

**V I C D - 1 0 診断ガイドラインに
示される精神障害**

国際疾病分類第10回修正 第V章「精神及び行動の障害」

診断カテゴリーのリスト

F 0 症状性を含む器質性精神障害

F 00 アルツハイマー病型認知症

F 00.0 早発性アルツハイマー病型認知症

F 00.1 晩発性アルツハイマー病型認知症

F 00.2 アルツハイマー病型認知症, 非定型あるいは混合型

F 00.9 アルツハイマー病型認知症, 特定不能のもの

F 01 血管性認知症

F 01.0 急性発症の血管性認知症

F 01.1 多発梗塞性認知症

F 01.2 皮質下血管性認知症

F 01.3 皮質および皮質下混合性血管性認知症

F 01.8 他の血管性認知症

F 01.9 血管性認知症, 特定不能のもの

F 02 他に分類されるその他の疾患の認知症

F 02.0 ピック病型認知症

F 02.1 クロイツフェルト-ヤコブ病型認知症

F 02.2 ハンチントン病型認知症

F 02.3 パーキンソン病型認知症

F 02.4 ヒト免疫不全ウイルス（H I V）疾患[病]型認知症

F 02.8 他に分類されるその他の特定の疾患の認知症

F 03 特定不能の認知症

第5桁の数字は、F 00-F 03の認知症の随伴症状を特定する：

. X0 随伴症状がないもの

. X1 他の症状, 妄想を主とするもの

. X2 他の症状, 幻覚を主とするもの

. X3 他の症状, 抑うつを主とするもの

. X4 他の混合性症状

F 04 器質性健忘症候群, アルコールおよび他の精神作用物質によらないもの

F 05 せん妄, アルコールおよび他の精神作用物質によらないもの

F 05.0 せん妄, 認知症に重ならないもの

F 05.1 せん妄, 認知症に重なったもの

F 05.8 他のせん妄

F 05.9 せん妄, 特定不能のもの

F 06 脳損傷, 脳機能不全および身体疾患による他の精神障害

F 06.0 器質性幻覚症

F 06.1 器質性緊張病性障害

F 06.2 器質性妄想性（統合失調症様）障害

F 06.3 器質性気分（感情）障害

. 30 器質性躁病性障害

. 31 器質性双極性感情障害

. 32 器質性うつ病性障害

. 33 器質性混合性感情障害

F 06.4 器質性不安障害

F 06.5 器質性解離性障害

F 06.6 器質性情緒不安定性（無力性）障害

F 06.7 軽度認知障害

F 06.8 脳損傷, 脳機能不全および身体疾患による他に特定される精神障害

F 06.9 脳損傷, 脳機能不全および身体疾患による特定不能の精神障害

F 07 脳疾患, 脳損傷および脳機能不全によるパーソナリティおよび行動の障害

F 07.0 器質性パーソナリティ障害

F 07.1 脳炎後症候群

F 07.2 脳震盪後症候群

- F 07.8 脳疾患、脳損傷および脳機能不全による他の器質性のパーソナリティおよび行動の障害
F 07.9 脳疾患、脳損傷および脳機能不全による特定不能の器質性のパーソナリティおよび行動の障害
F 09 特定不能の器質性あるいは症状性精神障害

F 1 精神作用物質使用による精神および行動の障害

- F 10.- アルコール使用による精神および行動の障害
F 11.- アヘン類使用による精神および行動の障害
F 12.- 大麻類使用による精神および行動の障害
F 13.- 鎮静薬あるいは睡眠薬使用による精神および行動の障害
F 14.- コカイン使用による精神および行動の障害
F 15.- カフェインを含む他の精神刺激薬使用による精神および行動の障害
F 16.- 幻覚剤使用による精神および行動の障害
F 17.- タバコ使用による精神および行動の障害
F 18.- 挥発性溶剤使用による精神および行動の障害
F 19.- 多剤使用および他の精神作用物質使用による精神および行動の障害

第4, 5桁カテゴリーは、以下の臨床状態を特定するのに用いる：

F 1x. 0 急性中毒

- .00 併発症状がないもの
.01 外傷あるいは他の身体損傷を伴うもの
.02 他の医学的合併症を伴うもの
.03 せん妄を伴うもの
.04 知覚変容を伴うもの
.05 昏睡を伴うもの
.06 けいれんを伴うもの
.07 病的中毒

F 1x. 1 有害な使用

F 1x. 2 依存症候群

- .20 現在中断しているもの
.21 現在中断しているが、保護された環境にいるもの
.22 現在臨床指導によって中断を持続しているもの、あるいは置換療法下にあるもの（コントロールされた依存）
.23 現在中断しているが、嫌悪剤あるいは阻止剤による治療下にあるもの
.24 現在物質を使用しているもの（依存中）
.25 持続的使用
.26 捶間的使用（渴酒症）

F 1x. 3 離脱状態

- .30 併発症状がないもの
.31 けいれんを伴うもの

F 1x. 4 せん妄を伴う離脱状態

- .40 けいれんを伴わないもの
.41 けいれんを伴うもの

F 1x. 5 精神病性障害

- .50 統合失調症様のもの
.51 主として妄想性のもの
.52 主として幻覚性のもの
.53 主として多形性のもの
.54 主としてうつ病性症状のもの
.55 主として躁病性症状のもの
.56 混合性のもの

F 1x. 6 健忘症候群

F 1x. 7 残遺性および遅発性精神病性障害

- .70 フラッシュバック
.71 パーソナリティあるいは行動の障害

- .72 残遺性感情障害
- .73 認知症
- .74 他の持続性認知障害
- .75 遷発性精神病性障害
- F 1x.8 他の精神および行動の障害
- F 1x.9 特定不能の精神および行動の障害

F 2 統合失調症、統合失調型障害および妄想性障害

- F 20 統合失調症
- F 20.0 妄想型統合失調症
- F 20.1 破瓜型統合失調症
- F 20.2 緊張型統合失調症
- F 20.3 鑑別不能型統合失調症
- F 20.4 統合失調症後抑うつ
- F 20.5 残遺[型]統合失調症
- F 20.6 単純型統合失調症
- F 20.8 他の統合失調症
- F 20.9 統合失調症、特定不能のもの

第5桁の数字は経過分類に用いる：

- F 20.x0 持続性
- F 20.x1 エピソード性で進行性の欠陥を伴うもの
- F 20.x2 エピソード性で固定した欠陥を伴うもの
- F 20.x3 エピソード性の経過で寛解しているもの
- F 20.x4 不完全寛解
- F 20.x5 完全寛解
- F 20.x8 その他
- F 20.x9 経過不明、観察期間があまりに短い

- F 21 統合失調型障害
- F 22 持続性妄想性障害
- F 22.0 妄想性障害
- F 22.8 他の持続性妄想性障害
- F 22.9 持続性妄想性障害、特定不能のもの
- F 23 急性一過性精神病性障害
- F 23.0 統合失調症状を伴わない急性多形性精神病性障害
- F 23.1 統合失調症状を伴う急性多形性精神病性障害
- F 23.2 急性統合失調症様精神病性障害
- F 23.3 妄想を主とする他の急性精神病性障害
- F 23.8 他の急性一過性精神病性障害
- F 23.9 急性一過性精神病性障害、特定不能のもの

第5桁の数字は、関連する急性ストレスの有無の同定に用いることができる：

- F 23.x0 関連する急性ストレスを伴わないもの
- F 23.x1 関連する急性ストレスを伴うもの
- F 24 感応性妄想性障害
- F 25 統合失調感情障害
- F 25.0 統合失調感情障害、躁病型
- F 25.1 統合失調感情障害、うつ病型
- F 25.2 統合失調感情障害、混合型
- F 25.8 他の統合失調感情障害
- F 25.9 統合失調感情障害、特定不能のもの
- F 28 他の非器質性精神病性障害
- F 29 特定不能の非器質性精神病

F 3 気分（感情）障害

- F 30 躁病エピソード

- F 30.0 軽躁病
- F 30.1 精神病症状を伴わない躁病
- F 30.2 精神病症状を伴う躁病
- F 30.8 他の躁病エピソード
- F 30.9 躁病エピソード、特定不能のもの
- F 31 双極性感情障害[躁うつ病]
- F 31.0 双極性感情障害、現在軽躁病エピソード
- F 31.1 双極性感情障害、現在精神病症状を伴わない躁病エピソード
- F 31.2 双極性感情障害、現在精神病症状を伴う躁病エピソード
- F 31.3 双極性感情障害、現在軽症あるいは中等症うつ病エピソード
- .30 身体性症候群を伴わないもの
- .31 身体性症候群を伴うもの
- F 31.4 双極性感情障害、現在精神病症状を伴わない重症うつ病エピソード
- F 31.5 双極性感情障害、現在精神病症状を伴う重症うつ病エピソード
- F 31.6 双極性感情障害、現在混合性エピソード
- F 31.7 双極性感情障害、現在寛解状態にあるもの
- F 31.8 他の双極性感情障害
- F 31.9 双極性感情障害、特定不能のもの
- F 32 うつ病エピソード
- F 32.0 軽症うつ病エピソード
- .00 身体性症候群を伴わないもの
- .01 身体性症候群を伴うもの
- F 32.1 中等症うつ病エピソード
- .10 身体性症候群を伴わないもの
- .11 身体性症候群を伴うもの
- F 32.2 精神病症状を伴わない重症うつ病エピソード
- F 32.3 精神病症状を伴う重症うつ病エピソード
- F 32.8 他のうつ病エピソード
- F 32.9 うつ病エピソード、特定不能のもの
- F 33 反復性うつ病性障害
- F 33.0 反復性うつ病性障害、現在軽症エピソード
- .00 身体性症候群を伴わないもの
- .01 身体性症候群を伴うもの
- F 33.1 反復性うつ病性障害、現在中等症エピソード
- .10 身体性症候群を伴わないもの
- .11 身体性症候群を伴うもの
- F 33.2 反復性うつ病性障害、現在精神病症状を伴わない重症エピソード
- F 33.3 反復性うつ病性障害、現在精神病症状を伴う重症エピソード
- F 33.4 反復性うつ病性障害、現在寛解状態にあるもの
- F 33.8 他の反復性うつ病性障害
- F 33.9 反復性うつ病性障害、特定不能のもの
- F 34 持続性気分（感情）障害
- F 34.0 気分循環症
- F 34.1 気分変調症
- F 34.8 他の持続性気分（感情）障害
- F 34.9 持続性気分（感情）障害、特定不能のもの
- F 38 他の気分（感情）障害
- F 38.0 他の单一[単発性]気分（感情）障害
- .00 混合性感情性エピソード
- F 38.1 他の反復性気分（感情）障害
- .10 反復性短期うつ病性障害
- F 38.8 他の特定の気分（感情）障害
- F 39 特定不能の気分（感情）障害

- F 4 神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害**
- F 40 恐怖症性不安障害
- F 40.0 広場恐怖[症]
- .00 パニック障害を伴わないもの
 - .01 パニック障害を伴うもの
- F 40.1 社会[社交]恐怖[症]
- F 40.2 特異的（個別的）恐怖症
- F 40.8 他の恐怖症性不安障害
- F 40.9 恐怖症性不安障害、特定不能のもの
- F 41 他の不安障害
- F 41.0 パニック障害（エピソード[挿間]性発作性不安）
- F 41.1 全般性不安障害
- F 41.2 混合性不安抑うつ障害
- F 41.3 他の混合性不安障害
- F 41.8 他の特定の不安障害
- F 41.9 不安障害、特定不能のもの
- F 42 強迫性障害
- F 42.0 強迫思考あるいは反復思考を主とするもの
- F 42.1 強迫行為（強迫儀式）を主とするもの
- F 42.2 強迫思考と強迫行為が混合するもの
- F 42.8 他の強迫性障害
- F 42.9 強迫性障害、特定不能のもの
- F 43 重度ストレス反応[重度ストレスへの反応]および適応障害
- F 43.0 急性ストレス反応
- F 43.1 外傷後ストレス障害
- F 43.2 適応障害
- .20 短期抑うつ反応
 - .21 遅延性抑うつ反応
 - .22 混合性不安抑うつ反応
 - .23 主として他の情緒の障害を伴うもの
 - .24 主として行為の障害を伴うもの
 - .25 情緒および行為の混合性の障害を伴うもの
 - .28 他の特定の症状が優勢なもの
- F 43.8 他の重度ストレス反応[重度ストレスへの反応]
- F 43.9 重度ストレス反応[重度ストレスへの反応]、特定不能のもの
- F 44 解離性（転換性）障害
- F 44.0 解離性健忘
- F 44.1 解離性遁走[フーグ]
- F 44.2 解離性昏迷
- F 44.3 トランスおよび憑依障害
- F 44.4 解離性運動障害
- F 44.5 解離性けいれん
- F 44.6 解離性知覚麻痺および感覚脱失
- F 44.7 混合性解離性（転換性）障害
- F 44.8 他の解離性（転換性）障害
- .80 ガンザー症候群
 - .81 多重人格障害
 - .82 小児期あるいは青年期にみられる一過性解離性（転換性）障害
 - .88 他の特定の解離性（転換性）障害
- F 44.9 解離性（転換性）障害、特定不能のもの
- F 45 身体表現性障害
- F 45.0 身体化障害
- F 45.1 鑑別不能型[分類困難な]身体表現性障害
- F 45.2 心気障害

- F 45. 3 身体表現性自律神経機能不全
 . 30 心臓および心血管系
 . 31 上部消化管
 . 32 下部消化管
 . 33 呼吸器系
 . 34 泌尿生殖器系
 . 35 他の器官あるいは系
- F 45. 4 持続性身体表現性疼痛障害
- F 45. 8 他の身体表現性障害
- F 45. 9 身体表現性障害, 特定不能のもの
- F 48 他の神経症性障害
- F 48. 0 神経衰弱
- F 48. 1 離人・現実感喪失症候群
- F 48. 8 他の特定の神経症性障害
- F 48. 9 神経症性障害, 特定不能のもの

F 5 生理的障害および身体的要因に関連した行動症候群

- F 50 摂食障害
 F 50. 0 神経性無食欲症
 F 50. 1 非定型神経性無食欲症
 F 50. 2 神経性過食[大食]症
 F 50. 3 非定型神経性過食[大食]症
 F 50. 4 他の心理的障害に関連した過食
 F 50. 5 他の心理的障害に関連した嘔吐
 F 50. 8 他の摂食障害
 F 50. 9 摂食障害, 特定不能のもの
- F 51 非器質性睡眠障害
 F 51. 0 非器質性不眠症
 F 51. 1 非器質性過眠症
 F 51. 2 非器質性睡眠・覚醒スケジュール障害
 F 51. 3 睡眠時遊行症(夢中遊行症[夢遊病])
 F 51. 4 睡眠時驚愕症(夜驚症)
 F 51. 5 悪夢
 F 51. 8 他の非器質性睡眠障害
 F 51. 9 非器質性睡眠障害, 特定不能のもの
- F 52 性機能不全, 器質性の障害あるいは疾患によらないもの
 F 52. 0 性欲欠如あるいは性欲喪失
 F 52. 1 性の嫌悪および性の喜びの欠如
 . 10 性の嫌悪
 . 11 性の喜びの欠如
 F 52. 2 性器反応不全
 F 52. 3 オルガズム機能不全
 F 52. 4 早漏
 F 52. 5 非器質性膣けいれん
 F 52. 6 非器質性性交疼痛症
 F 52. 7 過剰性欲
 F 52. 8 他の性機能不全, 器質性の障害あるいは疾患によらないもの
 F 52. 9 特定不能の性機能不全, 器質性の障害あるいは疾患によらないもの
- F 53 産褥に関連した精神および行動の障害, 他に分類されないもの
 F 53. 0 産褥に関連した軽症の精神および行動の障害, 他に分類されないもの
 F 53. 1 産褥に関連した重症の精神および行動の障害, 他に分類されないもの
 F 53. 8 産褥に関連した他の精神および行動の障害, 他に分類されないもの
 F 53. 9 産褥精神障害, 特定不能のもの
- F 54 他に分類される障害あるいは疾患に関連した心理的および行動的要因

- F 55 依存を生じない物質の乱用
 F 55.0 抗うつ薬
 F 55.1 緩下薬
 F 55.2 鎮痛薬
 F 55.3 制酸薬
 F 55.4 ビタミン剤
 F 55.5 ステロイドあるいはホルモン剤
 F 55.6 特定の薬草あるいは民間治療薬
 F 55.8 他の依存を生じない物質
 F 55.9 特定不能のもの
 F 59 生理的障害および身体的要因に関連した特定不能の行動症候群

- F 6 成人のパーソナリティおよび行動の障害
 F 60 特定のパーソナリティ障害
 F 60.0 妄想性パーソナリティ障害
 F 60.1 統合失調質パーソナリティ障害
 F 60.2 非社会性パーソナリティ障害
 F 60.3 情緒不安定性パーソナリティ障害
 .30 衝動型
 .31 境界型
 F 60.4 演技性パーソナリティ障害
 F 60.5 強迫性パーソナリティ障害
 F 60.6 不安性(回避性)パーソナリティ障害
 F 60.7 依存性パーソナリティ障害
 F 60.8 他の特定のパーソナリティ障害
 F 60.9 パーソナリティ障害, 特定不能のもの
 F 61 混合性および他のパーソナリティ障害
 F 61.0 混合性パーソナリティ障害
 F 61.1 問題を起こしやすいパーソナリティ変化
 F 62 持続的パーソナリティ変化, 脳損傷および脳疾患によらないもの
 F 62.0 破局的体験後の持続的パーソナリティ変化
 F 62.1 精神科的疾病後の持続的パーソナリティ変化
 F 62.8 他の持続的パーソナリティ変化
 F 62.9 持続的パーソナリティ変化, 特定不能のもの
 F 63 習慣および衝動の障害
 F 63.0 病的賭博
 F 63.1 病的放火(放火癖)
 F 63.2 病的窃盗(窃盗癖)
 F 63.3 拔毛症[拔毛癖]
 F 63.8 他の習慣および衝動の障害
 F 63.9 習慣および衝動の障害, 特定不能のもの
 F 64 性同一性障害
 F 64.0 性転換症
 F 64.1 両性役割服装倒錯症
 F 64.2 小児期の性同一性障害
 F 64.8 他の性同一性障害
 F 64.9 性同一性障害, 特定不能のもの
 F 65 性嗜好障害
 F 65.0 フェティシズム
 F 65.1 フェティシズム的服装倒錯症
 F 65.2 露出症
 F 65.3 窺視症
 F 65.4 小児性愛
 F 65.5 サドマゾヒズム

- F 65. 6 性嗜好の多重障害
 F 65. 8 他の性嗜好障害
 F 65. 9 性嗜好障害, 特定不能のもの
 F 66 性の発達と方向づけに関連した心理および行動の障害
 F 66. 0 性成熟障害
 F 66. 1 自我異和的な性の方向づけ
 F 66. 2 性関係障害
 F 66. 8 他の心理的性発達障害
 F 66. 9 心理的性発達障害, 特定不能のもの

第5桁の数字は以下の関連を示すために用いる：

- F 66. x0 異性愛
 F 66. x1 同性愛
 F 66. x2 両性愛
 F 66. x8 その他, 前思春期的なものを含む
 F 68 他の成人のパーソナリティおよび行動の障害
 F 68. 0 心理的理由による身体症状の発展
 F 68. 1 症状あるいは能力低下の意図的産出あるいは偽装, 身体的あるいは心理的なもの(虚偽性障害)
 F 68. 8 他の特定の成人のパーソナリティおよび行動の障害
 F 69 特定不能の成人のパーソナリティおよび行動の障害

F 7 精神遅滞[知的障害]

- F 70 軽度精神遅滞[知的障害]
 F 71 中度[中等度]精神遅滞[知的障害]
 F 72 重度精神遅滞[知的障害]
 F 73 最重度精神遅滞[知的障害]
 F 78 他の精神遅滞[知的障害]
 F 79 特定不能の精神遅滞[知的障害]

第4桁の数字は, 関連する行動障害の程度を特定するために用いる：

- F 7x. 0 行動上の機能障害がないか軽微なもの
 F 7x. 1 介助あるいは治療を要するほど顕著な行動障害
 F 7x. 8 他の行動障害
 F 7x. 9 行動上の機能障害についての言及がないもの

F 8 心理的発達の障害

- F 80 会話および言語の特異的発達障害
 F 80. 0 特異的会話構音障害
 F 80. 1 表出性言語障害
 F 80. 2 受容性言語障害
 F 80. 3 てんかんに伴う後天性失語[症](ランドウークレフナー症候群)
 F 80. 8 他の会話および言語の発達障害
 F 80. 9 会話および言語の発達障害, 特定不能のもの
 F 81 学力の特異的発達障害
 F 81. 0 特異的読字障害
 F 81. 1 特異的縦字[書字]障害
 F 81. 2 特異的算数能力障害[算数能力の特異的障害]
 F 81. 3 学力の混合性障害
 F 81. 8 他の学力の発達障害
 F 81. 9 学力の発達障害, 特定不能のもの
 F 82 運動機能の特異的発達障害
 F 83 混合性特異的発達障害
 F 84 広汎性発達障害
 F 84. 0 小兒自閉症
 F 84. 1 非定型自閉症

- F 84.2 レット症候群
 F 84.3 他の小児期崩壊性障害
 F 84.4 精神遅滞[知的障害]および常同運動に関連した過動性障害
 F 84.5 アスペルガー症候群
 F 84.8 他の広汎性発達障害
 F 84.9 広汎性発達障害、特定不能のもの
 F 88 他の心理的発達の障害
 F 89 特定不能の心理的発達の障害

F 90 - F 98 小児期および青年期に通常発症する行動および情緒の障害

- F 90 多動性障害
 F 90.0 活動性および注意の障害
 F 90.1 多動性行為障害
 F 90.8 他の多動性障害
 F 90.9 多動性障害、特定不能のもの
 F 91 行為障害
 F 91.0 家庭限局性行為障害
 F 91.1 個人行動型[非社会化型]行為障害
 F 91.2 集団行動型[社会化型]行為障害
 F 91.3 反抗挑戦性障害
 F 91.8 他の行為障害
 F 91.9 行為障害、特定不能のもの
 F 92 行為および情緒の混合性障害
 F 92.0 抑うつ性行為障害
 F 92.8 他の行為および情緒の混合性障害
 F 92.9 行為および情緒の混合性障害、特定不能のもの
 F 93 小児期に特異的に発症する情緒障害
 F 93.0 小児期の分離不安障害
 F 93.1 小児期の恐怖症性不安障害
 F 93.2 小児期の社会[社交]不安障害
 F 93.3 同胞葛藤症
 F 93.8 他の小児期の情緒障害
 F 93.9 小児期の情緒障害、特定不能のもの
 F 94 小児期および青年期に特異的に発症する社会的機能の障害
 F 94.0 選択性缄默
 F 94.1 小児期の反応性愛着障害
 F 94.2 小児期の脱抑制性愛着障害
 F 94.8 他の小児期の社会的機能の障害
 F 94.9 小児期の社会的機能の障害、特定不能のもの
 F 95 チック障害
 F 95.0 一過性チック障害
 F 95.1 慢性運動性あるいは音声チック障害
 F 95.2 音声および多発運動性の合併したチック障害(ド・ラ・トゥレット症候群)
 F 95.8 他のチック障害
 F 95.9 チック障害、特定不能のもの
 F 98 小児期および青年期に通常発症する他の行動および情緒の障害
 F 98.0 非器質性遺尿症
 F 98.1 非器質性遺糞症
 F 98.2 乳幼児期および小児期の哺育障害
 F 98.3 乳幼児期および小児期の異食症
 F 98.4 常同運動障害
 F 98.5 吃音[症]
 F 98.6 早口症
 F 98.8 他の小児期および青年期に通常発症する特定の行動と情緒の障害

F98.9 小児期および青年期に通常発症する特定不能の行動と情緒の障害

F99 特定不能の精神障害

F99 精神障害、他に特定できないもの

○ 統合失調症、統合失調型障害および妄想性障害（F 2）

F 2 に分類される精神障害は、統合失調症、統合失調型障害、妄想性障害に分類される。統合失調症は、このグループの中で最も一般的な障害である。統合失調型障害は、統合失調症に似た風変わりな行動や思考と感情の異常があるが、統合失調症そのものにみられるような幻覚や妄想、および著しい行動障害を示さない。妄想性障害は異質なものからなる、十分には解明されていない障害の集まりであり、便宜的に典型的な症状の持続期間から、持続性妄想性障害という一群と、より大きな一群である急性一過性精神病性障害とに分けられている。持続性妄想性障害は、通常長期間続く单一あるいは群の妄想を持つが、幻聴など統合失調症症状は認められないものをいう。急性一過性精神病、感応性妄想性障害、統合失調感情障害などは統合失調症類似の症状を示すが、成因、経過等が定型的統合失調症とは異なる病態である。

このようなことから、ICD - 10 の中分類は次のように分類する。

F 2 0 統合失調症

F 2 1 統合失調型障害

F 2 2 持続性妄想性障害

F 2 3 急性一過性精神病性障害

F 2 4 感応性妄想性障害

F 2 5 統合失調感情障害

F 2 8 他の非器質性精神病性障害

F 2 9 特定不能の非器質性精神病

■ 統合失調症（F 2 0）

統合失調症性の障害は、思考と知覚の根本的で独特的な歪曲、および不適切あるいは鈍麻した感情によって特徴づけられる。経過中にある種の認知障害が生じることもあるが、通常は意識の清明さと知的能力は保たれている。

最も重要な精神病理学的現象には、反響思考、妄想知覚、被害妄想、患者のことを第三者として言及したり論議したりしている声の幻聴、思考障害、陰性症状などがある。診断上に特別な重要性をもち、しばしば同時に生じるものとして、以下のようなグループに分類されている。

- ① 考想化声、考想吹入あるいは考想奪取、考想伝播。
- ② 支配される、影響される、あるいは抵抗できないという妄想で、身体や四肢の運動や特定の思考、行動あるいは感覚に明らかに関連づけられているもの、および妄想知覚。
- ③ 患者の行動にたえず注釈を加えたり、仲間たちの間で患者のことを話題にしたりする幻声、あるいは身体のある部分から発せられるという他のタイプの幻声。

- ④ 宗教的あるいは政治的な身分、超人的な力や能力といった、文化的に不適切でまったく不可能な、他のタイプの持続的な妄想（たとえば、天候をコントロールできるとか別世界の宇宙人と交信しているといったもの）。
- ⑤ どのような種類であれ、持続的な幻覚が、明らかな感情的内容を欠いた浮動性の妄想か部分的な妄想、あるいは持続的な支配観念をともなったり、あるいは数週間か数か月間毎日継続的に生じているとき。
- ⑥ 思考の流れに途絶や挿入があり、その結果、まとまりのない、あるいは関連性を欠いた話し方をしたり、言語新作がみられたりするもの。
- ⑦ 興奮、常同姿勢あるいはろう屈症、拒絶症、緘默、および昏迷などの緊張病性行動。
- ⑧ 著しい無気力、会話の貧困、および情動的反応の鈍麻あるいは不適切さのような、ふつうには社会的引きこもりや社会的能力の低下をもたらす陰性症状（これらは抑うつや向精神薬の投与によるものでないことが明らかでなければならない。）。
- ⑨ 関心喪失、目的欠如、無為、自分のことだけに没頭した態度、および社会的引きこもりとして明らかになる、個人的行動のいくつかの局面の全般的な質にみられる、著明で一貫した変化。

統合失調症の診断には、上記の①から⑨までにあげられた中のいずれか1つに属するもので、少なくとも1つのきわめて明らかな症状（十分に明らかでなければ、ふつう2つ以上であること）、あるいは⑤から⑨にあげられた中から少なくとも2つからなる症状が、1か月以上の期間、ほとんどいつも明らかに存在していなければならぬとされている。

■ 統合失調型障害（F 2 1）

統合失調症にみられるものに類似した奇異な行動と思考、感情の異常を特徴とする障害であるが、いずれの段階においても明瞭で特有な統合失調症性の異常を認めない。特に、支配的な障害や典型的な障害はないが、以下のいずれかが存在しうる。

- ① 不適切な感情あるいは制限された感情（患者は冷たくよそよそしく見える。）。
- ② 異様な、奇異なるあるいは風変わりな行動や容姿。
- ③ 他者との疎通性の乏しさ及び社会的引きこもりの傾向。
- ④ 奇妙な信念や神秘的考え方。
- ⑤ 猶疑的、妄想的な観念。
- ⑥ しばしば醜形恐怖的、性的あるいは攻撃的な内容を伴う脅迫的な反復思考。
- ⑦ 離人症あるいは現実喪失を含む異常な知覚体験。
- ⑧ 奇妙な会話やその他の仕方で表現される、曖昧で回りくどく比喩的で常同的な思考。
- ⑨ 強度の錯覚、幻聴や他の幻覚及び妄想様観念を伴った精神病様エピソードが時折、一過性に通常外的な誇張なしに起こる。

統合失調型障害と診断されるためには、①から⑨の典型的な特徴3、4つが少なくとも2年間は持続的あるいはエピソード的に存在していなければならぬとされている。

■ 妄想性障害 (F 2 2 ~ 2 4)

妄想性障害には、持続性妄想性障害、感応性妄想性障害と急性一過性精神障害が含まれる。

持続性妄想障害は、長期にわたる妄想が唯一あるいは最も目立つ臨床的な特徴となっており、かつ、器質性、統合失調症性あるいは感情性のものとして分類できない様々な障害を含んでいる。妄想の内容は、脅迫的、心気的あるいは誇大的なものであることが多いが、訴訟や嫉妬に関連するものであったり、自分の身体が不格好であるとか、他者から自分が臭いとか、同性愛であると思われているという確信が表明されたりすることもある。

持続性妄想性障害と診断されるためには妄想が最も顕著な、あるいは唯一の臨床的特徴であり、妄想あるいは妄想群は少なくとも3か月間存在することとされている。

感応性妄想性障害は、親密な情緒的なつながりのある2人の、時にはそれ以上の人物によって共有される、まれな妄想性障害である。それらの人物のうち1人だけが真の精神病性障害に罹患しており、他方は妄想が感応されて生じ、通常は両方が分離されると消退する。

感応性妄想性障害と診断されるためには、

- ① 2人以上の人物が同一の妄想あるいは妄想体系を共有し、その信念でお互いを支え合っている。
- ② 彼らは上記の性質を持った異常に親密な関係にある。
- ③ 当の2人あるいはグループのうち妄想を受け取る者が、妄想を与える能動的な一員と接触することによって、妄想に感応したという時間的なあるいは他の前後関係上の証拠がある。

が認められることとされている。

急性一過性精神障害は、各種の急性精神病を一括したもので、①2週間以内の急性発症、②特徴的症候群の存在、③急性ストレスの先行といった特徴を持つもので、通常は2、3か月以内に、しばしば数週あるいは数日で完全に回復する。統合失調症の診断には定型的症状が1か月以上持続することが要求されることから、症状持続が1か月に満たない場合には、まず、急性統合失調症様精神病 (F 2 3. 2) と診断し、これらの症状が長く続くようであれば統合失調症と再分類される。

○ 気分（感情）障害（F 3）

F 3に分類される障害における基本障害は、気分あるいは感情の変化であり、普通抑うつへ変化したり（不安を伴うことも、伴わないこともある）、あるいは高揚へ変化したりする。これらの気分の変化は、通常、全般的な活動性の変化を伴う。

このようなことから、ICD-10の中分類は次のように分類する。

F 3 0 躁病エピソード

F 3 1 双極性感情障害〔躁うつ病〕

F 3 2 うつ病エピソード

F 3 3 反復性うつ病性障害

F 3 4 持続性気分（感情）障害

F 3 8 他の気分（感情）障害

F 3 9 特定不能の気分（感情）障害

■ 躍病エピソード（F 3 0）

高揚した気分及び身体的、精神的活動性の量と速度の増加が特徴である。重症度に応じて、軽躁病、精神病症状を伴わない躁病、精神病症状を伴う躁病に区分される。

軽躁病は、持続的な気分の高揚（少なくとも数日間は続く）、気力と活動性の亢進、そして、通常、著しい健康観と心身両面の好調感が存在する。社交性の増大、多弁、過度ななれなれしさ、性的活動の亢進、睡眠欲求の減少を見ることが多い。精神病症状を伴わない躁病は、気分の高揚は活力の増大を伴い、活動性の過多、談話心迫、睡眠欲求の減少をもたらす。通常の社会的抑制は失われ、注意を保持できず、自尊心は肥大し、誇大的あるいは過度の楽観的な考えが気軽に表明される。精神病症状を伴う躁病は、肥大した自尊心と誇大観念が妄想へ、易刺激性と疑い深さが被害妄想へ発展することがある。

躁病エピソードの診断は、エピソード（気分の高揚と活力及び活動性の増加）が少なくとも1週間続く必要があるとされている。

■ 双極性感情障害〔躁うつ病〕（F 3 1）

気分の高揚、エネルギーと活動性の増大を示す場合（躁病または軽躁病）と気分の低下、エネルギーと活動性の減少を示す場合（うつ病）のエピソードが反復するものである。エピソードは普通完全に回復することが特徴的である。躁病エピソードの持続は、2週間から4、5か月（持続期間の中央値は約4か月）持続する。うつ病は、より長く続く傾向がある（持続期間の中央値は約6か月）が、高齢者を除いて1年以上続くことはまれである。双極性感情障害〔躁うつ病〕の診断は、躁病とうつ病のエピソードが反復（少なくとも2回）することが必要とされている。

■ うつ病エピソード (F 3 2)

単一の（最初の）うつ病エピソードのみに用いられる。それ以後にも、うつ病エピソードがあれば反復性うつ病障害に分類される。本質的には、反復性うつ病障害と同じものが多くの含まれているが、このような分類が設けられているのは、うつ病性障害には一生のうちにエピソードが1回しかないものがかなり存在するからである。

患者は、通常、抑うつ気分、興味と喜びの喪失及び活力の減退による易疲労感の増大や活動性の減少に悩まされる。わずかにがんばった後でも、ひどく疲労を感じることが普通である。

定型的なうつ病エピソードには、①抑うつ気分、②興味と快樂の喪失、③エネルギー低下による疲労性の増加と活動の減少が主症状で、そのほか、④集中力、注意力の減少、⑤自己評価と自信の低下、⑥罪悪感と自己無価値感、⑦将来に対する悲観的考え方、⑧自己損傷あるいは自殺観念・行為、⑨睡眠障害、⑩食欲減退などの症状もよく見られる。

うつ病エピソードの診断は、エピソードが少なくとも2週間続く必要があるとされている。

■ 反復性うつ病性障害 (F 3 3)

個々のエピソードは3か月から12か月（中央値は約6か月）持続し、各エピソードの中間に、ほぼ完全に回復する。診断基準としては、これまで少なくとも2回のエピソードが最低2週間続き、それらが少なくとも6か月間の顕著な障害のない期間によって隔てられていたことである。

■ 持続性気分（感情）障害 (F 3 4)

持続性で、かつて、通常は変動性の気分障害で、個々のエピソードがあることはまれで、あっても躁病、または軽症うつ病と記載するほど重症でない。それでも、これらは何年にわたっても続き、時には患者の青年期の大部分にもわたり、かなりの主観的苦痛と能力低下を起こす。持続性気分（感情）障害は、気分循環症と気分変調症に分けられる。

気分循環症は、かつての循環性精神気質に相当する。軽い抑うつと軽い気分高揚の期間とを示し、成人期を通じて長年月続く。気分変調症は、かつての抑うつ性精神病質と抑うつ神経症にほぼあたる。思春期以後、長年にわたって患者を苦しめる。

○ 神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害（F 4）

F 4に分類される障害は、神経症性障害、ストレス関連障害、身体表現性障害を1つの大きな包括群にまとめられている。

このようなことから、ICD-10の中分類は次のように分類する。

F 4 0 恐怖症性不安障害

F 4 1 他の不安障害

F 4 2 強迫性障害

F 4 3 重度ストレス反応〔重度ストレスへの反応〕および適応障害

F 4 4 解離性（転換性）障害

F 4 5 身体表現性障害

F 4 8 他の神経症性障害

■ 恐怖症性不安障害（F 4 0）

主なものは次のとおり。

・広場恐怖〔症〕（F 4 0. 0）

単に解放空間に対する恐怖ばかりではなく、群衆がいるとか、安全な場所（通常は家庭）にすぐ容易に逃げ出しが困難であるなど、空間に關係する状況への不安恐怖が主症状である。家を離れること、店、雑踏及び公衆の場所へ入ること、1人で旅行することに対する不安、恐怖も含まれる。多くの患者は、公衆の面前で倒れ、孤立無援となることを考えて恐怖におそれわれる。患者は、たいてい女性であり、発病は、通常、成人早期である。

・社会〔社交〕恐怖〔症〕（F 4 0. 1）

比較的少人数の集団内で（雑踏とは対照的に）他の人々から注視されることを恐れ、社会状況を回避するようになる。これらの恐怖は、人前での食事、人前での発言、異性との出会いなどに限定している場合と、拡散して家族以外のほとんど全ての社会状況を含む場合がある。対人恐怖症、赤面恐怖症などが含まれる。

・特異的（個別的）恐怖症（F 4 0. 2）

特定の動物への接近、高所、雷、暗闇、飛行、閉所、公衆便所での排尿、排便、特定の食物の摂取、血液あるいは傷害の目撃、特定の疾患のり患に対する恐れなどのように、極めて特異的な状況に限定してみられる恐怖症である。高所恐怖、動物恐怖、閉所恐怖などが含まれる。通常小児期あるいは青年早期に生じる。

■ 他の不安障害（F 4 1）

主なものは次のとおり。

・パニック障害（エピソード〔挿間〕性発作性不安）（F 4 1. 0）

反復性の重篤な不安（パニック）発作である。他の不安障害と同様に、主要症状は患者ごとに異なるが、動悸、胸痛、窒息感、めまい及び非現実感（離人感あるいは現実喪失感）の突發が共通している。

・全般性不安障害（F 4 1. 1）

数週、数か月にわたって、毎日連続して起こる不安状態。かつての不安神経症に該当する。具体的症状としては、心配、運動性緊張（落ち着きなさ、頭痛、ふるえなど）、自律神経の過活動（発汗、頻脈、めまい、口渴など）などが認められる。患者か身内がすぐにでも病気になるのではないか、事故にあうのではないかという恐怖が、様々な他の心配事や不吉な予感とともにしばしば口にされる。

■ 強迫性障害（F 4 2）

一定の不快な思考、観念や衝動が繰り返し現れる。強迫思考（例えば、愛する子供を殺す衝動に遂にうち勝つことができなくなるかも知れないという恐怖や、反復する心象の猥褻であったり、冒流的であったりする観念）、強迫行為（例えば、清潔にすること（特に手洗い）、潜在的に危険な状況がなくなったことを保証するための確認、整理整頓）、あるいはその両方が少なくとも2週間連続してほとんど毎日存在し、生活する上での苦痛が妨げの原因となる。

■ 重度ストレス反応〔重度ストレスへの反応〕および適応障害（F 4 3）

・急性ストレス反応（F 4 3. 0）

急性ストレス反応は、例外的に強い身体的または精神的ストレスに反応して普通は数分以内に発現し、数時間か数日以内に治まる、著しく重篤な一過性の障害である。ストレスの原因是、患者や近親者の安全または身体的健康に対する重大な脅威（自然災害、事故、戦闘、暴力、強姦）など圧倒的な外傷体験や、自宅の火災などである。症状は、初期眩惑状態に加えて、抑うつ、不安、激怒、絶望、過活動、引きこもりなどであり、健忘を伴うこともある。

・外傷後ストレス障害（F 4 3. 1）

外傷後ストレス障害は、例外的に著しく脅威的あるいは破局的な性質をもった（短期間または長期間の）ストレス状況に対する遷延した反応として生じる障害で、ストレスは、自然災害、人工災害、激しい事故、拷問・テロリズム・強姦その他の犯罪の犠牲となることなどである。典型的な症状は無感覚と情動鈍化、周囲の人からの離脱、周囲への鈍感さ、外傷を思い出させる状況をずっと回避しているのに生じるフラッシュバック、夢の中で反復して外傷を再体験することなどである。普通は、自律神経の過覚醒状態、強い驚愕反応、不眠が認められ、不安、抑うつを伴い、自殺念慮もまれでない。例外的に強い心理的外傷から6か月以内に発症する。

・適応障害（F 4 3. 2）

適応障害は、重大な生活の変化あるいは生活上のストレス（重い身体の病気など）の結果に対して、個人が順応していく時期に発生する障害で、普通はストレスから1か月以内に起り、持続は6か月を超えない。ストレスは、死別、分離体験など個人の人間関係を侵すものや、移住や亡命のように、より広範に社会的価値体系を侵すものまである。症状は、主観的な苦悩と情緒障害で、抑うつ気分、不安、現状の中ではやっていけないという感じなどがある。短期抑うつ反応（1か月以下）、遅延性抑うつ反応（2年以下）、混合性不安心抑うつ反応などの類型に分けられる。

VI 関係通達等

基発1226第1号
平成23年12月26日
改正基発0529第1号
令和2年5月29日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公印省略)

心理的負荷による精神障害の認定基準について

心理的負荷による精神障害の労災請求事案については、平成11年9月14日付け基発第544号「心理的負荷による精神障害の業務上外に係る判断指針」（以下「判断指針」という。）に基づき業務上外の判断を行ってきたところであるが、今般、「精神障害等の労災認定の基準に関する専門検討会報告書（平成23年11月）」の内容を踏まえ、別添の認定基準を新たに定めたので、今後は本認定基準に基づき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。

別添

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。

対象疾病的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 対象疾病的発病前おおむね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

対象疾病的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「ストレース-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、対象疾病的発病の有無、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、当該対象疾病的発病の前おおむね6か月の間に業務による強い心理的負荷が認められることを掲げている。

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

さらに、これらの要件が認められた場合であっても、明らかに業務以外の心理的負荷や個体側要因によって発病したと認められる場合には、業務起因性が否定されるため、認定要件を上記第2のとおり定めた。

第4 認定要件の具体的判断

1 発病の有無等の判断

対象疾病の発病の有無、発病時期及び疾患名は、「ICD-10 精神および行動の障害 臨床記述と診断ガイドライン」(以下「診断ガイドライン」という。)に基づき、主治医の意見書や診療録等の関係資料、請求人や関係者からの聴取内容、その他の情報から得られた認定事実により、医学的に判断される。特に発病時期については特定が難しい場合があるが、そのような場合にもできる限り時期の範囲を絞り込んだ医学意見を求め判断する。

なお、強い心理的負荷と認められる出来事の前と後の両方に発病の兆候と理解し得る言動があるものの、どの段階で診断基準を満たしたのかの特定が困難な場合には、出来事の後に発病したものと取り扱う。

精神障害の治療歴のない事案については、主治医意見や診療録等が得られず発病の有無の判断も困難となるが、この場合にはうつ病エピソードのように症状に周囲が気づきにくい精神障害もあることに留意しつつ関係者からの聴取内容等を医学的に慎重に検討し、診断ガイドラインに示されている診断基準を満たす事実が認められる場合又は種々の状況から診断基準を満たすと医学的に推定される場合には、当該疾患名の精神障害が発病したものとして取り扱う。

2 業務による心理的負荷の強度の判断

上記第2の認定要件のうち、2の「対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること」とは、対象疾病的発病前おおむね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、対象疾病的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という。

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 「具体的な出来事」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「具体的な出来事」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「具体的な出来事」に合致しない場合には、どの「具体的な出来事」に近いかを類推して評価する。

なお、別表1では、「具体的な出来事」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「具体的な出来事」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、「具体的な出来事」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」の欄で示したもの以外は「強」と判断しないというものではない。

a 類型①「事故や災害の体験」は、出来事自体の心理的負荷の強弱を特に重視した評価としている。

b 類型①以外の出来事については、「出来事」と「出来事後の状況」の両者を軽重の別なく評価しており、総合評価を「強」と判断するの

は次のような場合である。

- (a) 出来事自体の心理的負荷が強く、その後に当該出来事に関する本人の対応を伴っている場合
- (b) 出来事自体の心理的負荷としては「中」程度であっても、その後に当該出来事に関する本人の特に困難な対応を伴っている場合
- c 上記bのほか、いじめやセクシュアルハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては、繰り返される出来事を一体のものとして評価し、また、「その継続する状況」は、心理的負荷が強まるものとしている。

(3) 出来事が複数ある場合の全体評価

対象疾病の発病に関与する業務による出来事が複数ある場合の心理的負荷の程度は、次のように全体的に評価する。

ア 上記(1)及び(2)によりそれぞれの出来事について総合評価を行い、いずれかの出来事が「強」の評価となる場合は、業務による心理的負荷を「強」と判断する。

イ いずれの出来事でも単独では「強」の評価とならない場合には、それらの複数の出来事について、関連して生じているのか、関連なく生じているのかを判断した上で、

① 出来事が関連して生じている場合には、その全体を一つの出来事として評価することとし、原則として最初の出来事を「具体的出来事」として別表1に当てはめ、関連して生じた各出来事は出来事後の状況とみなす方法により、その全体評価を行う。

具体的には、「中」である出来事があり、それに関連する別の出来事(それ単独では「中」の評価)が生じた場合には、後発の出来事は先発の出来事の出来事後の状況とみなし、当該後発の出来事の内容、程度により「強」又は「中」として全体を評価する。

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

具体的には、単独の出来事の心理的負荷が「中」である出来事が複数生じている場合には、全体評価は「中」又は「強」となる。また、「中」の出来事が一つあるほかには「弱」の出来事しかない場合には原則として全体評価も「中」であり、「弱」の出来事が複数生じている場合には原則として全体評価も「弱」となる。

(4) 時間外労働時間数の評価

別表1には、時間外労働時間数(週40時間を超える労働時間数)をいう。

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

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

ア 極度の長時間労働による評価

極度の長時間労働は、心身の極度の疲弊、消耗を來し、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で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)」という具体的な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」の前の恒常的な長時間労働の評価期間は、発病前おおむね6か月の間とする。

(5) 出来事の評価の留意事項

業務による心理的負荷の評価に当たっては、次の点に留意する。

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

3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因の判断

上記第 2 の認定要件のうち、3 の「業務以外の心理的負荷及び個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと」とは、次の①又は②の場合をいう。

- ① 業務以外の心理的負荷及び個体側要因が認められない場合
- ② 業務以外の心理的負荷又は個体側要因は認められるものの、業務以外の心理的負荷又は個体側要因によって発病したことが医学的に明らかであると判断できない場合

(1) 業務以外の心理的負荷の判断

- ア 業務以外の心理的負荷の強度については、対象疾病的発病前おおむね 6か月の間に、対象疾病的発病に関与したと考えられる業務以外の出来事の有無を確認し、出来事が一つ以上確認できた場合は、それらの出来事の心理的負荷の強度について、別表 2 「業務以外の心理的負荷評価表」を指標として、心理的負荷の強度を「Ⅲ」、「Ⅱ」又は「Ⅰ」に区分する。

- イ 出来事が確認できなかった場合には、上記①に該当するものと取り扱う。
- ウ 強度が「Ⅱ」又は「Ⅰ」の出来事しか認められない場合は、原則として上記②に該当するものと取り扱う。
- エ 「Ⅲ」に該当する業務以外の出来事のうち心理的負荷が特に強いものがある場合や、「Ⅲ」に該当する業務以外の出来事が複数ある場合等については、それらの内容等を詳細に調査の上、それが発病の原因であると判断することの医学的な妥当性を慎重に検討して、上記②に該当するか否かを判断する。

(2) 個体側要因の評価

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

第5 精神障害の悪化の業務起因性

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

ただし、別表1の「特別な出来事」に該当する出来事があり、その後おおむね6か月以内に対象疾病が自然経過を超えて著しく悪化したと医学的に認められる場合については、その「特別な出来事」による心理的負荷が悪化の原因であると推認し、悪化した部分について、労働基準法施行規則別表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（対象疾病的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③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、症状の動搖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。

別表1

業務による心理的負荷評価表

特別な出来事		心理的負荷の総合評価を「強」とするもの
特別な出来事の類型		
心理的負荷が極度のもの		<ul style="list-style-type: none"> 生死にかかる、極度の苦痛を伴う、又は永久労働不能となる後遺障害を残す業務上の病気やケガをした（業務上の傷病により6ヶ月を超えて療養中に症状が急変し、極度の苦痛を伴った場合を含む） 業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかる重大なケガを負わせた（故意によるものを除く） 強姦や、本人の意志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 その他、上記に準ずる程度の心理的負荷が極度と認められるもの
極度の長時間労働		<ul style="list-style-type: none"> 発病直前の1か月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の（例えば3週間におおむね120時間以上の）時間外労働を行った（休憩時間は少ないと待ち時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除く）

※「特別な出来事」に該当しない場合には、それぞれの閾値項目により評価する。

特別な出来事以外

(総合評価における共通事項)

1 出来事後の状況の評価に共通の視点

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

- ① 仕事の数量性の欠如（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・やり方を決めることができなくなった、自分の技能や知識を仕事で使うことが要求されなくなった等。
- ② 職場環境の悪化。具体的には、騒音、照明、温度（暑熱・寒冷）、湿度（多湿）、換気、臭気の悪化等。
- ③ 職場の支援・協力等（問題への対処等を含む）の欠如。具体的には、仕事のやり方の見直し改善、応援体制の確立、責任の分散等、支援・協力がなされていない等。
- ④ 上記以外の状況であって、出来事に伴って発生したと認められるもの（他の出来事と評価できるものを除く。）

2 恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価

- ① 具体的出来事の心理的負荷が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、出来事の後に恒常的な長時間労働（月100時間程度となる時間外労働）が認められる場合には、総合評価は「強」とする。

- ② 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、出来事の前に恒常的な長時間労働（月100時間程度となる時間外労働）が認められ、出来事後すぐに（出来事後おおむね10日以内に）発病に至っている場合、又は、出来事後すぐに発病には至っていないが事後対応に多大な労力を費しその後発病した場合、総合評価は「強」とする。

- ③ 具体的出来事の心理的負荷の強度が、労働時間を加味せずに「弱」程度と評価される場合であって、出来事の前及び後にそれぞれ恒常的な長時間労働（月100時間程度となる時間外労働）が認められる場合には、総合評価は「強」とする。

(具体的な出来事)

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			
	具体的な出来事	心理的負荷の強度			弱	中	強	
		I	II					
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 	<p>【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</p>			<ul style="list-style-type: none"> 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							
2	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	☆	<ul style="list-style-type: none"> 本人が体験した場合、予感させる被害の程度 他人の事故を目撲した場合、被害の程度や被害者との関係等 	<p>【「弱」になる例】 ・業務に関連し、本人の負傷は軽症・無傷で、悲惨とまではいえない事故等の体験、目撃をした</p> <p>【「中」である例】 ・業務に関連し、本人の負傷は軽症・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</p>			<p>【「強」になる例】 ・業務に関連し、本人の負傷は軽症・無傷であったが、自らの死を予感させる程度の事故等を体験した ・業務に関連し、被災者が死亡する事故、多量の出血を伴うような事故特に悲惨な事故であって、本人が巻き込まれる可能性がある状況や、本人が被災者を救助することができたかもしれない状況を伴う事故を自暴した（傍観的な立場での目撃は、「強」になることはまれ）</p>	
	②仕事の失敗、過重な責任の発生等							
3	業務に関連し、重大な人身事故、重大な責任の発生等		☆	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>【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</p>		<ul style="list-style-type: none"> 業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした 	

出来事の類型	具体的な出来事	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例			
		心理的負荷の強度				弱	中	強	
		I	II	III					
4	②仕事の失敗、過重な責任の発生等	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	☆	・ 失敗の大きさ・重大性、社会的反響の大きさ、損害等の程度 ・ ベナルティ・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」である例】 ・ 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミス(倒産を招かねないミス、大幅な業績悪化に繋がるミス、会社の信用を著しく傷つけるミス等)をし、事後対応にも当たった。 ・ 「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミス」とまでは言えないが、その事後対応に多大な労力を費した(遅延処分、降格、月給額を超える賠償責任の追及等重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等を含む)			
5		会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	☆	・ 事故、事件の内容、範囲・責任の程度、社会的反響の大きさ等 ・ ベ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、以下が記載した事故等、本人が直接引き起こしたものではない事故、事件について、監督責任等を問われた場合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(損害等の生じない事故、その後の業務で容易に損害等を回復できる事故、社内でたまたま生じる事故等)の責任(監督責任等)を一応問われたが、専門の事後対応はなかった 【「中」である例】 ・ 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	○ 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた 【「強」になる例】 ・ 重大な事故、事件(倒産を招かねない事態や大幅な業績悪化に繋がる事態、会社の信用を著しく傷つける事故、他人を死亡させ、又は生死に関わるケガを負わせる事故等)の責任(監督責任等)を問われ、事後対応に多大な労力を費した。 ・ 重大とまでいえない事故、事件ではあるが、その責任(監督責任等)を問われ、立場や職責を大きく上回る事後対応を行った(減給、降格等の重いペナルティを課された等を含む)			
6		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。本人のまゝ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、社内でたまたま生じる損失等)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」である例】 ・ 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(倒産を招かねない損失、大幅な業績悪化に繋がる損失等)が生じ、倒産を回避するための金融機関や取引先への対応等の事後対応に多大な労力を費した		
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、商慣習としてはまれに行われるような違法行為を求められたが、拒むことにより終了した	○ 業務に関連し、違法行為を強要された 【「中」である例】 ・ 業務に関連し、商慣習としてはまれに行われるような違法行為を命じられ、これに従った	【「強」になる例】 ・ 業務に関連し、重大な違法行為(人の生命に関わる違法行為、免職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、何度もそれにつった ・ 業務に関連し、強要された違法行為が発覚し、事後対応に多大な労力を費した(重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、達成できなかつた場合の影響、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】 ・ 同様の経験等を有する労働者であれば達成可能なノルマを譲された ・ 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」である例】 ・ 達成は容易ではないものの、客観的にみて、努力すれば達成も可能であるノルマが課され、この達成に向けた業務を行った	【「強」になる例】 ・ 寂密的に、相当な努力があっても達成困難なノルマが課され、達成できない場合には重いペナルティがあると予告された		
9		ノルマが達成できなかつた	☆	・ 達成できなかつ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)期間に至っていない場合でも、達成できない状況が明らかになつ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つたが、何ら事後対応は必要なく、会社から責任を問われること等もなかつた ・ 業績目標が達成できなかつたものの、当該目標の達成は、強く求められていたものではなかつた	○ ノルマが達成できなかつた 【「中」である例】 ・ ノルマが達成できなかつ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(達成できなかつたことにより倒産を招かねないもの、大幅な業績悪化につながるもの、会社の信用を著しく傷つけるもの等)が達成できず、そのため、事後対応に多大な労力を費した(遅延処分、降格、正選、賠償責任の追及等重いペナルティを課された等を含む)		
10		新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になつた	☆	・ 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(新規プロジェクト、新規の研究開発、会社全体や不採算部門の建て直し等、成功に対する高い評価が期待されやりがいも大きいが責任も大きい業務)の担当になつた	○ 新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になつた 【「中」である例】 ・ 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、成功に対する高い評価が期待されやりがいも大きいが責任も大きい業務)の担当になつた	【「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かねないもの、大幅な業績悪化につながるもの、会社の信用を著しく傷つけるもの、成功した場合に会社の新たな主要事業になるもの等)の担当であつて、事業の成否に重大な責任のある立場に就き、当該業務に当たつた		

出来事の類型	具体的な出来事	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
		I	II	III		弱	中	強
11 ②仕事の失敗、過重な責任の発生等	顧客や取引先から無理な注文を受けた	☆			・顧客・取引先の重要性、要求の内容等 ・事後対応の困難性等	【「弱」になる例】 ・同様の経験等を有する労働者であれば達成可能な注文は出され、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たものではなく、業務内容・業務量に大きな変化もなかった	○ 顧客や取引先から無理な注文を受けた 【「中」である例】 ・業務に際して、顧客や取引先から無理な注文(大幅な量下げる時期の繰上げ、度重なる設計変更等)を受け、何らかの事後対応を行った	【「強」になる例】 ・通常なら拒否することが明らかな注文(業績の著しい悪化が予想される注文、違法行為を内包する注文等)ではあるが、重要な顧客や取引先からのものであるためこれを受け、他部門や別の取引先と困難な調整に当たった
	顧客や取引先からクレームを受けた	☆			・顧客・取引先の重要性、会社に与えた損害の内容、程度等 ・事後対応の困難性等 （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。	【「弱」になる例】 ・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	○ 顧客や取引先からクレームを受けた 【「中」である例】 ・業務に際して、顧客等からクレーム(新品物の不適合の指摘等その内容が妥当なもの)を受けた	【「強」になる例】 ・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
12	大きな説明会や公式式の場での発表を強いられた	☆			・説明会等の規模、業務内容と発表内容のギャップ、強要、責任、事前準備の程度等	○ 大きな説明会や公式式の場での発表を強いられた	【解説】 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	
13	上司が不在になることにより、そのまま代行任せられた	☆			・代行した業務の内容、責任の程度、本来業務との関係、能力・経験とのギャップ、職場の人間関係等 ・代行期間等	○ 上司が不在になるとにより、そのまま代行任せられた	【解説】 代行により課せられた責任の程度、その範囲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	
14	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	☆			・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 （注）負担増加おむね8か月以上において、時間外労働時間数に変化がみられる場合には、他の項目で評価される場合でも、この項目でも評価する。	【「弱」になる例】 ・仕事内容の変化が容易に対応できるものの（浅）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OA化の進展、部下の増加、同一事業場内の所属部署との統廃合、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	○ 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 【「中」である例】 ・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むね20時間以上増加し1ヶ月当たりおむね45時間以上となるなど）が生じた	【「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（倍以上に増加し、1月当たりおむね100時間以上となる）などの状況になり、その後の業務に多大な労力を費した（休憩・休日を確保するのが困難なほど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、常に緊張を強いられる状態となった
15	1か月に80時間以上の時間外労働を行った	☆			・業務の困難性 ・長時間労働の継続期間 （注）この項目の「時間外労働」は、すべて休日労働時間を含む。	【「弱」になる例】 ・1か月に80時間未満の時間外労働を行った （注）他の項目で評価されない場合のみ評価する。	○ 1か月に80時間以上の時間外労働を行った （注）他の項目で評価されない場合のみ評価する。	【「強」になる例】 ・発病直前の連続した2か月間に、1月当たりおむね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と比較して異常に長いものであった。 ・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
16	2週間にわたりたって連続勤務を行った	☆			・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	【「弱」になる例】 ・平日の時間外労働だけではござな せない業務量がある、休日に対応しなければならない業務が生じた等の事情により、2週間（12日）以上にわたって連続勤務を行った。 （1日あたりの労働時間が特に短い場合、手待ち時間が多い等の労働密度が特に低い場合を除く）	○ 2週間（12日）以上にわたって連続勤務を行った 【「中」である例】 ・平日の時間外労働だけではござな せない業務量がある、休日に対応しなければならない業務が生じた等の事情により、2週間（12日）以上にわたって連続勤務を行った。 （1日あたりの労働時間が特に短い場合、手待ち時間が多い等の労働密度が特に低い場合を除く）	【「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った（いずれも、1日あたりの労働時間が特に短い場合、手待ち時間が多い等の労働密度が特に低い場合を除く）
17	勤務形態に変化があった	☆			・交替制勤務、深夜勤務等変化の程度、変化後の状況等	○ 勤務形態に変化があった	【解説】 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	
18	仕事のベース、活動の変化があった	☆			・変化の程度、強制性、変化後の状況等	○ 仕事のベース、活動の変化があった	【解説】 仕事のベースの変化の程度、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	

出来事の類型	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例			
		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、労働契約の形式上解雇を定めて雇用されている者であっても、当該契約が解雇の定めのない契約と実質的に異ならない状態となっている場合の解雇の通知を含む。</p>	<p>【解説】 退職勧奨が行われたが、その方法、細度等からして強要とはいえない場合には、その方法等から「弱」又は「中」と評価</p>	<p>○ 退職を強要された</p> <p>【「強」である例】 - 退職の意思のないことを表明しているにもかかわらず、執拗に退職を求められた - 恐怖感を抱かせる方法を用いて退職勧奨された - 突然解雇の通告を受け、何ら理由が説明されることなく、説明を求めて応じられず、撤回されることもなかった。</p>		
21		配置転換があった	☆		<ul style="list-style-type: none"> 職種、業務の変化の程度、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>(注) ここでの「配置転換」は、所属部署(担当係等)、勤務場所の変更を指し、転居を伴うものを除く。</p>	<p>○ 配置転換があった</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費した - 配置転換後の地位が、過去の経験からみて異例なほど高い責任が課されるものであった - 左遷された(明らかな降格であって配置転換としては異例なものであり、職場内で孤立した状況になった)</p>		
22		転勤をした	☆		<ul style="list-style-type: none"> 職種、業務の変化の程度、転勤の理由・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、転勤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>○ 転勤をした</p> <p>(注) ここでの「転勤」は、勤務場所の変更であって転居を伴うものを指す。 なお、業務内容の変化についての評価は、項目21に準じて判断する。</p>	<p>【「強」になる例】 - 転勤先は初めて赴任する外国であって現地の職員との会話が不安、治安状況が不安といったような事情から、転勤後の業務遂行に著しい困難を伴った</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つた	☆		<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>○ 複数名で担当していた業務を一人で担当するようになった</p> <p>【「中」である例】 複数名で担当していた業務を一人で担当するようになり、業務内容・業務量に何らかの変化があった</p>	<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 その後の状況 	<p>【「弱」になる例】 社員間に待遇の差異があるが、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>【「中」である例】 非正規社員であるとの理由、又はその他の理由により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた。 - 業務の遂行から除外・排除される取扱いを受けた</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】 本人の経歎等と著しく乖離した責任が課せられる等の場合に、昇進後の職責、業務内容等から評価するが、「強」になることはまれ</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"> 契約終了時、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(解雇)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	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例			
		心理的負荷の総合評価の視点			弱	中	強	
		I	II	III				
28 ⑤パワーハラスメント	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	★			<p>・ 指導・叱責等の言動に至る経緯や状況 ・ 身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度等 ・ 反復・継続など執拗性の状況 ・ 就業環境を害する程度 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況</p> <p>(注)当該出来事の評価対象とならない 人たる場合のトラブルは、出来事の類型「対人関係」の各出来事で評価する。</p> <p>(注)上司等には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その権力が得られないければ職務の円滑な遂行を行なうことが困難な場合、同僚又は部下からの集団による行為でこれに影響又は拒絶することが困難である場合も含む。</p>	<p>【解説】 上司等による身体的攻撃、精神的攻撃等が「強」の程度に至らない場合、心理的負荷の総合評価の視点を踏まえて「弱」又は「中」と評価</p> <p>【「中」になる例】 ・ 上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃が行われ、行為が反復・継続しない場合 ▶ 治療を要しない程度の暴行による身体的攻撃 ▶ 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃 ▶ 必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、懲戒や手配が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃</p> <p>【「弱」になる例】 ・ 上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた場合</p>	<p>○ 上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた</p> <p>【「強」である例】 ・ 上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合 ・ 上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合 ・ 上司等による次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合 ▶ 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃 ▶ 必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、懲戒や手配が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 ▶ 心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかつた場合</p>	
30 ⑥対人関係	同僚等から、暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた	★			<p>・ 暴行又はいじめ・嫌がらせの内容、程度等 ・ 反復・継続など執拗性の状況 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況</p>	<p>【解説】 同僚等による暴行又はいじめ・嫌がらせが「強」の程度に至らない場合、心理的負荷の総合評価の視点を踏まえて「弱」又は「中」と評価</p> <p>【「中」になる例】 ・ 同僚等から、治療を要しない程度の暴行を受け、行為が反復・継続しない場合</p> <p>【「弱」になる例】 ・ 同僚等から、「中」に至らない程度の言動を受けた場合</p>	<p>○ 同僚等から、暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた</p> <p>【「強」である例】 ・ 同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合 ・ 同僚等から、暴行等を執拗に受けた場合 ・ 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けた場合 ▶ 心理的負荷としては「中」程度の暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかつた場合</p>	
31	上司とのトラブルがあった	★			<p>・ トラブルの内容、程度等 ・ その後の業務への支障等</p>	<p>【「弱」になる例】 ・ 上司から、業務指導の範囲内にある指導・叱責を受けた ・ 業務をめぐる方針等において、上司との考え方の相違が生じた(客観的にはトラブルとはいえないものも含む)</p>	<p>○ 上司とのトラブルがあった</p> <p>【「中」である例】 ・ 上司から、業務指導の範囲内にある強い指導・叱責を受けた ・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が上司との間に生じた</p>	<p>【「強」になる例】 ・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が上司との間に生じ、その後の業務に大きな支障を來した</p>
32	同僚とのトラブルがあった	★			<p>・ トラブルの内容、程度、同僚との業務上の関係等 ・ その後の業務への支障等</p>	<p>【「弱」になる例】 ・ 業務をめぐる方針等において、同僚との考え方の相違が生じた(客観的にはトラブルとはいえないものも含む)</p>	<p>○ 同僚とのトラブルがあった</p> <p>【「中」である例】 ・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が多数の同僚との間に生じ、その後の業務に大きな支障を來した</p>	<p>【「強」になる例】 ・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が多数の同僚との間に生じ、その後の業務に大きな支障を來した</p>
33	部下とのトラブルがあった	★			<p>・ トラブルの内容、程度等 ・ その後の業務への支障等</p>	<p>【「弱」になる例】 ・ 業務をめぐる方針等において、部下との考え方の相違が生じた(客観的にはトラブルとはいえないものも含む)</p>	<p>○ 部下とのトラブルがあった</p> <p>【「中」である例】 ・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が部下との間に生じた</p>	<p>【「強」になる例】 ・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が部下との間に生じ、その後の業務に大きな支障を來した</p>
34	理解してくれていた人の異動があった	★				<p>○ 理解してくれていた人の異動があった</p>		
35	上司が替わった	★			<p>(注)上司が替わったことにより、当該上司との関係に問題が生じた場合には、項目1で評価する。</p>	<p>○ 上司が替わった</p>		
36	同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を超された	★				<p>○ 同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を超された</p>		
37 ⑦セクシーシュアルハラスメント	セクシーシュアルハラスメントを受けた	★			<p>・ セクシーシュアルハラスメントの内容、程度等 ・ その結果する状況 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況、職場の人間関係等</p>	<p>【「弱」になる例】 ・ 「〇〇ちゃん」等のセクシーシュアルハラスメントに当たる発言がされた場合 ・ 職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された場合</p>	<p>○ セクシーシュアルハラスメントを受けた</p> <p>【「中」である例】 ・ 肢や腰等への身体接触を含むセクシーシュアルハラスメントであって、組織して行われた場合 ・ 肢や腰等への身体接触を含むセクシーシュアルハラスメントであって、行為は組織していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかつ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ーシュアルハラスメントであって、発言が組織していない場合 ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシーシュアルハラスメントであつて、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ組織してなされた場合 ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシーシュアルハラスメントであつて、性的な発言が組織してなされ、かつ会社がセクシーシュアルハラスメントがあると把握していくも適切な対応がなく、改善がなされなかつた場合</p>	<p>【「強」になる例】 ・ 肢や腰等への身体接触を含むセクシーシュアルハラスメントであつて、組織して行われた場合 ・ 肢や腰等への身体接触を含むセクシーシュアルハラスメントであつて、行為は組織していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかつ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ーシュアルハラスメントであつて、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ組織してなされた場合 ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシーシュアルハラスメントであつて、性的な発言が組織してなされ、かつ会社がセクシーシュアルハラスメントがあると把握していくも適切な対応がなく、改善がなされなかつた場合</p>

別表2

業務以外の心理的負荷評価表

出来事の類型	具体的出来事	心理的負荷の強度		
		I	II	III
① 自分の出来事	離婚又は夫婦が別居した			★
	自分が重い病気やケガをした又は流産した			★
	自分が病気やケガをした		★	
	夫婦のトラブル、不和があった	★		
	自分が妊娠した	★		
	定年退職した	★		
② 自分以外の家族・親族の出来事	配偶者や子供、親又は兄弟が死亡した			★
	配偶者や子供が重い病気やケガをした			★
	親類の誰かで世間的にまずいことをした人が出た			★
	親族とのつきあいで困ったり、辛い思いをしたことがあった		★	
	親が重い病気やケガをした		★	
	家族が婚約した又はその話が具体化した	★		
	子供の入試・進学があった又は子供が受験勉強を始めた	★		
	親子の不和、子供の問題行動、非行があった	★		
	家族が増えた（子供が産まれた）又は減った（子供が独立して家を離れた）	★		
	配偶者が仕事を始めた又は辞めた	★		
③ 金銭関係	多額の財産を損失した又は突然大きな支出があった			★
	収入が減少した		★	
	借金返済の遅れ、困難があった		★	
	住宅ローン又は消費者ローンを借りた	★		
④ 事件、事故、災害の体験	天災や火災などにあった又は犯罪に巻き込まれた			★
	自宅に泥棒が入った		★	
	交通事故を起こした		★	
	軽度の法律違反をした	★		
⑤ 住環境の変化	騒音等、家の周囲の環境（人間環境を含む）が悪化した		★	
	引越しした		★	
	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。

基労補発1226第1号
平成23年12月26日

都道府県労働局労働基準部長 殿

厚生労働省労働基準局
労災補償部補償課長

心理的負荷による精神障害の認定基準の運用等について

心理的負荷による精神障害の認定基準については、平成23年12月26日付け基発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（以下「認定基準」という。）をもって示されたところであるが、地方労災医員協議会精神障害等部会（以下「専門部会」という。）の運用等については下記によられたい。

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進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「○月○旬頃」まで絞り込んだ医学意見を求めることを意図している。この点は、労働時間数の算定等において重要となる。

第二に、出来事の前と後に発病と考えられる言動がみられ、発病時期はどち

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

5 業務による心理的負荷の強度の判断について（認定基準第4の2関係）

（1）業務による心理的負荷評価表

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

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

主な変更点は次のとおりである（参考1及び参考2参照）。

ア 「出来事」と「出来事後の状況」の一括評価

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

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

イ 「出来事の類型」の見直し

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

（ア）「仕事の量・質」

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

（イ）「役割・地位の変化等」

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

（ウ）「対人関係」

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

（エ）「セクシュアルハラスメント」

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

ウ 「具体的出来事」の見直し

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

(ア) 「(重度の) 病気やケガをした」等

「(重度の) 病気やケガをした」は、「重度の」病気やケガであること前提に、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つたが、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當ではない事案」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		
出来事の類型	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度	出来事の類型	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つた	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			
③ 仕事の量・質の変化	顧客や取引先からクレームを受けた	II	③ 仕事の量・質		
	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			
	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		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)	

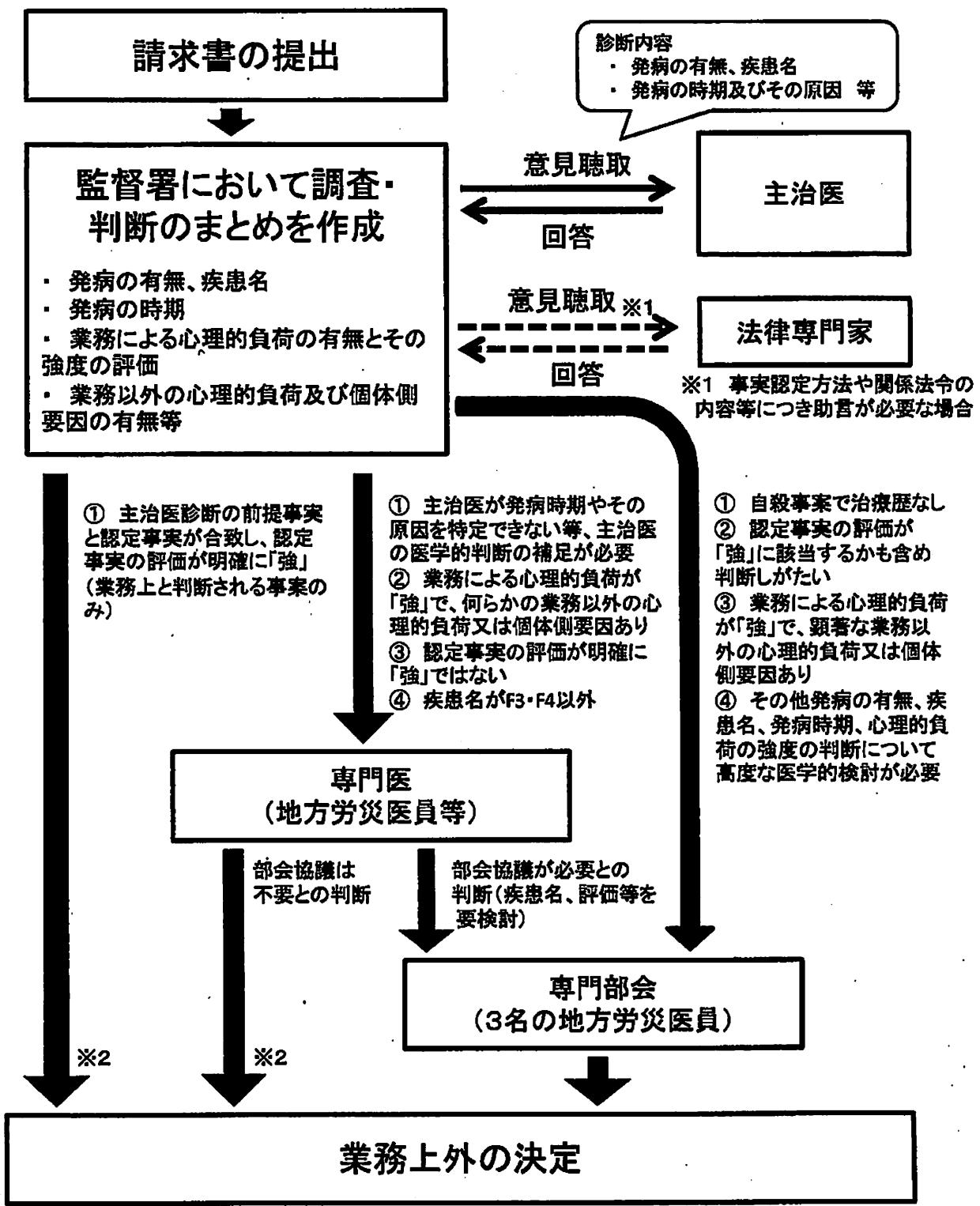
④ 身分の変化等	退職を強要された	III	④ 役割・地位の変化等		
	出向した	II		削除 (※3で評価)	
	左遷された	II		削除 (※3で評価)	
	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	II			
	早期退職制度の対象となった	I			
⑤ 役割・地位等の変化	転勤をした	II	④ 役割・地位の変化等	(※3)	
	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	II			
	配置転換があった	II		(※3)	
	自分の昇格・昇進があった	I			
	部下が減った	I			
	部下が増えた	I		削除 (※2で評価)	
	同一事業場内の所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	⑥ セクシュアルハラスメント		
	上司が替わった	I			
	昇進で先を越された	I		同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された (※4)	
	同僚の昇進・昇格があった	I		削除 (※4で評価)	
			⑥ セク シュー 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、その代行を任せられた
大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった
上司が不在になることにより、その代行を任せられた	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	転勤をした
出向した	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった
左遷された	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた
非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	自分の昇格・昇進があった
早期退職制度の対象となった	部下が減った
転勤をした	早期退職制度の対象となった
複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	非正規社員である自分の契約満了が迫った【新規】
配置転換があった	(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた
自分の昇格・昇進があった	上司とのトラブルがあった
部下が減った	同僚とのトラブルがあった
部下が増えた	部下とのトラブルがあった
同一事業場内での所属部署が統廃合された	理解してくれていた人の異動があった
担当ではない業務として非正規社員のマネジメント、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



基補発0529第1号
令和2年5月29日

都道府県労働局労働基準部長 殿

厚生労働省労働基準局補償課長

心理的負荷による精神障害の認定基準の改正に係る運用上の留意点について

心理的負荷による精神障害の認定基準については、令和2年5月29日付け基発0529第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準の改正について」（以下「第1号通達」という。）をもって改正されたところであるが、その具体的運用に当たっては、下記の事項に留意の上、適切に対応されたい。

なお、「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書（令和2年5月）」には、認定基準改正の考え方等が示されているので、第1号通達に基づく具体的な運用に当たり、適宜、参照されたい。

記

第1 検討の経緯及び改正の趣旨

心理的負荷による精神障害については、平成23年12月26日付け基発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（以下「認定基準」という。）に基づき労災認定を行ってきたところであるが、認定基準の発出以降、働き方の多様化が進み、労働者を取り巻く職場環境が変化するなど社会情勢の変化も生じているところである。

こうした中、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下「労働施策総合推進法」という。）が改正され、令和2年6月からパワーハラスマント防止対策が法制化されること等を踏まえ、精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会において、認定基準別表1「業務による心理的負荷評価表」（以下「心理的負荷評価表」という。）の見直しについての検討が行われた。

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

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

第2 主な改正点

1 具体的出来事等へのパワーハラスメントの追加

心理的負荷評価表に、「出来事の類型」⑤として「パワーハラスメント」を追加し、その具体的出来事として、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目29）」を追加したこと。

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

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

2 具体的出来事「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の修正

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

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

3 その他

類型番号、項目番号について、所要の修正をしたこと。

第3 運用上の留意点

1 具体的出来事等におけるパワーハラスメントについて

出来事の類型及び具体的出来事における「パワーハラスメント」とは、労働施策総合推進法及び「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する指針（令和2年厚生労働省告示第5号）」（以下「指針」という。）の定義を踏まえ、「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業環境が害される」ことをいうものであること。

また、パワーハラスメントに関する具体的出来事については、過去の支給決定事例として、上司等から、暴行等の身体的な攻撃や、人格否定等の精神的な攻撃によるパワーハラスメントを受けたものが多くみられたこと等から、名称を「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受け

た」とするとともに、平均的な心理的負荷の強度を「Ⅲ」としたものであること。

なお、職場におけるパワーハラスメントの行為態様は様々であるが、指針においては、職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型として、身体的な攻撃（暴行・傷害）、精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）のほか、人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）、過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）、過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）、個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）が掲げられていることに留意すること。

2 「具体的出来事」の見直しに伴う適切な評価について

具体的出来事の当てはめを行うに当たり、「職場におけるパワーハラスメント」に該当するか否かは、指針に基づき判断することになるが、労災補償においては、業務による出来事について、別表1のいずれの「具体的出来事」で評価することが適當かという観点から「具体的出来事」への当てはめを行い、評価を適切に行なうことが重要であり、「パワーハラスメント」に該当するか否かを厳格に認定することが目的でないことに留意すること。

このため、例えば、調査の結果、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指導や指示であるか否かが客観的な資料等によって明らかでない場合であっても、当事者等からの聴取等により被害者の主張がより具体的で合理的である場合等には、職場におけるパワーハラスメントに該当する事実があったと認定できる場合に当たると考えられることから、適切に評価すること。

なお、「職場におけるパワーハラスメント」に該当しないことが明らかであって、上司と部下の間で、仕事をめぐる方針等において明確な対立が生じたと周囲にも客観的に認識されるような事態や、その態様等も含めて業務上必要かつ相当な範囲内と評価される指導・叱責などが認められる場合は、「上司とのトラブルがあった」の具体的出来事に当てはめて評価することになること。

3 繰り返されるパワーハラスメントの取扱い

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

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

あわせて、パワーハラスメントが発病の6か月よりも前に開始されている場合でも、発病前6か月以内の期間にも継続しているときは、開始時からの行為を評価すること。

4 適用日等

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

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

また、同日において係争中の訴訟事案のうち第1号通達に基づいて判断した場合に訴訟追行上の問題が生じる可能性のある事件については、当課労災保険審理室に協議すること。

第4 改正認定基準の周知等

1 改正認定基準の周知

精神障害の労災認定に関し相談等があった場合には、おって示すリーフレット等を活用することにより、改正認定基準等について懇切・丁寧に説明すること。

また、各種関係団体に対しても、機会をとらえて周知を図ること。

なお、改正前の認定基準のパンフレットについては、当面、上記リーフレットを挟み込んで使用すること。

2 職員研修等の実施

当課においては、別途、改正認定基準に関するweb会議形式での研修を予定していることから、各労働局においても、当該研修資料を活用する等により職員研修等を計画的に実施し、職員の資質向上に努めること。

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

基発第545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をしているのか。
- 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37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。
- 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37）」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、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目29）」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 「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目29）」、「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた（項目30）」と「セクシュアルハラスメントを受けた（項目37）」以外の対人関係のトラブル（項目31～33）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でよいか。

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）

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

問23 「上司等」には、同僚又は部下からの集団による行為も含むとされているが、集団は何名以上と考えてよいか。

問24 単に言葉遣いが乱暴な場合（例えば、普通の声で上司から「バカ者」と1回言わされた程度等）の具体的出来事への当てはめはどのようにすべきか。

問25 心理的負荷の強度が「強」である例で、精神的攻撃が執拗に行われた場合とあるが、「執拗」とは、どの様な場合か。例えば、語尾などに「バカ」、「アホ」と付けてしまうことが口癖だった場合は執拗とは当たらないものか。

問26 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責とあるが、必要以上に長時間の目安はどの程度か。

問27 他の労働者の面前における威圧的な叱責など、様態や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃とあるが、「物を投げ付ける」、「机を強く叩いて大きな音を出す」などの行為はこれに類するものとして考えてよいか。

問28 心理的負荷の強度が「強」である例で、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合とあるが、発病前おおむね6か月の間に2回以上で該当すると考えてよいか。

問29 心理的負荷の強度が「強」である例で、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合とあるが、治療とは、切り傷を負い市販の紺創膏などで自主治療を行った場合はこれに含めず、医療機関での受診が前提となるものと考えてよいか。

問30 治療を要さなくとも、「髪の毛を切られる」、「水をかけられる」等の行き過ぎた行為の場合、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合に当てはめてよいか。

- 問31 複数の上司から身体的攻撃・精神的攻撃等を受けた場合、個々の行為が「強である例」に該当しなくとも、執拗に行われたものと考えてよいか。
- 問32 上司から受けたパワーハラスマントによる心理的負荷は「中」であるが、その後周りとのコミュニケーションが取れなくなった場合は、パワーハラスマント後の人間関係悪化を考慮して「強」となると考えてよいか。
- 問33 上司、同僚等でない者、例えば、各種施設の利用者、取引先の顧客等から、人格や人間性を否定するような言動又は暴行を受けた場合の具体的出来事への当てはめはどのようにすべきか。

(長時間労働の評価)

- 問34 「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35 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36 「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37 「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38 「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。
- 問39 「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40 「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41 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42 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43 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する」場合に限り評価するのか。

問44 「「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45 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46 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。

問47 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48 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49 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50 事実認定について、43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51 事実認定について、43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52 調査権限について、43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53 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54 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55 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56 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57 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58 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59 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、動搖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60 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61 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62 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、別個に評価するべきか。

問63 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)は対象疾患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が、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つたことから、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ではなく、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37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（できなかつた）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及び項目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「具体的な出来事」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ぼ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37）」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く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、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目29）」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ことはなく、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。

したがって、これらの行為者が「上司等」に該当する場合は、項目29で評価する。

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 「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目29）」、「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた（項目30）」と「セクシュアルハラスメントを受けた（項目37）」以外の対人関係のトラブル（項目31～33）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ふこといか。

(答)

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

なお、叱責等が繰り返される態様によっては、「パワーハラスメント」に当たる場合もあるので、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。

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

(答)

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

そのため、職場において上司等から受けた業務上必要のない行為については、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」に当てはめ、単独の「同僚・部下等」から受けた行為は「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」で評価すること。

なお、当該労働者の業務がその相手方の協力なしでは遂行できないといった優越性を有した関係にある者は「上司等」に含む。

ただし、上司等から受けた行為であっても、「業務上必要かつ相当な範囲内の指導・叱責」が客観的に確認できる場合、例えば、①労働者の問題行動に対応する指導・叱責の態様等が社会通念上妥当であり、②指導・叱責の中で人格・人間性否定に当たる言動がないようなもの、については「上司とのトラブルがあった」に当てはめ評価すること。上記例の①、②どちらか一方でも客観的に確認できない場合は、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」に当てはめ評価すること。

問 23 「上司等」には、同僚又は部下からの集団による行為も含むとされているが、集団は何名以上と考えてよいか。

(答)

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

なお、複数名の同僚や部下から、精神的攻撃又は身体的攻撃を受けた場合であっても、各々の行為に関連性が認められず、抵抗・拒絶が困難でない場合は、「上司等」に該当しない。よって、この場合には項目29の「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」ではなく、項目30の「同僚等から、

暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」で評価することとなる。

問 24 単に言葉遣いが乱暴な場合（例えば、普通の声で上司から「バカ者」と1回言わされた程度等）の具体的出来事への当てはめはどうにすべきか。

(答)

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

なお、客観的に確認できないパワーハラスメントであっても、事実関係不明のみで心理的負荷の強度を「弱」とすることなく、当該労働者の主張と上司の主張、どちらに合理性があるかを調査要領第2の2の(3)の「事実認定の重要性」に基づき熟慮して心理的負荷の強度を判断すること。

問 25 心理的負荷の強度が「強」である例で、精神的攻撃が執拗に行われた場合とあるが、「執拗」とは、どの様な場合か。例えば、語尾などに「バカ」、「アホ」と付けてしまうことが口癖だった場合は執拗とは当たらないものか。

(答)

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

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

問 26 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責とあるが、必要以上に長時間の目安はどの程度か。

(答)

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

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

問 27 他の労働者の面前における威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃とあるが、「物を投げ付ける」、「机を強く叩いて大きな音を出す」などの行為はこれに類するものとして考えてよいか。

(答)

パワハラ防止指針（参考1 24頁参照）では、身体的な攻撃（暴行・傷害）として相手に物を投げつけること、精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）として他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと、が例示されている。

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

問 28 心理的負荷の強度が「強」である例で、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合とあるが、発病前おおむね6か月の間に2回以上で該当すると考えてよいのか。

(答)

2回以上の身体的攻撃を受けたことのみで、ただちに執拗に受けたと判断するのではなく、治療を要さない程度の殴る・蹴るなどの身体的攻撃の回数（頻度）と時

間的経過等の要素を考慮し、総合的に判断すること。

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

問 29 心理的負荷の強度が「強」である例で、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合とあるが、治療とは、切り傷を負い市販の紺創膏などで自主治療を行った場合はこれに含めず、医療機関での受診が前提となるものと考えてよいか。

(答)

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

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

問 30 治療を要さなくとも、「髪の毛を切られる」、「水をかけられる」等の行き過ぎた行為の場合、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合に当てはめてよいか。

(答)

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

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

問 31 複数の上司から身体的攻撃・精神的攻撃等を受けた場合、個々の行為が「強である例」に該当しなくとも、執拗に行われたものと考えてよいか。

(答)

複数の上司による各々の行為に関連性が認められる場合は、総合的な視点で執拗に行われたものか否かを調査し判断すること。各々の行為に関連性がないものは、回数（頻度）や時間的経過の要素（長さ・行為ごとの間隔の密度）を考慮し、総合的に見て執拗であったかどうかを判断すること。

問 32 上司から受けたパワーハラスメントによる心理的負荷は「中」であるが、その後周りとのコミュニケーションが取れなくなった場合は、パワーハラスマント後の人間関係悪化を考慮して「強」となると考えてよいか。

(答)

総合評価の視点を踏まえ、会社の対応の有無及び内容、就業環境を害される程度のものかどうかで判断すること。なお、単に当該労働者がパワーハラスメント後に周りとのコミュニケーションが取れなくなったとの理由だけでは「強」とならない。

問 33 上司、同僚等でない者、例えば、各種施設の利用者、取引先の顧客等から、人格や人間性を否定するような言動又は暴行を受けた場合の具体的出来事への当てはめはどのようにすべきか。

(答)

同僚、部下以外の就業関係にない者であっても、その者から人格、人間性を否定する言動又は暴行を受けた場合は、「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」に当てはめ評価することとなる。

(長時間労働の評価)

問34 「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、消耗を來し、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35 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、それのみでは「極度の長時間労働」に該当しない。

問36 「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」に当てはめる出来事の有無（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37 「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38 「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39 「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40 「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41 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て評価すると、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て評価しないこと。

問42 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43 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・待ち時間の有無等を勘案したうえで判断されたい。

問44 「「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45 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46 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、いじめ等が始まつ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47 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、その事實を「出来事後の状況」として適切に評価し、総合評価を行われたい。

また、出来事の発生が発病前6か月目であって、発病前180日の範囲を見ると出来事前に1か月(30日)の期間がない場合については、出来事前の時間外労働の評価期間は発病前「おおむね」6か月の間であることを踏まえ、当該出来事の前30日(発病前180日の範囲を超えて差し支えない)の時間外労働時間数を確認し、当該期間中に100時間程度の時間外労働が認められる場合には、恒常的長時間労働があつ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48 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49 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50 事実認定について、43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51 事実認定について、43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52 調査権限について、43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53 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54 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55 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つたと認定できる場合に当たると考えられる。加害者の主張の方がより具体的で合理的である場合、被害者の主張が事実であれば通常は現認者がいると考えられるのにこれが存在しない場合等には、一般的には被害者の主張する事実はなかつたと認定できる場合に当たると考えられる。

問56 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57 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58 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59 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、動搖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搖が継続しており、その幅が大きくなつたような事案は、療養が必要な状態が継続しているものであつてそもそも治ゆと判断できず、従つて「再発」の問題も生じない。

一方、いったん症状の動搖がなくなった（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。したがつて、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60 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つた場合、聴取の協力が得られないことが多く、調査に支障を來している。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61 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62 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、別個に評価するべきか。

(答)

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

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

問63 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。

**Ⅳ 精神障害の労災認定の基準に関する
専門検討会報告書**

**精神障害の労災認定の基準に関する
専門検討会報告書**

令和2年5月

精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会
参集者名簿（五十音順、敬称略）

氏 名	所 属 等
阿部 未央	山形大学 人文社会科学部 准教授
荒井 稔	日本私立学校振興・共済事業団 東京臨海病院 統括産業医、特任精神科医
(座長) 黒木 宣夫	東邦大学 名誉教授 勝田台メディカルクリニック 院長
小山 善子	石川産業保健総合支援センター 所長
品田 充儀	金城大学 客員教授 前労働保険審査会 会長
田中 克俊	北里大学大学院 医療系研究科 産業精神保健学 教授
西村健一郎	京都大学 名誉教授
丸山総一郎	神戸親和女子大学 名誉教授
三柴 丈典	近畿大学 法学部 教授
山口浩一郎	上智大学 名誉教授
吉川 徹	独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 過労死等防止調査研究センター 統括研究員

開催状況

第1回

令和元年12月17日

第2回

令和2年 1月30日

第3回

令和2年 3月17日（非公開）

第4回

令和2年 4月21日（オンラインによる開催）

第5回

令和2年 5月11日～13日（持ち回りによる開催）

目 次

1 はじめに	461
(1) 検討会開催の背景等	461
(2) 検討状況	461
2 検討の視点	461
(1) パワーハラスメント防止対策の法制化等を踏まえた検討	461
(2) 今後の検討	462
3 業務による心理的負荷評価表に係る具体的出来事等への追加	462
(1) 具体的出来事等へのパワーハラスメントの追加	462
(2) 平均的な心理的負荷の強度	463
(3) 心理的負荷の強度を判断する具体例	464
(4) 心理的負荷の総合評価の視点	465
4 業務による心理的負荷評価表に係る具体的出来事等の修正	466
(1) 「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」	466
ア 具体的出来事の修正	466
イ 平均的な心理的負荷の強度	467
ウ 心理的負荷の強度を判断する具体例	467
エ 心理的負荷の総合評価の視点	468
(2) その他の対人関係の出来事	468
5 業務による心理的負荷評価表の修正	468
6 業務起因性の評価の範囲	469
7 まとめ	469
別紙1 業務による心理的負荷評価表における具体的出来事等（新旧対照）	470
別紙2 業務による心理的負荷評価表（抜粋）	471

1 はじめに

(1) 検討会開催の背景等

業務による心理的負荷を原因とする精神障害については、平成 23 年 12 月に策定した「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（以下「認定基準」という。）に基づき労災認定を行っているところであるが、精神障害に係る労災請求件数は、平成 30 年度には 1,820 件にのぼり、6 年連続で過去最多を更新しており、今後も増加が見込まれる状況にある。

また、認定基準の策定以降、働き方の多様化が進み、労働者を取り巻く職場環境が変化するなど社会情勢の変化も生じている。

こうした中、令和元年 5 月の労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下「労働施策総合推進法」という。）の改正により、令和 2 年 6 月からパワーハラスメント防止対策が法制化されること等を踏まえ、本検討会は、厚生労働省の依頼により、認定基準別表 1 「業務による心理的負荷評価表」（以下「心理的負荷評価表」という。）の見直しについて検討を行った。

(2) 検討状況

上記（1）の背景等を踏まえ、令和元年 12 月 17 日の第 1 回から 5 回にわたりて検討会を開催し、パワーハラスメントに係る出来事についての心理的負荷評価表への追記及びこれに伴う心理的負荷評価表の整理について検討を行い、今般、その検討結果を取りまとめたものである。

2 検討の視点

(1) パワーハラスメント防止対策の法制化等を踏まえた検討

現行の認定基準では、「パワーハラスメント」の用語は用いていないものの、パワーハラスメントに該当する事案については、これまでも、主として心理的負荷評価表の「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の具体的な出来事として評価してきた。

したがって、今般の見直しは、新たな医学的知見等に基づきパワーハラスメントに係る出来事を新しく評価対象とするものではなく、パワーハラスメント防止対策の法制化等に伴い職場における「パワーハラスメント」の用語の定義が法律上規定されたことを踏まえ、同出来事を心理的負荷評価表に明記するとともに、これに伴って整理を要すると考えられる心理的負荷評価表の項目について必要な改定を行うものである。

なお、「パワーハラスメント」の用語を心理的負荷評価表に用いるか否かは、平成 22 年度から平成 23 年度にかけて開催された精神障害の労災認定の基

準に関する専門検討会における将来的な検討課題となっていたものである。

(2) 今後の検討

上記1のとおり、認定基準の策定以降、働き方の多様化が進み、労働者を取り巻く職場環境が変容するなど社会情勢は急速に変化していることから、職場の今の現実を基礎とした労働者のストレスを評価することが重要である。厚生労働省においては、令和2年度にストレス評価に関する調査研究を委託事業によって実施することとしていることから、その結果を踏まえ、今後、心理的負荷評価表への新たな出来事の追加の必要性や各出来事の心理的負荷の強度等について再度検討を行う必要がある。

3 業務による心理的負荷評価表に係る具体的出来事等への追加

(1) 具体的出来事等へのパワーハラスメントの追加

パワーハラスメントを受けたことによる心理的負荷の強度等については、現行では、対人関係の類型の一つである、「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の具体的出来事に当てはめて評価しているが、今般、職場におけるパワーハラスメントの定義が法律上規定されたことを踏まえ、心理的負荷評価表の具体的出来事として、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」を追加することが適当である。

ここでのパワーハラスメントとは、労働施策総合推進法及び「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する雇用管理上講すべき措置等についての指針」の定義（※）を踏まえ、「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業環境が害される」ことをいう。

なお、パワーハラスメントは、職場における対人関係の中で生ずるものであり「対人関係」の類型に置くことも考えられるが、優越的な関係を背景とする上司等による一方的な被害であり、「対人関係」という類型から想定される、対人関係の相互性の中で生ずるものに限らない特異性があること、また、過去の支給決定事例をみると、当事者の立場や加害行為の態様には多様性があることから、「対人関係」の類型から独立させ、「パワーハラスメント」を新たな類型として設定することが妥当である。

その際には、心理的負荷評価表の中で「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」の具体例と、「対人関係」に分類されている各項目の具体例との対比が容易となるよう、パワーハラスメントの類型は対人関係の類型の前に位置付けるのが適当である。

※パワーハラスメントの定義

労働施策総合推進法及び同法に基づく指針により、職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる以下の3つの要素をすべて満たす言動とされている。

- ① 優越的な関係を背景とした言動であつて
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③ 就業環境が害されるもの

根拠規定（労働施策総合推進法第30条の2第1項）

事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

（2）平均的な心理的負荷の強度

現行の認定基準においては、厚生労働省が平成22年度に行った「ストレス評価に関する調査研究」（日本産業精神保健学会が実施。以下「ストレス調査」という。）の結果に基づき、心理的負荷評価表に示す各出来事の平均的な心理的負荷の強度を定めている。

今般の見直しは、上記2のとおり、パワーハラスメントの定義が法律上規定されたことを踏まえ、現行の認定基準を前提として、心理的負荷評価表の具体的な出来事への追加等を検討するものであることから、現行の認定基準における平均的な心理的負荷の強度を定めた際の医学的な知見であるストレス調査を踏まえる必要がある。

現行の認定基準において、パワーハラスメントに係る出来事を評価する項目は、具体的な出来事「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」になるものと考えられるが、同出来事は、ストレス調査によると、全63項目の中で最も高いストレス点数（7.1点）であることを踏まえ、平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」とされている。

新設する「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」は、これまで、具体的な出来事「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」において評価されていたことに加え、過去の支給決定事例からみても、同出来事における平均的な心理的負荷の強度と同様に評価することが妥当であると考えられることから、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」の具体的な出来事に係る平均的な心理的負荷の強度は、「Ⅲ」とすることが相当である。

(3) 心理的負荷の強度を判断する具体例

現行の認定基準においては、心理的負荷評価表に示された「具体的出来事」は、「出来事」と「出来事後の状況」の両者を評価している。また、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、かつ、状況が継続していると評価される場合には、心理的負荷が強まるものとしている。

今般、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」の具体的出来事を追加するに当たっても、この考え方従い、心理的負荷の強度を判断する具体例を示すべきである。

「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」の具体的出来事については、上記(2)のとおり、平均的な心理的負荷の強度を「Ⅲ」とした上で、具体例を示すこととなるが、過去の支給決定事例をみると、治療を要する程度の身体的な暴行等が行われた場合や、暴行等による身体的な攻撃が執拗に行われた場合に、強い心理的負荷を生じるものと評価されている。

また、人格や人間性を否定するような精神的な攻撃が執拗に行われた場合や、精神的な攻撃が一定期間、反復・継続していた場合にも、強い心理的負荷を生じるものと評価されている。

こうしたことを勘案すると、心理的負荷の強度が「強」となる具体例については、次のように示すことが適当である。

なお、下記の具体例における「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合を含むことを明記しておく必要がある。

○心理的負荷が「強」である具体例

- ・ 上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合
- ・ 上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合
- ・ 上司等による次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合
 - 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃
 - 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃
- ・ 心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合

また、行為の態様等を要素として、心理的負荷の強度が、「中」又は「弱」となる具体例を、次のように示すことが適當である。

○心理的負荷が「中」になる具体例（修正するものの例）

- ・ 上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃が行われ、行為が反復・継続していない場合
 - 治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃
 - 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃
 - 必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃

○心理的負荷が「弱」になる具体例（修正するものの例）

- ・ 上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた場合

(4) 心理的負荷の総合評価の視点

「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受け

た」の具体的出来事に係る「心理的負荷の総合評価の視点」については、指導・叱責等の言動に至る経緯や状況、身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度等、その反復・継続など執拗性の状況、就業環境を害する程度に加えて、出来事後の状況として、被害者が会社に当該事実やその改善を相談したにもかかわらず会社が適切に対応しなかったという事実や、状況が改善されなかったという事実がある場合には、心理的負荷を強める要素になることを記載すべきである。

また、新設する具体的出来事「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」の評価対象とならないものは、従来の「対人関係」の各出来事へ当てはめて評価を行うこととなるため、これが統一的に行われるよう、以下の注釈を付しておくことが適当である。

当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の類型「対人関係」の各出来事で評価する。

4 業務による心理的負荷評価表に係る具体的出来事等の修正

(1) 「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」

ア 具体的出来事の修正

パワーハラスメントを受けることによる心理的負荷の強度等については、現行では、主として「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の具体的出来事に当てはめて評価しているが、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」の具体的出来事を新設した場合であっても、例えば、優越性のない同僚間の暴行や嫌がらせ、いじめなどは、「パワーハラスメント」に該当しないことになるため、これらについては、引き続き、「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の具体的出来事で評価する必要がある。

このため、「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」は、引き続き、心理的負荷評価表の具体的出来事として掲記しておくことが適当である。ただし、過去の支給決定事例では、優越性のない同僚間の暴行のほか、嫌がらせ、いじめなど様々な行為態様が認められるところ、このうち、「パワーハラスメント」に該当するものを除けば、同僚等からの「暴行」によるものが最も多く、次いで、人格や人間性を否定するような「いじめ」が多いことから、当該具体的出来事の名称は、「同僚等から、暴行又は(ひどい) いじめ・嫌がらせを受けた」とすることが適当である。

イ 平均的な心理的負荷の強度

上記3の(2)のとおり、具体的出来事「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」については、ストレス調査によれば、「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」は全63項目の中で、最も高いストレス点数(7.1点)であることを踏まえ、平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」となっている。

上記アのとおり、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」の新設に伴って、「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた」の具体的出来事の評価対象を修正したとしても、過去の支給決定事例からみて、修正後の「同僚等から、暴行又は(ひどい) いじめ・嫌がらせを受けた」の平均的な心理的負荷の強度は、「Ⅲ」とすることが適当である。

ウ 心理的負荷の強度を判断する具体例

「同僚等から、暴行又は(ひどい) いじめ・嫌がらせを受けた」の具体的出来事については、上記イのとおり、平均的な心理的負荷の強度を「Ⅲ」とした上で、具体例を示すこととなるが、過去の支給決定事例をみると、治療を要する程度の暴行等が行われた場合や、暴行等が繰り返し行われた場合には、強い心理的負荷として評価されている。

また、人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた場合や、当該言動が一定期間反復・継続していた場合にも、強い心理的負荷として評価されている。

これを踏まえ、心理的負荷の強度が、「強」となる具体例については、次のように示すことが適当である。

○ 心理的負荷が「強」である具体例

- ・ 同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合
- ・ 同僚等から、暴行等を執拗に受けた場合
- ・ 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けた場合
- ・ 心理的負荷としては「中」程度の暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかつた場合

また、行為の態様等を要素として、心理的負荷の強度が、「中」又は「弱」になる具体例を、次のように示すことが適当である。

○ 心理的負荷が「中」になる具体例（修正するものの例）

- ・ 同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない場合
- ・ 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない場合

○ 心理的負荷が「弱」になる具体例（修正するものの例）

- ・ 同僚等から、「中」に至らない程度の言動を受けた場合

エ 心理的負荷の総合評価の視点

「暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」の具体的出来事に係る「心理的負荷の総合評価の視点」については、暴行又はいじめ・嫌がらせの内容や程度等、その反復・継続など執拗性の状況に加えて、出来事後の状況として、被害者が会社に当該事実やその改善を相談したにもかかわらず、会社が適切に対応しなかったという事実や、状況が改善されなかつたという事実がある場合には、心理的負荷を強める要素になることを記載すべきである。

（2）その他の対人関係の出来事

今般の見直しは、現行の認定基準を前提として、パワーハラスメントに係る出来事を新たに追加し、これに伴い、従前、パワーハラスメントを評価対象としていた出来事についてのみ修正を行うものである。

このため、現行の心理的負荷評価表における対人関係の類型の具体的出来事として示されている「上司とのトラブルがあった」、「同僚とのトラブルがあった」、「部下とのトラブルがあった」等の出来事については、パワーハラスメントの定義が法律上規定されたことに伴う見直しの対象とは異なる出来事であることから、現行のとおり取り扱うことが適当である。

5 業務による心理的負荷評価表の修正

上記3及び4を踏まえ、心理的負荷評価表の具体的出来事等については、別紙1のとおり追加・修正することが適当である。

また、追加・修正された項目29及び項目30に係る心理的負荷評価表については、別紙2のとおり定めることが適当である。

6 業務起因性の評価の範囲

業務起因性の評価の範囲に関し、現行の認定基準においては、「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」とされている。パワーハラスメントについても、当該行為が反復・継続しつつ長期間にわたって行われるという事情があり、過去の支給決定事例においても、発病の6か月よりも前に開始され、発病前6か月以内の期間まで継続しているものが多くみられることから、この考え方を踏襲するのが適当である。

7 まとめ

本検討会では、職場におけるパワーハラスメントの定義が法律上規定されたことを踏まえ、パワーハラスメントに係る出来事について心理的負荷評価表へ追記し、これに伴い、従前、パワーハラスメントを評価対象としていた出来事である「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」について修正を行うことにより、心理的負荷評価表の整理を行ったものである。

これにより、心理的負荷評価表に係る出来事の一部の見直しであっても、比較的請求が多いと思われる出来事に係る基準の具体化、明確化が図られることにより、請求の容易化や審査の迅速化が図られることを期待する。

これに加え、行政に対しては、新たな基準の内容の関係者に対する周知、相談・問い合わせに対する懇切・丁寧な説明の徹底に努めるとともに、パワーハラスメント事案に関する聴取担当者等の必要な人員の確保と育成にも最大限の努力を願うものである。

最後に、今回の検討は、パワーハラスメントに係る出来事に関して、現行の認定基準を前提として、心理的負荷評価表の出来事の追加・修正等を検討したものであるが、精神医療の分野の研究も日々進んでおり、また、社会・経済状況の変化が著しい昨今においては、労災認定の基準等に関して今後も適宜検討していくことが重要であると考える。

業務による心理的負荷評価表における具体的出来事等（新旧対照）

現行				改正			
項目番号	出来事の類型	平均的な心理的負荷の強度		項目番号	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			具体的出来事	心理的負荷の強度
	①事故や災害の体験				①事故や災害の体験		
	②仕事の失敗、過量な責任の発生等				②仕事の失敗、過量な責任の発生等		
	③仕事の量・質	略			③仕事の量・質	略	
	④役割・地位の変化等				④役割・地位の変化等		
	(新規追加)	(新規追加)	—	29	⑤パワーハラスメント	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	Ⅲ
29	⑤対人関係	(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	Ⅲ	30	⑥対人関係	同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた	Ⅲ
30		上司とのトラブルがあった	Ⅱ	31		上司とのトラブルがあった	Ⅱ
31		同僚とのトラブルがあった	Ⅱ	32		同僚とのトラブルがあった	Ⅱ
32		部下とのトラブルがあった	Ⅱ	33		部下とのトラブルがあった	Ⅱ
33		理解してくれていた人の異動があった	I	34		理解してくれていた人の異動があった	I
34		上司が替わった	I	35		上司が替わった	I
35		同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	I	36		同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	I
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	II	37	⑦セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた	II

業務による心理的負荷評価表(抜粋)

別紙2

出来事の類型	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例			
		心理的負荷の強度				弱	中	強	
		I	II	III					
29 ⑤パワーハラスメント	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	☆			<p>【解説】 上司等による身体的攻撃、精神的攻撃等が「強」の程度に至らない場合、心理的負荷の総合評価の視点を踏まえて「弱」又は「中」と評価</p> <ul style="list-style-type: none"> 指導・叱責等の言動に至る経緯や状況 身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度等 反復・継続など執拗性の状況 就業環境を害する程度 会社の対応の有無及び内容、改善の状況 <p>(注)当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の類型「対人関係」の各出来事で評価する。</p> <p>(注)「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合も含む。</p>	<p>【弱】になる例</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃が行われ、行為が反復・継続していない場合 治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃 人柄や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 	<p>【中】になる例</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃が行われ、行為が反復・継続していない場合 治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃 人柄や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 	<p>【強】である例</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合 上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合 上司等による次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合 <ul style="list-style-type: none"> 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合 	
30 ⑥対人関係	同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた	☆			<p>【解説】 同僚等による暴行又はいじめ・嫌がらせが「強」の程度に至らない場合、心理的負荷の総合評価の視点を踏まえて「弱」又は「中」と評価</p> <ul style="list-style-type: none"> 暴行又はいじめ・嫌がらせの内容、程度等 反復・継続など執拗性の状況 会社の対応の有無及び内容、改善の状況 	<p>【弱】になる例</p> <ul style="list-style-type: none"> 同僚等から、「中」に至らない程度の言動を受けた場合 	<p>【中】になる例</p> <ul style="list-style-type: none"> 同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない場合 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない場合 	<p>【強】である例</p> <ul style="list-style-type: none"> 同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合 同僚等から、暴行等を執拗に受けた場合 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けた場合 心理的負荷としては「中」程度の暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合 	

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 8 日

精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会

精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会

参考者名簿（五十音順）

氏名 所属

阿部未央 山形大学人文学部法経政策学科准教授

荒井 稔 日本私立学校振興・共済事業団東京臨海病院
メンタルクリニック部長

(座長) 岡崎祐士 東京都立松沢病院院長

織 英子 弁護士 信州大学大学院法曹法務研究科講師

黒木宣夫 東邦大学医療センター佐倉病院精神神経医学研究室教授

清水栄司 千葉大学大学院医学研究院認知行動生理学教授
・子どものこころの発達研究センター長

鈴木庄亮 群馬大学名誉教授
特定非営利活動法人国際エコヘルス研究会理事長

山口浩一郎 上智大学名誉教授

良永彌太郎 熊本学園大学社会福祉学部特任教授

開催状況

第1回 平成22年10月15日

第2回 平成22年11月15日

第3回 平成22年12月13日

第4回 平成23年 1月28日

第5回 平成23年 4月14日

第6回 平成23年 5月31日

第7回 平成23年 6月30日

第8回 平成23年 8月 1日

第9回 平成23年 9月 8日

第10回 平成23年10月21日

目次

1はじめに	477
(1)検討会開催の背景等	477
(2)検討状況	477
2検討に当たっての基本的考え方	477
(1)検討の視点	477
(2)対象となる精神障害	478
(3)成因に関する考え方（ストレスー脆弱性理論に基づく評価）	479
(4)業務起因性の考え方	479
ア 業務起因性の基本	479
イ 業務起因性の評価の範囲	480
ウ 既に発病している疾病的悪化の業務起因性	481
3業務による心理的負荷の評価	482
(1)業務による心理的負荷評価表	482
(2)新評価表の出来事等の見直し	482
(3)新評価表の考え方	483
ア 特別な出来事の評価	483
イ 特別な出来事以外の評価	483
ウ 出来事ごとの総合評価の具体例	484
(4)長時間労働の心理的負荷の考え方	485
ア 極度の長時間労働	485
イ 長時間労働それ自体の「出来事」としての評価	485
ウ 恒常的長時間労働による総合評価	486
(5)出来事が複数ある場合の考え方	486
(6)セクシュアルハラスメント	487
4業務以外の心理的負荷及び個体側要因の評価	487
(1)業務以外の心理的負荷がある場合の評価	488
(2)個体側要因がある場合の評価	488
5発病の有無の判断及び発病時期の特定	489
6療養及び治ゆ	489

7 専門家の意見の聴取	490
(1) 専門医の合議制（専門部会）を継続する事案	490
(2) 主治医の意見に基づき判断する事案	491
(3) 専門医の意見に基づき判断する事案	491
(4) 法律専門家の意見の聴取	491
8 まとめ	491
参考文献	492
別添1 セクシュアルハラスメント事案に係る分科会報告書	494
別添2 業務による心理的負荷評価表	505
別添3 業務以外の心理的負荷評価表	510
参考1 ICD-10第V章「精神および行動の障害」	511
参考2 ストレス評価に関する調査研究（平成23年3月）（抄）	512
参考3 業務による具体的出来事等の新旧対照表	524
参考4 専門家の意見の聴取・判断の流れ	526

1 はじめに

(1) 検討会開催の背景等

業務による心理的負荷を原因とする精神障害については、平成11年9月に策定された「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。）に基づき労災認定が行われており、平成22年5月には業務と疾病との間に因果関係があることが明らかな疾病として労働基準法施行規則別表第1の2（以下「労基別表」という。）に掲げる列挙疾病として追加された。

精神障害の労災請求件数は、判断指針が策定される直前の平成10年度には42件であったものが、平成22年度には1,181件に達するとともに、今後も増加が見込まれている。

このような状況の下で、精神障害の事案の審査には平均して約8.6か月（平成22年度）の期間を要し、また、その審査に当たり多くの事務量が費やされている。

一方、厚生労働省の自殺・うつ病等への対策（平成22年5月プロジェクトチーム報告書）でも精神障害事案に対する労災手続の迅速化に言及されている等、労災請求に対する審査の迅速化が不可欠となっている。

そこで、本検討会は、厚生労働省からの依頼により、審査の迅速化や効率化を図るために労災認定の在り方に関して検討を行った。

(2) 検討状況

上記（1）の背景等を踏まえ、平成22年10月15日の第1回から10回にわたって検討会を開催し、検討を行った。

また、セクシュアルハラスメントについては、その性質から、被害を受け精神障害を発病した労働者の労災請求や労働基準監督署における事実関係の調査が困難となる場合が多いなどの他と異なる特有の事情があるため、より深く実態を把握した上で検討を行う必要があると考え、本検討会の下に「セクシュアルハラスメント事案に係る分科会」（以下「分科会」という。）を開催し、平成23年2月2日の第1回から5回にわたって検討を行い、同年6月28日付で「セクシュアルハラスメント事案に係る分科会報告書」（別添1。以下「分科会報告書」という。）が本検討会に報告された。

今般、分科会の検討内容を含め、審査の迅速化や効率化を図るために労災認定の在り方に関してその検討結果を取りまとめたものである。

2 検討に当たっての基本的考え方

(1) 検討の視点

本検討会では、審査の迅速化や、そのための調査の効率化に加え、認定の促進は重要な課題であって積極的に推進すべきであるとの基本的認識のもと、医学的知見、これまでの認定事例、裁判例の状況等も踏まえ、業務による心理的負荷の評価方法に関する事項、審査の手順等の運用体制に関する事項、その他迅速かつ公正な労災補償を行うために必要な事項について検討を行った。

検討に当たっては、

- ア 審査に時間を要する理由の一つとして、現行の認定の基準の分かりにくさがあると考えられることから、認定の基準の具体化や明確化を行うことができれば、審査の迅速化とともに認定の促進が図られるのではないか、
 - イ 精神障害の事案の審査・決定に当たり、現在、すべての事案について行っている①調査計画の策定、②請求人、事業主等の関係者からの聴取書作成、③医証（医師の意見書、診療録等）、労働時間の記録等の関係資料の収集、④調査結果のとりまとめと事実認定、⑤精神科医3名により構成する専門部会での協議、⑥専門部会の結果に基づく業務上・業務外の決定というプロセスのうち、
 - (ア) 上記②や上記③の調査は、事実関係を明確にするために省略することができないものの、より効率的に行う方法があるのではないか、
 - (イ) 認定事実を前提に医学的な因果関係を合議制により判断する上記⑤の専門部会での協議は、認定の基準の具体化や明確化により、省略できるものがあるのではないか、
- といった視点から、幅広く検討を行った。

(2) 対象となる精神障害

本検討会が検討の対象としたのは、すべての精神障害である。

なお、「精神障害等の労災認定に係る専門検討会報告書（平成11年）」（以下「11年報告書」という。）が、対象疾患に関して、原則として、国際疾病分類第10回改訂版（以下「ICD-10」という。）第V章に示される「精神および行動の障害」（参考1）を対象とするとしている趣旨は、精神障害の分類方法等について世界保健機関（WHO）が定めた基準を用いることを明示したものであり、精神障害事案を一括りに取り扱うため、今後もこれを維持することが適当である。また、これは、アメリカ精神医学会による基準（DSM-IV-TR）など他の診断基準を否定するものではない。

さらに、業務に関連して発病する可能性の高い精神障害は、ICD-10の分類でいうF0からF4に分類される精神障害であること、そのうちF0及びF1に分類される精神障害については、他の認定基準等により頭部外傷、

脳血管疾患、中枢神経変性疾患等、器質性脳疾患の併発疾病としての認定が行われるべきこと、F 5からF 9に分類される精神障害については業務との関連で発病することは少ないと考えられること、いわゆる心身症は本検討会で検討する精神障害には含まれないこと及び自殺の取扱いに関するについても、11年報告書に示された考え方を維持することが適当である。

(3) 成因に関する考え方（ストレス一脆弱性理論に基づく評価）

精神障害の成因（発病に至る原因の考え方）として、判断指針及び11年報告書が依拠している「ストレス一脆弱性理論」は、平成11年以後の精神医学上の知見を考慮しても最も有力な考え方といえ、また、裁判例においても是認されている。したがって、本検討会においても、精神障害の成因としては、「ストレス一脆弱性理論」に依拠することが適当と考える。

（注）「ストレス一脆弱性理論」は、環境由来の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るという考え方であり、ストレスが非常に強ければ、個体側の脆弱性が小さくても精神障害が起こるし、逆に脆弱性が大きければ、ストレスが小さくても破綻が生ずるとする考え方である。

この場合のストレス強度は、環境由来のストレスを、多くの人々が一般的にどう受け止めるかという客観的な評価に基づくものによる。

(4) 業務起因性の考え方

ア 業務起因性の基本

精神障害に関する労災請求事案については、発病の原因が業務にあることが主張されるが、業務による出来事の心理的負荷が一般には強いと推定される事案であっても、同時期に業務以外の強い心理的負荷が生じている場合や、個体側要因が顕著に現れている場合があり得る。

このため、精神障害の業務起因性を判断するに当たっては、業務による心理的負荷の有無、程度を判断し、業務以外の心理的負荷や個体側要因についても確認した上で、業務による強い心理的負荷が認められ業務以外の強い心理的負荷や個体側要因が認められない場合には業務起因性を肯定し、業務による強い心理的負荷が認められない場合や、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、業務起因性を否定するという従来からの考え方を維持することが適当である。

また、出来事によって受ける心理的負荷の強さの程度は、個人ごとに差があるが、労災保険制度が補償の対象とする業務上疾病が、業務に内在し、又は通常随伴する危険の現実化と評価される疾病であることから、「業務

による強い心理的負荷」が客観的に認められることが必要であり、それは、一般の労働者にとっても強い心理的負荷を与えると評価される出来事（その前後の状況を含む）に遭遇したという事実によって判断される。

ただし、労働者の職種や経験等は様々であることから、労働者に与える心理的負荷の程度を一律に定めることは適当ではないため、労働者の属性に基づく修正をすることによって公平性を保つ必要がある。したがって、精神障害を発病した労働者と職種、職責、年齢、経験等が類似する者を想定し、そのような者にとってどの程度の心理的負荷であるかを判断する方法が合理的であり、結局、「同種の労働者」が一般的にどう受け止めるかにより判断するこれまでの考え方を維持することが適当である。

イ 業務起因性の評価の範囲

11年報告書では、次のような理由から、心理的負荷の評価の対象となる出来事は、発病前おおむね6か月の出来事とするのが妥当とされている。

- ・ 精神障害については、発病から遡れば遡るほど出来事と発病との関連性を理解するのは困難となるため、ライフイベント調査（生活上の様々な出来事によるストレスの程度と精神障害の発病等との関連についての調査及び研究）では、6か月を調査期間としているものが多いこと
- ・ 一方、各種研究結果においては精神障害が発病する前1か月以内に主要なライフイベントのピークが認められるとする報告が多いこと
- ・ ICD-10分類F43.1外傷後ストレス障害（Post-traumatic stress disorder）の診断ガイドラインが、「トラウマ後、数週から数か月にわたる潜伏期間（しかし6か月を超えることはまれ）を経て発症する」としていること

本検討会でも、評価期間について検証が必要と考え、ライフイベント調査の状況等を確認したが、面接により詳細な内容の調査を行う場合、6か月を超えると個人の記憶の精度が大きく低下するため調査期間を6か月以内としているものが多いことや、出来事の発生時期と発病との関係を示す新たな知見が見当たらない現状では、原則として発病前おおむね6か月以内の出来事を評価するという現行の取扱いを維持するのが適当であると考える。

ただし、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、分科会報告書で指摘されているとおり、繰り返される出来事を一体のものとして評価することから（3（3）ウ（ウ）

参照)、これが発病の6か月よりも前に開始されている場合でも、発病前6か月以内の期間にも継続していれば、開始時からの行為を評価することとなる。

また、発病前おおむね6か月より前に業務により負傷し療養中の労働者について、社会復帰が困難であるという状況が継続している場合には、発病前おおむね6か月以内の期間の社会復帰が困難な状況をとらえて、「重度の病気やケガをした」という出来事として、強い心理的負荷があったと評価する。

なお、本人が主張する出来事の発生時期は6か月より前である場合であっても、実際には6か月以内の出来事が発病の原因となっていることもあるので、そのような場合には、発病前おおむね6か月における業務内容やその変化等について調査し、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評価(類推適用による評価を含む。)すべきである。また、発病前おおむね6か月以内には業務による出来事が認められない場合でも、その間に長時間労働がある場合には、下記3(4)イによりそれが出来事となるものであることに留意する必要がある。

ウ 既に発病している疾病的業務起因性

既に軽度の精神障害を発病している者が、新たな心理的負荷を要因として精神障害を重症化させることは、臨床において経験することがある。

このため、既に業務外の精神障害を発病している労働者が、発病後に生じた業務による心理的負荷が要因となって、精神障害を悪化させることはあり得ると考える。

しかしながら、一般に、既に精神障害を発病して治療が必要な状態にある者(したがって、過去に精神障害を発病したが既に治ゆしている者とは異なる)は、病的状態に起因した思考から自責的・自罰的になり、ささいな心理的負荷に過大に反応するのであり、悪化の原因是必ずしも大きな心理的負荷によるものとは限らない。また、自然経過によって悪化する過程においてたまたま業務による心理的負荷が重なっていたにすぎない場合もある。このような精神障害の特性を考慮すると、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たことをもって、直ちにそれが精神障害の悪化の原因であるとまで判断することは現時点では医学上困難であり、したがって、業務起因性を認めることも困難といわざるを得ない。

本検討会では、これらの事情も勘案し、既に精神障害を発病している

労働者本人の要因が業務起因性の判断に影響することが非常に少ない極めて強い心理的負荷があるケース、具体的には「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か月以内に精神障害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、その心理的負荷が悪化の原因であると推認して、業務起因性を認めるのが適当との結論に至った。

また、精神障害で長期間にわたり通院を継続しているものの、症状がなく（寛解状態にあり）、または安定していた状態で、通常の勤務を行っていた者の事案については、ここでいう「発病後の悪化」の問題としてではなく、治ゆ（症状固定）後の新たな発病として判断すべきものが少なくないこと（6参照）や、発病時期の特定が難しい事案について、ささいな言動の変化をとらえて発病していたと判断し、それを理由にその後の出来事を発病後のものととらえることは適当でない場合があること（5参照）に留意する必要がある。

（注）本報告書では、精神障害の発病・悪化に影響する多数の要素について「要因」という表現を用い、また、それらのうち強く影響したものについて「原因」という表現を用いている。

3 業務による心理的負荷の評価

（1）業務による心理的負荷評価表

本検討会は、上記2の基本的考え方に基づき、業務による強い心理的負荷が認められるか否かの判断の基本となるものとして、新たな「業務による心理的負荷評価表」（別添2。以下「新評価表」という。）を作成した。

新評価表においては、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。

なお、「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であり、「中」は、経験の頻度は様々であって「弱」よりは心理的負荷があるものの強い心理的負荷とは認められないものである。

（2）新評価表の出来事等の見直し

本検討会は、厚生労働省が平成22年度に行った「ストレス評価に関する調査研究」（日本産業精神保健学会が実施。以下「ストレス調査」という。）について検討した結果、同調査は調査規模が大きく対象業種等も広汎であるだけでなく、職場における心理的負荷評価表に掲げられた具体的出来事

の心理的負荷の大きさを網羅的に調査した唯一の研究であり、かつ、ストレス研究の専門家等によって選定された職場で実際に見られる新たなストレッサーについても調査した優れた研究であると評価し、その結果に基づき、現行の評価表に示す出来事の平均的な心理的負荷の強度を見直した。

また、これと併せ、各請求事案における「具体的出来事」への当てはめを容易にさせる観点から、①類似する項目、極めて頻度が小さい（請求件数が少ない）項目は統合する、②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を追加するという見直しを行った。このほか、「具体的出来事」の一部について、より正確な表現とする趣旨の修正を行っている。

さらに、「出来事の類型」についても、分かりやすさの観点から、①類似するものは統合するとともに、②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なかで生じるものに限らないとする分科会報告書の内容に基づき、これを独立した類型とした。

(3) 新評価表の考え方

新評価表は次のような考え方に基づき作成されている。

ア 特別な出来事の評価

出来事それ自体の心理的負荷が極めて大きいため、出来事後の状況に関係なく強い心理的負荷を与えると認め得るものについては、「心理的負荷が極度のもの」と整理した。

また、数週間にわたり生理的に必要な最小限度の睡眠時間を確保できない状況をその期間における労働時間数として示し、「極度の長時間労働」として強い心理的負荷を与えると認め得る出来事とした。（(4)ア参照）

これらの出来事については、その事実が認められればその事実のみで業務による心理的負荷を「強」と判断できる「特別な出来事」として新評価表の冒頭に掲げた。

なお、これら「特別な出来事」に該当しない場合には、下記イにより、関連する「具体的出来事」に当てはめその心理的負荷の強度についてさらに検討することとなる。

イ 特別な出来事以外の評価

判断指針では、業務による心理的負荷の強度の評価は、原則として①発生した出来事を職場における心理的負荷評価表に記載された「具体的出来

事」に当てはめ、②その「出来事」自体の心理的負荷の強度を事案に応じて修正・評価し、さらに、③「出来事後の状況が持続する程度」の評価を順次行い、これらの組み合わせにより総合判断することとしており、評価表もこれに沿った形式となっている。

しかしながら、このような「出来事」及び「出来事後の状況が持続する程度」を個々に評価する手法は複雑であるとともに、ほぼすべての事案について精神医学に関する高度な知識に基づく判断が必須となる。

また、対人関係のトラブルについては、1回の出来事の心理的負荷が弱いものであったとしても、一定期間反復継続することによって強い心理的負荷と評価できるものがあり、このような場合には、「出来事」及び「出来事後の状況が持続する程度」を個々に評価する方法では、総合評価に齟齬が生じやすいと考えられる。

このため、本検討会は、「出来事」及び「出来事後の状況が持続する程度」を別々に評価する方法を一括して評価する方法に改めることとし、新評価表はそれに対応するものとした。

このため、新評価表では、「特別な出来事」以外の出来事に関して、まず、「具体的な出来事」ごとの平均的な心理的負荷の強度（強い方から「Ⅲ」「Ⅱ」「Ⅰ」の3段階）を示し、その上で、「心理的負荷の総合評価の視点」として、具体的な出来事ごとに典型的に想定される検討事項、すなわち、その出来事自体の内容、出来事ごとに一般的に起こる「出来事後の状況」等、その出来事に伴う業務による心理的負荷の強さを総合的に評価するための視点を明示し、これらの全体を検討して、出来事と出来事後の状況を包含したものである心理的負荷の総体を「強」「中」「弱」の三段階で評価するものとした。

さらに、具体的な出来事の内容にかかわらず、総合評価に際して共通に検討する事項として、①出来事後の状況の評価に共通の視点及び②恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価の取扱い（(4)ウ参照）を別掲した。

ウ 出来事ごとの総合評価の具体例

本検討会は、上記イのほか、具体的な出来事ごとに心理的負荷の総合評価が「強」「中」「弱」と判断される具体例や、その判断に当たって参考となる解説を、新評価表に示すこととした。

上記イの「心理的負荷の総合評価の視点」や、出来事ごとの総合評価の具体例は、次の考え方に基づき示している。

(ア) 類型①「事故や災害の体験」は、出来事自体の心理的負荷の強弱を

特に重視して評価している。

(イ) 類型①以外の出来事については、「出来事」と「出来事後の状況」の両者を軽重の別なく評価しており、総合評価が「強」と判断されるのは次のような場合である。

a 出来事自体の心理的負荷が強く、その後にその出来事に関して一定の対応が行われている場合

b 出来事自体の心理的負荷としては中程度であっても、その出来事に関する対応が特に困難を伴っている場合

なお、「具体例」はあくまでも例示であるので、これ以外は「強」にならないというものではない。

(ウ) 上記(イ)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。

(4) 長時間労働の心理的負荷の考え方

ア 極度の長時間労働

本検討会は、11年報告書と同じく、極度の長時間労働、例えば数週間にわたる生理的に必要な最小限度の睡眠時間を確保できないほど長時間労働は、心身の極度の疲弊、消耗を來し、うつ病等の原因となると考える。

臨床経験上、発病直前の1か月におおむね160時間を超えるような時間外労働を行っている場合や、発病直前の3週間におおむね120時間以上の時間外労働を行っているような場合には、ここでいう「心身の極度の疲弊、消耗を來し、うつ病等の原因となる場合」に該当するものと考える。

なお、ここでいう時間外労働とは、1週40時間を超える労働時間をいうが、労働時間数は長いものの手待ち時間の割合が多く、労働密度が特に低いような場合には、心身の極度の疲弊、消耗を來すとは評価できないものであるから、単純に時間外労働時間数のみで判断すべきではない。

イ 長時間労働それ自体の「出来事」としての評価

これまででは、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していなかったが、本検討会は、ストレス調査の結果も踏まえ、特に、他に出来事が存在しない場合を想

定し、長時間労働それ自体を「出来事」とみなして新評価表に盛り込み、その心理的負荷を評価することができるよう改めた。

ウ 恒常的長時間労働による総合評価

本検討会は、11年報告書と同じく、出来事に対処するために生じた長時間労働は、心身の疲労を増加させ、ストレス対応能力を低下させる要因として心理的負荷の総合評価に当たり考慮すべきものと考える。

さらに、長時間労働は一般に精神障害の準備状態を形成する要因となっているとの考え方も考慮すれば、恒常的な長時間労働の下で発生した出来事の心理的負荷は平均より強く評価される必要があると考える。

これらを踏まえ、恒常的な長時間労働（月100時間程度となる時間外労働）が出来事の前又は後に認められる場合には、業務による心理的負荷の総合評価を次のとおりとすることが適当である。

- ① 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、出来事の後に恒常的な長時間労働が認められる場合には、総合評価は「強」とする。
- ② 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、出来事の前に恒常的な長時間労働が認められ、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には、総合評価は「強」とする。
- ③ 具体的出来事の心理的負荷の強度の評価が、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も、出来事の前及び後にそれぞれ恒常的な長時間労働が認められる場合には、総合評価は「強」とする。

（5）出来事が複数ある場合の考え方

精神障害の発病に関与する業務による出来事が複数ある場合には、業務による心理的負荷は総合的に評価される必要がある。ただし、実際の事案では、その状況が多様であることから、一律の評価方法を示すことは困難である。一方、ある出来事の直後に別の出来事が生じた場合や、ある出来事に関連する次の出来事が生じた場合には精神障害を発病しやすいという臨床経験上の意見を参考に、本検討会は、次のように取り扱うことが適当と考える。

ア 複数の出来事が発病に関与したと認められる場合には、まず、それ

その具体的出来事について、総合評価を行い、いずれかの具体的出来事によって「強」の評価が可能な場合は、業務による心理的負荷を「強」と判断する。

イ いずれの具体的出来事でも単独では「強」と評価できない場合には、それらの複数の出来事について、関連して生じているのか、関連なく生じているのかを判断した上で、

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新評価表に当てはめ、関連して生じた各出来事は出来事後の状況等とみなす方法により、その全体の総合評価を行う。

② ある出来事に関連せずに他の出来事が生じている場合には、その時間的な近接の程度等によって、それらの複数の出来事による心理的負荷の総合評価を行う。

具体的には、単独の出来事の評価が「中」と評価する出来事が複数生じている場合には、それらの出来事が生じた時期の近接の程度、出来事の数、その内容等によって、総合評価が「強」となる場合もあり得ることを踏まえつつ、個別に心理的負荷を総合評価すべきである。

一方、「中」と評価する出来事が一つあるほかには「弱」と評価する出来事しかない場合には総合評価も「中」であり、「弱」と評価する出来事が複数生じている場合には総合評価も「弱」となると考えられる。

(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については、上記1(2)のとおり分科会報告書が取りまとめられ、本検討会に報告されている。

分科会においては、こうした問題に詳しい法学、医学の専門家により専門的な検討がなされており、本検討会も、分科会報告書の内容は妥当と考えることから、3(2)のとおり、評価表において「セクシュアルハラスメントを受けた」という出来事を「対人関係のトラブル」という類型から分離し独立した類型とするほか、認定の基準に関する事項、運用に関する事項のいずれについても、分科会報告書の内容を本検討会の報告とする。

4 業務以外の心理的負荷及び個体側要因の評価

精神障害の業務起因性は、上記2(4)アのとおり、業務以外の心理的負荷又は個体側要因によって発病したことが明らかな場合には否定される。

ただし、実際の労災請求事案において、業務による強い心理的負荷が認められたにもかかわらず、業務以外の心理的負荷又は個体側要因により発病したとして業務外と判断されたものはほとんどない。したがって、このような実態を考慮し、また、審査の迅速化、請求人の負担軽減を図る観点から、業務以外の心理的負荷及び個体側要因の調査については、可能な限り簡略化を図ることが適当である。

具体的には、業務以外の心理的負荷及び個体側要因の有無とその程度の調査は、基本的に本人・家族に提出を求めるチェックリスト等の定型的な文書により行うこととし、この調査や、主治医から得られた医証等から、顕著な事情が認められた場合に限り、その詳細を調査する方式によるものとし、その評価は下記によるものとする。

なお、行政で行う業務以外の心理的負荷及び個体側要因の調査には限界があることから、調査により顕著な事情が確認できなかった場合には、これらの事情がないと断定することは適当ではなく、確認できなかったと整理しておくべきである。

(1) 業務以外の心理的負荷がある場合の評価

11年報告書では、別添3のとおり主要な業務以外の出来事による平均的な心理的負荷の強度を示し、これによりその心理的負荷を評価し、業務起因性の有無の判断の際に考慮するとされており、この基本的な考え方を維持することが適当である。

具体的には、業務による強い心理的負荷が認められる事案については、強度Ⅲに該当する業務以外の出来事のうち心理的負荷が極めて強いものがある場合や、強度Ⅲに該当する業務以外の出来事が複数ある場合等、業務以外の心理的負荷によって発病したことが医学的にみて明らかであると判断できる場合に限って、業務起因性を否定するのが適当である。このため、別添3において心理的負荷の強度をⅢとしている出来事の存在が明らかな場合に、その詳細を調査することで足りる。

なお、心理的負荷が強いとは判断されない業務以外の出来事（別添3において心理的負荷の強度をⅡ又はⅠとしている出来事）については、業務起因性の有無の判断に当たって、特に考慮する必要はないものと考える。

(2) 個体側要因がある場合の評価

11年報告書では、個体側要因の具体的内容として、①既往歴、②生活史（社会適応状況）、③アルコール等依存状況、④性格傾向及び⑤家族歴を挙げ、これらを総合して個体側要因を精神医学的に判断するとされており、こ

の基本的な考え方を維持することが適當である。

具体的には、業務による強い心理的負荷が認められる事案については、就業年齢前の若年期から精神障害の発病と対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、個体側要因によって発病したことが医学的にみて明らかであると判断できる場合に限って業務起因性を否定するのが適當である。このため、上記のような発病原因に直接影響し得る事情の存在が明らかな場合に、その詳細を調査することで足りる。

5 発病の有無の判断及び発病時期の特定

心理的負荷の評価を行うに当たり、精神障害の発病の有無及びその発病時期を正しく把握することは、極めて重要な事項となる。

このため、主治医に対する意見照会により、主治医の考える疾患名、発病時期、それらの診断根拠を明確に把握する必要がある。

なお、発病の有無やその時期の判断は、基本的に、ICD-10に準拠した診断意見となるように意見照会を行うべきである。

また、多くの自殺事案にみられるように、治療歴はないが、うつ病エピソードのように症状に周囲が気付きにくい精神障害の発病が疑われる事案については、関係者に対して症状に関する調査を尽くし、言動の変化等の有無を的確に把握するよう努める必要がある。

6 療養及び治ゆ

精神障害の治療においては、薬物療法等の身体療法と精神療法が患者の症状、病態に応じて行われ、それらに加え、精神症状が一定程度改善・安定した後に、早期の社会復帰を目的に職場復帰プログラム等を活用したリハビリテーション療法が行われることが通例である。

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では、一般に、職場復帰が果たされるか、あるいは、症状の大きな変動がない状態に達するので、その時点が通常は治ゆ（症状固定）となる。

それらの療養期間を一概に示すことは困難であるが、例えばうつ病について、薬物が奏功する場合には、①急性期から症状が安定するまでの期間としては91%が治療開始から3か月以内、②医学的なりハビリテーション療法としてのリハビリ勤務を含めた職場復帰が可能となるまでの期間としては88%が治療開始から6か月以内、③完全な回復や復職を含む症状固定までの期間としては治療開始から1年以内が79%、2年以内が95%とする報告がある

(参考文献 10)。

労災保険制度においては、「急性症状が消退し慢性症状は持続しても医療効果を期待し得ない状態となった場合」には症状固定と判断されることから、就労が可能な状態でなくとも症状固定の状態にある場合もあるが、労災認定された事案の中には、5年を超える等、非常に長期間にわたり療養を継続している例も少なくない実情にあり、これらの事例については、症状の変化や治療内容の経過を精査の上、治ゆ（症状固定）に至っていないかどうかについて、十分に検討することが必要と考えられる。

また、精神障害の治療では「寛解」という診断がなされることがある。これは、治療により精神障害の症状が現れなくなった状態や安定した状態を示すものであり、院内寛解、家庭内寛解等、様々な段階で用いられることがあるが、通常の就労（一般に1日8時間の勤務）が可能な状態で「寛解」との診断がなされている場合には、労災保険制度でいう治ゆ（症状固定）の状態にあると考えてよい。

なお、患者が社会復帰した後に症状の動搖防止のため長期間にわたり投薬が必要とされる場合のアフターケア制度や、一定の症状を残したまま症状固定となった場合の後遺障害に対する補償が、適切に実施される必要がある。

また、症状固定の判断を適切に行うためには、病状の変化を的確に把握することが重要であり、病状の的確な把握方法等について、今後、精神障害の労災請求が急増する傾向がある中で速やかに検討すべき課題である。

7 専門家の意見の聴取

11年報告書では、発病時期や業務起因性の判断に関して、すべての事案について、複数の専門医（地方労災医員等）の合議制によって行うことを求めており、現在、請求事案すべてについて、精神科医師3名により構成する専門部会での協議が行われている。

本検討会では、これまで述べた基準の具体化や明確化によって、特定の事案については専門部会での協議を省略する等、専門医の意見聴取に関して次のとおり取扱いを変更することが適当と考える。

（1）専門医の合議制（専門部会）を継続する事案

①自殺事案であって、治療歴がない事案、②行政庁が認定した事実関係を新評価表に当てはめた場合に、心理的負荷強度が「強」に該当するかどうかも含め判断しがたい事案、③同じく事実関係を新評価表に当てはめた場合に、「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な事案については、引き続き専門医の合議（専門部会）により判断するのが適当である。

(2) 主治医の意見に基づき判断する事案

行政庁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発病時期やその原因に関して矛盾なく合致しており、その事実を新評価表に当てはめた場合に「強」に該当することが明らかな事案については、専門部会の協議・専門医からの意見聴取を経ずに業務起因性を認めることが適当である。

ただし、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）以外のものである場合は、事例が集積されていないことから、当面、専門医の意見を求めて慎重に判断すべきである。

(3) 専門医の意見に基づき判断する事案

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のように、主治医の医学的判断の補足が必要な事案、②行政庁が認定した事実関係を新評価表に当てはめた場合に、「強」に該当するが何らかの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、③同じく事実関係を新評価表に当てはめた場合に、明確に「強」には該当しない事案については、主治医の意見に加え、専門医から意見を求め、原則としてこれらの意見に基づき業務起因性を判断することが適当である。

ただし、専門医が専門部会の協議を必要と判断した事案は、上記(1)による。

(4) 法律専門家の意見の聴取

業務上外の決定に当たっては、発病の有無、疾患名、発病時期、心理的負荷の強度といった医学的事項のほかに、関係者が相反する主張をする場合の事実認定の方法や関係する法律の内容等について法律専門家の助言が必要な場合もあるので、そのような場合には、専門部会等の医学専門家の意見とは別に、法務専門員等の法律専門家の意見を求めるこにより適切に対応する必要がある。

8 まとめ

本検討会では、精神障害事案の審査をより迅速に、また、調査を効率的に行えるよう、業務による心理的負荷の評価の基準に関し、最新のストレス調査、これまでの認定例、裁判例を参考に、評価の具体例、長時間労働がある場合の

評価方法、出来事が複数ある場合の評価方法等を盛り込んだ新たな評価表を示した。また、業務以外の心理的負荷や個体側要因については、請求人の負担軽減にも配慮し調査の簡略化を図ることを示した。

さらに、このような基準の具体化や明確化により、現在、請求のあったすべての事案について行っている専門部会での協議は、判断が難しい事案に限定することが適当であることを示した。

本検討会としては、今回の報告に基づく運用の改正により、認定の公正を確保した上で、審査が迅速化され、現在の約8.6か月という審査期間が、他の疾病と同様に6か月以内に短縮されることを期待するものである。あわせて、どのような場合に労災認定がなされるかが分かりやすくなることを通じて、業務により精神障害を発病した労働者から労災請求が行われ、認定の促進が図られる期待することを期待する。

これに加え、行政に対しては、新たな基準の内容の関係者に対する周知、相談・問い合わせに対する懇切・丁寧な説明の徹底に努めるとともに、セクシュアルハラスメント事案に関する聴取担当者等の必要な人員の確保と育成にも最大限の努力を願うものである。

最後に、今回の検討は、精神医療の分野には未解明の部分も多数ある中で、現時点で得られる医学的知見と臨床上の経験を前提に検討したものであるが、この分野の研究も日々進んでおり、また、社会・経済状況の変化が著しい昨今においては、労災認定の基準等に関して今後も適宜検討していくことが重要であると考える。

参考文献

- 1) 融道男、中根允文、小見山実、岡崎祐士、大久保善朗 監訳：ICD-10 精神および行動の障害 臨床記述と診断ガイドライン（新訂版）（2005）
- 2) 高橋三郎、大野裕、染矢俊幸 訳：DSM-IV-TR 精神疾患の分類と診断の手引（新訂版）（2003）
- 3) 大熊輝雄：現代臨床精神医学（2008）
- 4) 日本産業精神保健学会 精神疾患と業務関連性に関する検討委員会：「過労自殺」を巡る精神医学上の問題に係る見解（2006）
- 5) Kate L. Harkness : Life events and hassles. In Risk factors in depression, edited by Keith S. Dobson and David J. A. Dozois, Elsevier Inc. : p317-341 (2008)
- 6) 日本産業精神保健学会（夏目誠ほか）：ストレス評価に関する調査研究

(2011)

- 7) 黒木宣夫ほか：精神疾患発症と長時間残業との因果関係に関する研究
(2004)
- 8) 柿沼充、加藤憲忠ほか：職域における睡眠教育による介入研究（島悟：労働者の自殺予防に関する介入研究）(2008)
- 9) 黒木宣夫：労災請求された自殺事例の分析（島悟：労働者の自殺予防に関する介入研究）(2008)
- 10) 黒木宣夫、杉田雅彦 編集：P T S D 医の診断と法の判断：p139-143 (2009)

精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会
セクシュアルハラスメント事案に係る分科会報告書

平成23年6月28日

精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会
セクシュアルハラスメント事案に係る分科会

精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会
セクシュアルハラスメント事案に係る分科会

参考者名簿（五十音順）

氏名 所属

戒能民江 お茶の水女子大学名誉教授・客員教授

加茂登志子 東京女子医科大学女性生涯健康センター所長

黒木宣夫 東邦大学医療センター佐倉病院精神医学研究室教授

水島郁子 大阪大学大学院法学研究科准教授

(座長) 山口浩一郎 上智大学名誉教授

開催状況

第1回 平成23年2月 2日

第2回 平成23年3月 1日 (ヒアリング)

第3回 平成23年4月19日 (過去の労災請求の事案の検討)

第4回 平成23年5月17日

第5回 平成23年6月23日

目次

1 はじめに	497
2 認定の基準について	497
(1) 心理的負荷の程度とその評価方法	497
ア 平均的な強度とその修正	497
イ 特に心理的負荷が強いセクシュアルハラスメントの取扱い	498
ウ 繰り返されるセクシュアルハラスメントの評価	498
エ 出来事後の状況としての申立て等の評価	499
オ 具体的な修正等の例	499
(ア) 特別な出来事等	499
(イ) 強度の修正の例	499
(2) 評価期間に関する事情	501
(3) 併発する出来事に関する事情	501
(4) その他の心理的負荷の評価に当たり留意すべき事項	502
(5) 評価表での位置づけ	502
3 運用について	502
(1) 相談・請求段階での対応	502
(2) 調査に当たっての留意事項	503
ア 効率的な調査の実施	503
イ 関係者からの聴取	503
ウ 当事者にしか事実関係が明らかでない場合の調査	504
エ その他	504

1 はじめに

精神障害の労災認定について、「セクシュアルハラスメントを受けた」ことは、職場における心理的負荷となる具体的な出来事の一つとして、「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」（以下「判断指針」という。）のうち別表1「職場における心理的負荷評価表」（以下「評価表」という。）に位置づけられている。

しかし、セクシュアルハラスメントは、その性質から、被害を受け精神障害を発病した労働者（以下「被害者」という。）自身の労災請求や労働基準監督署での事実関係の調査が困難となる場合が多いなどの他の出来事と異なる特有の事情があることから、実態を適切に把握した上で、精神障害の労災認定の基準の検討を行う必要がある。

このため、「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」（以下「専門検討会」という。）の下に「セクシュアルハラスメント事案に係る分科会」（以下「分科会」という。）を開催し、セクシュアルハラスメント事案についての特有の事情を踏まえた精神障害の労災認定の基準やその運用の在り方について検討を加えた。今般、その検討結果を取りまとめたので専門検討会に報告する。

2 認定の基準について

（1）心理的負荷の程度とその評価方法

ア 平均的な強度とその修正

「セクシュアルハラスメントを受けた」という出来事について、現行の評価表はその平均的な心理的負荷の強度を「Ⅱ」としている。しかしながら、セクシュアルハラスメントの態様は様々であり、これによる心理的負荷の強度も、弱いものから極めて強いものまで幅広く存在する。

日本産業精神保健学会が実施した「ストレス評価に関する調査研究」（平成23年3月）の結果では、当該出来事の平均ストレス点数は5.6であり、平均的強度Ⅲの出来事の水準(7.1~5.8)には至っていないかった。しかし、その回答分布をみると、0~10点の11段階のうち、最も多いた回答は5点（中程度のストレスを感じた）であるが、次に多い回答は10点（極めて強いストレスを感じた）であり、回答分布が二極化していることが認められる。

また、過去の労災請求事案でも、出来事の強度をⅡと評価したもののが最も多いため、極度の心理的負荷があったと評価したもの、強度をⅢに修正したものも少なくない。

評価表の在り方全体についての検討は、今後、専門検討会で行われることとなるが、本分科会の意見として、これらの状況を踏まえ、「セクシュアルハラスメントを受けた」という出来事の平均的強度はⅡとした上で、Ⅲに修正する要素（行為の様子やその反復継続の程度等）を具体的に示すことが適当と考える。

なお、これまでの「ストレス評価に関する調査研究」は、調査対象者に男性及び正規社員が多いことから、今後、セクシュアルハラスメントを受けやすい女性労働者、非正規労働者の経験が反映できるような調査の仕組みを検討していくべきであるとの指摘があった。また、実際に個別の労災請求事案について心理的負荷の強度を評価するに当たっては、被害者及びセクシュアルハラスメントの行為者とされる者（以下「行為者」という。）の雇用形態等の事情をも評価に際して考慮すべきである（（4）エ参照）。

イ 特に心理的負荷が強いセクシュアルハラスメントの取扱い

過去の労災請求事案では、アで検討した心理的負荷の強度をⅢに修正すべきもののほかに、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、特に心理的負荷が強いといえる出来事も認められる。

このようなセクシュアルハラスメントについては、その出来事だけで心理的負荷の強度を「強」と判断できる、現行の「特別な出来事等」に該当することを明確に定めることが適当である。

なお、「本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為」には、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はもとより、被害者が抵抗しなかった（できなかった）場合であっても、行為者が優越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が含まれることに留意すべきである。

ウ 繰り返されるセクシュアルハラスメントの評価

セクシュアルハラスメント事案は、その大半が当該出来事が反復継続して行われるものである。

行為が反復継続することは、心理的負荷を強める要素と考えられ、セクシュアルハラスメントが繰り返し行われている事案の中には、単発の出来事としては強い心理的負荷とはいえないが、これが一定期間反復継続することで強い心理的負荷と評価できるものがある。

このような事案を適切に評価するためには、行為の内容やその反復継続の程度を組み合わせて一体的にとらえ、全体としてその心理的負荷を評価すること、また、その中で、強い心理的負荷といえるものを、具体的に例

示することが適當である。

エ 出来事後の状況としての申立て等の評価

過去の労災請求事案では、被害者が、会社に対してセクシュアルハラスメント被害の事実やその改善を申し立てた場合と、申し立てることができなかった場合の双方がある。また、被害者が申し立てた場合に、会社側が適切な対応をした事案、対応が適切でなかった事案、何ら対応をしなかった事案がそれぞれみられる。

このような事案について、被害者が、会社に対してセクシュアルハラスメント被害の事実やその改善を申し立てた場合に、職場の人間関係が悪化した事実や、会社が何ら対応しなかった事実は、心理的負荷を強める要素として明示することが適當である。また、被害者からの申立てがなかったとしても、会社がセクシュアルハラスメント被害を把握しているにもかかわらず会社が何ら対応しなかった事実は、心理的負荷を強める要素となり得ると考えられる。

一方、被害者がセクシュアルハラスメントの被害を申し立てなかつたとしても、その事実は必ずしも心理的負荷の強度の判断に影響を与えないものと考えられるし、被害の申立てに対し、会社が発病前に適切な対応を行った場合でも、セクシュアルハラスメントの態様によっては、心理的負荷が弱まることがない場合もあることに留意すべきである。

オ 具体的な修正等の例

(ア) 特別な出来事等

上記イを踏まえ、次のような事例については、その出来事だけで心理的負荷の強度を「強」と判断できる、「特別な出来事等」に該当することを定めることが適當である。

○ 心理的負荷が極度に該当するもの（特別な出来事等）の例

- ・ 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

(イ) 強度の修正の例

上記ア、ウ及びエを踏まえ、次のような事例については、行為の態様や反復継続の程度等を要素として、心理的負荷の強度をⅢ（強い心理的負荷）に修正することが適當である。

○ III（強い心理的負荷）に修正するものの例

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

逆に、次のような事例については、行為の態様等を要素として、心理的負荷の強度を I（弱い心理的負荷）に修正することが適當である。

○ I（弱い心理的負荷）に修正するものの例

- ・ 「〇〇ちゃん」等のセクシュアルハラスメントに当たる発言をされた事案
- ・ 職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された事案

なお、一般的には平均的な心理的負荷の強度を修正しないものの例としては、次のようなものが考えられる。ただし、これらの事例にあっても、セクシュアルハラスメントの深刻さ等によっては、III（強い心理的負荷）に修正すべき場合があることに留意すべきである。

○ 修正しないもの（平均的な強度が当てはまるもの）の例

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

(2) 評価期間に関する事情

判断指針では、セクシュアルハラスメントに限らず、心理的負荷の評価の対象となる職場における出来事は、対象疾病の「発病前おおむね6か月」以内に発生したものとしている。

評価期間を対象疾病の「発病前おおむね6か月」とすることについては、過去の労災請求事案の中には、6か月以上前にセクシュアルハラスメントがあって発病直前の6か月には当該行為がないものはなかったことからも、これを維持することが適当である。

一方、前記(1)のウでも述べたとおり、セクシュアルハラスメントについては、当該行為が反復継続しつつ長期間にわたって行われるという事情があり、過去の労災請求事案でも、発病の6か月よりも前に開始され、発病前6か月以内の期間まで継続している事案が多くみられることから、そのような事情について考慮する必要がある。

具体的には、発病の6か月よりも前に開始され、発病前6か月以内の期間にも継続しているセクシュアルハラスメントについては、評価期間の関係について、開始時から発病時までの行為を、一体の出来事として評価することが適当である。過去の労災請求事案でも反復継続するセクシュアルハラスメント行為を一体的に評価した事例が多い。

(注) 評価期間に関連して、例えば、強姦等のセクシュアルハラスメントを受けて、その後に無感覚、情動鈍化、健忘など、心的まひや解離等に関連する重度ストレスによる心理的反応が生じた事案では、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場合もあることに留意すべきである。ただ、これは、評価期間の問題というよりも発病時期の判断の問題であって、このような場合には、当該解離性の反応が生じた時期を発病と判断して、当該セクシュアルハラスメントを評価の対象とすべきであり、発病時期の判断についてもこういった特有の事情があることを示しておくべきである。

なお、遅発性の重度ストレス反応については、今後の検討課題であるとの意見もあったが、合意に至らなかった。

(3) 併発する出来事に関する事情

セクシュアルハラスメント事案については、セクシュアルハラスメントを受けたという出来事に、行為者からの嫌がらせ等の別の出来事が同時又は近接して生じることが少なくない。

特に、被害者が会社に対してセクシュアルハラスメント被害の事実やその改善を申し立てたことを契機として、行為者や同僚からいじめや嫌がらせを受けたりすることは、しばしばみられる事例である。

このように「セクシュアルハラスメントを受けた」という出来事に伴いじめや嫌がらせ等の出来事が生じている場合は、出来事の心理的負荷の強度を、より強いものに修正できることを示すべきである。

(4) その他心理的負荷の評価に当たり留意すべき事項

セクシュアルハラスメント事案の心理的負荷の強度を評価するに当たり、上記（1）から（3）までのほか、次の事項への留意が必要であることを示すべきである。

- ア 被害者は、勤務を継続したいとか、行為者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。このため、これらの事実から被害者の同意があったと安易に判断するべきではないこと。
- イ 被害者は、被害を受けてからすぐに相談行動をとらないことが多いが、この事実から単純に心理的負荷が弱いと判断すべきではないこと。
- ウ 被害者は、医療機関でもセクシュアルハラスメントを受けたということをすぐに話せないことが多いが、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のみをもって心理的負荷が弱いと判断すべきではないこと。
- エ 行為者が上司であり被害者が部下である場合、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。

(5) 評価表での位置づけ

「セクシュアルハラスメントを受けた」という出来事は、現行の評価表では、「対人関係のトラブル」という出来事の類型に分類されている。

しかしながら、セクシュアルハラスメントは、一方的な被害であるものが一般的であることから、「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という事情を考慮して、独立した項目とすることも検討すべきである。

また、今後、「セクシュアルハラスメントを受けた」という出来事をさらに細分化・類型化し、各類型ごとの平均的な心理的負荷の強度を例示することも検討すべきとの意見があった。

3 運用について

(1) 相談・請求段階での対応

セクシュアルハラスメント行為の詳細は、被害者が他人に知られたくない場合が大半である。このため、精神障害を発病した被害者であっても、労災請求やその相談を控える場合があり、そのような事態を解消していくよう、次のような対応が望まれる。

- ・ 被害者が適切に労災請求できるよう、わかりやすいパンフレットを作成し、これを労働基準監督署に置くだけでなく、地方自治体の相談窓口、医療機関、関係団体等にも配布する等、被害者が入手しやすい方法を検討すること
- ・ 窓口での相談の際には、被害者の心情を十分に考慮して懇切・丁寧に対応し、相談段階において業務上認定が困難として請求を断念させるようなことがないよう留意すること
- ・ 労災請求に当たり、チェックリスト方式など簡略に記載できるような申立書例を検討すること
- ・ 被害者からの聴取に当たっては、職員に対する研修を充実させるとともに、専門的知識を有する者を育成・配置すること

(2) 調査に当たっての留意事項

ア 効率的な調査の実施

調査に当たって、前記2の(1)の才に掲げられた例示に該当すると見込まれる場合には、主としてそれらの例示に該当する事実があるか否かを確認する調査を実施し、できる限り調査の迅速化、被害者の負担の軽減等を図るよう努めること。

イ 関係者からの聴取

セクシュアルハラスメント行為の詳細は他人に知られたくない場合が大半であることや、被害者が被害の事実を想起することによって精神障害が悪化する場合があることを考慮し、労働基準監督署での調査のうち、特に、被害者や行為者、事業主、同僚等の関係者からの聴取に当たっては、次のような事項に留意する必要がある。

- ・ 被害者、行為者等のプライバシー保護に関する事項
行為者、同僚等の関係者からの聴取を行う場合には、被害者及び行為者双方のプライバシーに特に配慮すること。
- ・ 聽取の順序に関する事項
聴取の順序については、事実を的確に把握するため、原則として、最初に被害者からの聴取を行い、その供述の内容を基本として、他の関係者からの聴取を行うこと。
- ・ 聽取時間、聴取側の人数、担当者の性別に関する事項

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

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

- ・ 聽取の内容等に関するこ

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

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

例えば、個体側要因については、被害者の過去の性暴力被害、妊娠経験等は判断要素とならず、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留意すること。

ウ 当事者にしか事実関係が明らかでない場合の調査

セクシュアルハラスメント事案は、その事実関係を当事者のみが知る場合も少なくなく、さらに事実関係を客観的に示す証拠がない等の事情により、行為者や一部の関係者がセクシュアルハラスメントの事実を否認するものも多くみられる。事実関係が客観的に明らかでなく、当事者の主張に大きな相違がある事案の事実関係の把握は非常に困難を伴うものとなる。

このような場合、次のような手法が有効である場合があることに留意すべきである。

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

エ その他

今後、セクシュアルハラスメント事案に係る精神障害の労災認定の基準の見直しを行った場合には、その後、労災認定を担当する職員の研修を行うとともに、見直し後の基準が適切に運用されているかどうかについて、適時、事後評価を行うことが望ましいとの意見があった。

業務による心理的負荷評価表

特別な出来事	
特別な出来事の類型	心理的負荷の総合評価を「強」とするもの
心理的負荷が極度のもの	<ul style="list-style-type: none"> 生死にかかる、極度の苦痛を伴う、又は永久労働不能となる後遺障害を残す業務上の病気やケガをした（業務上の傷病により6か月を超えて療養中に症状が急変し極度の苦痛を伴った場合を含む） 業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかる重大なケガを負わせた（故意によるものを除く） 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 その他、上記に準ずる程度の心理的負荷が極度と認められるもの
極度の長時間労働	<ul style="list-style-type: none"> 発病直前の1か月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の（例えば3週間におおむね120時間以上の）時間外労働を行った（休憩時間は少ないが待手時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除く）

※ 「特別な出来事」に該当しない場合には、それぞれの関連項目により評価する。

特別な出来事以外

(総合評価における共通事項)

1 出来事後の状況の評価に共通の視点

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

- ① 仕事の裁量性の欠如（他律性、強制性の存在）。具体的には、仕事が孤独で単調となった、自分で仕事の順番・やり方を決めることができなくなった、自分の技能や知識を仕事で使うことが要求されなくなった等。
- ② 職場環境の悪化。具体的には、騒音、照明、温度（暑熱・寒冷）、湿度（多湿）、換気、臭気の悪化等。
- ③ 職場の支援・協力等（問題への対処等を含む）の欠如。具体的には、仕事のやり方の見直し改善、応援体制の確立、責任の分散等、支援・協力がなされていない等。
- ④ 上記以外の状況であって、出来事に伴って発生したと認められるもの（他の出来事と評価できるものを除く。）

2 恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価

- ① 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、出来事の後に恒常的な長時間労働（月100時間程度となる時間外労働）が認められる場合には、総合評価は「強」とする。

② 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、出来事の前に恒常的な長時間労働（月100時間程度となる時間外労働）が認められ、出来事後すぐに（出来事後おおむね10日以内に）発病に至っている場合、又は、出来事後すぐに発病には至っていないが事後対応に多大な労力を費しその後発病した場合、総合評価は「強」とする。

- ③ 具体的出来事の心理的負荷の強度が、労働時間を加味せずに「弱」程度と評価される場合であって、出来事の前及び後にそれぞれ恒常的な長時間労働（月100時間程度となる時間外労働）が認められる場合には、総合評価は「強」とする。

(具体的な出来事)

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			
	具体的な出来事	心理的負荷の強度			弱	中	強	
		I	II					
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	<p>【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</p>		○ 重度の病気やケガをした 【「強」である例】 ・ 長期間（おおむね2か月以上）の入院を要する、又は労災の障害年金に該当する若しくは原職への復帰ができなくなる後遺障害を残すような業務上の病気やケガをした ・ 業務上の傷病により6か月を超えて療養中の者について、当該傷病により社会復帰が困難な状況にあった、死の恐怖や強い苦痛が生じた	
2	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	☆		・ 本人が体験した場合、予感させる被害の程度 ・ 他人の事故を目撲した場合、被害の程度や被害者との関係等	○ 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした 【「弱」になる例】 ・ 業務に関連し、本人の負傷は軽症・無傷で、悲惨とまではいえない事故等の体験、目撃をした 【「中」である例】 ・ 業務に関連し、本人の負傷は軽症・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	○ 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした 【「強」になる例】 ・ 業務に関連し、本人の負傷は軽度・無傷であったが、自らの死を予感させる程度の事故等を体験した ・ 業務に関連し、被害者が死亡する事故、多量の出血を伴つ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、本人が被害者を救助することができたかもしれない状況を伴う事故を目撲した（傍観的な立場での目撃は、「強」になることはまれ）		
3 ②仕事の失敗、過重な責任の発生等	業務に関連し、重大な人身事故、重大な事故を起こした	☆		・ 事故の大きさ、内容及び被害の程度 ・ 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	<p>【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</p>		○ 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原職への復帰ができなくなる後遺障害を残すような病気やケガ）を負わせ、事後対応にも当たった ・ 他人に負わせたケガの程度は重度ではないが、事後対応に多大な労力を費した（減給、降格等の重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等を含む）	

出来事の類型	具体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		
					弱	中	強
		I	II	III			
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大な仕事上のミスをした	☆			<ul style="list-style-type: none"> 失敗の大きさ・重大性、社会的反響の大きさ、損害等の程度 ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性等 <p>【解説】 ミスの程度、事後対応の内容等から「弱」又は「中」と評価</p>		<ul style="list-style-type: none"> 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをし、事後対応にも当たった <p>【「強」である例】 <ul style="list-style-type: none"> 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミス(倒産を招きかねないミス、大幅な業績悪化に繋がるミス、会社の信用を著しく傷つけるミス等)をし、事後対応にも当たった 「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミス」とまでは言えないが、その事後対応に多大な労力を費した(懲戒処分、降格、月給額を超える賃償責任の追及等重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等を含む) </p>
5	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	☆			<ul style="list-style-type: none"> 事故、事件の内容、関与・責任の程度、社会的反響の大きさ等 ペナルティの有無及び程度、責任追及の程度、事後対応の困難性等 <p>(注) この項目は、部下が起こした事故等、本人が直接引き起こしたものではない事故、事件について、監督責任等を問われた場合の心理的負荷を評価する。本人が直接引き起こした事故等については、項目4で評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】 <ul style="list-style-type: none"> 軽微な事故、事件(損害等の生じない事態、その後の業務で容易に回復できる事態、社内でたびたび生じる事態等)の責任(監督責任等)を一応問われたが、特段の事後対応はなかった </p> <p>【「中」である例】 <ul style="list-style-type: none"> 立場や職責に応じて事故、事件の責任(監督責任等)を問われ、何らかの事後対応を行った </p>	<p>【「強」になる例】 <ul style="list-style-type: none"> 重大な事故、事件(倒産を招きかねない事態や大幅な業績悪化に繋がる事態、会社の信用を著しく傷つける事態、他人を死亡させ、又は生死に関わるケガを負わせる事態等)の責任(監督責任等)を問われ、事後対応に多大な労力を費した 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、降格等の重いペナルティが課された等を含む) </p>
6	自分の關係する仕事で多額の損失等が生じた	☆			<ul style="list-style-type: none"> 損失等の程度、社会的反響の大きさ等 事後対応の困難性等 <p>(注) この項目は、取引先の倒産など、多額の損失等が生じた原因に本人が関与していないものの、それに伴う対応等による心理的負荷を評価する。本人のミスによる多額の損失等については、項目4で評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】 <ul style="list-style-type: none"> 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)等が生じ、何らかの事後対応を行った </p> <p>【「中」である例】 <ul style="list-style-type: none"> 多額の損失等が生じ、何らかの事後対応を行った </p>	<p>【「強」になる例】 <ul style="list-style-type: none"> 会社の経営に影響するなどの特に多額の損失(倒産を招きかねない損失、大幅な業績悪化に繋がる損失等)が生じ、倒産を回避するための金融機関や取引先への対応等の事後対応に多大な労力を費した </p>
7	業務に関連し、違法行為を強要された	☆			<ul style="list-style-type: none"> 違法性の程度、強要の程度(頻度、方法)等 事後のペナルティの程度、事後対応の困難性等 	<p>【「弱」になる例】 <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連し、商慣習としてはまれに行われるような違法行為は求められたが、拒むことにより終了した </p> <p>【「中」である例】 <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連し、商慣習としてはまれに行われるような違法行為を命じられ、これに従った </p>	<p>【「強」になる例】 <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連し、重大な違法行為(人の生命に関わる違法行為、発覚した場合に会社の信用を著しく傷つける違法行為)を命じられた 業務に関連し、反対したにもかかわらず、違法行為を執拗に命じられ、やむなくそれに従った 業務に関連し、重大な違法行為を命じられ、何度もそれに従った 業務に関連し、強要された違法行為が発覚し、事後対応に多大な労力を費した(重いペナルティが課された等を含む) </p>
8	達成困難なノルマが課された	☆			<ul style="list-style-type: none"> ノルマの内容、困難性、強制の程度、達成できなかつた場合の影響、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 	<p>【「弱」になる例】 <ul style="list-style-type: none"> 同種の経験等を有する労働者であれば達成可能なノルマを課された ノルマではない業績目標が示された(当該目標が、達成を強く求められるものではなかった) </p> <p>【「中」である例】 <ul style="list-style-type: none"> 達成は容易ではないものの、客観的にみて、努力すれば達成も可能なノルマが課され、この達成に向けた業務を行った </p>	<p>【「強」になる例】 <ul style="list-style-type: none"> 客観的に、相当な努力があっても達成困難なノルマが課され、達成できない場合には重いペナルティがあると予告された </p>
9	ノルマが達成できなかつた	☆			<ul style="list-style-type: none"> 達成できなかつたことによる経営上の影響度、ペナルティの程度等 事後対応の困難性等 <p>(注) 期限に至っていない場合でも、達成できない状況が明らかになつた場合にはこの項目で評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】 <ul style="list-style-type: none"> ノルマが達成できなかつたが、何ら事後対応は必要なく、会社から責任を問われること等もなかった 業績目標が達成できなかつたものの、当該目標の達成は、強く求められていたものではなかった </p> <p>【「中」である例】 <ul style="list-style-type: none"> ノルマが達成できなかつたことによりペナルティ(昇進の遅れ等を含む。)があった </p>	<p>【「強」になる例】 <ul style="list-style-type: none"> 経営に影響するようなノルマ(達成できなかつたことにより倒産を招きかねないもの、大幅な業績悪化につながるもの、会社の信用を著しく傷つけるもの等)が達成できず、そのため、事後対応に多大な労力を費した(懲戒処分、降格、左遷、賃償責任の追及等重いペナルティを課された等を含む) </p>
10	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になつた	☆			<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 	<p>【「弱」になる例】 <ul style="list-style-type: none"> 軽微な新規事業等(新規事業であるが、責任が大きいとはいえないもの)の担当になった </p> <p>【「中」である例】 <ul style="list-style-type: none"> 新規事業等(新規プロジェクト、新規の研究開発、会社全体や不採算部門の建て直し等、成功に対する高い評価が期待され、やりがいも大きいが責任も大きい業務)の担当になった </p>	<p>【「強」になる例】 <ul style="list-style-type: none"> 経営に重大な影響のある新規事業等(失敗した場合に倒産を招きかねないもの、大幅な業績悪化につながるもの、会社の信用を著しく傷つけるもの、成功した場合に会社の新たな主要事業になるもの等)の担当であつて、事業の成否に重大な責任のある立場に就き、当該業務に当たつた </p>

出来事の類型	具体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		
			弱	中	強
11	顧客や取引先から無理な注文を受けた	☆	<ul style="list-style-type: none"> 顧客・取引先の重要性、要求の内容等 事後対応の困難性等 	<p>【「弱」になる例】 ・ 同種の経験等を有する労働者であれば達成可能な注文を出され、業務内容・業務量に一定の変化があった ・ 要望が示されたが、達成を強く求められるものではなく、業務内容・業務量に大きな変化もなかった</p> <p>○ 顧客や取引先から無理な注文を受けた</p>	<p>【「強」になる例】 ・ 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</p>
				<p>【「弱」になる例】 ・ 顧客等からクレームを受けたが、特に対応を求めるものではなく、取引関係や、業務内容・業務量に大きな変化もなかった</p> <p>○ 顧客や取引先からクレームを受けた</p>	<p>【「強」になる例】 ・ 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引きかねないもの、会社の信を用いて訴つけるもの等)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</p>
12	顧客や取引先からクレームを受けた	☆	<ul style="list-style-type: none"> 顧客・取引先の重要性、会社に与えた損害の内容、程度等 事後対応の困難性等 <p>(注)この項目は、本人に過失のないクレームについて評価する。本人のミスによるものは、項目4で評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】 ○ 顧客や取引先からクレームを受けた</p>	<p>【「強」になる例】 ・ 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引きかねないもの、会社の信を用いて訴つけるもの等)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</p>
13	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	☆	<ul style="list-style-type: none"> 説明会等の規模、業務内容と発表内容のギャップ、強要、責任、事前準備の程度等 	<p>○ 大きな説明会や公式の場での発表を強いられた</p>	<p>【解説】 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	☆	<ul style="list-style-type: none"> 代行した業務の内容、責任の程度、本来業務との関係、能力・経験とのギャップ、職場の人間関係等 代行期間等 	<p>○ 上司が不在になることにより、その代行を任せられた</p>	<p>【解説】 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	☆	<ul style="list-style-type: none"> 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 時間外労働、休日労働、業務の密度の変化の程度、仕事内容、責任の変化の程度等 <p>(注)発病前おおむね6ヶ月において、時間外労働時間数に変化がみられる場合には、他の項目で評価される場合でも、この項目でも評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】 ・ 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職員の教育等</p> <p>・ 仕事量・時間外労働時間数等、「中」に至らない程度の変化があった</p>	<p>○ 仕事内容・仕事量の大きな変化を感じさせる出来事があった</p>
				<p>【「中」である例】 ・ 担当業務内容の変更、取引量の急増等により、仕事内容、仕事量の大きな変化(時間外労働時間数としてはおおむね20時間以上増加し1月当たりおおむね45時間以上となるなど)が生じた</p>	<p>【「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(倍以上に増加し、1月当たりおおむね100時間以上となる)などの状況になり、その後の業務に多大な労力を費した(休憩・休日を確保するのが困難なほど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、常に緊張を強いられる状態となった</p>
16	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も含む。</p>	<p>【「弱」になる例】 ○ 1か月に80時間未満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】 ・ 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</p>
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】 ○ 休日労働を行った</p>	<p>【「強」になる例】 ・ 平日の時間外労働だけではこなせない業務量がある、休日に対応しなければならない業務が生じた等の事情により、2週間(12日)以上にわたって連続勤務を行った(1日あたりの労働時間が特に短い場合、手待時間が多い等の労働密度が特に低い場合を除く)</p>
18	勤務形態に変化があった	☆	<ul style="list-style-type: none"> 交替制勤務、深夜勤務等変化の程度、変化後の状況等 	<p>○ 勤務形態に変化があった</p>	<p>【解説】 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	仕事のベース、活動の変化があった	☆	<ul style="list-style-type: none"> 変化の程度、強制性、変化後の状況等 	<p>○ 仕事のベース、活動の変化があった</p>	<p>【解説】 仕事のベースの変化の程度、労働者の過去の経験等とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ</p>

出来事の類型	具体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				
			弱	中	強		
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らない状態となっている場合の雇止めの通知を含む。</p>	<p>【解説】 退職勧奨が行われたが、その方法、頻度等からして強要とはいえない場合には、その方法等から「弱」又は「中」と評価</p>	<p>○退職を強要された</p> <p>【「強」である例】 ・退職の意思のないことを表明しているにもかかわらず、執拗に退職を求められた。 ・恐怖感を抱かせる方法を用いて退職勧奨された。 ・突然解雇の通告を受け、何ら理由が説明されることはなく、説明を求めるに応じられず、撤回されることもなかった</p>	
21		配置転換があった	☆	<ul style="list-style-type: none"> 職種、職務の変化の程度、配置転換の理由・経過等 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等 <p>(注)出向を含む。</p>	<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「配置転換」は、所属部署(担当係等)、勤務場所の変更を指し、転居を伴うものを除く。</p>	<p>【「強」になる例】 ・過去に経験した業務と全く異なる質の業務に従事することとなったため、配置転換後の業務に対応するのに多大な労力を費した。 ・配置転換後の地位が、過去の経験からみて異例など重い責任が課されるものであった。 ・左遷された(明らかな降格であって配置転換としては異例なものであり、職場内で孤立した状況になった)</p>
22		転勤をした	☆	<ul style="list-style-type: none"> 職種、職務の変化の程度、転勤の理由・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、転勤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>○転勤をした</p> <p>(注)ここで「転勤」は、勤務場所の変更であって転居を伴うものを指す。 なお、業務内容の変化についての評価は、項目21に準じて判断する。</p>	<p>【「強」になる例】 ・転勤先は初めて赴任する外国であって現地の職員との会話が不能、治安状況が不安といったような事情から、転勤後の業務遂行に著しい困難を伴った</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>○複数名で担当していた業務を一人で担当するようになった</p> <p>【中】である例】 ・複数名で担当していた業務を一人で担当するようになり、業務内容・業務量に何らかの変化があった。</p>	<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たなどの状況になり、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 その後の業務内容、職場の人間関係等 	<p>【弱】になる例】 ・社員間に待遇の差異があるが、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>【中】である例】 ・非正規社員であるとの理由、又はその他の理由により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた。 ・業務の遂行から除外・排除される取扱いを受けた</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なり、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乖離した責任が譲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 具体的な出来事	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		
		心理的負荷の強度			弱	中	強
		I	II	III			
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>【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結託しての言動が、それぞれ右の程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</p> <p>【「弱」になる例】 ・複数の同僚等の発言により不快感を覚えた(客観的には嫌がらせ、いじめとはいえないものも含む)</p> <p>【「中」になる例】 ・上司の叱責の過程で業務指導の範囲を逸脱した発言があったが、これが継続していない ・同僚等が結託して嫌がらせを行ったが、これが継続していない</p>	<p>○ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた</p> <p>【「強」である例】 ・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、これが執拗に行われた ・同僚等による多人数が結託しての人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた ・治療を要する程度の暴行を受けた</p>	
30	上司とのトラブルがあつた	☆			<p>【「弱」になる例】 ・上司から、業務指導の範囲内である指導・叱責を受けた ・業務をめぐる方針等において、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>○上司とのトラブルがあつた</p> <p>【「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 ・業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が上司との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来たした</p>	
31	同僚とのトラブルがあつた	☆			<p>【「弱」になる例】 ・業務をめぐる方針等において、同僚との考え方の相違が生じた(客観的にはトラブルとはいえないものも含む)</p>	<p>○同僚とのトラブルがあつた</p> <p>【「中」になる例】 ・業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が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たした</p>	
32	部下とのトラブルがあつた	☆			<p>【「弱」になる例】 ・業務をめぐる方針等において、部下との考え方の相違が生じた(客観的にはトラブルとはいえないものも含む)</p>	<p>○部下とのトラブルがあつた</p> <p>【「中」になる例】 ・業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が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たした</p>	
33	理解してくれていた人の異動があつた	☆			<p>○理解してくれていた人の異動があつた</p>		
34	上司が替わった	☆			<p>(注)上司が替わったことにより、当該上司との関係に問題が生じた場合には、項目30で評価する。</p> <p>○上司が替わった</p>		
35	同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	☆			<p>○同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された</p>		
36	(6)セクシーシュアルハラスメント セクシーシュアルハラスメントを受けた	☆			<p>【「弱」になる例】 ・「〇〇ちゃん」等のセクシーシュアルハラスメントに当たる発言をされた場合 ・職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された場合</p>	<p>○セクシーシュアルハラスメントを受けた</p> <p>【「中」になる例】 ・胸や腰等への身体接触を含むセクシーシュアルハラスメントであって、行為が継続しておらず、会社も、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ーシュアルハラスメントであって、発言が継続していない場合 ・身体接触のない性的な発言のみのセクシーシュアルハラスメントであって、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた場合</p> <p>【「強」になる例】 ・胸や腰等への身体接触を含むセクシーシュアルハラスメントであって、行為は継続しているが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかつ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ーシュアルハラスメントであって、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた場合</p>	

業務以外の心理的負荷評価表

出来事の類型	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始めた	☆		
	親子の不和、子供の問題行動、非行があった	☆		
	家族が増えた（子供が産まれた）又は減った（子供が独立して家を離れた）	☆		
	配偶者が仕事を始めた又は辞めた	☆		
③ 金銭関係	多額の財産を損失した又は突然大きな支出があった			☆
	収入が減少した		☆	
	借金返済の遅れ、困難があった		☆	
	住宅ローン又は消費者ローンを借りた	☆		
④ 事件、事故、災害の体験	天災や火災などにあった又は犯罪に巻き込まれた			☆
	自宅に泥棒が入った		☆	
	交通事故を起こした		☆	
	軽度の法律違反をした	☆		
⑤ 住環境の変化	騒音等、家の周囲の環境（人間環境を含む）が悪化した		☆	
	引越した		☆	
	家屋や土地を売買した又はその具体的な計画が持ち上がった	☆		
	家族以外の人（知人、下宿人など）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、別添 2 と同程度である。

I C D—1 0 第V章「精神および行動の障害」

F 0 症状性を含む器質性精神障害

F 1 精神作用物質使用による精神および行動の障害

F 2 統合失調症、統合失調型障害および妄想性障害

F 3 気分（感情）障害

F 4 神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害

F 5 生理的障害および身体的要因に関連した行動症候群

F 6 成人のパーソナリティおよび行動の障害

F 7 精神遅滞〔知的障害〕

F 8 心理的発達の障害

F 9 小児期および青年期に通常発症する行動および情緒の障害、特定不能の精神障害

1. ストレス評価に関する調査研究

～健常者群における43項目、および新規20項目のストレス点数と発生頻度～

大阪樟蔭女子大学大学院

夏目 誠

1. 目的

精神障害に係る労災認定基準（判断指針）は、職場における心理的負荷を客観的に評価するため、これまでのライフイベント（生活の出来事）研究を基に、ストレッサー（ストレスの作用因子とされている）の強度を心理的負荷評価表として示している。ストレッサーの測定法としてライフイベント法（「配偶者の死」や「仕事上の大きなミス」などの「生活上の出来事（主として大きな出来事）」のストレスの程度を主観的に判断するのではなく、客観性を持つようにした評価方法である。社会的再適応評価尺度と呼ばれている Social Readjustment Rating Scale (SRRS) が代表的な方法で、その改定版などがある）が高い評価を得ている。Holmes¹⁾らは、5,000人の患者を対象として生活史を中心に過去10年間にわたる生活上の出来事を調査し、それに基づいて43項目のストレッサーからなる調査票を作成し、個人が感じるストレスの程度を結婚=50とし、これを基準に0から100点の間でそれぞれのストレッサーの強度を自己評点させ、対象者の各項目ごとの平均点を求め、ライフイベント得点とした。また、彼ら²⁾は疾患との関係も検討した。

SRRS や他の尺度、あるいは Stressful life eventなどを用いたライフイベント法の研究は、現在までに1,000件（1975年以後で、400件を越える）を越える多くの論文報告があり、世界で評価を得ており、多くの追試や発展的研究³⁻²⁰⁾がなされている。

ライフイベント法の利点として、多くの研究者は社会環境的、心理的ストレスへのばく露に対する客観的評価（個人が主観的にどう受けとめるのか=主観的評価方法でない。すなわち、多くの条件が共通した対象集団…勤労者や大学生集団などが、ストレッサーをどの程度の強さに受け止めるかどうかの視点、すなわち、多数の対象者による評価を、性・年代別に点数の平均値から求めていく方法である。平均的な受け取り方を基本にしている）を重視するものであると報告している。また、生活上の出来事²¹⁾は観察が可能で、独立して存在しており、かつ期間が限定されている事実関係の有無を問うものであるため、認知のゆがみ（対象者における物事の受け取り方のひずみ）などが、他の方法に比べて、相対的に少ないとされている。

2002年と2006年に国の委託を受け、我々²²⁻²³⁾はライフイベント法を用いて勤労者を対象にストレス調査を行い、報告をしてきた。その内容の一部が、2009年4月の判断指針改正に活かされている。

その後も社会や産業変動は続いている。すなわち企業を中心に長期間にわたる日本経済の不況を反映し、多くの企業で事業の再編成（以下、リストラ）が行われており、失業率の増加や就職できない人の増加が問題になっている。派遣社員などの非正規社員の増加等、企業内の人員構成も大きく変化し、年功序列・終身雇用制を前提とした人事労務管理も大きく変容している。また、コンピュータを中心とした急速な技術革新や市場経済の開放化、規制緩和の波などによる企業合併・企業吸収、能力制度を基盤にした目標管理制度の導入が行われている。それらが関与し、勤労者に新たなストレッサーが生じている。

そこで我々は「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針の別表1」に標示している以外の、主として、この4年間に、現実問題となっているストレスに対する対応で、労働者が感じるストレスの程度（以下、ストレス点数とする）を検討する必要性を感じた。

そこで本邦における35名のストレス研究や臨床の専門家（産業医や精神科医、公衆衛生、統計学者、心理学者（臨床心理士）、保健師、衛生管理者などの様々な専門領域より構成されている。名前所属は班員一覧を参照）で研究班を構成し、精神科医なら診療場面などで労働者が訴える内容を、産業医なら職場などでみられるものを、心理学者（臨床心理士）、保健師からは職場や文献、調査などで把握できるものを中心に行方不明として、提出していただいた。それらを収集し、①上記の別表1にない新規なものか、②内容に妥当性があるか、③一般性があるか、④症状などとの重複性はないか、⑤行方不明の条件を満たしているかどうかを、検討会議の場における討論で絞り込んだものである。その過程で20項目（職場15項目、個人5項目）になった。また、別表1にある43項目によるストレスについても、上記の経済情勢や職場環境の変化に伴い、その評価、検討を行う必要がある。このため、新規20項目、国の指針別表1にある43項目を含めた、計63項目からなるストレス調査票を作成した。

対象者であるが、東京を中心とした首都圏や大阪圏、名古屋圏、広島圏、福岡圏、沖縄県、札幌・北海道にまたがる製造業から農林漁業、鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店・宿泊業、医療・福祉・教育・学習支援業、サービス業である。原則として班員が調査票について説明した後に、調査用紙に記入したものを持ち当たる（無記名で）郵送で送っていただいたものを対象とした。有効回答者は10,494名（女性1,977名）である。有効回収率は59.0%であった。以下のように有用な結果が得られたので報告をする。

なお本研究は主任研究委員である大阪樟蔭女子大学大学院の夏目 誠（精神科医）を中心に、日本産業精神保健学会の倫理審査委員会、および大阪樟蔭女子大学の研究倫理委員会に研究に関して申請をし、委員会の承認を得ている。また調査研究を行った班員で、研究倫理委員会が設置されている施設に所属している人は、当該施設にある委員会の承認を得ている。

2. 対象と方法

1 調査票の作成

(1) 新規項目

卷末に健常者用と、患者さん用の調査票を添付したので参考してほしい。上記の方法で20項目に絞り込んだ。内容は以下の通りである。

【職場15項目】

- ①組織の統廃合などを推進する担当者になった
- ②権限が乏しい店長などの管理職になった
- ③退職者が多く中堅社員がいなくなり、管理職と若手の負担が増加した
- ④2週間以上にわたって連続勤務を行った
- ⑤1か月に60時間以上、80時間未満の時間外労働（休日労働を含む）を行った
- ⑥1か月に80時間以上、100時間未満の時間外労働（休日労働を含む）を行った
- ⑦1か月に100時間以上、120時間未満の時間外労働（休日労働を含む）を行った

- ⑧1か月に120時間以、140時間未満の時間外労働（休日労働を含む）を行った
- ⑨1か月に140時間以上の時間外労働（休日労働を含む）を行った
- ⑩訴訟の担当者になった
- ⑪海外勤務になった
- ⑫国内で海外に関する業務を行った
- ⑬上司などの公私混同があった
- ⑭非正規社員である自分の契約満了が迫った
- ⑮同僚などの病気により負担が生じた

【職場外5項目】

- ⑯介護により負担が生じた
- ⑰期待していた年金額がもらえなかつた
- ⑱訴訟を起こした、起こされた
- ⑲就労に必要な子育て支援が地域や家庭で受けられない
- ⑳子どもが離婚した

(2) 63項目からなる調査票

上記の新規項目に、下記に示した前述の心理的負荷表にある43項目を含め、63項目からなる調査票を作成した。

【心理的負荷表にある調査項目43項目】

- ①重度の病気やケガをした
- ②悲惨な事故や災害の体験（目撃）をした
- ③交通事故（重大な人身事故、重大事故）を起こした
- ④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
- ⑤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
- ⑥会社で起きた事故（事件）について、責任を問われた
- ⑦違法行為を強要された
- ⑧自分の関係する仕事で多額の損失を出した
- ⑨達成困難なノルマが課された
- ⑩ノルマが達成できなかつた
- ⑪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
- ⑫顧客や取引先から無理な注文を受けた
- ⑬顧客や取引先からクレームを受けた
- ⑭研修、会議等の参加を強要された
- ⑮大きな説明会や公式の場での発表を強いられた
- ⑯上司が不在になることにより、その代行を任された
- ⑰仕事の内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があつた
- ⑱勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた
- ⑲勤務形態に変化があつた
- ⑳仕事のペース、活動の変化があつた
- ㉑職場のOA化が進んだ
- ㉒退職を強要された
- ㉓出向した

- ②左遷された
- ⑤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
- ⑥早期退職制度の対象となった
- ⑦転勤をした
- ⑧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
- ⑨配置転換があった
- ⑩自分の昇格・昇進があった
- ⑪部下が減った
- ⑫部下が増えた
- ⑬同一事業場内での所属部署が統廃合された
- ⑭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
- ⑮ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた
- ⑯セクシュアルハラスメントを受けた
- ⑰上司とのトラブルがあった
- ⑱部下とのトラブルがあった
- ⑲同僚とのトラブルがあった
- ⑳理解してくれていた人の異動があった
- ㉑上司が替わった
- ㉒昇進で先を越された
- ㉓同僚の昇進・昇格があった

2 対象と調査票の配布

調査票は東京を中心とした首都圏や大阪圏、名古屋圏、広島圏、福岡圏、沖縄県、札幌・北海道にまたがる、業種としては製造業、農林漁業、鉱業、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店・宿泊業、医療・福祉、教育・学習支援業、サービス業、その他、職種としては、専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者、事務従事者、販売従事者、サービス職業従事者、保安職業従事者、農林漁業作業者、運輸・通信従事者、生産工程・労務作業者、その他、年代としては10歳台から60歳台までの勤労者を対象として配布した。記入後は原則として郵送によって収集した。有効回収率59.0%であった。その結果、有効と認められた10,494名（女性1,977名）の勤労者（通常の勤務を日々行っている人で、以下、健常者群）が対象となった。

3 対象者の内訳

以下の図表は3.の山村原稿で掲載された図表を見やすくするために簡略化したものである。

表1 性別（欠測数:32）

性別	人数	割合
男	8485	0.81
女	1977	0.19
合計	10462	1.000

表2 年代別（欠測数:23）

年代	人數	割合
10歳台	62	0.01
20歳台	1405	0.13
30歳台	2829	0.27
40歳台	3176	0.30
50歳台	2427	0.23
60歳台	572	0.05
合計	10471	1.000

表3 業種（欠測数:57）

業種	人數	割合
農林漁業	46	0.004
鉱業	47	0.005
建設業	129	0.012
製造業	6020	0.577
電気・ガス・熱供給・水道業	317	0.030
情報通信業	1381	0.132
運輸業	664	0.064
卸売・小売業	111	0.011
金融・保険業	30	0.003
不動産業	83	0.008
飲食店・宿泊業	20	0.002
医療・福祉	617	0.059
教育・学習支援業	246	0.024
サービス業	520	0.050
その他	206	0.020
合計	10437	1.000

表4 職種（欠測数:117）

職種	人數	割合
専門的・技術的職業従事者	4284	0.413
管理的職業従事者	1698	0.164
事務従事者	1676	0.162
販売従事者	793	0.076
サービス職業従事者	296	0.029

保安職業従事者	50	0.005
農林漁業作業者	26	0.003
運輸・通信従事者	433	0.042
生産工程・労務作業者	812	0.078
その他	309	0.030
合 計	10377	1.000

表5 鹰用形態（欠測数:35）

雇用形態	人数	割合
経営・役員	126	0.012
正規社員	9507	0.909
契約社員	451	0.043
労働者派遣事業所の派遣労働者	111	0.011
パート・アルバイト	185	0.018
その他	79	0.008
合 計	10459	1.000

表6 職位（欠測数:81）

職 位	人數	割合
部長級以上	723	0.069
課長・課長補佐級	1542	0.148
係長級	907	0.087
職長・主任級	1497	0.144
役職なし	5628	0.540
その他	116	0.011
合 計	10413	1.000

表7 従業員数（欠測数:93）

従業員数	人數	割合
10名未満	109	0.010
10-49名	250	0.024
50-99名	251	0.024
100-299名	712	0.068
300-499名	392	0.038
500-999名	1017	0.098
1000名以上	7670	0.737
合 計	10401	1.000

表1～7は健常者群の内訳を示している。男性が8,485名と81.1%を占め、年代別では40歳台が3,176名、30.3%と最も多く、次いで30歳台の2,829名、27.0%、50歳台の2,427名、23.2%となる。業種では製造業が6,020名（57.7%）と最も多く、次いで情報通信業の1,381名（13.2%）であった。職種では専門的技術的職業従事者が4,284名（41.3%）と多く、次いで管理的職業従事者の1,698名（16.4%）であった。事務従事者が1,676名である。雇用形態では正規社員が9,507名（90.9%）を占め、契約社員が451名、派遣労働者が111名であった。

ポスト別では部長級以上が723名、課長・課長補佐級が1,542名となり、管理職層以上が21.8%を占めていた。係長級が907名で8.7%、職長・主任級が1,497名、役職なしが5,628名であった。

企業規模別では1,000名以上の企業従事者が7,670名（73.7%）と多く、次いで500～999名の1,017名（9.8%）と続く。

4 ストレス点数評価方法

評価方法は、以下の（1）～（3）の順序で行った。

（1）63項目のストレッサーを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準拠し、最近

おおむね半年間の生活で「体験あり、なし」で回答させた。

（2）「体験あり」の場合、以下の方法でストレス度を記入させた。

【「あり」と回答した方にうかがいます】あなたは、そのことによって、どの程度のストレスを感じたか（もしくは、感じているか）を、0・1・2・3・4・5・6・7・8・9・10のうちから、あてはまる番号にひとつだけ○印をつけて下さい。

目安として、

0：全くストレスを感じなかった（感じていない）

5：中程度のストレスを感じた（感じている）

10：極めて強いストレスを感じた（感じている）

の11段階で判断させた。

（3）各項目別に点数を合計し、その平均値と標準偏差を求めた。平均値をストレス点数とした。点数が高いほど、ストレス度は強い。

3. 結 果

上記の対象と方法で得られた結果について報告する。

1. ストレス度を示すストレス点数

対象者が評点した点数の平均値（以下、ストレス点数）を求め、点数で示した。表8は質問項目別の平均点数と標準偏差、人数、出現頻度（%）を示している。

表8 ストレス点数 質問項目順

質問項目		点数	標準偏差	人数	頻度(%)
1	重度の病気やケガをした	6.2	2.8	1222	11.6
2	悲惨な事故や災害の体験(目撃)をした	5.8	2.9	969	9.2
3	交通事故(重大な人身事故、重大事故)を起こした	6.3	3.1	492	4.7
4	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	5.8	3.2	304	2.9
5	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	5.8	3.0	374	3.6
6	会社で起きた事故(事件)について責任を問われた	6.0	2.9	476	4.5
7	違法行為を強要された	5.7	3.2	225	2.1
8	自分の関係する仕事で多額の損失を出した	5.5	2.6	767	7.3
9	達成困難なノルマが課された	5.9	2.4	1959	18.7
10	ノルマが達成できなかった	5.1	2.4	3537	33.7
11	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	5.1	2.6	973	9.3
12	顧客や取引先から無理な注文を受けた	5.5	2.4	2092	19.9
13	顧客や取引先からクレームを受けた	5.3	2.4	3652	34.8
14	研修、会議等の参加を強要された	4.3	2.6	2844	27.1
15	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	4.6	2.6	2729	26.0
16	上司が不在になることにより、その代行を任せられた	3.5	2.5	2749	26.2
17	仕事の内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった	5.3	2.6	4454	42.4
18	勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた	5.2	2.6	4414	42.1
19	勤務形態に変化があった	4.6	2.8	2490	23.7
20	仕事のペース、活動の変化があった	4.6	2.5	4489	42.8
21	職場のOA化が進んだ	2.8	2.5	2846	27.1
22	退職を強要された	6.5	3.6	189	1.8
23	出向した	4.4	3.0	1034	9.9
24	左遷された	6.3	3.1	280	2.7
25	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取り扱いを受けた	5.6	3.1	209	2.0
26	早期退職制度の対象となった	4.5	3.4	242	2.3
27	転勤をした	4.8	2.9	1426	13.6
28	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	5.0	2.7	1821	17.4
29	配置転換があった	4.7	2.8	2394	22.8
30	自分の昇格・昇進があった	3.2	2.7	2167	20.7
31	部下が減った	3.9	2.6	1476	14.1
32	部下が増えた	3.3	2.5	2025	19.3
33	同一事業場内での所属部署が統廃合された	3.2	2.6	1981	18.9

34	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	3.6	2.6	562	5.4
35	ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	7.1	2.9	616	5.9
36	セクシュアルハラスメントを受けた	5.6	3.0	282	2.7
37	上司とのトラブルがあった	6.2	2.8	1437	13.7
38	部下とのトラブルがあった	5.0	2.7	819	7.8
39	同僚とのトラブルがあった	5.7	2.8	1058	10.1
40	理解してくれていた人の異動があった	4.5	2.6	1554	14.8
41	上司が替わった	3.3	2.8	4026	38.4
42	昇進で先を越された	3.9	3.0	1958	18.7
43	同僚の昇進・昇格があった	2.8	2.8	2669	25.4
44	組織の統廃合などを推進する担当になった	4.5	2.7	372	3.5
45	権限が乏しい店長などの管理職になった	5.0	2.9	271	2.6
46	退職者が多く中堅社員がいなくなり、管理職と若手の負担が増加した	5.0	2.5	1144	10.9
47	2週間以上にわたって連続勤務を行った	5.1	2.8	1171	11.2
48	1か月に 60 時間以上、80 時間未満の時間外労働(休日労働を含む)を行った	4.6	2.7	2534	24.2
49	1か月に 80 時間以上、100 時間未満の時間外労働(休日労働を含む)を行った	5.3	2.8	1494	14.2
50	1か月に 100 時間以上、120 時間未満の時間外労働(休日労働を含む)を行った	5.8	2.9	888	8.5
51	1か月に 120 時間以上、140 時間未満の時間外労働(休日労働を含む)を行った	6.1	3.1	554	5.3
52	1か月に 140 時間以上の時間外労働(休日労働を含む)を行った	6.3	3.2	423	4.0
53	訴訟の担当者になった	4.6	3.1	131	1.3
54	海外勤務になった	4.0	2.8	305	2.9
55	国内で海外に関する業務を行った	3.1	2.5	1683	16.0
56	上司などの公私混同があった	5.4	3.0	992	9.5
57	非正規社員である自分の契約満了が迫った	4.6	3.3	234	2.2
58	同僚などの病気により負担が生じた	4.3	2.6	1271	12.1
59	介護により負担が生じた	5.1	2.7	702	6.7
60	期待していた年金額がもらえなかつた	5.2	3.0	290	2.8
61	訴訟を起こした、起こされた	6.1	3.5	125	1.2
62	就労に必要な子育て支援が地域や家庭で受けられない	5.3	3.0	201	1.9
63	子どもが離婚した	5.1	3.4	103	1.0

(1) 全体のランキング

63項目のストレスサーに対する対象者別の平均値=ストレス点数と標準偏差を求めた。点数は7.1から2.8までの幅である。標準偏差は2.4から3.6までである。

表9は全体のストレス点数の上位からのランキングを示している。今回の調査は、最近の企業現場で多く認められる特徴的なライフイベントについて質問票としてまとめ、実施したものである。このため、ストレス点数の評価が全体的には中等度程度以上のストレスとして評価されるものが多かった。トップは「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の7.1であり、次いで「退職を強要された」の6.5、「左遷された」の6.3、「1か月に140時間以上の時間外労働（休日労働を含む）を行った」の6.3。

表10は新規項目をストレス点数順に示したものである。トップは「1か月に140時間以上の時間外労働（休日労働を含む）を行った」の6.3であり、次いで「訴訟を起こした、起こされた」の6.1、で「1か月に120時間以上、140時間未満の時間外労働（休日労働を含む）を行った」の6.1、「1か月に100時間以上、120時間未満の時間外労働（休日労働を含む）を行った」の5.8、「上司などの公私混同があった」の5.4、「1か月に80時間以上、100時間未満の時間外労働（休日労働を含む）を行った」の5.3、「就労に必要な子育て支援が地域や家庭で受けられない」5.3、「期待していた年金額がもらえなかった」の5.2、「子どもが離婚した」の5.1、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」の5.1である。

表9 ストレス点数のランキング

	質問項目	点数	標準偏差	人数	頻度(%)
1位	ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	7.1	2.9	616	5.9
2位	退職を強要された	6.5	3.6	189	1.8
3位	左遷された	6.3	3.1	280	2.7
4位	1か月に140時間以上の時間外労働（休日労働を含む）を行った	6.3	3.2	423	4.0
5位	交通事故（重大な人身事故、重大事故）を起こした	6.3	3.1	492	4.7
6位	上司とのトラブルがあった	6.2	2.8	1437	13.7
7位	重度の病気やケガをした	6.2	2.8	1222	11.6
8位	訴訟を起こした、起こされた	6.1	3.5	125	1.2
9位	1か月に120時間以上、140時間未満の時間外労働（休日労働を含む）を行った	6.1	3.1	554	5.3
10位	会社で起きた事故（事件）について責任を問われた	6.0	2.9	476	4.5
11位	達成困難なノルマが課された	5.9	2.4	1959	18.7
12位	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	5.8	3.2	304	2.9
13位	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	5.8	3.0	374	3.6
14位	1か月に100時間以上、120時間未満の時間外労働（休日労働を含む）を行った	5.8	2.9	888	8.5
15位	悲惨な事故や災害の体験（目撃）をした	5.8	2.9	969	9.2
16位	違法行為を強要された	5.7	3.2	225	2.1
17位	同僚とのトラブルがあった	5.7	2.8	1058	10.1

18位	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取り扱いを受けた	5.6	3.1	209	2.0
19位	セクシュアルハラスメントを受けた	5.6	3.0	282	2.7
20位	顧客や取引先から無理な注文を受けた	5.5	2.4	2092	19.9
21位	自分の関係する仕事で多額の損失を出した	5.5	2.6	767	7.3
22位	上司などの公私混同があった	5.4	3.0	992	9.5
23位	顧客や取引先からクレームを受けた	5.3	2.4	3652	34.8
24位	1か月に 80 時間以上、100 時間未満の時間外労働(休日労働を含む)を行った	5.3	2.8	1494	14.2
25位	就労に必要な子育て支援が地域や家庭で受けられない	5.3	3.0	201	1.9
26位	仕事の内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった	5.3	2.6	4454	42.4
27位	勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた	5.2	2.6	4414	42.1
28位	期待していた年金額がもらえなかつた	5.2	3.0	290	2.8
29位	子どもが離婚した	5.1	3.4	103	1.0
30位	ノルマが達成できなかつた	5.1	2.4	3537	33.7
31位	2週間以上にわたって連続勤務を行つた	5.1	2.8	1171	11.2
32位	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	5.1	2.6	973	9.3
33位	介護により負担が生じた	5.1	2.7	702	6.7
34位	権限が乏しい店長などの管理職になった	5.0	2.9	271	2.6
35位	部下とのトラブルがあつた	5.0	2.7	819	7.8
36位	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになつた	5.0	2.7	1821	17.4
37位	退職者が多く中堅社員がいなくなり、管理職と若手の負担が増加した	5.0	2.5	1144	10.9
38位	転勤をした	4.8	2.9	1426	13.6
39位	配置転換があつた	4.7	2.8	2394	22.8
40位	1か月に 60 時間以上、80 時間未満の時間外労働(休日労働を含む)を行つた	4.6	2.7	2534	24.2
41位	非正規社員である自分の契約満了が迫つた	4.6	3.3	234	2.2
42位	訴訟の担当者になった	4.6	3.1	131	1.3
43位	勤務形態に変化があつた	4.6	2.8	2490	23.7
44位	仕事のベース、活動の変化があつた	4.6	2.5	4489	42.8
45位	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	4.6	2.6	2729	26.0
46位	組織の統廃合などを推進する担当になった	4.5	2.7	372	3.5
47位	理解してくれていた人の異動があつた	4.5	2.6	1554	14.8
48位	早期退職制度の対象となつた	4.5	3.4	242	2.3
49位	出向した	4.4	3.0	1034	9.9
50位	研修、会議等の参加を強要された	4.3	2.6	2844	27.1
51位	同僚などの病気により負担が生じた	4.3	2.6	1271	12.1

52位	海外勤務になった	4.0	2.8	305	2.9
53位	部下が減った	3.9	2.6	1476	14.1
54位	昇進で先を越された	3.9	3.0	1958	18.7
55位	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	3.6	2.6	562	5.4
56位	上司が不在になることにより、その代行を任せられた	3.5	2.5	2749	26.2
57位	部下が増えた	3.3	2.5	2025	19.3
58位	上司が替わった	3.3	2.8	4026	38.4
59位	同一事業場内での所属部署が統廃合された	3.2	2.6	1981	18.9
60位	自分の昇格・昇進があった	3.2	2.7	2167	20.7
61位	国内で海外に関する業務を行った	3.1	2.5	1683	16.0
62位	同僚の昇進・昇格があった	2.8	2.8	2669	25.4
63位	職場のOA化が進んだ	2.8	2.5	2846	27.1

(以下略)

業務による具体的出来事等の新旧対照表

現行			改正		
出来事の類型	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度	出来事の類型	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つた	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			
③ 仕事の量・質の変化	顧客や取引先からクレームを受けた	II	③ 仕事の量・質		
	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、その代行を任せられた	I			
	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		仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があつた (※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つた	II
	勤務形態に変化があつた	I			
	仕事のペース、活動の変化があつた	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ジメント、教育を行った	I		削除 (※2で評価)	
	新規追加			非正規社員である自分の契約満了が迫った	I
⑥ 対人関係のトラブル	ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	III	⑤ 対人関係	(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	
	セクシュアルハラスメントを受けた	II		類型⑥へ	
	上司とのトラブルがあった	II			
	部下とのトラブルがあった	II			
	同僚とのトラブルがあった	I			II
⑦ 対人関係の変化	理解してくれていた人の異動があった	I			
	上司が替わった	I			
	昇進で先を越された	I		同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された (※4)	
	同僚の昇進・昇格があった	I		削除 (※4で評価)	
			⑥ セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた	II

専門家の意見の聴取・判断の流れ

