を含む私闘(けんか)等)は、「強」の具体例に含まれない。

問20 「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた(項目29)」と「セクシュアルハラスメントを受けた(項目36)」以外の対人関係のトラブル(項目30～32)については、出来事が繰り返されるものとして開始時からのすべての行為を評価の対象とはしないということによいか。

(答)

「いじめ、嫌がらせ」や「セクシュアルハラスメント」は、その出来事の性質から、行為者の同一の意図により行為（出来事）が繰り返されることが一般に想定される（必然的に繰り返される）ものであるが、上司・同僚・部下とのトラブルについては、業務指導の範囲内としての指導・叱責は、その都度その都度の業務上の必要性により行われるものであり、業務をめぐる方針等における対立も、業務上争点が生じる都度生じるのであって、出来事が当然に繰り返されるものではないので、貴見のとおり取り扱われたい。

なお、叱責等が繰り返される態様によっては、「いじめ、嫌がらせ」に当たる場合もあるので、業務指導の範囲内のものといえるか否かを十分検討されたい。

問21 ある出来事で「強」と判断される場合、他の出来事に係る調査・評価はどこまで必要か。

- ① 特別な出来事が認められる場合
- ② 項目16で「強」になる（例えば、発病直前の2か月にそれぞれ120時間以上の時間外労働がある）場合
- ③ 項目17で「強」になる場合（例えば、1か月以上の連続勤務がある場合）

(答)

いずれかの出来事で「強」と判断できることが明確な場合には、原則として、他の出来事について調査を行う必要はない。

ただし、特別な出来事のうち極度の長時間労働や、上記②、③については、通常その程度の労働時間を要するものか否か等を評価するため、当該長時間労働・連続勤務となった理由や業務内容の確認が必要となる。

(長時間労働の評価)

問22 「極度の長時間労働」の時間数を160時間とした理由は何か。

(答)

労働時間だけで精神障害の発病の原因となる時間外労働時間数について、具体的な時間数を示した医学的知見はないところ、専門検討会においては、医学専門家の臨床経験に基づきご議論をいただき、臨床経験上、発症直前の3週間におおむね120時間以上の時間外労働を行っている場合や、これに相当するものとして、発症直前の1か月におおむね160時間以上の時間外労働を行っている場合には、「心身の極度の疲弊、消耗を来し、うつ病等の原因となる場合」に該当するものとするとの結論を得て、その旨の検討会報告書が取りまとめられたところである。

なお、脳・心臓疾患と精神障害とは発病機序が異なるため、それぞれの認定基準における時間外労働時間数を単純に比較するのは適当ではない。

問23 極度の長時間労働について、「発病直前の1か月におおむね160時間をこえるような、又はこれに満たない期間とこれと同程度の（例えば3週間におおむね120時間以上の）時間外労働」と例示されているが、発病直前の1週間に40時間以上、2週間に80時間以上と読み変えても差し支えないか。

(答)

「極度の長時間労働」は、その持続期間と労働時間の長さの双方を考慮して示されているので、「直前1週間に40時間以上」「2週間に80時間以上」の時間外労働を行ったことは、そのみでは「極度の長時間労働」に該当しない。

問24 「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)」について、例えば、時間外労働が30時間から70時間に増加し、その後におおむね100時間以上の時間外労働が認められた場合、項目15で「中」と評価した上で、出来事後に恒常的長時間労働が認められるとして、総合評価を「強」と判断してよいか。

(答)

恒常的長時間労働は、具体的出来事の心理的負荷の強度が、労働時間を加味せず

に「中」程度と評価される場合に総合評価を「強」とするものであるが、項目 15 で仕事量の変化に着目して評価した場合、労働時間を加味していることとなるため、恒常的長時間労働と組み合わせて総合評価することはできない(問 29 参照。)

このような場合には、まず労働時間の変化の直前に「具体的出来事」に当てはめうる出来事の有无(例えば、時間外労働が 30 時間から 70 時間に変化する直前に配置転換があったなど)を確認し、当該「具体的出来事」の心理的負荷を評価した上で、それに伴う時間外労働の変化の心理的負荷(この場合は「中」の評価)と合わせて全体評価し、当該全体評価と恒常的長時間労働とを組み合わせて総合評価を行うこと。

また、項目 15 のうち「仕事内容の変化」(過去に経験したことのない仕事内容に変更となった等)に着目して「中」程度と評価した場合については、労働時間を加味した場合に該当しないため、恒常的長時間労働と組み合わせて「強」と判断できることに留意すること。

問25 「1か月に80時間以上の時間外労働を行った(項目16)」に関し、発病前のおおむね6か月の間に、1か月でも月80時間以上の時間外労働があれば、「中」と評価するのか。

また、月80時間以上の時間外労働を行った月が複数(例えば3か月)あった場合には、「中」の出来事が3つあると評価するのか。

(答)

前段については貴見のとおり。

なお、月 80 時間以上の時間外労働を行った月の数にかかわらず、出来事の数としては1つとして取り扱う。

問26 「1か月に80時間以上の時間外労働を行った(項目16)」に関し、他に特段の出来事が存在しない場合で、月1時間程度であっても時間外労働がある場合は、この項目で評価する(ただし、時間外労働が月1時間程度の場合は心理的負荷は「弱」と評価する)ことでよいか。

(答)

請求人が長時間労働の事実を主張している場合で、認定事実として時間外労働がわずかであっても存在し、それ以外に特段の出来事が存在しない場合は、この項目

で評価すること。

一方、請求人が長時間労働の事実を主張しておらず、認定事実として時間外労働が月 80 時間を超える月がない場合で、それ以外に特段の出来事が存在しない場合には、出来事そのものがないとして評価して差し支えない。(月 80 時間を超える月がある場合には、この項目で評価すること。)

問27 「1か月に80時間以上の時間外労働を行った(項目16)」の「強」の具体例については、2か月のいずれの月も120時間以上でなければならないのか、それとも平均なのか教示願いたい。

(答)

いずれの月もおおむね 120 時間以上でなければならない。ただし、あくまで「おおむね」であって、必ずどの月も 120 時間を超えていなければならないわけではない。(例えば、直前の月が 115 時間、2 月前が 130 時間といった場合には、これに該当するものと考えている。)

問28 「2週間以上にわたって連続勤務を行った(項目17)」について、恒常的長時間労働が認められる場合の心理的負荷はどのように評価するのか。

(答)

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、当該連続勤務を開始した日より前及び当該連続勤務を終了した日より後の期間となる。

なお、連続勤務が、発病前 6 か月よりも前から始まっている場合でも、当該連続勤務の一部が発病前 6 か月に含まれる場合には、評価期間が発病前「おおむね」6 か月であることを踏まえ、当該連続勤務の開始前 30 日(発病前 180 日の範囲を超えて差し支えない)の時間外労働時間数を確認し、当該期間中に 100 時間程度の時間外労働が認められる場合には、恒常的長時間労働があったものと判断されたい。

問29 恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価を行う出来事は、限定されないか。長時間労働と関係が薄いと考えられる出来事（「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」等）であっても、その後に恒常的長時間労働が認められれば、総合評価が「強」となり得るか。

(答)

恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価を行う出来事には、限定はない。「出来事前」、「出来事後」の労働時間については、出来事自体とは関連がない場合であっても、労働時間と組み合わせて適切に総合評価されたい。

ただし、「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった（項目15）」のうち「仕事量の変化」と「1か月に80時間以上の時間外労働を行った（項目16）」は、労働時間を出来事として評価する項目であり、これと恒常的長時間労働を組み合わせると、労働時間のみで評価することとなり、項目16の「強」の具体例との齟齬が生じるため、恒常的長時間労働と組み合わせず評価しないこと。

問30 恒常的長時間労働の評価をする場合、100時間程度の時間外労働が1回でもあれば「恒常的長時間労働がある」と評価できるのか。

(答)

「出来事前」、「出来事後」のそれぞれの期間について、時間外労働が100時間程度となる月（30日）が1回でもあれば、当該期間について「恒常的長時間労働があった」と評価する。

問31 時間外労働時間数について、恒常的長時間労働についても、「通常その程度の労働時間を要する」場合に限り評価するのか。

(答)

恒常的な長時間労働の場合も、「通常その程度の労働期間を要するもの」で評価する。極度の長時間労働と同様に、休憩時間は少ないが手待ち時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除き、業務量・仕事の密度・手待ち時間の有無等を勘案したうえで判断されたい。

問32 「中」と評価される出来事の前に恒常的長時間労働が認められ、出来事後すぐに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には、総合評価は「強」とする」とあるが、「多大な労力を費し」とは、具体的にどのような場合を言うのか。

(答)

「事後対応に多大な労力を費し」とは、業務内容が困難で、業務量も過大である場合、すなわち、判断指針でいう、出来事後の状況が持続する程度が「相当程度過重」に相当する場合をいう。

問33 発生時期の異なる出来事が複数ある場合は、どのように恒常的長時間労働の評価を行うのか。

(答)

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

問34 いじめやセクシュアルハラスメントが長期間繰り返されているような場合にはいじめ等を受けた期間が一つの出来事となるため、出来事の発生日が○月○日から○月○日となるのではないか。このような場合は、出来事の前後の恒常的長時間労働はどの時期を起点に算出するのか。

(答)

いじめ等については、開始時からの行為を評価することから、いじめ等が始まった日が出来事の発生日となる。出来事の発生日が発病前おおむね6か月より前の場合（いじめ等が発病前おおむね6か月より前から始まっている場合）で、当該出来事の前30日（発病前180日の範囲を超えて差し支えない）に恒常的長時間労働が認められる事案については、本省に相談されたい。

問35 発病前6か月の期間において、出来事後から発病までに1か月の期間がない場合や、出来事の発生が発病前6か月目に当たるため出来事前に1か月の期間がない場合は、どのように恒常的長時間労働の評価を行えばよいか。

(答)

出来事後から発病までに1か月(30日)の期間がない場合については、出来事後に「恒常的長時間労働」があったものとは判断できないが、当該30日に満たない期間におおむね100時間を超える程度の時間外労働が認められるような場合には、より短い期間に長時間の時間外労働を行っているものであることから、その事実を「出来事後の状況」として適切に評価し、総合評価を行いたい。

また、出来事の発生が発病前6か月目であって、発病前180日の範囲を見ると出来事前に1か月(30日)の期間がない場合については、出来事前の時間外労働の評価期間は発病前「おおむね」6か月の間であることを踏まえ、当該出来事の前30日(発病前180日の範囲を超えて差し支えない)の時間外労働時間数を確認し、当該期間中に100時間程度の時間外労働が認められる場合には、恒常的長時間労働があったものと判断されたい。

(業務以外の心理的負荷、個体側要因について)

問36 業務以外の出来事に係る心理的負荷については、別表2「業務以外の心理的負荷評価表」に示す強度を修正することはないのか。

(答)

調査の結果、修正する必要がある場合には、修正を行うことになる。

(調査について)

問37 業務以外の出来事や個体側要因の調査では、申立書が重要になってくるものと思われるが、申立書には、個体側要因（性格傾向、家庭環境、友人関係、幼年時代など）の質問項目がない。個体側要因を申立書からどのように読みとればよいのか。それらについては、聴取により把握することを前提としているのか。

また、「家族の精神障害既往歴」は、復命書および実務要領にも触れられていないが、調査の必要は全くないのか。

(答)

業務以外の出来事や個体側要因については、基本的に申立書で質問事項とした範囲の事実を確認すれば足り、調査の過程で発病の原因となりうるような要因の存在が示唆された場合には、詳細を聴取等により調査することになる。（当初から性格傾向、家庭環境、友人関係、幼年時代等を調査する必要はない。）

また、家族の精神障害既往歴についても、調査する必要はない。

問38 事実認定について、44頁に申述が食い違っていた場合には「調査担当者が得た心証も参考となる」とあるが、得る心証は個人によって違うものと思われるところ、①調査担当者の心証は、認定においてどの程度重視されるのか、よい心証・悪い心証を形成するポイントは何か。また、②心証についてはどの様式にどのように記録しておくのか。

また、③様式1、様式2の「認定事実」欄は何を記載するのか。

(答)

- ① 申述内容が相違する場合は、少なくともいずれかの申述が事実と異なるものであり、他に有力な証拠や申述がない場合は、心証による事実認定は重要となる。また心証を根拠とする事実認定においては、署長を含めた担当行政官の社会通念、経験則、専門知識等によりその妥当性が担保されることになる。
- ② 認定事実の欄に認定の根拠として心証が加味されている事実とその理由を記載する。
- ③ 「認定事実」欄には、上記②も含め、請求人の申述とその他の調査結果を総合し、医学的判断や総合判断の前提となる事実を記載する。

問39 事実認定について、44頁の「法律専門家の助言が必要な場合」、「助言の内容」は、どのようなことを想定しているのか。

(答)

申述者の虚偽の申述が考えられる場合に真実を申述させるための方法（質問の仕方や資料の提出方法等）や、事実認定が困難な場合に、現時点の調査結果を前提とすると、法的には（例えば、訴訟となった場合には）どのように事実認定されると考えられるか等について助言を得ること等を想定している。

問40 調査権限について、44頁に「労災保険法に基づく報告、出頭等を命ずることを検討すること。」とあるが、罰則の適用をどの程度まで考えているのか。現実的に命令に従わなかった場合にどのように対応するのか。

(答)

命令を行う前に相手方には調査権限等について十分に説明しても協力が得られず命令を行う必要がある場合に限りこれを行うものであるが、命令に従わない場合であっても、まずは罰則の適用等についても説明を尽くし、報告等を促すこと。

そのような説明を尽くしてもなお報告等がなされず、真に悪質であって厳正に対処する必要があると考えられる場合には、対応について本省に相談されたい。

問41 医療機関から診療録等の提供に際して、請求人等からの同意書を求められたり、署長名での依頼書の提出を求められることがあるが、そのような対応が必要か否かご教示していただきたい。

(答)

労災保険法に基づく診療担当者への調査権限は、このような同意書等を添えることを要件とはしていないが、第一段階では任意に協力を求めるものであり、医療機関から同意書の提出等を求められた場合には、円滑な調査を実施する観点から、柔軟に対応することとされたい。

なお、医療機関に対する意見書の提出依頼は、「意見書の提出依頼について」（昭和33年7月12日付け基発第454号様式3）により、署長名で行われたい。

問42 セクシュアルハラスメント事案に関する調査の留意事項では、「成育歴、職歴についても、社会適応状況の確認に必要な程度を超えないように留意」とあるが、どの程度まで聴取してよいのか。

(答)

これらの事項については、申立書で質問事項とした範囲を除き、原則、聴取する必要はない。

問43 セクシュアルハラスメント事案については、事実関係を客観的に示す資料がなく、当事者の主張に大きな相違があり事実関係の把握及び事実認定が困難な状況にあるが、事実関係の把握の方法、事実認定の手法等について、もう少し詳しく具体的に示すことができないか。

被害者がセクシュアルハラスメントと受け取り、加害者にはその意図がないような場合には、両者の主張は全く異なることとなり、特にそれが第三者に確認できないような状況に関する主張である場合、調べる方法や客観的な証拠がないのではないか。この場合、双方の主張を聴いた後、事実とは認められないとの判断となるのか。

(答)

加害者とされる者の意図にかかわらず、セクシュアルハラスメントと主張された行為の有無、また、当該行為が客観的にセクシュアルハラスメントと評価できるか否かを調査することとなる（加害者が悪意なく行為を行っている場合には、当該行為の存在自体を加害者が否定することは考えにくい。）。

一方、被害者の主張を加害者が否定するなど申述が食い違う場合であって、現認者がいないという場合であっても、直ちに事実とは認められないと判断するのではなく、被害者の主張の方がより具体的で合理的である場合、現認者はいないが以前から第三者に相談しておりその内容が一貫している場合、加害者の主張が合理性を欠くと考えられる場合等には、一般的には被害者の主張する事実があったと認定できる場合に当たると考えられる。加害者の主張の方がより具体的で合理的である場合、被害者の主張が事実であれば通常は現認者がいると考えられるのにこれが存在しない場合等には、一般的には被害者の主張する事実はなかったと認定できる場合に当たると考えられる。

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

(答)

出席して差し支えない。

問45 専門部会に協議する事案について、意見書を依頼する内容も、事案の一部に限定されるのか。専門部会ではどの点について協議していただくのかを具体的に示してもらいたい。

(答)

専門部会に協議する事案に該当する場合、協議事項はこれまでと変更はなく、診断名、発病時期、業務における心理的負荷の総合評価、業務以外の心理的負荷及び個体側要因の判断等について協議するものである。

ただし、専門部会に協議する事案に該当することとなった理由に関する部分(判断が難しい部分)について詳細にご議論をいただき、結論が明確な事項については、簡略な議論、意見書で差し支えない。

(例：「病名及び発病時期については、主治医意見書のとおりFOの〇〇、〇月〇日頃の発病と判断して差し支えない」「監督署長の認定事実は〇〇であって「心理的負荷が極度のもの」に該当し、業務による強い心理的負荷が認められる」等)

(調査・とりまとめ様式について)

問46 様式1と様式2の「業務による心理的負荷の有無及びその内容」は、「出来事」を上部に記載するようになっているが、「出来事」ごとに作成することを前提にされているのか。複数の出来事がある場合にはどのように記載すればよいか。

また、様式1と様式2の「業務による心理的負荷の有無及びその内容」と「業務以外の心理的負荷の有無及びその内容」については、これらを時系列順に並列した一つの表とした方がよいのではないか。

(答)

「業務による心理的負荷の有無及びその内容」については、原則として、出来事ごとに作成することを前提としており、複数の出来事がある場合にも同様である。

ただし、時系列に沿って次々と関連する出来事が発生し、全体を一つの時系列としてまとめた方が事案の全体像を把握しやすい場合や、複数の出来事が入り組んで発生し、それらの時間的な近接性などについて慎重に検討を行わなければならない場合等については、「出来事」を記載する欄に複数の出来事を記入して時系列をまとめることも差し支えない。また、必要に応じて、様式1・2とは別に適宜、複数の出来事を含む時系列の表（場合によっては、「業務以外の出来事」も並列した時系列の表）を作成して、事案の検討を行うことも考えられる。

(その他)

問47 認定基準 第7 (療養及び治ゆ) に、「対象疾病がいったん治ゆした後において再びその治療が必要な状態が生じた場合は、新たな発病と取り扱い、改めて認定要件に基づき業務上外を判断する」とあるが、新たな出来事もなく、又は新たな出来事の全体評価が「強」と判断されず、動揺の幅が大きくなった場合を「再発」と考えてよいのか教示願いたい。

併せて、「再発」として取り扱う具体的なケースを例示していただきたい。

(答)

当初の精神障害について症状の動揺が継続しており、その幅が大きくなったような事案は、療養が必要な状態が継続しているものであってそもそも治ゆと判断できず、従って「再発」の問題も生じない。

一方、いったん症状の動揺がなくなった(症状が固定した)後に再び治療が必要な状態が生じた場合には、認定基準第7に記載したとおり新たな発病と取扱い、「再発」としては取り扱わない。したがって、精神障害について、「再発」として取り扱う具体的なケースは想定していない。

問48 事業場関係者の聴取において、再審査請求で請求人に聴取内容が知られる可能性があるとの説明を行った場合、聴取の協力が得られないことが多く、調査に支障を来している。協力者の要望により、請求人に聴取内容が知られないようにできないか。

(答)

供述者が自身の氏名や聴取内容を請求人に知られることにより、請求人から抗議等を受けることを危惧して氏名や聴取内容を開示しないことを求める場合には、審査会は氏名や聴取内容を不開示とするなど一定の配慮をしている。

そのような事案については、関係資料を審査会に送付する際、当該聴取書に付箋を付して、供述者が不開示を求めている旨を明記されたい。(不開示を望む箇所が特定できるのであれば、当該箇所を示されたい。)

問49 請求人が転職（又は転勤）した事案について、発病時期（又は悪化の時期）がどの事業場に所属している時期かが不明な場合には、どの事業場を所轄する監督署において調査及び業務上外の決定をすべきか。

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

(答)

請求人が複数の事業場における業務による心理的負荷があり、これにより発病（又は悪化）したと主張する場合には、発病（又は悪化）の原因となった心理的負荷のある事業場のうち、最終の事業場の所在地を所轄する署を所轄署とする。

実際には、発病（又は悪化）の時期やその原因となった業務による出来事の判断は容易ではないため、原則として、請求人が主たる心理的負荷となった出来事があるとする事業場（通常、請求人が業務による出来事があったと主張する事業場のうち最終の事業場と考えられる。）を所轄する署において調査及び業務上外の判断を行うこと。その際、請求人が他の事業場における心理的負荷も主張するのであれば、当該署において併せて調査すること。

調査の結果、業務上となる場合には、発病（又は悪化）の原因となった心理的負荷のある事業場のうち、最終の事業場の所在地を所轄する署において決定を行う（回送が必要な場合には、すべての調査を終え、必要に応じ専門部会の意見等も求めた上で回送を行うこと。）。業務外となる場合には、調査を行った署において決定を行う。

なお、請求人が特定の事業場での心理的負荷のみを主張し、他の事業場における心理的負荷がないと主張する場合には、あえて他の事業場における心理的負荷について調査・評価する必要はないこと（必要に応じ、他の事業場における業務による心理的負荷に係る精神障害の発病について別途労災請求が可能なことの教示は行うこと。）。

上記により判断できない場合には、本省に相談されたい。

問50 通勤災害における精神障害については、認定基準により判断することとなるか。また、通勤に伴う心理的負荷と業務による心理的負荷は、別個に評価すべきか。

(答)

「認定基準」は業務による心理的負荷を原因とする精神障害の業務上外を判断するためのものであるが、精神障害が通勤による疾病に該当するか否かについても、認定基準を準用して判断されたい。

なお、労災保険制度上、業務災害に対する保険給付（傷病補償年金及び介護補償給付を除く。）は、労働基準法に定める災害補償事由について災害補償として行われるものであり、通勤災害に対する保険給付はこれと趣旨が異なるものであるから、業務災害と通勤災害は峻別する必要がある。したがって、業務による心理的負荷と通勤による心理的負荷を全体として評価することはせず、別個に評価し、それぞれ業務起因性又は通勤起因性を判断する。

問51 審査請求となった事案で、新たな事実が確認でき当初の決定を覆す場合は、再度専門部会に協議するのか。

(答)

審査官において、新たな事実が確認でき、その結果、取消相当という心証を得られた場合には、原則として、原処分において意見を徴した専門部会又は専門医に対して、審査官が認定した事実に基づき、再度意見を徴すること。