

1	0	年	保	存
機	密	性	2	
令和 6 年 4 月 1 日から 令和 16 年 3 月 31 日まで				

基補発1110第3号
令和5年11月10日

都道府県労働局労働基準部
労災補償課長 殿

厚生労働省労働基準局補償課長

精神障害の労災認定実務要領について

標記については、令和5年9月1日付け基発0901第2号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」が発出されたことから、今般、本要領を新たに作成したので、これに基づき適切に対応されたい。

なお、本要領の発出に伴い令和2年6月11日付け基補発0611第1号「精神障害の労災認定実務要領の一部改正について」は廃止する。

精神障害の労災認定実務要領

【本編】

令和5年11月

厚生労働省労働基準局補償課

精神障害の労災認定実務要領

【本編】

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

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

I 認定基準の解説

第1 はじめに

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

第2 対象疾病と発病等の判断

1 対象疾病の考え方

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

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

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

2 発病等の判断

（1）発病の有無等

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

（2）発病時期

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

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

第3 業務による心理的負荷の強度の判断

1 心理的負荷の強度の区分

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

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

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

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

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

評価対象となる。

2 特別な出来事

別表 1 に列挙された「特別な出来事」は、次のような趣旨で設けられている。

(1) 心理的負荷が極度のもの

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

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

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

(2) 極度の長時間労働

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

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

なお、労働時間の評価方法の詳細については、下記 4（24 頁）を参照のこと。

3 特別な出来事以外の具体的出来事

(1) 総合評価の留意事項

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

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

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

(2) 各具体的出来事の総合評価

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

ア 類型①「事故や災害の体験」

(ア) 業務により重度の病気やケガをした（項目1）

業務上の病気や、ケガをしたことによる心理的負荷を評価する項目である。

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

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

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

ここでいう「重度」とは、「強」の具体例に示されているとおり、社会通念に

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

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

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

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

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

（イ）業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした（項目2）

業務遂行中に起きた悲惨な体験をしたこと等による心理的負荷を評価する項

目である。この出来事では自らがケガをしている必要はない。

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

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

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

イ 類型②「仕事の失敗、過重な責任の発生等」

（ア）業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした（項目3）

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

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

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

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

（イ）多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした（項目4）

業務に関連するミスをしたことによる心理的負荷を評価する項目である。

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

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

（ウ）会社で起きた事故、事件について、責任を問われた（項目5）

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

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

（エ）業務に関連し、違法な行為や不適切な行為等を強要された（項目6）

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

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

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

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

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

（オ）達成困難なノルマが課された・対応した・達成できなかった（項目 7）

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

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

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

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

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

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

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

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

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

（キ）顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた（項目 9）

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

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

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

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

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

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

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

ウ 類型③「仕事の量・質」

（ア）仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった（項目 11）

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

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

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

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

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

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

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

なお、労働時間の評価方法の詳細については、下記4（24頁）を参照のこと。

（イ） 1か月に80時間以上の時間外労働を行った（項目12）

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

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

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

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

なお、労働時間の評価方法の詳細については、下記4（24頁）を参照のこと。

（ウ）2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った（項目13）

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

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

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

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

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

(エ) 感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した（項目 14）

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

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

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

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

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

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

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

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

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

エ 類型④「役割・地位の変化等」

(ア) 退職を強要された（項目 16）

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

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

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

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

(イ) 転勤・配置転換等があった（項目 17）

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

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

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

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

総合評価の視点の欄に示される、職務、責任、業務内容、業務量の変化の程度、

その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。

仕事の責任や、役割、立場などの困難性のほか、他に相談する相手がいなくなったという点も評価に含まれる。

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

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

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

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

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

(オ) 自分の昇格・昇進等の立場・地位の変更があった（項目 20）

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

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

(カ) 雇用契約期間の満了が迫った（項目 21）

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

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

総合評価の視点の欄に示される、契約締結時、期間満了前の説明の有無、その

内容、その後の状況、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。

オ 類型⑤「パワーハラスメント」

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

パワーハラスメントを受けたことに伴う心理的負荷を評価する項目である。

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

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

a 優越的な関係

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

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

である。

b 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動

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

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

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

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

といった各態様によるパワーハラスメントを含むものであること。

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

また、パワーハラスメントに該当する言動（特に③から⑤の言動）の一部は、「達成困難なノルマが課された・対応した・達成できなかった（項目7）」や「退職を強要された（項目16）」等の他の具体的出来事にも該当することがあ

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

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

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

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

c 総合評価の視点等

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

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

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

また、パワーハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては、繰り返される出来事を一体のものとして評価することから、発病の6か月よりも前にそれが開始されている場合でも、発病前6か月以内の期間にも継続しているときは、開始時からのすべての行為を評価の対象とする。

カ 類型⑥「対人関係」

(ア) 同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた（項目 23）

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

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

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

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

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

の支援・協力（問題への対処）等の欠如）等の視点から総合評価を行う。

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

また、暴行、いじめ等のように出来事が繰り返されるものについては、繰り返される出来事を一体のものとして評価することから、発病の6 か月よりも前にそれが開始されている場合でも、発病前6 か月以内の期間にも継続しているときは、開始時からのすべての行為を評価の対象とする。

（イ）上司とのトラブルがあった（項目 24）

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

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

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

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

（ウ）同僚とのトラブルがあった（項目 25）

同僚間に生じたトラブルに伴う心理的負荷を評価する項目である。

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

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

(エ) 部下とのトラブルがあった（項目 26）

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

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

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

(オ) 顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた（項目 27）

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

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

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

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

また、同一顧客からの迷惑行為であって出来事が繰り返されるものについては、繰り返される出来事を一体のものとして評価することから、発病の6か月よ

りも前にそれが開始されている場合でも、発病前6か月以内の期間にも継続しているときは、開始時からのすべての行為を評価の対象とする。

(カ) 上司が替わる等、職場の人間関係に変化があった（項目 28）

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

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

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

キ 類型⑦「セクシュアルハラスメント」

(ア) セクシュアルハラスメントを受けた（項目 29）

セクシュアルハラスメントを受けたことに伴う心理的負荷を評価する項目である。

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

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

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

なお、セクシュアルハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては、繰り返される出来事を一体のものとして評価することから、発病の6か月よりも前にそれが開始されている場合でも、発病前6か月以内の期間にも継続しているときは、開始時からのすべての行為を評価の対象とする。この場合、「その継続する状況」は、心理的負荷を強めるが、継続期間が6か月以内であるからといって、心理的負荷が弱いと評価されるものではない。一方で、単純に継続期間が長いことのみをもって心理的負荷が強いと判断されるものでもなく、例えば、発病前おおむね6か月には発言のみのセクシュアルハラスメントであった

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

4 時間外労働時間数の算出方法

(1) 「極度の長時間労働」等の場合

業務による心理的負荷の評価に際し、労働時間数が評価の直接の対象となるのは、

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

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

(2) 「恒常的長時間労働」の場合

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

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

する期間を除いて評価する。

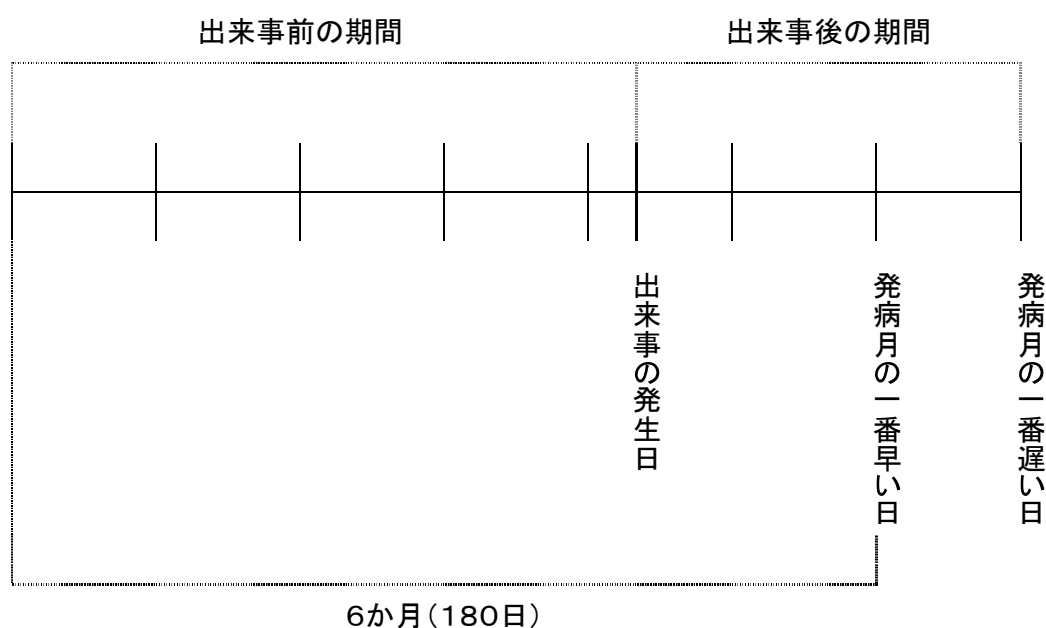
通常、出来事は当日の就業時間中に生じると考えられることから、出来事前の期間は、発病日の6か月前から出来事の発生日の前日まで、出来事後の期間は、出来事の発生日から発病日までである。ただし、就労後に出来事が生じた場合（帰宅直前に暴行を受けた等）には、当日の労働時間は「出来事前」として評価し、項目13との関係においては、連続勤務終了後を「出来事後」として評価する。

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

発病日、出来事の発生日が特定できない場合については、以下のように算出する。

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

＜図＞月までしか特定できなかった場合



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

出来事の発生日を特定できない場合、例えば発生月までしか特定できない場合

は当該発生月に含まれる日すべてについて、出来事前、後の期間の算出を行う。

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

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

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

第4 業務以外の心理的負荷及び個体側要因による発病でないことの判断

1 業務以外の心理的負荷

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

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

2 個体側要因

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

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

第5 精神障害の悪化と症状安定後の新たな発病

1 精神障害の悪化とその業務起因性

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

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

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

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

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

2 症状安定後の新たな発病

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

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

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

(令和 2 年厚生労働省告示第 5 号)

1 はじめに

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

2 職場におけるパワーハラスメントの内容

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

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

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

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

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

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

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

- ・ 職務上の地位が上位の者による言動
 - ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
 - ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの
- (5) 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指し、例えば、以下のもの等が含まれる。
- ・ 業務上明らかに必要性のない言動
 - ・ 業務の目的を大きく逸脱した言動
 - ・ 業務を遂行するための手段として不適当な言動
 - ・ 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

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

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

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

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

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

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

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

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

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

イ 身体的な攻撃（暴行・傷害）

（イ）該当すると考えられる例

- ① 殴打、足蹴りを行うこと。
- ② 相手に物を投げつけること。

（ロ）該当しないと考えられる例

- ① 誤ってぶつかること。

ロ 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

（イ）該当すると考えられる例

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

（ロ）該当しないと考えられる例

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

ハ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

（イ）該当すると考えられる例

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

（ロ）該当しないと考えられる例

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

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

（イ）該当すると考えられる例

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

（ロ）該当しないと考えられる例

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

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

（イ）該当すると考えられる例

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

（ロ）該当しないと考えられる例

- ① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減すること。

ヘ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

（イ）該当すると考えられる例

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

（ロ）該当しないと考えられる例

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

行うこと。

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

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

3 事業主等の責務

(1) 事業主の責務

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

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

(2) 労働者の責務

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

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

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

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

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

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

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

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

(事業主の方針等を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例)

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

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

(対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
 - ② 職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。
- (2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。

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

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

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

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

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

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

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

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)

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

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

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

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

(措置を適正に行っていると認められる例)

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

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

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

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

(措置を適正に行っていると認められる例)

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

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

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

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

(再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)

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

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(一元的に相談に応じることのできる体制の例)

- ① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場におけるパワーハラスメントのみならず、セクシュアルハラスメント等も明示すること。
 - ② 職場におけるパワーハラスメントの相談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねること。
- (2) 事業主は、職場におけるパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、次の取組を行うことが望ましい。

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

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

(コミュニケーションの活性化や円滑化のために必要な取組例)

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

ロ 適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組を行うこと。

(職場環境の改善のための取組例)

- ① 適正な業務目標の設定や適正な業務体制の整備、業務の効率化による過剰な長時間労働の是正等を通じて、労働者に過度に肉体的・精神的負荷を強いる職場環境や組織風土を改善すること。
- (3) 事業主は、4の措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要である。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第18条第1項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

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

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

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

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

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

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

(1) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

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

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

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

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

(2) 被害者への配慮のための取組

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

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

(被害者への配慮のための取組例)

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

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

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

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

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

(平成 18 年厚生労働省告示第 615 号)

(最終改正：令和 2 年厚生労働省告示第 6 号)

1 はじめに

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

2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

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

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

- (2) 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であればこれに該当する。
- (3) 「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3 事業主等の責務

(1) 事業主の責務

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

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

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

(2) 労働者の責務

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

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

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

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

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

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

（事業主の方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例）

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場にお

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

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

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

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

(対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

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

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

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

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

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

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。

② 相談に対応するための制度を設けること。

③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

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

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

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

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

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

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

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)

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

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

- ② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第18条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

ロ イにより、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する配

慮のための措置を適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

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

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

(措置を適正に行っていると認められる例)

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

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

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

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

(再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
 - ② 労働者に対して職場におけるセクシュアルハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。
- (4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置
- (1)から(3)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。
- イ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相

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

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

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

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

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

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

5 他の事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関する協力

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

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

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

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

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

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

（一元的に相談に応じることのできる体制の例）

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

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

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

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

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

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

Ⅱ 調査要領

第1 請求書の受付と進行管理

1 窓口相談等

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

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

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

（1）事前の相談

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

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

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

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

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

（2）請求書の受付等

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

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

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

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

適切でない場合は請求人の勤務実態を推計しうる資料等）の確認を行うこと。

ウ 請求人が当該労働者の勤務状況等に関する記録（手帳、メモ等）を持参した場合には、可能な限りその場で写しをとり、原本は請求人に返還すること。当日返還することが困難な場合には、翌日以降、速やかに返還すること。

エ 請求書が郵送された場合には、形式審査を行った上で、請求人に対し、請求書を受付したことと聴取のために来署を求める場合があることの説明を電話で行うこと。申立書や同意書が同時に郵送されなかった場合には、それらの早期の提出についても依頼すること。

オ 請求書を受付した際は、その概要を速やかに署管理者及び局あて報告すること。また、監督担当部署（以下「監督部署」という。）及び安全衛生担当部署（以下「安全衛生部署」という。）に請求があったことを情報提供すること。あわせて、請求書の写しのほか請求人より提出された資料の写しを提供すること。

カ 監督部署に情報提供を行った事案が当該労災請求を端緒とする監督指導の対象となる事案（以下「対象事案」という。）に該当するか否かを監督部署に確認し、対象事案に該当する場合には、平成 30 年 3 月 30 日付け基監発 0330 第 6 号、基補発 0330 第 5 号「過労死等事案に係る監督担当部署と労災担当部署間の連携について」に基づき監督部署と緊密に連携して調査を実施すること。

2 調査計画の策定等

（1）調査計画の策定

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

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

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

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

調査計画は策定の後速やかに局に報告すること。

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

また、請求人から申立書や同意書の提出がされない場合であっても、請求書の記

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

（２）進行管理

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

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

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

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

調査計画は、修正（軽微なものを除く）の都度、速やかに局へ報告すること。

第 2 調査の実施

1 基本的な調査事項

認定基準に基づき精神障害事案の業務上外を判断するに際しては、

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

（１）発病の有無等に関する調査

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

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

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

協力医（以下「専門医」という。）に相談・確認すること。

ア 治療歴のある事案

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

その際、基本的に国際統計分類に準拠した意見となるよう協力を求めること。

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

イ 治療歴のない自殺事案

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

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

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

（２）業務による出来事に関する調査

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

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

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

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

ア 出来事別の調査事項及び調査方法

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

(ア) 業務により重度の病気やケガをした

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

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

(イ) 業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした

① 本人が体験した場合

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

請求人、目撃者及び事業場関係者からの聴取、事業場からの災害状況の報告の収集

② 他人の事故を目撃した場合

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

請求人、事業場関係者及び被害者からの聴取、事業場からの災害状況の報告の収集

(ウ) 業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした

① 事故の内容、大きさ・重大性、社会的反響の大きさ、加害の程度等

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

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

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

(エ) 多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした

① ミスやその結果（損失、損害等）の内容、程度、社会的反響の大きさ等

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

事等)の収集

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

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

(オ) 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた

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

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

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

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

(カ) 業務に関連し、違法な行為や不適切な行為等を強要された

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

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

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

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

(キ) 達成困難なノルマが課された・対応した・達成できなかった

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

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

他の労働者の達成状況等)の収集

- ② ノルマに対応するための業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの業務内容や業務量に係る資料(営業マニュアル、業務計画、取引先への提案書、売上金額、契約件数等が記録された日報等)の収集

- ③ 未達成による経営上の影響度(未達成のノルマの内容、未達成の程度等を含む)、ペナルティの有無及び内容等、事後対応の困難性(事後対応の内容、事後対応に係る業務量等)、その後の職場の人間関係等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの未達成の状況に係る資料(売上金額、契約件数の記録等)やペナルティ等に係る資料(懲戒辞令、降格辞令等)、事後対応の内容・業務量に係る資料(売上不足や作業の進捗遅延等を回復するための業務計画等)の収集

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

- ① 新規業務等の内容、本人の職責、困難性の程度、能力と業務内容のギャップの程度等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの業務内容やその困難性に係る資料(事業概要、業務計画等)及び担当者の能力・経験等に係る資料(当該労働者やその前任・後任等の職歴等)の収集

- ② その後の業務内容、業務量(事業の進捗状況等を含む)の程度、職場の人間関係等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの業務内容や業務量に係る資料(進行管理表等)の収集

(ケ) 顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた

- ① 顧客・取引先の重要性、注文・要求・指摘の内容、会社の被る負担・損害の内容、程度等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの顧客等の注文等の内容を記録した資料の収集

- ② 事後対応の困難性(事後対応の内容、事後対応に係る業務量等)、その後の職場の人間関係等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの事後対応の内容・業務量に係る資料(顧客の注文等への対応方針、そのための業務計画等)の収集

(コ) 上司や担当者の不在等により、担当外の業務を行った・責任を負った

担当外の業務の内容、責任、業務量の程度、本来業務との関係、能力・経験とのギャップ、職場の人間関係、代行期間等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの業務内容、業務量、責任

の程度等に係る資料（組織図、事務分掌、作業マニュアル、引継書等）の収集

（サ）仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった

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

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

- ② 時間外労働、休日労働、業務の密度の変化の程度等

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

- ③ 労働時間（時間外労働・休日労働）、勤務間インターバルの状況等

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

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

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

（シ）1か月に80時間以上の時間外労働を行った

- ① 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力等

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

- ② 労働時間（長時間労働の継続期間）、勤務間インターバルの状況等

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

（ス）2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った

- ① 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力等

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

- ② 業務の密度、業務内容、責任等及びそれらの変化の程度（休日労働の必要

性)

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

- ③ 労働時間（連続勤務の状況を含む）、勤務間インターバルの状況等

下記イ（ア）の資料を収集し、必要に応じ、集計表による分析を行うこと。

（セ）感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した

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

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

- ② 当該業務に従事する経緯、その予測の度合、継続期間

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

（ソ）勤務形態、作業速度、作業環境等の変化や不規則な勤務があった

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

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

- ② 深夜勤務、勤務間インターバルの状況

下記イ（ア）の資料を収集し、必要に応じ、集計表による分析を行うこと。

（タ）退職を強要された

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

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

（チ）転勤・配置転換等があった

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

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

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

② その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等

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

（ツ）複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった

① 職務、責任、業務内容、業務量（労働密度）の変化の程度

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

② その後の業務内容、業務量（労働密度）の程度、職場の人間関係等

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

（テ）雇用形態や国籍、性別等を理由に、不利益な処遇等を受けた

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

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

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

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

（ト）自分の昇格・昇進等の立場・地位の変更があった

① 職務・責任、職場における役割・位置付けの変化の程度等

請求人及び事業場関係者からの聴取、事業場からの職務・責任等の変化の

程度に係る資料（組織図、事務分掌、請求人やその前任等の職歴等）の収集

② その後の業務内容、職場の人間関係等

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

（ナ）雇用契約期間の満了が迫った

① 契約締結時、契約満了前の説明内容等

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

② その後の状況、職場の人間関係等

請求人及び事業場関係者からの聴取

（ニ）上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた

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

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

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

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

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

処)等)

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

(ヌ) 同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた

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

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

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

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

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

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

(ネ) 上司・同僚・部下とのトラブルがあった

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

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

手からの聴取やその記録の収集

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

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

- ③ その後の業務への支障等

請求人及び事業場関係者（トラブルの相手方及び上司・同僚等）からの聴取

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

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

（ノ）顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた

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

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

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

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

- ③ その後の業務への支障等

請求人及び事業場関係者からの聴取、損害や事後対応がある場合は当該資

料の収集

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

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

（ハ）上司が替わる等、職場の人間関係に変化があった

- ① 人間関係の変化の内容、その後の業務への支障等

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

（ヒ）セクシュアルハラスメントを受けた

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

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

- ② 会社の対応の有無及び内容、改善の状況、職場の人間関係等

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

イ 各出来事に共通する調査事項

（ア）労働時間

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

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

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

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

(イ) 総合評価の留意事項

以下の事項についても、事案の内容に応じて調査を実施する。

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

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

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

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

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

請求人及び事業場関係者からの聴取、業務内容を確認できる資料

(3) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因に関する調査

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

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

ア 業務以外の心理的負荷に関する調査

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

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

イ 個体側要因に関する調査

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

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

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

このため、個体側要因に関する調査については、申立書の記載内容、過去の受診歴等から、既往の精神障害や現在治療中の精神障害、アルコール依存状況等がある場合に、次のとおり行うこと。

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

（ア）精神障害の既往歴等の調査

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

（イ）アルコール等依存状況の調査

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

薬物依存症での治療歴がある場合もこれに準じて調査すること。

2 基本的な留意事項

（１）プライバシーの保護

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

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

（２）調査事項や調査対象者等の適切な選定

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

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

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

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

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

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

(3) 事実認定の方法

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

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

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

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

(4) 労働時間集計方法

ア 起算日

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

発病年月日が特定できない場合には、以下の条件に上から順に当てはめて、一番

はじめに該当した日を起算日とした月毎の時間外労働時間を集計すること。

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

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

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

(ウ) 発病年月日の中で最も遅い起算日

イ 集計表の作成手順

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3 調査対象者別の調査事項及び留意事項

（1）請求人（当該労働者）

ア 調査手法

申立書（様式3参照）又は聴取により、その主張を必ず確認する。

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

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

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

イ 精神障害の発病の有無等に関する事項の聴取等

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

ウ 業務による心理的負荷に関する事項の聴取等

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

エ 業務以外の心理的負荷及び個体側要因に関する事項の聴取等

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

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

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

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

オ その他の事項の聴取等

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

（２）請求人（遺族）

ア 調査手法等

申立書（様式3参照）又は聴取により、その主張を必ず確認する。

留意事項は上記（１）イ～オとおおむね同様である。

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

イ その他の事項の聴取等

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

また、遺書がある場合はいつ作成されたものかを確認し収集すること。

（３）事業場関係者

ア 調査方法

使用者報告書及び付随資料（下記オ参照）、聴取等により確認する。

イ 精神障害の発病の有無等に関する事項の聴取等

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

ウ 業務による心理的負荷に関する事項の聴取等

上記1（２）により具体的に聴取する。

なお、上記2（２）ウのとおり、業務による出来事に関係する当事者が取引先等

である場合には、必要に応じ取引先等からも確認すること。

エ 業務以外の心理的負荷及び個体側要因に関する事項の聴取等

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

オ 収集することが考えられる資料（様式 4 参照）

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

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

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

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

（オ）賃金台帳

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

（キ）社内調査した関係資料

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

（４）主治医

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

（ア）初診日

（イ）受診のきっかけ（来院経緯等）

（ウ）初診時における状況及び主訴

（エ）疾患名及びその根拠

（オ）発病時期及びその根拠

（カ）発病原因及びその根拠

（キ）治療経過及び投薬状況等の治療内容（悪化等の状況を含む）

（ク）回復・寛解又は症状安定時期並びにその根拠

（ケ）精神障害の既往歴

（コ）聴取制限及び聴取における留意事項

（サ）その他参考となる事項

等について意見（様式 5 参照）を求めること。

その際、基本的に国際統計分類に準拠した意見となるよう、また、意見書作成の

根拠となっている問診票、診療録等の写しが提出されるよう、協力を求めること。

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

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

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

(5) 産業医等

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

(6) 家族等（請求人を除く）

ア 次のような場合には必要に応じ調査すること。

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

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

(7) 全国健康保険協会又は健康保険組合

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

(8) 消防署

自殺事案に関し、収集することが考えられる資料には次のものがある。

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

(9) 警察署

自殺事案に関し、収集することが考えられる資料には次のものがある。

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

4 事案別の留意事項

(1) 自殺時の行為等に関する調査の留意事項

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

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

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

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

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

(2) 他の精神障害を有する者に関する調査の留意事項

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

ア 既発の精神障害とは別の精神障害を併発している場合

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

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

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

イ 既発の精神障害の症状安定後の新たな発病である場合

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

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

ウ 既発の精神障害が悪化している場合

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

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

エ 上記ア～ウのいずれにも該当しない場合

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

(3) セクシュアルハラスメント事案に関する調査の留意事項

ア 相談・請求段階での対応

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

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

イ 調査に当たっての留意事項

(ア) 関係者からの聴取

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

a 被害者、行為者等のプライバシー保護に関すること

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

b 聴取の順序に関すること

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

c 聴取時間、聴取側の人数、担当者の性別に関すること

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

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

d 聴取の内容等に関すること

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

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

なお、被害者の過去の性暴力被害、妊娠経験等は判断要素とはならない。

(イ) 当事者にしか事実関係が明らかでない場合の調査

セクシュアルハラスメント事案は、その事実関係を当事者のみ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、事実関係を客観的に示す証拠がないことを理由に事実を確認できなかったと評価するのではなく、次のような手法により当事者の申述に信憑性が認められるかどうかを踏まえて事実認定を行うこと。

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

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

(4) 業務上の傷病により療養中の者に関する取扱い

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

ここで、「一時的」の判断については以下の期間を参考とすること。

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

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

一時的なうつ状態等とは判断できない場合には、新たに療養の給付（療養の費用）

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

第3 医学意見の収集

1 求めるべき医学意見

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

（1）主治医意見による判断

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

（認定事実の評価が明確に「強」である例）

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

（業務以外の心理的負荷や個体側要因に顕著なものが認められない例）

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

（2）専門医意見による判断

ア 治療歴のない自殺事案

イ 認定事実の評価が「強」に該当しない（「中」又は「弱」である）事案

（例）

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

に該当することが明らかであると判断できる場合

ウ 認定事実の評価が「強」に該当することが明らかでない事案

(例)

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

エ 署長が主治医意見に補足が必要と判断した事案

(例)

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

(3) 専門部会意見による判断

専門医又は署長が高度な医学的検討が必要と判断した事案

(例)

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

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

2 医学意見を求めるに当たっての留意事項

(1) 専門医の効果的な活用について

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

(2) 意見書を依頼するに当たっての留意事項

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

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

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

ア 精神障害の発病の有無、発病時期及び疾患名の特定（国際疾病分類に基づく診断名となるよう意見を求めること）

イ 当該精神障害発病前おおむね6か月の間の当該精神障害の発病に関与したと考えられる、業務による具体的出来事に関わる心理的負荷の強度の評価

ウ 当該精神障害発病前おおむね6か月の間の当該精神障害の発病に関与したと考えられる、業務以外の具体的出来事に関わる心理的負荷の強度及び精神障害の既往歴等の個体側要因の評価

エ アからウを具体的に明らかにした上での業務起因性に関する判断

第4 複数業務要因災害

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

第5 支給・不支給決定後の情報共有

1 監督部署及び安全衛生部署への情報提供

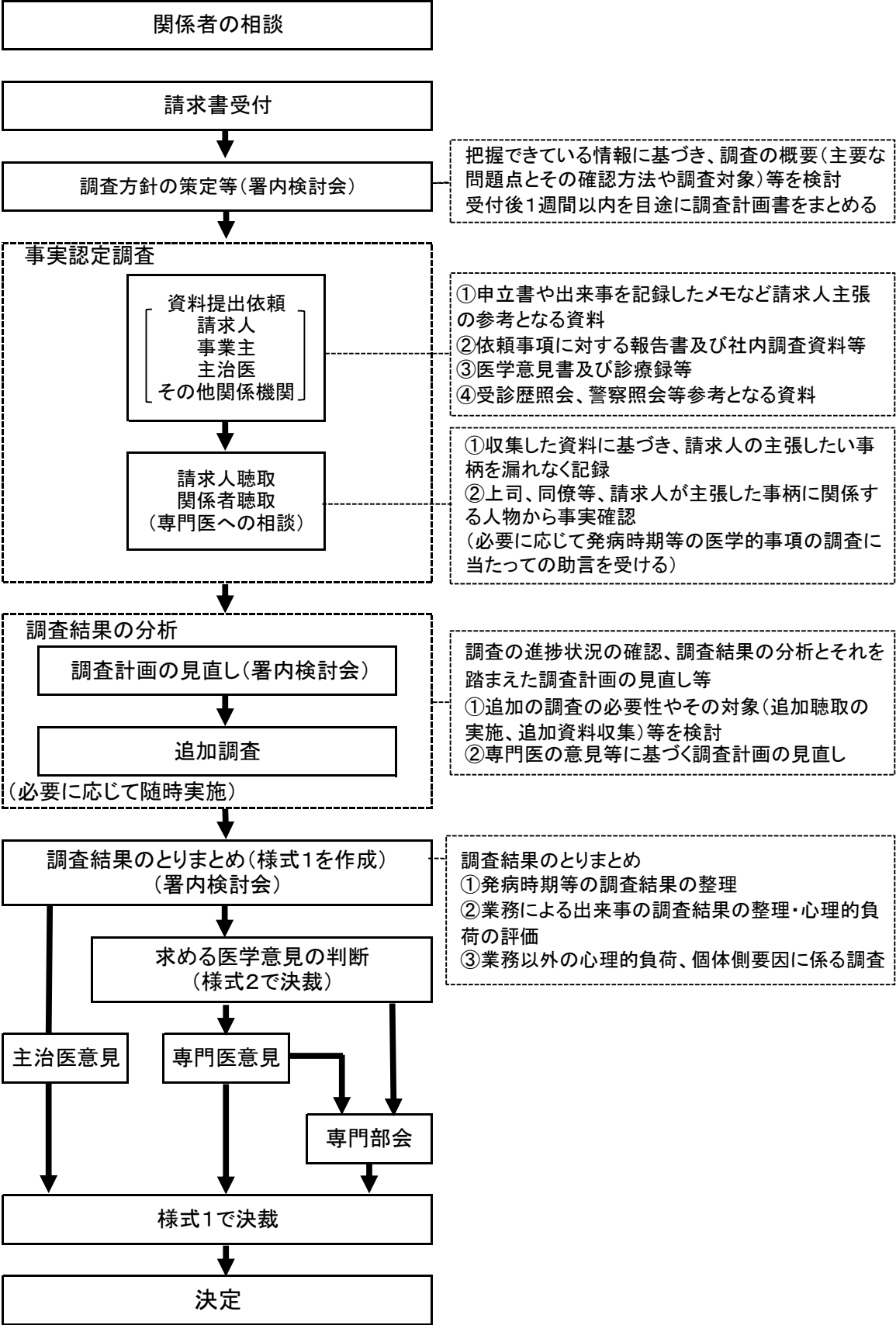
決定を行った場合には、令和4年3月31日付け基監発0331第4号、基補発0331第2号、基安労発0331第4号、雇均雇発0331第2号「『過労死等ゼロ』緊急対策を踏まえたメンタルヘルス対策の推進に当たっての具体的手法について」に基づき、監督部署及び安全衛生部署に情報提供を行うとともに、業務災害又は複数業務要因災害として支給決定した場合は、決定理由がわかる資料等についても提供すること。

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

2 雇用環境・均等部（室）への情報提供

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

精神障害事案の標準的な調査・決定の流れ



Ⅲ 調査・取りまとめ様式

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

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

○ 様式1について

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

〈構成〉

復命書表紙

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

労働時間集計表

〈記載要領〉

復命書表紙

「事業場」：当該労働者が直接所属している事業場の情報を記載すること。

「業種」：日本標準産業分類による小分類を記載すること。

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

「職種」：日本標準職業分類による小分類を記載すること。

「職位」：当該労働者の事業場内での職位を記載すること。

(例) 課長、一般社員、パート労働者等

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

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

1 総合判断

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

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

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

2-1 出現した心身の症状等に関する事項

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

2-2 自殺の状況に関する事項

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

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

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

4-1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

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

4-2 個体側要因の有無とその内容

個体側要因の有無とその内容について取りまとめること。

5－1 主治医・産業医等の意見

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

5－2 部会・専門医の意見

部会・専門医による事案の検討結果について、結論を取りまとめること。

6 就業条件等一般的事項

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

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

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

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

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

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

7 労働時間を認定した根拠

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

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

○ 様式2-1及び様式2-2について

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

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

○ 様式3について

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

○ 様式4について

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

○ 様式5-1及び様式5-2について

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

精神障害の業務起因性判断のための調査復命書

局 署										整理番号		
署 長		副 署 長		課 長		給 付 調 査 官		係 長		係		復命年月日 年 月 日
署長判決・指示事項										調査官職氏名		
1. 調査官意見のとおり決定する。(年 月 日)										受付年月日		年 月 日
2. 下記事由により再調査を要する。												
										請求種別		☐ 療 養 ☐ 休 業 ☐ 遺 族 ☐ 葬 祭 ☐ 障 害 その他 ()
事 業 場	名 称		代表者名									
	所 在 地		〒000-0000 TEL									
	労働保険番号											
	業 種 (日本標準産業分類)		事業場の労働者数					名				
被 災 労 働 者	ふりがな 氏 名		(男・女)					生 年 月 日		年 月 日 (歳)		
	住 所		〒000-0000 TEL									
	職 種 (日本標準職業分類)							職 位				
						雇入年月日		年 月 日				
ふりがな 請 求 人		(続柄)										
疾患名 及び 発病時期 (決 定 時)		(年 月 旬頃発病：発病時 歳)										
現 在 の 状 況		生存・死亡(死亡年月日： 年 月 日 死亡時年齢 歳)										
請求人の申述												
総合判断		[調査官の意見] 本件は、 業務上 ・ 業務外 と考える。(☐ 主治医 ☐ 専門医 ☐ 部会 意見による判断)										
		(理 由)										

1 総合判断

(1)発病の有無等

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

(2)業務による心理的負荷

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

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

(3) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因

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

2－1 出現した心身の症状等に関する事項

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

2－2 自殺の状況に関する事項

自殺の状況	自殺の手段	資料No.
	自殺直前の状況（特記事項がある場合のみ記載）	
	遺書の有無： 有・無	
	遺書の内容	
検視者：	所属 警察署	
	職名 氏名	
検案医師：	所属 病院・医院	
	職名 氏名	
判定された死因		

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

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

4－1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事：				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.

認定事実

4－2 個体側要因の有無及びその内容

個体側要因 （ 有 ・ 無 ）

上記が有の場合その内容

5－1 主治医・産業医等の意見

主治医の意見書 〔有・無〕	(概要)	資料No.
診療記録等の収集 〔有・無〕		
産業医・専門医 (請求人提出) 等 の意見書 〔有・無〕	(概要)	

部会 ・ 専門医 (監督署長依頼) の意見書	

6 就業条件等一般的事項

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

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

7 労働時間を認定した根拠

(労働時間の認定資料) ☐ タイムカード ☐ 出勤簿・業務日報等 ☐ 施錠記録・警備記録等 ☐ 本人の申告 ☐ 管理者による確認 ☐ 上司・同僚からの聴取 ☐ その他 ()	資料 No.
(労働時間の認定方法)	

労働時間集計表（ ～ ）

（発病前（ ）か月目）

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

精神障害事案に係る医学意見の依頼について（伺い）

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

依 頼 事 項

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

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

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

記

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

署の見解は次のとおりです。

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

申立書の提出についてお願い

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

そのため、請求人の方には申立書の提出をお願いしています。

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

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

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

申 立 書

年 月 日

請求人氏名

（署名又は記名してください）

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

作成者氏名

（署名又は記名してください）

（請求人との関係）

ご病気について

1 精神的な症状はいつ頃から始まりましたか。

_____年_____月（_____歳頃）から

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

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

・産業医面談

※①又は②のいずれかを丸で囲み、①の場合には、内容を記入してください。

① ある

内容

② ない

・治療の経緯

医療機関名	受 診 期 間	病 名
(初診)	年 月 ～ 年 月	
	年 月 ～ 年 月	
	年 月 ～ 年 月	
	年 月 ～ 年 月	

仕事について

4 勤務状況等について教えてください。

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

発病前おおむね6か月間に時間外労働はありましたか。

・発病前1か月

① 毎日あった

② 月の半分以上はあった

③ 全くなかった



1 か月間の時間外労働は
どのくらいありましたか。



_____時間程度

④ わからない

・発病前1か月を含む発病前6か月

① 毎日あった

② 月の半分以上はあった

③ 全くなかった

④ わからない

1 か月間の時間外労働は
どのくらいありましたか。



最も長い月 _____ 時間程度
最も短い月 _____ 時間程度

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

出来事 1

業務による具体的出来事：

発生時期：

出来事 2

業務による具体的出来事：

発生時期：

出来事 3

業務による具体的出来事：

発生時期：

出来事 4

業務による具体的出来事：

発生時期：

この欄に書ききれない場合には、別紙添付してご記入ください。

仕事以外について

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

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

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

その他気になることがありましたら記入してください。

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

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

① ある (内容:) ② ない

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

① ある ② ない

病 名	発病時期	治 療 期 間	医療機関名
	年 月	年 月 ～ 年 月	
	年 月	年 月 ～ 年 月	
	年 月	年 月 ～ 年 月	
	年 月	年 月 ～ 年 月	

8 学歴及び職歴を教えてください。

・最終学歴

中学校 ・ 高等学校 ・ 大学 ・ 大学院 ・ その他（

_____学部 _____学科

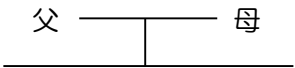
_____年 _____月 卒業 ・ 中退

・職歴

事業場名		職種
	年 月 日～ 年 月 日	
	年 月 日～ 年 月 日	
	年 月 日～ 年 月 日	
	年 月 日～ 年 月 日	

9 家族構成を教えてください。
同居している人を○で囲んでください。

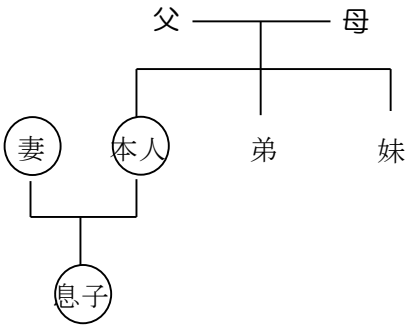
両親



本人・兄弟
夫・妻

子ども

記入例)



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

(1) 人間ドックや健康診断の記録

① ある ② ない

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

① ある ② ない

- 1 1 最後に、あなたが今回の精神障害の発病が業務に原因があるとする理由を詳しく教えてください。
また、その他調査に当たり参考となる特記事項がありましたら記入してください。

様式 4

使 用 者 報 告 書

労働基準監督署長 殿

年 月 日

事業場名称

事業場所在地

代表者氏名

担当者部署

氏 名

所属労働者（被災労働者）「 」について下記のとおり報告します。

（必要に応じ別添資料〇〇のとおりなどと回答いただいて差し支えありません）

1 事業の概要等について

（1）事業の概要

（2）労働者数

①企業全体	人
②被災労働者所属事業場	人
③被災労働者所属部署	人

（3）被災労働者所属部署の概要（所属の部、課、係、所掌業務概要・所在地）

2 労働条件について

(1) 所定労働時間

時 分～ 時 分 時間 分

(2) 休憩時間

時 分～ 時 分 時間 分

時 分～ 時 分 時間 分

時 分～ 時 分 時間 分

(3) 所定休日

週休1日制・週休2日制・カレンダー等により指定・

その他（ ）

上記の他に特別な休日がある場合には、記載してください。

例：年末年始休暇（6日間）など

(4) 適用される労働時間制度

通常の週40時間労働制・変形労働時間制（1週間・1か月・1年）・

フレックスタイム制・事業場外労働に関するみなし労働時間制・

裁量労働制（専門型・企画型）・高度プロフェッショナル制度・

管理監督者・その他（ ）

(5) 勤務形態

日勤勤務・交替制（日勤・夜勤）・隔日勤務・

その他（ ）

(6) 出退勤の管理の方法

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

「⑨その他」が「ある」の場合は、その資料の名称、内容

[]

(7) 賃金等

月給・日給月給・日給・時間給・出来高・
その他（ ）
賃金締切日：毎月 日

(8) 賞与等

支給の有無： 有 ・ 無
支給時期： 月 日、 月 日、 月 日

3 被災労働者について

(1) 経歴について

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

(2) 雇用形態

正社員・期間契約社員・派遣労働者・パート・アルバイト・
その他（ ）

(3) 兼業の有無

有 ・ 無

有の場合の勤務先・勤務時間

(4) 被災労働者の日常業務

(業務内容、職位(役職)、業務の難易度、責任の程度、業務の密度など)

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

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

4 被災労働者の健康状態等について

(把握している範囲でご回答ください。)

(1) 本件精神障害発病前の様子(欠勤の有無や心身の変調等)

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

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

5 使用者として本件精神障害発病に関する意見

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

資 料 一 覧

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

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

なお、調査状況により、資料の追加をお願いする場合もございます。

依 頼 事 項

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

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

記

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

以上

意見書提出依頼のあった、_____に発病した精神障害に係る下記事項について、
下記のとおり意見等を申し述べます。

- 1 当院への初診日について

- 2 当院に受診したきっかけ（来院経路等）及び初診時の主訴について

- 3 初診時における症状について

- 4 疾患名及びそのように診断した根拠について

- 5 発病時期及びそのように診断した根拠について

- 6 発病原因及びそのように診断した根拠について

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

以上
年 月 日

医療機関名 _____

医師氏名 _____

IV 質疑応答集

「認定基準」に関する質疑応答集（目次）

（対象疾病について）

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

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

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

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

問3 「自律神経失調症」の取扱いを示していただきたい。

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

（業務による心理的負荷について）

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

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

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

また、どのような理由から異なる表現にしているのか。

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

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

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

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

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

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

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

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

問13 「上等等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目22）」について、「上等等」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のか。

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

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

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

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

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

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

問20 「上等等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目22）」等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のか。

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

（長時間労働の評価について）

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

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

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

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

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

(業務以外の心理的負荷、個体側要因について)

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

(調査について)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(調査・とりまとめ様式について)

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

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

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

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

(その他)

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

併せて、「再発」として取り扱う具体的なケースを例示していただきたい。

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

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

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

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

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

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

「認定基準」に関する質疑応答集

(対象疾病について)

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

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

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

(答)

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

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

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

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

(答)

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

問 3 「自律神経失調症」の取扱いを示していただきたい。

(答)

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

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

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

(答)

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

(業務による心理的負荷について)

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

(答)

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

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

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

(答)

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

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

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

また、どのような理由から異なる表現にしているのか。

(答)

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

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

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

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

(答)

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

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

なお、「入院を要する」とは実際に入院した場合のみを指すものではない。

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

(答)

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

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

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

(答)

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

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

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

(答)

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

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

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

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

(答)

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

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

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

上司等から受けた行為であっても、「業務上必要かつ相当な範囲内の指導・叱責」が客観的に確認できる場合、例えば、労働者の問題行動に対応する指導・叱責の態様等が社会通念上妥当であり、指導・叱責の中で人格・人間性否定に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（項目 24）」に当てはめ評価すること。

問 13 「上等等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目 22）」について、「上等等」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「上等等」に含まれることから、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、「上等等」に該当しない。よって、この場合には項目 22 の「上等等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」ではなく、項目 23 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 14 単に言葉遣いが乱暴な場合（例えば、普通の声で上司から「バカ者」と 1 回言われた程度等）の具体的出来事への当てはめはどのようにすべきか。

（答）

「上等等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」とは、上等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「上等等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」に当てはめて評価することとなる。

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

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

(答)

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

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

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

(答)

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

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

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

(答)

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

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

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

(答)

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

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

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

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

（答）

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

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

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

（答）

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

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

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

（答）

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

は、関連しない複数の出来事として回数（頻度）や時間的経過の要素（長さ・行為ごとの間隔の密度）を考慮し、総合的に見て強い心理的負荷であったかどうかを判断すること。

問 22 「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目 22）」について、上司から受けたパワーハラスメントによる心理的負荷は「中」であるが、その後周りとのコミュニケーションが取れなくなった場合は、パワーハラスメント後の人間関係悪化を考慮して「強」となると考えてよいのか。

（答）

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

問23 「業務により重度の病気やケガをした」（項目 1）で強になる病気やケガの程度を「長期間の入院を要する」「大きな後遺障害を残すような」等とし、出来事の類型⑤「パワーハラスメント」と類型⑥「対人関係」で強になるケガの程度は「治療を要する程度」としている。この違いは何故生じているのか。

（答）

項目 1 は業務上の傷病に伴う一時的なうつ状態、不眠、不定愁訴等に対して行われる投薬等については、当初の傷病に併発するものとして支給することを前提としている。

一方、「パワーハラスメント」及び「対人関係」における治療を要する暴行については、日常的な業務対応をせざるを得ない対人関係の下で生ずるものであることから、負傷した際に対人関係の不安定さが生ずる等により、ストレス反応への関与度等も比較的大となりやすいと考えられるため、項目 1 ではなく別項目（「パワーハラスメント」及び「対人関係」）に当てはめることとしているものである。対人関係上の問題による暴行による負傷、人間の悪意が絡んだ負傷と、転んだ、機械に挟まれた等の理由による負傷を単純に比較することもできないことから、違いが生じている。

問24 「上等等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目22）」、「同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた（項目23）」、「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた（項目27）」、「セクシュアルハラスメントを受けた（項目29）」以外の対人関係のトラブル（項目24～26）については、出来事が繰り返されるものとして開始時からのすべての行為を評価の対象とはしないということによいか。

（答）

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

なお、叱責等が繰り返される態様によっては、「パワーハラスメント」に当たる場合もあるので、その態様等も含めて「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」ものでないかを十分検討されたい。

問25 「セクシュアルハラスメントを受けた（項目29）」について、職場の上司、同僚が職場外（業務とは直接関係のない場面）で行った性的な言動は、どのような場合に業務による出来事（職場におけるセクシュアルハラスメント）と評価されるか。業務による出来事と認められないケースがあるか。

（答）

「職場におけるセクシュアルハラスメント」に該当するか否かは、セクハラ防止指針（40 頁参照）に基づき判断することとなるが、懇親会等職場以外の場所における行為であっても、直ちに業務以外の出来事とは判断できず、かえって、上司がその立場等を利用して行っている場合には、業務による出来事と評価すべき場合が多々あるものと考えられる。一方で、休日に業務と関係なく 2 人のみで出かけた場合等で純粋に個人的な関係の下における行為と判断される場合には、業務による出来事とは認められないこととなる。

いずれにしても、平成 23 年分科会報告書を踏まえ、適宜、雇用環境・均等部（室）とも連携を図りつつ適切に判断されたい。

(長時間労働の評価について)

問26 「極度の長時間労働」の時間数を160時間とした理由は何か。

(答)

労働時間だけで精神障害の発病の原因となる時間外労働時間数について、具体的な時間数を示した医学的知見はないところ、平成 23 年検討会においては、医学専門家の臨床経験に基づきご議論をいただき、臨床経験上、発症直前の 3 週間におおむね 120 時間以上の時間外労働を行っている場合や、これに相当するものとして、発症直前の 1 か月におおむね 160 時間以上の時間外労働を行っている場合には、「心身の極度の疲弊、消耗を来し、うつ病等の原因となる場合」に該当するものとするとの結論を得て、その旨の検討会報告書が取りまとめられ、令和 5 年検討会でもそれが妥当とされたところである。

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

問27 「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった（項目11）」について、例えば、時間外労働が30時間から70時間に増加し、その後におおむね100時間以上の時間外労働が認められた場合、項目11で「中」と評価した上で、出来事後に恒常的長時間労働が認められるとして、総合評価を「強」と判断してよいか。

(答)

恒常的長時間労働は、具体的出来事の心理的負荷の強度が、労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合に総合評価を「強」とするものであるが、項目 11 で仕事量の変化に着目して評価した場合、労働時間を加味していることとなるため、恒常的長時間労働と組み合わせて総合評価することはできない。

また、項目 11 のうち「仕事内容の変化」（過去に経験したことのない仕事内容に変更となった等の仕事の質）に着目して「中」程度と評価した場合については、労働時間（仕事量）を加味した場合に該当しないため、恒常的長時間労働と組み合わせて「強」と判断できることに留意すること。

問28 「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」（項目11）等の総合評価の視点に、勤務間インターバルが設けられているが、この評価については脳・心臓疾患の労災認定における評価と同様か。

(答)

勤務間インターバルの状況は、具体的出来事の評価に当たって考慮されるものであり、同じ時間外労働時間数であっても、勤務間インターバルの短い状況が多いもののほうが心理的負荷はより強くなるものと考えられる。

なお、脳・心臓疾患の認定基準においては、長期間の過重負荷の判断に当たって、「勤務間インターバルが短い勤務」において時間数を示しているが、精神障害の労災認定においては、そのような提示はしていない。

問29 「1 か月に80時間以上の時間外労働を行った（項目12）」の「強」の具体例については、2 か月のいずれの月も120時間以上でなければならないのか、それとも平均なのか教示願いたい。

(答)

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

問30 「1 か月に80時間以上の時間外労働を行った」（項目12）について、「弱」になる例の（注）「他の項目で労働時間の状況が評価されない場合」とは、総合評価の視点に労働時間を評価することが明示的に書かれている項目に限るのか。

(答)

労働時間を評価することが明示的に示されている項目に限るものではなく、業務量の程度などを検討する場合、仕事量の変化に着目して評価する場合等は労働時間を加味していることになるため、「労働時間の状況が評価された」ものとして取り扱うことになる。

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

(答)

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

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

(答)

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

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

(答)

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

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

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

（答）

発病時期の特定が困難な場合には、「1月下旬から2月上旬頃に発病」のように月を跨ぐような認定をすることは差し支えない。ただし、心理的負荷の適切な評価の観点から、1か月を超えるような期間とならないよう、専門部会等により十分に検討すること。

労働時間集計方法の起算日は、上記例の場合、1月21日から2月10日の間について、Ⅱ調査要領第2の2（4）アの（ア）～（ウ）の条件に当てはめ判断する。

(業務以外の心理的負荷、個体側要因について)

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

(答)

調査の結果、修正する必要がある場合には、修正を行うことになる。

(調査について)

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

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

(答)

業務の効率化の観点から、いずれかの出来事（複数の出来事の総合評価を含む）で「強」と判断できることが明確な場合には、原則として、他の出来事について調査を行う必要はない。

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

また、いずれかの出来事で「強」と判断できることが明確でない場合は、発病に関与したと考えられる全ての出来事について調査を行うが、調査の結果、「強」と判断できることが明確な出来事が確認されたときには、他の出来事について評価をする必要はない。

なお、いずれかの出来事で「強」と判断できることが明確であっても、業務以外の出来事や個体側要因に顕著なものが確認される場合には、必要に応じ、他の業務による出来事についての調査及び評価をした上で、業務起因性の判断をすること。

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

(答)

生存事案においては、調査の効率的処理の観点から、初動調査後の調査過程で出来事が判明することのないよう、請求人聴取や申立書等の確認による調査初期の段階で、請求人が考える精神障害発病の原因となった出来事を的確に把握することが重要であるため、「調査過程で判明する出来事」の記載をしていないが、これは請求人の主張しない出来事については調査対象としなくてよいという趣旨ではない。

したがって、例えば、請求人から明確な主張はなかったものの、調査の過程で強い心理的負荷があると考えられる出来事が把握された場合には、初動調査において請求人が考える精神障害発病の原因となった出来事を的確に把握できていなかった可能性を念頭に、請求人に再度確

認する等の調査が必要となる。

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

(答)

認定基準第4(2)で「強い心理的負荷と認められる出来事の前と後の両方に発病の兆候と理解し得る言動があるものの、診断基準を満たした時期の特定が困難な場合には、出来事の後に発病したものと取り扱う。」としているため、初診日から遡った時期を発病日として認定する場合においても、診断基準を満たした時期の特定が困難な場合には、当該発病時期の特定のために、初診日までの間に業務による強い心理的負荷となる出来事がないかの調査は必要となる。

また、精神障害の悪化の可能性がある場合には、悪化の前おおむね6か月の出来事を調査する必要がある。

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

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

(答)

前段について、加害者からの事実確認は必須ではないが、調査協力が得られる場合はⅡ調査要領の第2の2(2)ウ及び3(3)ウのとおり、必要に応じ事実確認を行うこと。

後段について、請求人の主張する出来事が、請求人の申述以外に直接確認できる資料がなくとも、請求人の申述内容に具体性があるほか、請求人が当該出来事についてすぐさま事業場に報告していたり、当該出来事が生じてもおかしくない状況であった等の間接的な事実により、当該出来事の発生が客観的に推認できる場合には当該出来事の実事を認定する。

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

(答)

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

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

(答)

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

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

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

(答)

例えば、今回発病前 6 か月に業務による強い心理的負荷が認められるが、2 年前に精神科への通院歴があり数回のみの受診で終了している事案等が考えられる。

少なくともこのような事案であれば、今回発病の精神障害と既往の精神障害との関連は少なく、個体側要因に顕著なものが認められないと判断してよい。

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

(答)

「専門医又は署長が高度な医学的検討が必要と判断した事案」を専門部会意見による判断としており、どのような場合に高度な医学的検討が必要かということを一律に示すことが困難であるため、特段の限定をしていないものである。

認定基準上、専門医意見による判断でよいとしているものであっても、事案によって（あるいは、局（専門医）の実情によって）専門部会による検討として差し支えない。

ただし、①業務による強い心理的負荷が認められる事案で、顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因により発病したといえるかについて判断する場合（認定要件2を満たすが、認定要件3で業務起因性が否定されるような場合）や、②治療歴のない自殺事案で、対象疾病の発病が否定され得るような場合、③（著しい）悪化に該当する事案で、業務による強い心理的負荷があるが、その内容や悪化前の精神障害の状況、業務以外の心理的負荷、悪化の態様やこれに至る経緯から悪化の業務起因性が否定され得るような場合等については、通常は高度な医学的検討が必要であると考えられる。

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

(答)

出席して差し支えない。

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

(答)

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

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

（例：「病名及び発病時期については、主治医意見書のとおり F〇の〇〇、〇月〇日頃の発病と判断して差し支えない」「監督署長の認定事実は〇〇であって「心理的負荷が極度のもの」に該当し、業務による強い心理的負荷が認められる」等）

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

(答)

複数の主治医により、異なる発病時期、疾患名が示されている場合について、これらが近似しているものであれば、その範囲での事実認定を行い、主治医意見による判断とすることで差し支えない（例えば、発病時期が「〇月上旬」と「〇月下旬」との意見であれば「〇月頃」と判断する。疾患名がうつ病エピソード（F32）と「持続性気分（感情）障害」（F34）であれば「気分（感情）障害」（F3）と判断する。）。

(調査・とりまとめ様式について)

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

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

(答)

「3 業務による心理的負荷の有無及びその内容」のについては、原則として、複数出来事が関連する場合は、「出来事」を記載する欄に複数の出来事を記入して調査内容・結果を記載し、関連しない場合は「出来事」ごとに作成する。

ただし、出来事の関連性の判断に疑義が生じる場合や、関連する出来事であるものの記載を分けた方がわかりやすい場合について、「出来事」ごとに作成することは差し支えない。また、関連しない出来事であっても時系列に沿って次々と関連する出来事が発生し、全体を一つの時系列としてまとめた方が事案の全体像を把握しやすい場合や、複数の出来事が入り組んで発生し、それらの時間的な近接性などについて慎重に検討を行わなければならない場合等については、「出来事」を記載する欄に複数の出来事を記入して時系列をまとめることも差し支えない。また、必要に応じて、様式1とは別に適宜、複数の出来事を含む時系列の表（場合によっては、「業務以外の出来事」や通院・投薬歴も並列した時系列の表）を作成して、事案の検討を行うことも考えられる。

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

(答)

具体的出来事の先後が不明な場合は、主たる出来事（負荷の大きい出来事）を具体的出来事として別表1に当てはめを行う。

主たる出来事の判断も困難な場合には、評価した出来事の1つを具体的出来事とし、各関連する出来事の全体を総合的に評価する。

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

(答)

様式2－2の依頼事項は悪化が関係する事案を想定して作成したものではない。

悪化が関係する事案については、悪化の有無及び悪化の業務起因性を判断する必要があるほか、発病の有無及びその業務起因性をあわせて判断する必要がある場合とそうでない場合があるなど状況が様々であると考えられることから、事案に応じて、記入例23も参考に、様式2－2の依頼事項の内容を適宜修正して意見依頼されたい。

(その他)

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

併せて、「再発」として取り扱う具体的なケースを例示していただきたい。

(答)

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

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

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

(答)

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

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

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

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

(答)

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

もっとも、実際には、発病（又は悪化）の時期やその原因となった業務による出来事の判断は容易ではないため、原則として、請求人が主たる心理的負荷となった出来事があるとする事業場を所轄する署（通常、最終事業場と考えられ、請求人が請求書を提出する署。）において調査及び業務上外の判断を行うこと。その際、請求人が他の事業場における心理的負荷も主張するのであれば、当該署において併せて調査（新たな発病や悪化が問題となる事案については、それらに係る調査を含む）し、発病時に所属していた事業場（以下「発病時事業場」という。）を所轄する署も特定すること。

調査の結果、調査を行った署と発病時事業場を管轄する署が異なる場合であって、業務上となるとときには、発病時事業場の所在地を所轄する署において決定を行う。回送が必要な場合には、すべての調査を終え、必要に応じ専門部会の意見等も求めた上で回送を行うこと。業務外となる場合には、調査を行った署において決定を行う。

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

上記により判断できない場合には、本省に相談されたい。

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

(答)

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

なお、労災保険制度上、業務災害に対する保険給付（傷病補償年及び介護補償給付を除く。）は、労働基準法に定める災害補償事由について災害補償として行われるものであり、通勤災害に対する保険給付はこれと趣旨が異なるものであるから、業務災害と通勤災害は峻別する必要がある。したがって、業務による心理的負荷と通勤による心理的負荷を全体として評価することとはせず、別個に評価し、それぞれ業務起因性又は通勤起因性を判断する。

問54 精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による出来事のほか、通勤による出来事が認められ、いずれも心理的負荷の強度が「強」と認められる場合であって、業務災害、通勤災害両方の請求がなされているときには、いずれにより決定するのか。

(答)

医学意見（主治医意見書等）を踏まえ、発病により強く影響していると考えられる出来事によるものとして決定されたい。

問55 審査請求となった事案で、新たな事実が確認でき当初の決定を覆す場合は、再度専門部会に協議するのか。

(答)

審査官において、新たな事実が確認でき、その結果、取消相当という心証を得られた場合には、原則として、原処分において意見を徴した専門部会又は専門医に対して、審査官が認定した事実に基づき、再度意見を徴すること。

V 關係通達等

10年保存
機密性 1
令和6年4月1日から 令和16年3月31日まで

基発 0901 第 2 号
令和 5 年 9 月 1 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

心理的負荷による精神障害の認定基準について

心理的負荷による精神障害の労災請求事案については、平成23年12月26日付け基発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（以下「平成23年通達」という。）に基づき業務上外の判断を行ってきたところであるが、今般、「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書（令和5年7月）」を踏まえ、別添の認定基準を新たに定めたので、今後の取扱いに遺漏なきを期されたい。

なお、本通達の施行に伴い、平成23年通達は廃止する。

心理的負荷による精神障害の認定基準

第1 対象疾病

本認定基準で対象とする疾病（以下「対象疾病」という。）は、疾病及び関連保健問題の国際統計分類第10回改訂版（以下「ICD-10」という。）第Ⅴ章「精神及び行動の障害」に分類される精神障害であって、器質性のもの及び有害物質に起因するものを除く。

対象疾病のうち業務に関連して発病する可能性のある精神障害は、主としてICD-10のF2からF4に分類される精神障害である。

なお、器質性の精神障害及び有害物質に起因する精神障害（ICD-10のF0及びF1に分類されるもの）については、頭部外傷、脳血管障害、中枢神経変性疾患等の器質性脳疾患に付随する疾病や化学物質による疾病等として認められるか否かを個別に判断する。

また、心身症は、本認定基準における精神障害には含まれない。

第2 認定要件

次の1、2及び3のいずれの要件も満たす対象疾病は、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に該当する業務上の疾病として取り扱う。

- 1 対象疾病を発病していること。
- 2 対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること。
- 3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと。

また、要件を満たす対象疾病に併発した疾病については、対象疾病に付随する疾病として認められるか否かを個別に判断し、これが認められる場合には当該対象疾病と一体のものとして、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に該当する業務上の疾病として取り扱う。

第3 認定要件に関する基本的な考え方

対象疾病の発病に至る原因の考え方は、環境由来の心理的負荷（ストレス）と、個体側の反応性、脆弱性との関係で精神的破綻が生じるかどうかが決まり、心理的負荷が非常に強ければ、個体側の脆弱性が小さくても精神的破綻が起こり、脆弱性が大きければ、心理的負荷が小さくても破綻が生ずるとする「ストレス－脆弱性理論」に依拠している。

このため、心理的負荷による精神障害の業務起因性を判断する要件としては、対象疾病が発病しており、当該対象疾病の発病の前おおむね6か月の間に業務による強い心理的負荷が認められることを掲げている。

さらに、これらの要件が認められた場合であっても、明らかに業務以外の心理的負荷や個体側要因によって発病したと認められる場合には、業務起

因性が否定されるため、認定要件を前記第2のとおり定めた。

第4 認定要件の具体的判断

1 発病等の判断

(1) 発病の有無等

対象疾病の発病の有無及び疾患名は、「ICD-10 精神及び行動の障害 臨床記述と診断ガイドライン」（以下「診断ガイドライン」という。）に基づき、主治医の意見書や診療録等の関係資料、請求人や関係者からの聴取内容、その他の情報から得られた認定事実により、医学的に判断する。

自殺に精神障害が関与している場合は多いことを踏まえ、治療歴がない自殺事案については、うつ病エピソードのように症状に周囲が気づきにくい精神障害もあることに留意しつつ関係者からの聴取内容等を医学的に慎重に検討し、診断ガイドラインに示す診断基準を満たす事実が認められる場合又は種々の状況から診断基準を満たすと医学的に推定される場合には、当該疾患名の精神障害が発病したものとして取り扱う。

(2) 発病時期

発病時期についても診断ガイドラインに基づき判断する。その特定が難しい場合にも、心理的負荷となる出来事との関係や、自殺事案については自殺日との関係等を踏まえ、できる限り時期の範囲を絞り込んだ医学意見を求めて判断する。

その際、強い心理的負荷と認められる出来事の前と後の両方に発病の兆候と理解し得る言動があるものの、診断基準を満たした時期の特定が困難な場合には、出来事の後に発病したものとして取り扱う。

また、精神障害の治療歴のない自殺事案についても、請求人や関係者からの聴取等から得られた認定事実を踏まえ、医学専門家の意見に基づき発病時期を判断する。その際、精神障害は発病していたと考えられるものの、診断ガイドラインに示す診断基準を満たした時期の特定が困難な場合には、遅くとも自殺日までには発病していたものと判断する。

さらに、生死にかかわるケガ、強姦等の特に強い心理的負荷となる出来事を体験した場合、出来事の直後に解離等の心理的反応が生じ、受診時期が遅れることがある。このような場合には、当該心理的反応が生じた時期（特に強い心理的負荷となる出来事の直後）を発病時期と判断して当該出来事を評価の対象とする。

2 業務による心理的負荷の強度の判断

(1) 業務による強い心理的負荷の有無の判断

認定要件のうち「2 対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること」（以下「認定要件2」という。）とは、対象疾病の発病前おおむね6か月の間に業務による出来事があり、当該出来事及びその後の状況による心理的負荷が、客観的に対象疾病を発

病させるおそれのある強い心理的負荷であると認められることをいう。

心理的負荷の評価に当たっては、発病前おおむね6か月の間に、対象疾病の発病に関与したと考えられるどのような出来事があり、また、その後の状況がどのようなものであったのかを具体的に把握し、その心理的負荷の強度を判断する。

その際、精神障害を発病した労働者が、その出来事及び出来事後の状況を主観的にどう受け止めたかによって評価するのではなく、同じ事態に遭遇した場合、同種の労働者が一般的にその出来事及び出来事後の状況をどう受け止めるかという観点から評価する。この「同種の労働者」は、精神障害を発病した労働者と職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者をいう。

その上で、後記(2)及び(3)により、心理的負荷の全体を総合的に評価して「強」と判断される場合には、認定要件2を満たすものとする。

(2) 業務による心理的負荷評価表

業務による心理的負荷の強度の判断に当たっては、別表1「業務による心理的負荷評価表」（以下「別表1」という。）を指標として、前記(1)により把握した出来事による心理的負荷の強度を、次のとおり「強」、「中」、「弱」の三段階に区分する。

なお、別表1においては、業務による強い心理的負荷が認められるものを心理的負荷の総合評価が「強」と表記し、業務による強い心理的負荷が認められないものを「中」又は「弱」と表記している。「弱」は日常的に経験するものや一般に想定されるもの等であって通常弱い心理的負荷しか認められないものであり、「中」は経験の頻度は様々であって「弱」よりは心理的負荷があるものの強い心理的負荷とは認められないものである。

ア 特別な出来事の評価

発病前おおむね6か月の間に、別表1の「特別な出来事」に該当する業務による出来事が認められた場合には、心理的負荷の総合評価を「強」と判断する。

イ 特別な出来事以外の評価

「特別な出来事」以外の出来事については、当該出来事を別表1の「具体的出来事」のいずれに該当するかを判断し、合致しない場合にも近い「具体的出来事」に当てはめ、総合評価を行う。

別表1では、「具体的出来事」ごとにその「平均的な心理的負荷の強度」を、強い方から「Ⅲ」、「Ⅱ」、「Ⅰ」として示し、その上で、「心理的負荷の総合評価の視点」として、その出来事に伴う業務による心理的負荷の強さを総合的に評価するために典型的に想定される検討事項を明示し、さらに、「心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例」（以下「具体例」という。）を示している。

該当する「具体的出来事」に示された具体例の内容に、認定した出来

事及び出来事後の状況についての事実関係が合致する場合には、その強度で評価する。事実関係が具体例に合致しない場合には、「心理的負荷の総合評価の視点」及び「総合評価の留意事項」に基づき、具体例も参考としつつ個々の事案ごとに評価する。

なお、具体例はあくまでも例示であるので、具体例の「強」の欄で示したもの以外は「強」と判断しないというものではない。

ウ 心理的負荷の総合評価の視点及び具体例

「心理的負荷の総合評価の視点」及び具体例は、次の考え方に基づいて示しており、この考え方は個々の事案の判断においても適用すべきものである。

(ア) 類型①「事故や災害の体験」は、出来事自体の心理的負荷の強弱を特に重視した評価としている。

(イ) 類型①以外の出来事については、出来事と出来事後の状況の両者を軽重の別なく評価しており、総合評価を「強」と判断するのは次のような場合である。

a 出来事自体の心理的負荷が強く、その後に当該出来事に関する本人の対応を伴っている場合

b 出来事自体の心理的負荷としては中程度であっても、その後に当該出来事に関する本人の特に困難な対応を伴っている場合

エ 総合評価の留意事項

出来事の総合評価に当たっては、出来事それ自体と、当該出来事の継続性や事後対応の状況、職場環境の変化などの出来事後の状況の双方を十分に検討し、例示されているもの以外であっても出来事に伴って発生したと認められる状況や、当該出来事が生じるに至った経緯等も含めて総合的に考慮して、当該出来事の心理的負荷の程度を判断する。

その際、職場の支援・協力が欠如した状況であること（問題への対処、業務の見直し、応援体制の確立、責任の分散その他の支援・協力がなされていない等）や、仕事の裁量性が欠如した状況であること（仕事が孤独で単調となった、自分で仕事の順番・やり方を決めることができなくなった、自分の技能や知識を仕事で使うことが要求されなくなった等）は、総合評価を強める要素となる。

オ 長時間労働等の心理的負荷の評価

別表1には、時間外労働時間数（週40時間を超えて労働した時間数をいう。以下同じ。）等を指標とする具体例等を次のとおり示しているので、長時間労働等が認められる場合にはこれにより判断する。ここで、時間外労働時間数に基づく具体例等については、いずれも、休憩時間は少ないが手待時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除くものであり、また、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものである場合を想定したものである。

なお、業務による強い心理的負荷は、長時間労働だけでなく、仕事の

失敗、過重な責任の発生、役割・地位の変化や対人関係等、様々な出来事及び出来事後の状況によっても生じることから、具体例等で示された時間外労働時間数に至らない場合にも、時間数のみにとらわれることなく、心理的負荷の強度を適切に判断する。

(ア) 極度の長時間労働

極度の長時間労働、例えば数週間にわたる生理的に必要な最小限度の睡眠時間を確保できないほどの長時間労働は、心身の極度の疲弊、消耗を来し、うつ病等の原因となることから、発病直前の1か月におおむね160時間を超える時間外労働を行った場合等には、当該極度の長時間労働に従事したことのみに心理的負荷の総合評価を「強」とする。

(イ) 「具体的出来事」としての長時間労働の評価

仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事により時間外労働が大幅に増えた場合（項目11）のほか、1か月に80時間以上の時間外労働が生じるような長時間労働となった状況それ自体を「出来事」とし（項目12）、その心理的負荷を評価する。

(ウ) 恒常的長時間労働がある場合の他の出来事の総合評価

出来事に対処するために生じた長時間労働は、心身の疲労を増加させ、ストレス対応能力を低下させる要因となることや、長時間労働は一般に精神障害の準備状態を形成する要因となることから、恒常的な長時間労働の下で発生した出来事の心理的負荷は平均より強く評価される必要があると考えられ、そのような出来事と発病との近接性や、その出来事に関する対応の困難性等を踏まえて、出来事に係る心理的負荷の総合評価を行う必要がある。

このことから、別表1では、1か月おおむね100時間の時間外労働を「恒常的長時間労働」の状況とし、恒常的長時間労働がある場合に心理的負荷の総合評価が「強」となる具体例を示している。

なお、出来事の前の恒常的長時間労働の評価期間は、発病前おおむね6か月の間とする。

(エ) 連続勤務

連続勤務（項目13）に関する具体例についても、時間外労働に関するものと同様に、休憩時間は少ないが手待時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除くものであり、また、その業務内容が通常その程度の労働時間（労働日数）を要するものである場合を想定したものである。

カ ハラスメント等に関する心理的負荷の評価

ハラスメントやいじめのように出来事が繰り返されるものについては、繰り返される出来事を一体のものとして評価し、それが継続する状況は、心理的負荷が強まるものと評価する。

また、別表1において、一定の行為を「反復・継続するなどして執拗

に受けた」としている部分がある。これは、「執拗」と評価される事案について、一般的にはある行動が何度も繰り返されている状況にある場合が多いが、たとえ一度の言動であっても、これが比較的長時間に及ぶものであって、行為態様も強烈で悪質性を有する等の状況がみられるときにも「執拗」と評価すべき場合があるとの趣旨である。

(3) 複数の出来事の評価

対象疾病の発病に関与する業務による出来事が複数ある場合には、次のように業務による心理的負荷の全体を総合的に評価する。

ア 前記(2)によりそれぞれの具体的出来事について総合評価を行い、いずれかの具体的出来事によって「強」の判断が可能な場合は、業務による心理的負荷を「強」と判断する。

イ いずれの出来事でも単独では「強」と評価できない場合には、それらの複数の出来事について、関連して生じているのか、関連なく生じているのかを判断した上で、次により心理的負荷の全体を総合的に判断する。

(ア) 出来事が関連して生じている場合には、その全体を一つの出来事として評価することとし、原則として最初の出来事を具体的出来事として別表1に当てはめ、関連して生じた各出来事は出来事後の状況とみなす方法により、その全体について総合的な評価を行う。

具体的には、「中」である出来事があり、それに関連する別の出来事（それ単独では「中」の評価）が生じた場合には、後発の出来事は先発の出来事の出来事後の状況とみなし、当該後発の出来事の内容、程度により「強」又は「中」として全体を総合的に評価する。

なお、同一時点で生じた事象を異なる視点から検討している場合や、同一の原因により複数の事象が生じている場合、先発の出来事の結果次の出来事が生じている場合等については、複数の出来事が関連して生じた場合と考えられる。

(イ) ある出来事に関連せずに他の出来事が生じている場合であって、単独の出来事の評価が「中」と評価する出来事が複数生じているときには、それらの出来事が生じた時期の近接の程度、各出来事と発病との時間的な近接の程度、各出来事の継続期間、各出来事の内容、出来事の数等によって、総合的な評価が「強」となる場合もあり得ることを踏まえつつ、事案に応じて心理的負荷の全体を評価する。この場合、全体の総合的な評価は、「強」又は「中」となる。

当該評価に当たり、それぞれの出来事が時間的に近接・重複して生じている場合には、「強」の水準に至るか否かは事案によるとしても、全体の総合的な評価はそれぞれの出来事の評価よりも強くなると考えられる。

一方、それぞれの出来事が完結して落ち着いた状況となった後に次の出来事が生じているときには、原則として、全体の総合的な評価はそれぞれの出来事の評価と同一になると考えられる。

また、単独の出来事の心理的負荷が「中」である出来事が一つあるほかには「弱」の出来事しかない場合には原則として全体の総合的な評価も「中」であり、「弱」の出来事が複数生じている場合には原則として全体の総合的な評価も「弱」となる。

(4) 評価期間の留意事項

認定要件2のとおり、業務による心理的負荷の評価期間は発病前おおむね6か月であるが、当該期間における心理的負荷を的確に評価するため、次の事項に留意する。

ア ハラスメントやいじめのように出来事が繰り返されるものについては、前記(2)カのとおり、繰り返される出来事を一体のものとして評価することとなるので、発病の6か月よりも前にそれが開始されている場合でも、発病前おおむね6か月の期間にも継続しているときは、開始時からのすべての行為を評価の対象とすること。

イ 出来事の起点が発病の6か月より前であっても、その出来事（出来事後の状況）が継続している場合にあっては、発病前おおむね6か月の間における状況や対応について評価の対象とすること。例えば、業務上の傷病により長期療養中の場合、その傷病の発生は発病の6か月より前であっても、当該傷病により発病前おおむね6か月の間に生じている強い苦痛や社会復帰が困難な状況等を出来事として評価すること。

3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因による発病でないことの判断

(1) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因による発病でないことの判断

認定要件のうち、「3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと」とは、次のア又はイの場合をいう。

ア 業務以外の心理的負荷及び個体側要因が確認できない場合

イ 業務以外の心理的負荷又は個体側要因は認められるものの、業務以外の心理的負荷又は個体側要因によって発病したことが医学的に明らかであると判断できない場合

(2) 業務以外の心理的負荷の評価

業務以外の心理的負荷の評価については、対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、対象疾病の発病に関与したと考えられる業務以外の出来事の有无を確認し、出来事が一つ以上確認できた場合は、それらの出来事の心理的負荷の強度について、別表2「業務以外の心理的負荷評価表」を指標として、心理的負荷の強度を「Ⅲ」、「Ⅱ」又は「Ⅰ」に区分する。

出来事が確認できなかった場合には、前記(1)アに該当するものと取り扱う。心理的負荷の強度が「Ⅱ」又は「Ⅰ」の出来事しか認められない場合は、原則として前記(1)イに該当するものと取り扱う。

心理的負荷の強度が「Ⅲ」と評価される出来事の内容が明らかな場合には、その内容等を詳細に調査し、「Ⅲ」に該当する業務以外の出来事のう

ち心理的負荷が特に強いものがある場合や、「Ⅲ」に該当する業務以外の出来事が複数ある場合等について、それが発病の原因であると判断することの医学的な妥当性を慎重に検討し、前記(1)イに該当するか否かを判断する。

(3) 個体側要因の評価

個体側要因とは、個人に内在している脆弱性・反応性であるが、既往の精神障害や現在治療中の精神障害、アルコール依存状況等の存在が明らかな場合にその内容等を調査する。

業務による強い心理的負荷が認められる事案について、重度のアルコール依存状況がある等の顕著な個体側要因がある場合には、それが発病の主因であると判断することの医学的な妥当性を慎重に検討し、前記(1)イに該当するか否かを判断する。

第5 精神障害の悪化と症状安定後の新たな発病

1 精神障害の悪化とその業務起因性

精神障害を発病して治療が必要な状態にある者は、一般に、病的状態に起因した思考から自責的・自罰的になり、ささいな心理的負荷に過大に反応するため、悪化の原因は必ずしも大きな心理的負荷によるものとは限らないこと、また、自然経過によって悪化する過程においてたまたま業務による心理的負荷が重なっていたにすぎない場合もあることから、業務起因性が認められない精神障害の悪化の前に強い心理的負荷となる業務による出来事が認められても、直ちにそれが当該悪化の原因であると判断することはできない。

ただし、別表1の特別な出来事があり、その後おおむね6か月以内に対象疾病が自然経過を超えて著しく悪化したと医学的に認められる場合には、当該特別な出来事による心理的負荷が悪化の原因であると推認し、悪化した部分について業務起因性を認める。

また、特別な出来事がなくとも、悪化の前に業務による強い心理的負荷が認められる場合には、当該業務による強い心理的負荷、本人の個体側要因(悪化前の精神障害の状況)と業務以外の心理的負荷、悪化の態様やこれに至る経緯(悪化後の症状やその程度、出来事と悪化との近接性、発病から悪化までの期間など)等を十分に検討し、業務による強い心理的負荷によって精神障害が自然経過を超えて著しく悪化したものと精神医学的に判断されるときには、悪化した部分について業務起因性を認める。

なお、既存の精神障害が悪化したといえるか否かについては、個別事案ごとに医学専門家による判断が必要である。

2 症状安定後の新たな発病

既存の精神障害について、一定期間、通院・服薬を継続しているものの、症状がなく、又は安定していた状態で、通常の勤務を行っている状況にあって、その後、症状の変化が生じたものについては、精神障害の発病後の悪化

としてではなく、症状が改善し安定した状態が一定期間継続した後の新たな発病として、前記第2の認定要件に照らして判断すべきものがあること。

第6 専門家意見と認定要件の判断

認定要件を満たすか否かについては、医師の意見と認定した事実に基づき次のとおり判断する。

1 主治医意見による判断

対象疾病の治療歴がない自殺事案を除くすべての事案について、主治医から、疾患名、発病時期、主治医の考える発病原因及びそれらの判断の根拠についての意見を求める。

その結果、主治医が対象疾病を発病したと診断しており、労働基準監督署長（以下「署長」という。）が認定した業務による心理的負荷に係る事実と主治医の診断の前提となっている事実が対象疾病の発病時期やその原因に関して合致するとともに、その事実に係る心理的負荷の評価が「強」に該当することが明らかであって、業務以外の心理的負荷や個体側要因に顕著なものが認められない場合には、認定要件を満たすものと判断する。

2 専門医意見による判断

対象疾病の治療歴がない自殺事案については、地方労災医員等の専門医に意見を求め、その意見に基づき認定要件を満たすか否かを判断する。

また、業務による心理的負荷に係る認定事実の評価について「強」に該当することが明らかでない事案及び署長が主治医意見に補足が必要と判断した事案については、主治医の意見に加え、専門医に意見を求め、その意見に基づき認定要件を満たすか否かを判断する。

3 専門部会意見による判断

前記1及び2にかかわらず、専門医又は署長が高度な医学的検討が必要と判断した事案については、主治医の意見に加え、地方労災医員協議会精神障害専門部会に協議して合議による意見を求め、その意見に基づき認定要件を満たすか否かを判断する。

4 法律専門家の助言

関係者が相反する主張をする場合の事実認定の方法や関係する法律の内容等について、法律専門家の助言が必要な場合には、医学専門家の意見とは別に、法務専門員等の法律専門家の意見を求める。

第7 療養及び治ゆ

心理的負荷による精神障害は、その原因を取り除き、適切な療養を行えば全治し、再度の就労が可能となる場合が多いが、就労が可能な状態でなくとも治ゆ（症状固定）の状態にある場合もある。

例えば、精神障害の症状が現れなくなった又は症状が改善し安定した状態が一定期間継続している場合や、社会復帰を目指して行ったリハビリテーション療法等を終えた場合であって、通常の就労が可能な状態に至ったときには、投薬等を継続していても通常は治ゆ（症状固定）の状態にあると考えられる。また、「寛解」との診断がない場合も含め、療養を継続して十分な治療を行ってもなお症状に改善の見込みがないと判断され、症状が固定しているときには、治ゆ（症状固定）の状態にあると考えられるが、その判断は、医学意見を踏まえ慎重かつ適切に行う必要がある。

療養期間の目安を一概に示すことは困難であるが、例えばうつ病の経過は、未治療の場合、一般的に（約90%以上は）6か月～2年続くとされている。また、適応障害の症状の持続は遷延性抑うつ反応（F43.21）の場合を除いて通常6か月を超えず、遷延性抑うつ反応については持続は2年を超えないとされている。

なお、対象疾病がいったん治ゆ（症状固定）した後において再びその治療が必要な状態が生じた場合は、新たな発病と取り扱い、改めて前記第2の認定要件に基づき業務起因性が認められるかを判断する。

治ゆ後、増悪の予防のため診察や投薬等が必要とされる場合にはアフターケア（平成19年4月23日付け基発第0423002号）を、一定の障害を残した場合には障害（補償）等給付（労働者災害補償保険法第15条）を、それぞれ適切に実施する。

第8 その他

1 自殺について

業務によりICD-10のF0からF4に分類される精神障害を発病したと認められる者が自殺を図った場合には、精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、あるいは自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害されている状態に陥ったものと推定し、業務起因性を認める。

その他、精神障害による自殺の取扱いについては、従前の例（平成11年9月14日付け基発第545号）による。

2 セクシュアルハラスメント事案の留意事項

セクシュアルハラスメントが原因で対象疾病を発病したとして労災請求がなされた事案の心理的負荷の評価に際しては、特に次の事項に留意する。

ア セクシュアルハラスメントを受けた者（以下「被害者」という。）は、勤務を継続したいとか、セクシュアルハラスメントを行った者（以下「行為者」という。）からのセクシュアルハラスメントの被害をできるだけ軽くしたいとの心理などから、やむを得ず行為者に迎合するようなメール等を送ることや、行為者の誘いを受け入れることがあるが、これらの事実はセクシュアルハラスメントを受けたことを単純に否定する理由にはならないこと。

- イ 被害者は、被害を受けてからすぐに相談行動をとらないことがあるが、この事実は心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にならないこと。
- ウ 被害者は、医療機関でもセクシュアルハラスメントを受けたということ をすぐに話せないこともあるが、初診時にセクシュアルハラスメントの事実を申し立てていないことは心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にならないこと。
- エ 行為者が上司であり被害者が部下である場合や行為者が正規雇用労働者であり被害者が非正規雇用労働者である場合等のように行為者が雇用関係上被害者に対して優越的な立場にある事実は心理的負荷を強める要素となり得ること。

3 調査等の留意事項

請求人が主張する出来事の発生時期が評価期間より前である場合等であっても、評価期間における業務の状況等について調査し、当該期間中に業務内容の変化や新たな業務指示等があれば、これを出来事として心理的負荷を評価する必要があること。

4 本省協議

ICD-10のF5からF9に分類される対象疾病に係る事案及び本認定基準により判断し難い事案については、本省に協議すること。

第9 複数業務要因災害

労働者災害補償保険法第7条第1項第2号に定める複数業務要因災害による精神障害に関しては、本認定基準を後記1のとおり読み替えるほか、本認定基準における心理的負荷の評価に係る「業務」を「二以上の事業の業務」と、また、「業務起因性」を「二以上の事業の業務起因性」と解した上で、本認定基準に基づき、認定要件を満たすか否かを判断する。

その上で、前記第4の2及び第6に関し後記2及び3に規定した部分については、これにより判断すること。

1 認定基準の読み替え

前記第2の「労働基準法施行規則別表第1の2第9号に該当する業務上の疾病」を「労働者災害補償保険法施行規則第18条の3の6に規定する労働基準法施行規則別表第1の2第9号に掲げる疾病」と読み替える。

2 二以上の事業の業務による心理的負荷の強度の判断

- (1) 二以上の事業において業務による出来事が事業ごとにある場合には、前記第4の2(2)により異なる事業における出来事をそれぞれ別表1の具体的出来事に当てはめ心理的負荷を評価した上で、前記第4の2(3)により心理的負荷の強度を全体的に評価する。ただし、異なる事業における出

来事が関連して生じることがまれであることから、前記第4の2(3)イについては、原則として、(イ)により判断することとなる。

- (2) 心理的負荷を評価する際、異なる事業における労働時間、労働日数は、それぞれ通算する。
- (3) 前記(1)及び(2)に基づく判断に当たっては、それぞれの事業における職場の支援等の心理的負荷の緩和要因をはじめ、二以上の事業で労働することによる個別の状況を十分勘案して、心理的負荷の強度を全体的に評価する。

3 専門家意見と認定要件の判断

複数業務要因災害に関しては、前記第6の1において主治医意見により判断する事案に該当するものについても、主治医の意見に加え、専門医に意見を求め、その意見に基づき認定要件を満たすか否かを判断する。

業務による心理的負荷評価表

特別な出来事	
特別な出来事の種類	心理的負荷の総合評価を「強」とするもの
心理的負荷が極度のもの	・ 生死にかかわる、極度の苦痛を伴う、又は永久労働不能となる後遺障害を残す業務上の病気やケガをした（業務上の傷病による療養中に症状が急変し極度の苦痛を伴った場合を含む）…項目1関連
	・ 業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかわる重大なケガを負わせた(故意によるものを除く)…項目3関連
	・ 強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた…項目29関連
	・ その他、上記に準ずる程度の心理的負荷が極度と認められるもの
極度の長時間労働	・ 発病直前の1か月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の(例えば3週間に おおむね120時間以上の)時間外労働を行った…項目12関連

特別な出来事以外

(総合評価の留意事項)

- ・ 出来事の総合評価に当たっては、出来事それ自体と、当該出来事の継続性や事後対応の状況、職場環境の変化などの出来事後の状況の双方を十分に検討し、例示されているもの以外であっても出来事に伴って発生したと認められる状況や、当該出来事が生じるに至った経緯等も含めて総合的に考慮して、当該出来事の心理的負荷の程度を判断する。
- ・ 職場の支援・協力が欠如した状況であること(問題への対処、業務の見直し、応援体制の確立、責任の分散その他の支援・協力がなされていない等)は、総合評価を強める要素となる。
- ・ 仕事の裁量性が欠如した状況であること(仕事が孤独で単調となった、自分で仕事の順番・やり方を決めることができなくなった、自分の技能や知識を仕事で使うことが要求されなくなった等)は、総合評価を強める要素となる。

(具体的出来事)

	出来事の種類	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
			I	II	III		弱	中	強
1	①事故や災害の体験	業務により重度の病気やケガをした			☆	・ 病気やケガの内容及び程度(苦痛や日常生活への支障の状況を含む)等 ・ その継続する状況(苦痛や支障の継続する状況、死の恐怖、事故等を再度体験することへの恐怖、回復の期待・失望の状況等の症状の経過を含む) ・ 後遺障害の程度、社会復帰の困難性等	【「弱」になる例】 ・ 休業を要さない又は数日程度の休業を要するものであって、後遺障害を残さない業務上の病気やケガをした	【「中」になる例】 ・ 長期間の入院を要する業務上の病気やケガをした ・ 業務上の病気やケガをし、一部に後遺障害を残すも、現職への復帰に支障がないようなものであった	【「強」である例】 ・ 長期間の入院を要する業務上の病気やケガをした ・ 大きな後遺障害を残すような(労災の障害年金に該当する、現職への復帰ができなくなる、外形的に明らかで日常生活にも支障を来すなどの)業務上の病気やケガをした ・ 業務上の病気やケガで療養中の者について、当該傷病により社会復帰が困難な状況にあった、死の恐怖や強い苦痛が生じた (注)生死にかかわる等の業務上の病気やケガは、特別な出来事として評価
2		業務に関連し、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、予感させる被害の内容及び程度、死の恐怖、事故等を再度体験することへの恐怖等 ・ 他人の事故を目撃した場合、被害の内容及び程度、被害者との関係、本人が被災していた可能性や救助できた可能性等	【「弱」になる例】 ・ 業務に関連し、本人の負傷は軽症・無傷で、悲慘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、生命等に支障はないような悲惨な事故等の体験、目撃をした ・ 特に悲惨な事故を目撃したが、被災者との関係は浅く、本人が被災者を救助できる状況等でもなかった	【「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、あるいは重大な傷病を招きかねない程度の事故等を体験した ・ 業務に関連し、被災者が死亡する事故、多量の出血を伴うような事故等特に悲惨な事故であって、本人が巻き込まれる可能性がある状況や、本人が被災者を救助することができたかもしれない状況に伴う事故を目撃した
3	②仕事の失敗、過重な責任の発生等	業務に関連し、重大な人身事故、重大な事故を起こした			☆	・ 事故の内容、大きさ・重大性、社会的反響の大きさ、加害の程度等 ・ ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 (注)本人に過失がない場合も含む。	【「弱」になる例】 ・ 軽微な物損事故を生じさせたが特段の責任追及・事故対応はなかった ・ 軽微な物損事故を生じさせ、再発防止のための対応等を行った	【「中」になる例】 ・ 他人に負わせたケガの程度は重度ではないが、事後対応に一定の労力を要した(強い叱責を受けた、職場の人間関係が悪化した等を含む)	【「強」である例】 ・ 業務に関連し、他人に重度の病気やケガ(項目1参照)を負わせ、事後対応にも当たった ・ 他人に負わせたケガの程度は重度ではないが、事後対応に多大な労力を費やした(減給、降格等の重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等を含む) (注)他人を死亡させる等の事故は、特別な出来事として評価
4		多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした			☆	・ ミスやその結果(損失、損害等)の内容、程度、社会的反響の大きさ等 ・ ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等	【「弱」になる例】 ・ 軽微な仕事上のミスをしたが、通常想定される指導等を受けたばかりは、特段の事後対応は生じなかった ・ 軽微な仕事上のミスをし、再発防止のための対応等を行った ・ 多額とはいえない損失(その後の業務で容易に回復できる損失、社内でのたびたび生じる損失等)等を生じさせ、何らかの事後対応を行った ・ 不正行為等の疑いのため事実確認の間、自宅待機等が命じられたが、他の例と比べても均衡を失するものではなく、会社の手続に瑕疵はなかった	【「中」である例】 ・ 会社に大きな損害を与えるなどのミスをしたが、通常想定される指導等を受けたばかりは、特段の事後対応は生じなかった ・ 業務上製造する製品の品質に大きく影響する、取引先との関係に大きく影響するなどのミスをし、事後対応にも当たった(取引先からの叱責、ペナルティを課された等も含む) ・ 多額の損失等を生じさせ、何らかの事後対応を行った	【「強」になる例】 ・ 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミス(倒産を招きかねないミス、大幅な業績悪化に繋がるミス、会社の信用を著しく傷つけるミス等)をし、事後対応にも当たった ・ 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスとまではいえないが、その事後対応に多大な労力を費やした(懲戒処分、降格、月給額を超える賠償責任の追及等重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等を含む)
5		会社で起きた事故、事件について、責任を問われた			☆	・ 事故、事件の内容、程度、当該事故等への関与・責任の程度、社会的反響の大きさ等 ・ ペナルティの有無及び程度、責任追及の程度、事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 (注)この項目は、部下が起きた事故等、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態、その後の業務で容易に損害等を回復できる事態、社内でのた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	【「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	【「強」になる例】 ・ 重大な事故、事件(倒産を招きかねない事態や大幅な業績悪化に繋がる事態、会社の信用を著しく傷つける事態、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やした ・ 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)

	出来事の種類	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
			I	II	III		弱	中	強
6		業務に関連し、違法な行為や不適切な行為等を強要された		☆		・ 違法性・不適切の程度、強要の程度（頻度、方法、本人の拒否等の状況との関係）、本人の関与の程度等 ・ 事後のペナルティの程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等	【「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、不適切な行為・言動を求められたが、拒むことにより終了した	【「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や、商慣習上不適切とされる行為、社内では禁止されている行為・言動等を命じられ、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）を発覚した場合に会社の信用を著しく傷つける違法行為）を命じられた ・ 業務に関連し、反対したにもかかわらず、違法行為等を執拗に命じられ、やむなくそれに従った ・ 業務に関連し、重大な違法行為を命じられ、何度もそれに従った ・ 業務に関連し、強要された違法行為等が発覚し、事後対応に多大な労力を費やした（重いペナルティを課された等を含む）
7		達成困難なノルマが課された・対応した・達成できなかった		☆		・ ノルマの内容、困難性、強制の程度、達成できなかった場合の影響、ペナルティの有無及び内容等 ・ ノルマに対応するための業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・ 未達成による経営上の影響度、ペナルティの有無及び内容等 ・ 未達成による事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 （注）ノルマには、達成が強く求められる業績目標等を含む。 また、未達成については、期限に至っていない場合でも、達成できない状況が明らかになったときにはこの項目で評価する。 （注）パワーハラスメントに該当する場合は、項目22で評価する。	【「弱」になる例】 ・ 同種の経験等を有する労働者であれば達成可能なノルマを課された ・ ノルマではない業績目標が示された（当該目標が、達成を強く求められるものではなかった） ・ ノルマが達成できなかったが、何ら事後対応は必要なく、会社から責任を問われること等もなかった ・ 業績目標が達成できなかったものの、当該目標の達成は、強く求められていたものではなかった	【「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 ・ 達成が容易ではないノルマが課され、この達成に向け一定の労力を費やした ・ ノルマが達成できなかったことにより、その事後対応に一定の労力を費やした、または一定のペナルティを受けた、強い叱責を受けた、職場の人間関係が悪化した	【「強」になる例】 ・ 客観的に相当な努力があっても達成困難なノルマが課され、これが達成できない場合には著しい不利益を被ることが明らかで、その達成のため多大な労力を費やした ・ 経営に影響するようなノルマ（達成できなかったことにより倒産を招きかねないもの、大幅な業績悪化につながるもの、会社の信用を著しく傷つけるもの等）が達成できず、そのため、事後対応に多大な労力を費やした（懲戒処分、降格、左遷、賠償責任の追及といった重いペナルティを課された等を含む） ・ 客観的に相当な努力があっても達成困難なノルマが達成できず、事後対応にも多大な労力を費やした（重いペナルティを課された等を含む）
8		新規事業や、大型プロジェクト（情報システム構築等を含む）などの担当になった		☆		・ 新規事業等の内容、本人の職責、困難性の程度、能力と業務内容のギャップの程度等 ・ その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等	【「弱」になる例】 ・ 経微な新規事業等（新規事業であるが、責任が大きいとはいえないもの、期限が定められていないもの等）の担当になった	【「中」である例】 ・ 新規事業等（新規・大型プロジェクト、新規研究開発、新規出店の統括、大型システム導入、会社全体や不採算部門の建て直し等、成功に対する高い評価が期待されやりがいも大きい責任も大きい業務）の担当になり、当該業務に当たった	【「強」になる例】 ・ 経営に重大な影響のある新規事業等（失敗した場合に倒産を招きかねないもの、大幅な業績悪化につながるもの、会社の信用を著しく傷つけるもの、成功した場合に会社の新たな主要事業になるもの等）の担当であって、事業の成否に重大な責任のある立場に就き、当該業務に当たった
9		顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた		☆		・ 顧客・取引先の重要性、注文・要求・指摘の内容、会社の被る負担・損害の内容、程度等 ・ 事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 （注）ここでいう「要求等」とは、契約に付帯して不償償上り得る要求や、納品物の不適合の指摘等をいう。 （注）顧客からの指摘等が本人のミスによる場合は、項目4で評価する。 また、顧客等の行為が著しい迷惑行為に該当する場合は、項目27で評価する。	【「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 ・ 顧客等から何らかの指摘を受けたが、特に対応を求められるものではなく、取引関係や、業務内容・業務量に大きな変化もなかった	【「中」である例】 ・ 業務に関連して、顧客や取引先から対応が困難な注文（大幅な値下げや納期の繰上げ、度重なる設計変更等）を受け、何らかの事後対応を行った ・ 業務に関連して、顧客等から納品物の不適合の指摘等その内容は妥当であるが対応が困難な指摘・要求を受け、その事後対応に従事した ・ 業務に関連して、顧客等から対応が困難な要求等を受け、その対応に従事した	【「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、不適切な行為を内包する注文等）ではあるが、重要な顧客や取引先からのものであるためこれを受け、他部門や別の取引先と困難な調整に当たった等の事後対応に多大な労力を費やした ・ 顧客や取引先から重大な指摘・要求（大口の顧客等の喪失を招きかねないもの、会社の信用を著しく傷つけるもの等）を受け、その解消のために他部門や別の取引先と困難な調整に当たった
10		上司や担当者の不在等により、担当外の業務を行った・責任を負った		☆		・ 担当外の業務の内容、責任、業務量の程度、本来業務との関係、能力・経験とのギャップ、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・ 代行期間等	【「弱」である例】 ・ 上司等の不在時に上司等が担当していた業務を代行したが、当該業務は以前から経験しているものであった ・ 上司等の不在時に自らが当該業務の責任者の立場となったが、特に責任ある判断を求められる事態や追加の業務が生じる事態は生じなかった	【「中」になる例】 ・ 上司が長期間不在となり、各労働者との調整が必要なシフト表の作成等、一定の労力を要し責任もある業務を継続的に代行した	【「強」になる例】 ・ 上司等の急な欠員により、能力・経験に比して高度かつ困難な担当外の業務・重大な責任のある業務を長期間担当することを余儀なくされ、当該業務の遂行に多大な労力を費やした
11	③仕事の量・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		☆		・ 業務の内容、困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・ 時間外労働、休日労働の状況とその変化の程度、勤務間インターバルの状況等 ・ 業務の密度の変化の程度、仕事内容、責任の程度、仕事内容の変化の原因に係る社会的反響の大きさ等 （注）発病前おおむね6か月において、時間外労働時間数に大きな変化がみられる場合には、他の項目で評価される場合でも、この項目でも評価する。	【「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 ※ 多額とはいえない損失の事後対応、大きな説明会等の発表、部下の増加・減少、所属部署の統廃合等 ・ 仕事量（時間外労働時間数等）に、「中」に至らない程度の変化があった	【「中」である例】 ・ 担当業務内容の変更、初めて担当する業務や日常的には実施していない困難な業務の実施、損失や不具合の発生への対応等により、仕事内容の大きな変化が生じた ・ 取引量の急増、担当者の減少等により、仕事量の大きな変化（時間外労働時間数としてはおおむね20時間以上増加し1月当たりおおむね45時間以上となるなど）が生じた ・ 担当取引先からの契約を打ち切られるなど多額の損失が見込まれる事態が生じ、その原因に本人は関与していないが、当該損失を補うために積極的な営業活動等の事後対応を行った	【「強」になる例】 ・ 過去に経験したことがない仕事内容、能力・経験に比して質的に高度かつ困難な仕事内容等に変更となり、常時緊張を強いられる状態となった又はその後の業務に多大な労力を費やした ・ 仕事量が著しく増加して時間外労働も大幅に増える（おおむね倍以上に増加し1月当たりおおむね100時間以上となる）などの状況になり、業務に多大な労力を費やした（休憩・休日を確保するのが困難なほどの状態となった等を含む） ・ 会社の経営に影響するなどの特に多額の損失（倒産を招きかねない損失、大幅な業績悪化に繋がる損失等）が生じ、その原因に本人は関与していないが、倒産を回避するための金融機関や取引先への対応等の事後対応に多大な労力を費やした
12		1か月に80時間以上の時間外労働を行った		☆		・ 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・ 業務の密度、業務内容、責任等 ・ 長時間労働の継続期間、労働時間数、勤務間インターバルの状況等 （注）発病前おおむね6か月において、1か月におおむね80時間以上の時間外労働がみられる場合には、他の項目（項目11の仕事量の変化を除く）で評価される場合でも、この項目でも評価する。	【「弱」になる例】 ・ 1か月におおむね80時間未満の時間外労働を行った （注）他の項目で労働時間の状況が評価されない場合に評価する。	【「中」である例】 ・ 1か月におおむね80時間以上の時間外労働を行った	【「強」になる例】 ・ 発病直前の連続した2か月に、1月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行った ・ 発病直前の連続した3か月に、1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行った （注）発病直前の1か月におおむね160時間を超える等の極度の長時間労働は、特別な出来事として評価

	出来事の種類	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
			I	II	III		弱	中	強
13		2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った		☆		・ 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・ 業務の密度、業務内容、責任等及びそれらの変化の程度等 ・ 連続勤務の継続期間、労働時間数、勤務間インターバルの状況等	【「弱」になる例】 ・ 休日労働を行った ・ 休日出勤により連続勤務となったが、休日の労働時間が特に短いものであった	【「中」である例】 ・ 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週間以上にわたって連続勤務を行った(1日当たりの労働時間が特に短い場合を除く)	【「強」になる例】 ・ 1か月以上にわたって連続勤務を行った ・ 2週間以上にわたって連続勤務を行い、その間、連日、深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行った(いずれも、1日当たりの労働時間が特に短い場合を除く)
14		感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した		☆		・ 業務の内容・困難性(ばく露のおそれがある病原体・化学物質等の有害因子の性質・危険性等を含む)、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力(教育訓練の状況や防護・災害防止対策の状況等を含む)の有無及び内容等 ・ 当該業務に従事する経緯、その予測の度合、当該業務の継続期間等	【「弱」になる例】 ・ 重篤ではない感染症等の病気や事故の危険性がある業務に従事した ・ 感染症等の病気や事故の危険性がある業務ではあるが、防護等の対策の負担は大きいものではなかった	【「中」である例】 ・ 感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事し、防護等対策も一定の負担を伴うものであったが、確立した対策を実施することにより職員のリスクは低減されていた	【「強」になる例】 ・ 新興感染症の感染の危険性が高い業務等に急遽従事することとなり、防護対策も試行錯誤しながら実施する中で、施設内における感染等の被害拡大も生じ、死の恐怖等を感じつつ業務を継続した
15		勤務形態、作業速度、作業環境等の変化や不規則な勤務があった	☆			・ 交替制勤務、深夜勤務等、勤務形態の変化の内容、変化の程度、変化に至る経緯、変化後の状況等 ・ 作業速度(仕事のペース)、作業環境(騒音、照明、温度、湿度、換気、臭気等)、作業場所の変化の内容、変化の程度、変化に至る経緯、変化後の状況等 ・ 勤務の不規則な程度、一般的な日常生活・労働者の過去の経験とのギャップ、深夜勤務や勤務間インターバルの状況等	【「弱」である例】 ・ 日勤から夜勤、交替制勤務等に変更になったが、業務内容・業務量にも変更はなかった ・ 自分の勤務形態がテレワークになった、部下、上司、同僚等がテレワークになった	【「中」になる例】 ・ 客観的に夜勤への対応が困難な事情があり、これを会社が把握していたにもかかわらず頻回の夜勤を含む勤務に変更となり、睡眠時間が不規則な状況となった	【「強」になる例】 ・ 勤務形態が頻回の急な変更により著しく不規則となり、その予測も困難であって、生理的に必要な睡眠時間をまわって確保できない状況となり、かつこれが継続した
16	④役割・地位の変化等	退職を強要された			☆	・ 退職強要・退職勧奨に至る理由・経緯、退職強要等の態様、強要の程度、職場の人間関係等 ・ 解雇に至る理由・経過、解雇通告や理由説明の態様、職場の人間関係等 (注)ここでの「解雇」には、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となっている場合の雇止めの通知を含む。	【「弱」になる例】 ・ 退職勧奨が行われたが、退職強要とはいえず、断ることによって終了し、職場の人間関係への悪影響もなかった ・ 業務状況や労働条件に関する面談の中で上司等から退職に関する発言があったが、客観的に退職勧奨がなされたとはいえないものであった ・ 早期退職制度の対象となり、年齢等の要件に合致して早期退職者の募集とこれに係る個人面談が複数回なされたが、当該制度の利用が強いられただけではなかった	【「中」になる例】 ・ 強い退職勧奨(早期退職制度の強い利用勧奨を含む)が行われたが、その方法、頻度等からして強要とはいえないものであった	【「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、長時間にわたり又は威圧的な方法等により、執拗に退職を求められた ・ 突然解雇の通告を受け、何ら理由が説明されることなく又は明らかに不合理な理由が説明され、更なる説明を求めても応じられず、撤回されることもなかった
17		転勤・配置転換等があった		☆		・ 職種、職務の変化の程度、転勤・配置転換等の理由・経緯等 ・ 転勤の場合、単身赴任の有無、海外の治安の状況等 ・ 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 ・ その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 (注)出向を含む。	【「弱」になる例】 ・ 以前に経験した場所・業務である等、転勤・配置転換等の後の業務が容易に対応できるものであり、変化後の業務の負荷が軽微であった	【「中」である例】 ・ 過去に経験した場所・業務ではないものの、経験、年齢、職種等に応じた通常の転勤・配置転換等であり、その後の業務に対応した (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。「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。	【「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 ・ 配置転換後の業務が、過去に経験した業務と全く異なる質のものであり、これに対応するのに多大な労力を費やした ・ 配置転換後の地位が、過去の経験からみて異例なほど重い責任が課されるものであり、これに対応するのに多大な労力を費やした ・ 配置転換の内容が左遷(明らかな降格で配置転換としては異例、不合理なもの)であって職場内で孤立した状況になり、配置転換後の業務遂行に著しい困難を伴った
18		複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった		☆		・ 職務、責任、業務内容、業務量の変化の程度等 ・ その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等	【「弱」になる例】 ・ 複数名で担当していた業務を一人で担当するようになったが、業務内容・業務量はほとんど変化がなかった、職場の支援が十分になされていた ・ 複数名で担当していた業務を一人で担当するようになったが、研修・引継期間等の終了に伴うもので、本来一人で担当することが予定されたものであった	【「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・業務量が増加するとともに、職場の支援が少なく業務に係る相談や休暇取得が困難となった	【「強」になる例】 ・ 人員削減等のため業務を一人で担当するようになり、職場の支援等もなされず孤立した状態で業務内容、業務量、責任が著しく増加して業務密度が高まり、必要な休憩・休日も取れない等常時緊張を強いられるような状態となって業務遂行に著しい困難を伴った
19		雇用形態や国籍、性別等を理由に、不利益な処遇等を受けた		☆		・ 不利益な処遇等(差別に該当する場合も含む)の理由・経緯、内容、程度、職場の人間関係等 ・ その継続する状況	【「弱」になる例】 ・ 労働者間に処遇の差異があるが、その差は小さいものであった、又は理由のあるものであった ・ 軽微な不利益処遇を受けたが、理由のあるものであった(客観的には不利益とはいえないものも含む)	【「中」である例】 ・ 非正規雇用労働者であるなどの雇用形態や国籍、性別等の理由、又はその他の理由により、不利益な処遇等を受けた	【「強」になる例】 ・ 雇用形態や国籍、人種、信条、性別等を理由になされた仕事上の差別、不利益取扱いの程度が著しく大きく、人格を否定するようなものであって、かつこれが継続した ※ 性的指向・性自認に関する差別等を含む。
20		自分の昇格・昇進等の立場・地位の変更があった	☆			・ 職務・責任、職場における役割・位置付けの変化の程度等 ・ その後の業務内容、職場の人間関係等	【「弱」である例】 ・ 昇進し管理業務等を新たに担当することとなったが、本人の能力や経験と乖離したものではなかった	【「中」になる例】 ・ 本人の経験等と著しく乖離した責任が課せられたものであったが、職場内における研修・支援等があり、昇進後の職責は困難なものではなかった	【「強」になる例】 ・ 本人の経験等と著しく乖離した重い責任・極めて困難な職責が課せられ、職場の支援等もなされず孤立した状態で当該職責を果たすこととなり、当該昇進後の業務に多大な労力を費やした
21		雇用契約期間の満了が迫った	☆			・ 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	【「弱」である例】 ・ 契約期間の満了が迫ったが、契約更新が見込まれるものであった ・ 契約終了(雇止め)の通告があったが、事前に十分な説明が尽くされる等、契約更新が期待されるものではなかった ・ 派遣先における派遣期間の終了が迫ったが、派遣元において雇用維持がなされる状況であった	【「中」になる例】 ・ 事前の説明が尽くされていない突然の契約終了(雇止め)通告であり契約終了までの期間が短かった	【「強」になる例】 ・ 契約の更新等を強く期待することが合理的な状況であった(上司等がそのような言動を継続的に行っていた)にもかかわらず、突然に契約終了(雇止め)が通告され、通告時の態様も著しく配慮を欠くものであった

	出来事 の類型	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		
			I	II	III		弱	中	強
22	⑤パワハラ メント	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワハラメントを受けた			☆	- 指導・叱責等の言動に至る経緯や状況等 - 身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度、上司（経営者を含む）等との職務上の関係等 - 反復・継続など執拗性の状況 - 就業環境を害する程度 - 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 （注）当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の種類「対人関係」の各出来事で評価する。 （注）「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、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。	【「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	【「中」になる例】 - 上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃等が行われ、行為が反復・継続していない - 治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃 - 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃 - 必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 - 無視等の人間関係からの切り離し - 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求 - 業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求 - 私的なことに過度に立ち入る個の侵害	【「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 - 上司等から、暴行等の身体的攻撃を反復・継続するなどして執拗に受けた - 上司等から、次のような精神的攻撃等を反復・継続するなどして執拗に受けた - 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃 - 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、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 - 無視等の人間関係からの切り離し - 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求 - 業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求 - 私的なことに過度に立ち入る個の侵害 ・ 心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、会社に相談しても又は会社がパワハラメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった ※ 性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含む。
23	⑥対人 関係	同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた			☆	- 暴行又はいじめ・嫌がらせに至る経緯や状況等 - 暴行又はいじめ・嫌がらせの内容、程度、同僚等との職務上の関係等 - 反復・継続など執拗性の状況 - 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等	【「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	【「中」になる例】 - 同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない - 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	【「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 - 同僚等から、暴行等を反復・継続するなどして執拗に受けた - 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた - 心理的負荷としては「中」程度の暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が暴行若しくはいじめ・嫌がらせがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった ※ 性的指向・性自認に関するいじめ等を含む。
24		上司とのトラブルがあった		☆		- トラブルに至る経緯や状況等 - トラブルの内容、程度、回数、上司（経営者を含む）との職務上の関係等 - その後の業務への支障等 - 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等	【「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）	【「中」である例】 - 上司から、業務指導の範囲内である強い指導・叱責を受けた - 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が上司との間に生じた	【「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た
25		同僚とのトラブルがあった		☆		- トラブルに至る経緯や状況等 - トラブルの内容、程度、回数、同僚との職務上の関係等 - その後の業務への支障等 - 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等	【「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）	【「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同僚との間に生じた - 同僚との対立により、本来得られるべき業務上必要な協力が得られず、業務に一定の影響が生じた	【「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又は頻繁に生じ、その後の業務に大きな支障を来した
26		部下とのトラブルがあった		☆		- トラブルに至る経緯や状況等 - トラブルの内容、程度、回数、部下との職務上の関係等 - その後の業務への支障等 - 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等	【「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）	【「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 - 部下との対立により、本来得られるべき業務上必要な協力が得られず、業務に一定の影響が生じた	【「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部下との間に又は頻繁に生じ、その後の業務に大きな支障を来した
27		顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた		☆		- 迷惑行為に至る経緯や状況等 - 迷惑行為の内容、程度、顧客等（相手方）との職務上の関係等 - 反復・継続など執拗性の状況 - その後の業務への支障等 - 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 （注）著しい迷惑行為とは、暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等をいう。	【「弱」になる例】 顧客等から、「中」に至らない程度の言動を受けた	【「中」である例】 - 顧客等から治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない - 顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない - 顧客等から、威圧的な言動などその態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為を受け、行為が反復・継続していない	【「強」になる例】 - 顧客等から、治療を要する程度の暴行等を受けた - 顧客等から、暴行等を反復・継続するなどして執拗に受けた - 顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた - 顧客等から、威圧的な言動などその態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為を、反復・継続するなどして執拗に受けた - 心理的負荷としては「中」程度の迷惑行為を受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が迷惑行為を把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった
28		上司が替わる等、職場の人間関係に変化があった	☆			- 人間関係の変化の内容等 - その後の業務への支障等	【「弱」である例】 - 上司が替わったが、特に業務内容に変更もなく、上司との関係に問題もなかった - 良好な関係にあった上司、同僚等が異動・退職した - 同僚・後輩に昇進で先を越されたが、人間関係に問題が生じたものではなかった	（注）上司が替わった、同僚等に昇進で先を越された等に伴い、上司・同僚等との関係に問題が生じたときには、項目22～25で評価する。	
29	⑦セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた		☆		- セクシュアルハラスメントの内容、程度等 - その継続する状況 - 会社の対応の有無及び内容、改善の状況、職場の人間関係等	【「弱」になる例】 「〇〇ちゃん」等のセクシュアルハラスメントに当たる発言をされた - 職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された	【「中」である例】 - 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為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、改善がなされなかった又は会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した - 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言が継続していない - 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、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	【「強」になる例】 - 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた - 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、改善がなされなかった又は会社への相談の後に職場の人間関係が悪化した - 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続しなされた - 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、性的な発言が継続してなされ、会社に相談しても又は会社がセクシュアルハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった （注）強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントは、特別な出来事として評価
【恒常的長時間労働がある場合に「強」となる具体例】						1 か月おおよそ100時間の時間外労働を「恒常的長時間労働」の状況とし、次の①～③の場合には当該具体的な出来事の心理的負荷を「強」と判断する。 ① 具体的な出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価され、かつ、出来事の後に恒常的長時間労働が認められる場合 ② 具体的な出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価され、かつ、出来事の前恒常的長時間労働が認められ、出来事後すぐに（出来事後おおむね10日以内に）発病に至っている場合、又は、出来事後すぐに発病に至っていないが事後対応に多大な労力を費やしその後発病した場合 ③ 具体的な出来事の心理的負荷の強度が、労働時間を加味せずに「弱」程度と評価され、かつ、出来事の前及び後にそれぞれ恒常的長時間労働が認められる場合			

業務以外の心理的負荷評価表

出来事の種類	具 体 的 出 来 事	心理的負荷の強度		
		I	II	III
① 自分の出来事	離婚又は配偶者と別居した			☆
	自分が重い病気やケガをした又は流産した			☆
	自分が病気やケガをした		☆	
	配偶者とのトラブル、不和があった	☆		
	自分が妊娠した	☆		
	定年退職した	☆		
② 自分以外の家族・ 親族の出来事	配偶者、子供、親又は兄弟姉妹が死亡した			☆
	配偶者や子供が重い病気やケガをした			☆
	親類の誰かで世間的にまずいことをした人が出た			☆
	親族とのつきあいで困ったり、辛い思いをしたことがあった		☆	
	親が重い病気やケガをした		☆	
	家族が婚約した又はその話が具体化した	☆		
	子供の入試・進学があった又は子供が受験勉強を始めた	☆		
	親子の不和、子供の問題行動、非行があった	☆		
	家族が増えた（子供が産まれた）又は減った（子供が独立して家を離れた）	☆		
	配偶者が仕事を始めた又は辞めた	☆		
③ 金銭関係	多額の財産を損失した又は突然大きな支出があった			☆
	収入が減少した		☆	
	借金返済の遅れ、困難があった		☆	
	住宅ローン又は消費者ローンを借りた	☆		
④ 事件、事故、災害 の体験	天災や火災などにあった又は犯罪に巻き込まれた			☆
	自宅に泥棒が入った		☆	
	交通事故を起こした		☆	
	軽度の法律違反をした	☆		
⑤ 住環境の変化	騒音等、家の周囲の環境（人間環境を含む）が悪化した		☆	
	引越した		☆	
	家屋や土地を売買した又はその具体的な計画が持ち上がった	☆		
	家族以外の人（知人、下宿人など）と一緒に住むようになった	☆		
⑥ 他人との人間関係	友人、先輩に裏切られショックを受けた		☆	
	親しい友人、先輩が死亡した		☆	
	失恋、異性関係のもつれがあった		☆	
	隣近所とのトラブルがあった		☆	

（注）心理的負荷の強度 I からⅢは、別表 1 と同程度である。

1	0	年	保	存
機	密	性	1	
令和 6 年 4 月 1 日から 令和 16 年 3 月 31 日まで				

基補発0901第1号
令和5年9月1日

都道府県労働局労働基準部長 殿

厚生労働省労働基準局補償課長

心理的負荷による精神障害の認定基準に係る運用上の留意点について

心理的負荷による精神障害の認定基準については、令和5年9月1日付け基発0901第2号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（以下「認定基準」という。）をもって指示されたところであるが、その具体的運用に当たっては、下記の事項に留意の上、適切に対応されたい。

なお、本通達の施行に伴い、平成23年12月26日付け基労補発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準の運用等について」及び令和2年5月29日付け基補発0529第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準の改正に係る運用上の留意点について」は廃止する。

また、「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書（令和5年7月）」（以下「報告書」という。）には、認定基準の考え方等が示されているので、認定基準の理解を深めるため、適宜参照されたい。

記

第1 検討の経緯及び改正の趣旨

心理的負荷による精神障害については、平成23年12月26日付け基発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（以下「旧認定基準」という。）に基づき労災認定を行ってきたところであるが、旧認定基準の発出以降、働き方の多様化が進み労働者を取り巻く職場環境が変貌するといった社会情勢の変化が生じており、また、精神障害の労災保険給付請求件数も年々増加しているところである。

こうした社会情勢の変化と労働者の心身の健康に対する関心の高まりを鑑み、精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会において、旧認定基準について、最新の医学的知見を踏まえた多角的な検討が行われた。

今般、その検討結果を踏まえ、業務による心理的負荷の評価をより適切かつ効率的に行う等の観点から、認定基準の改正が行われたものである。

第2 主な改正点及び運用上の留意点

1 対象疾病（認定基準第1関係）

対象疾病については、報告書において、現時点では旧認定基準の内容を維持することが妥当と判断されており、実質的な変更はない。

なお、疾病及び関連保健問題の国際統計分類については、第11回改訂版が発効されているが、その日本語訳はまだ確立していないことから、その確立を待って別途検討することが妥当とされている。

2 認定要件及び認定要件に関する基本的な考え方（認定基準第2及び第3関係）

認定要件及びこれに関する基本的な考え方については、報告書において、旧認定基準の内容が現時点でも妥当と判断されており、実質的な変更はない。

3 認定要件の具体的判断（認定基準第4関係）

(1) 発病等の判断

ア 発病の有無等

発病の有無等の判断については実質的な変更はない。

なお、請求に係る診療の以前から精神障害による通院がなされている事案については、請求に係る精神障害が、新たな精神障害の発病であるのか等が問題になる。ある精神障害を有する者が、新たに別の精神障害を併発することもあるれば、もとの精神障害の症状の現れにすぎない（その精神障害の動揺の範囲内であって新たな精神障害の発病・悪化を来したものでない）場合、もとの精神障害の悪化の場合、もとの精神障害の症状安定後の新たな発病の場合もある。

これらの鑑別については個別事案ごとに医学専門家による判断が必要であることから、精神障害による通院がなされている事案であっても、症状の経過等について、主治医の意見書や診療録等の関係資料を収集し、また、心理的負荷となる出来事等についても調査を行った上で、新たな発病の有無等について医学的な判断を求める必要があることに留意すること。

イ 発病時期

発病時期については、精神障害の治療歴のない自殺事案に係る考え方が明示されたほか、旧認定基準において、出来事の評価の留意事項とされていたもののうち、発病時期に関連する事項が当該項目において示されたものである。

(2) 業務による心理的負荷の強度の判断

ア 業務による強い心理的負荷の有無の判断

業務による強い心理的負荷の有無の判断に係る考え方については、実質的な変更はない。

心理的負荷の評価の基準となる同種の労働者に係る事項は、旧認定基準第3で示されていたものと同旨であり、心理的負荷の評価に当たっては、旧認定基

準と同様に、精神障害を発病した労働者と職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する「同種の労働者」が一般的にその出来事及び出来事後の状況をどう受け止めるかという観点から評価すること。

例えば、新規に採用され、従事する業務に何ら経験を有していなかった労働者が精神障害を発病した場合には、ここでいう「同種の労働者」としては、当該労働者と同様に、業務経験のない新規採用者を想定すること。

イ 業務による心理的負荷評価表

認定基準別表1「業務による心理的負荷評価表」（以下「認定基準別表1」という。）については、各具体的出来事への当てはめや心理的負荷の強度の評価が適切かつ効率的に行えるようにするとの観点から、別紙1「業務による具体的出来事の統合等」のとおり具体的出来事の統合、追加、表記の修正、平均的な心理的負荷の強度の修正が行われ、あわせて、総合評価の視点及び強度ごとの具体例の拡充等が行われた。

認定基準別表1に基づき業務による心理的負荷の強度を判断するに当たっては、別紙2「業務による心理的負荷評価表に基づく心理的負荷の強度の判断に当たっての留意事項」にも留意して、適切な評価を行うこと。

なお、旧認定基準において「強」と判断されていたものは、認定基準においても、基本的に「強」と判断されること。

ウ 複数の出来事の評価

複数の出来事の評価の枠組みについては、実質的な変更はない。評価に当たっての考慮要素等がより明確化されており、当該考慮要素等を踏まえ、適切な評価を行うこと。

また、別紙3「複数の出来事があり業務による心理的負荷が強いと評価される例」も参考とすること。

エ 評価期間の留意事項

評価期間については、発病前おおむね6か月であることに変更はないが、これに係る留意事項について、出来事の起点が発病の6か月より前であっても、その出来事（出来事後の状況）が継続している場合にあっては、発病前おおむね6か月の間における状況や対応について評価の対象とすることが明確化されており、これを踏まえ、適切な評価を行うこと。

(3) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因による発病でないことの判断

業務以外の心理的負荷及び個体側要因の考え方並びに業務以外の心理的負荷の評価について、実質的な変更はない。

個体側要因について、個体側要因により発病したことが明らかな場合を一律に例示することは困難であることから、当該例示は削除され、あわせて、調査の効率化等の観点から、調査対象となる事項等が明示された。

個体側要因とは、個人に内在している脆弱性・反応性であるが、その調査には限界があるところであり、既往の精神障害や現在治療中の精神障害、アルコール依存状況等の存在が明らかな場合に、その内容等を調査すること。

4 精神障害の悪化と症状安定後の新たな発病（認定基準第5 関係）

(1) 精神障害の悪化とその業務起因性

旧認定基準の内容を変更し、特別な出来事に該当する出来事がなくとも、悪化の前に業務による強い心理的負荷が認められる事案について、十分な検討の上で、業務起因性を認める場合があることが示された。

その際、業務起因性が認められない精神障害について、その悪化の前に強い心理的負荷となる業務による出来事が認められても、直ちにそれが当該悪化の原因であると判断することはできないとする考え方は旧認定基準と同様であり、悪化の前に業務による強い心理的負荷が認められる場合には、業務による強い心理的負荷によって精神障害が自然経過を超えて著しく悪化したものと精神医学的に判断されるか否かについて、認定基準に記載された考慮要素を踏まえ、十分に検討することが必要であること。

なお、認定基準第5の1にいう「治療が必要な状態」とは、実際に治療が行われているものに限らず、医学的にその状態にあると判断されるものを含むものであること。

(2) 症状安定後の新たな発病

通院・服薬を継続している者であっても、精神障害の発病後の悪化としてではなく、症状が改善し安定した状態が一定期間継続した後の新たな発病として判断すべきものがあることが明示された。

なお、この症状安定後の新たな発病の考え方は、「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書（平成23年11月）」において示されていたものと同旨である。

ここで、既存の精神障害が悪化したのか、認定基準第5の2にいう「症状が改善し安定した状態が一定期間継続した後の新たな発病」に当たるのか等については、個別事案ごとに医学専門家による判断が必要であること。当該「一定期間」についても、個々の事案に応じて判断する必要があるが、例えばうつ病については、おおむね6か月程度症状が安定して通常の勤務ができていた場合には、このような症状安定後の発病として、認定基準第2の認定要件に照らして判断できる場合が多いものと考えられること。

5 専門家意見と認定要件の判断（認定基準第6 関係）

より効率的な審査を行う観点から、旧認定基準の内容を変更し、専門部会意見を求める事案について一律に定めず個別に高度な医学的検討が必要と判断した事案とされ、また、専門医意見を求める事案についても旧認定基準から一部限定がなされた。

なお、認定基準第6の2にいう「業務による心理的負荷に係る認定事実の評価について「強」に該当することが明らかでない事案」とは、当該事実の評価が「強」に該当しない（「中」又は「弱」である）事案及び当該事実の評価が「強」に該当するか判断し難い事案をいうものであること（別紙4「専門家の意見の聴取・判断の流れ」参照）。

6 療養及び治ゆ（認定基準第7関係）

療養及び治ゆの考え方については、実質的な変更はないが、治ゆ（症状固定）の状態にある場合等がより明確化された。

7 その他及び複数業務要因災害（認定基準第8及び第9関係）

いずれも実質的な変更はない。

なお、認定基準第8の3の調査等の留意事項として示されている事項は、旧認定基準第4の2(5)において出来事の評価の留意事項④として示されていたものと同旨である。

また、認定基準第8の4の本省協議に関し、認定基準第4の2(2)イを踏まえてもなお認定基準別表1に示された「具体的出来事」のいずれにも当てはめることができない出来事の評価については、「本認定基準により判断し難い事案」として協議対象となること。

第3 調査中の事案等の取扱い

認定基準施行日において調査中の事案及び審査請求中の事案については、認定基準に基づいて決定すること。

また、認定基準施行日において係争中の訴訟事案のうち、認定基準に基づいて判断した場合に訴訟追行上の問題が生じる可能性のある事件については、当課労災保険審理室に協議すること。

第4 認定基準の周知等

1 認定基準の周知

心理的負荷による精神障害の労災認定に関し相談等があった場合には、おって示すリーフレット等を活用することにより、認定基準等について懇切・丁寧の説明を行うこと。

また、各種関係団体に対しても、機会をとらえて周知を図ること。

なお、旧認定基準のパンフレットについては、当面、当該リーフレットを挟み込んで使用すること。

2 職員研修等の実施

当課においては、別途、職員及び地方労災医員等を対象として、認定基準に関するweb会議形式での研修を予定していることから、各労働局においても、当該研修資料を活用する等により職員研修等を計画的に実施し、職員の資質向上に努めること。

業務による具体的出来事の統合等

出来事の種類	改正前			改正後		
	番号	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度	番号	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度
① 事故や災害の体験	1	(重度の) 病気やケガをした	Ⅲ	1	業務により重度の病気やケガをした	Ⅲ
	2	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	Ⅱ	2	業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	Ⅱ
② 仕事の失敗、過重な責任の発生等	3	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	Ⅲ	3	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	Ⅲ
	4	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	Ⅲ	4	多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした	Ⅱ
	5	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	Ⅱ	5	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	Ⅱ
	6	自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	Ⅱ		項目11に統合 (項目4も参照)	
	7	業務に関連し、違法行為を強要された	Ⅱ	6	業務に関連し、違法な行為や不適切な行為等を強要された	Ⅱ
	8	達成困難なノルマが課された	Ⅱ	7	達成困難なノルマが課された・対応した・達成できなかった	Ⅱ
	9	ノルマが達成できなかった	Ⅱ		項目7に統合	
	10	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった	Ⅱ	8	新規事業や、大型プロジェクト(情報システム構築等を含む)などの担当になった	Ⅱ
	11	顧客や取引先から無理な注文を受けた	Ⅱ	9	顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた	Ⅱ
	12	顧客や取引先からクレームを受けた	Ⅱ		項目9に統合	
	13	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	Ⅰ		項目10・11に統合	
	14	上司が不在になることにより、その代行を任された	Ⅰ	10	上司や担当者の不在等により、担当外の業務を行った・責任を負った	Ⅰ
	15	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	Ⅱ	11	仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった	Ⅱ
③ 仕事の量・質	16	1か月に80時間以上の時間外労働を行った	Ⅱ	12	1か月に80時間以上の時間外労働を行った	Ⅱ
	17	2週間以上にわたって連続勤務を行った	Ⅱ	13	2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った	Ⅱ
		(新規)		14	感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した	Ⅱ
	18	勤務形態に変化があった	Ⅰ	15	勤務形態、作業速度、作業環境等の変化や不規則な勤務があった	Ⅰ
	19	仕事のペース、活動の変化があった	Ⅰ		項目15に統合	
④ 役割・地位の変化等	20	退職を強要された	Ⅲ	16	退職を強要された	Ⅲ
	21	配置転換があった	Ⅱ	17	転勤・配置転換等があった	Ⅱ
	22	転勤をした	Ⅱ		項目17に統合	
	23	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	Ⅱ	18	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	Ⅱ
	24	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	Ⅱ	19	雇用形態や国籍、性別等を理由に、不利益な処遇を受けた	Ⅱ
	25	自分の昇格・昇進があった	Ⅰ	20	自分の昇格・昇進等の立場・地位の変更があった	Ⅰ
	26	部下が減った	Ⅰ		項目11に統合	
	27	早期退職制度の対象となった	Ⅰ		項目16に統合	
	28	非正規社員である自分の契約満了が迫った	Ⅰ	21	雇用契約期間の満了が迫った	Ⅰ
	29	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	Ⅲ	22	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	Ⅲ
⑥ 対人関係	30	同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた	Ⅲ	23	同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた	Ⅲ
	31	上司とのトラブルがあった	Ⅱ	24	上司とのトラブルがあった	Ⅱ
	32	同僚とのトラブルがあった	Ⅱ	25	同僚とのトラブルがあった	Ⅱ
	33	部下とのトラブルがあった	Ⅱ	26	部下とのトラブルがあった	Ⅱ
		(新規)		27	顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた	Ⅱ
	34	理解してくれていた人の異動があった	Ⅰ		項目28に統合	
	35	上司が替わった	Ⅰ	28	上司が替わる等、職場の人間関係に変化があった	Ⅰ
	36	同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	Ⅰ		項目19・28に統合	
	37	セクシュアルハラスメントを受けた	6Ⅱ	29	セクシュアルハラスメントを受けた	Ⅱ

業務による心理的負荷評価表に基づく心理的負荷の 強度の判断に当たっての留意事項

認定基準別表 1 に基づく心理的負荷の強度の判断に当たっての留意事項及び旧認定基準からの改正の趣旨は、次のとおりである。

なお、心理的負荷の強度の評価に当たっては、複数の出来事も含めて、心理的負荷の全体を総合的に評価することが適切であり、出来事及び出来事後の状況の評価を行う際には、各具体的出来事において示された心理的負荷の総合評価の視点を踏まえてそれぞれ検討し、評価することが必要であるが、これは同一の状況について二重に評価する趣旨ではないことはこれまでと同様である。

1 特別な出来事

旧認定基準における特別な出来事と同旨であり、特別な出来事に該当しない場合にはそれぞれの関連項目により評価する。

なお、極度の長時間労働について、旧認定基準において記載されていた「休憩時間は少ないが手待ち時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除く」との記載が削除されているが、長時間労働等の心理的負荷の評価に共通する事項として認定基準第 4 の 2 (2) オに同旨が記載されており、趣旨を変更するものではない。

2 特別な出来事以外

(1) 総合評価の留意事項

旧認定基準における「出来事後の状況の評価に共通の視点」として示されていた事項と一部共通するものであるが、心理的負荷の総合評価の視点を明確化する観点から、改めて整理され、示されたものである。本項目に示されている内容は、出来事後の状況の評価に限らず、出来事それ自体の評価に当たっても留意する。また、著しいもののみを評価する趣旨ではない。

あわせて、出来事それ自体と、当該出来事の継続性や事後対応の状況、職場環境の変化などの出来事後の状況の双方を十分に検討し、出来事に伴って発生したと認められる状況や、当該出来事が生じるに至った経緯等も含めて総合的に考慮して、心理的負荷の程度を判断する。

(2) 具体的出来事

ア 項目 1 「業務により重度の病気やケガをした」等

旧認定基準の項目（以下「旧項目」という。）1 「（重度の）病気やケガをした」と同旨である。入院期間の短期化等の社会情勢の変化等を踏まえ「強」の具体例が一部修正されており、入院期間が 2 か月に満たない場合でも、医学意見により長期間の入院と判断する場合もあることが示されたものである。

また、旧項目1は、「重度の」病気等を前提に平均的な心理的負荷を「Ⅲ」としつつ、重度とはいえない病気やケガの場合にも本項目に当てはめる趣旨で括弧書きがなされていたが、他の具体的出来事の表記との整合性、分かりやすさ等の観点から、括弧が削除された。このことは、項目11「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」及び項目23「同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた」についても同様である。

イ 項目4「多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした」

旧項目4「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした」については、令和2年度ストレス評価に関する調査研究の結果や、決定事例において重大なミスの事案よりもこれに至らないミスの事案が多かったこと等を踏まえ、会社の経営に影響するなどの重大なミスに至らないものが具体的出来事として示されるとともに、平均的な心理的負荷の強度が「Ⅱ」に変更された。

なお、「強」の具体例は、旧認定基準に準じたものが示されており、旧認定基準において「強」と判断される事実関係があれば、認定基準においても、「強」と判断されるものである。

また、旧項目6「自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた」に関し、本人のミスによる損失等について本項目で評価することに変更はなく、その旨も表記の修正により明確にされた。

ウ 項目6「業務に関連し、違法な行為や不適切な行為等を強要された」

旧項目7「業務に関連し、違法行為を強要された」と同旨であるが、違法行為に至らない不適切な行為等を強要された場合にも本項目で評価することが明確にされた。

エ 項目7「達成困難なノルマが課された・対応した・達成できなかった」

旧項目8「達成困難なノルマが課された」及び旧項目9「ノルマが達成できなかった」が統合された項目である。ノルマが課された時点が評価期間前であり、評価期間中に達成できなかったことが確定していない場合であっても、評価期間において当該ノルマの達成のための対応を行っていた場合にはその心理的負荷を評価することを明らかにする趣旨で、表記が修正された。

オ 項目8「新規事業や、大型プロジェクト（情報システム構築等を含む）などの担当になった」

旧項目10「新規事業の担当になった、会社の立て直しの担当になった」と同旨であるが、社会情勢の変化等を踏まえて表記が修正された。

カ 項目9「顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた」

旧項目11「顧客や取引先から無理な注文を受けた」及び旧項目12「顧客や取引先からクレームを受けた」が統合された項目である。本項目の「対応が困難な注文や要求等」とは、大幅な値下げ、納期の繰り上げ等の注文や、納品物の不適合の指摘等をいう。対人関係における「著しい迷惑行為」に該当する場合には、項目27で評価する。

キ 項目10「上司や担当者の不在等により、担当外の業務を行った・責任を負った」

旧項目13「大きな説明会や公式の場での発表を強いられた」及び旧項目14「上司が不在になることにより、その代行を任された」が統合され、あわせて、表記がより一般化され、発表や上司の代行以外にも担当外の業務・責任を担うことになったことの心理的負荷を評価する項目とされた。

なお、旧項目13「大きな説明会や公式の場での発表を強いられた」について、それが当該労働者の本来の業務範囲内における業務内容の変化である場合には、項目11で評価する。

ク 項目11「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」

旧項目15「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」と同旨であるが、旧項目6「自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた」、旧項目13「大きな説明会や公式の場での発表を強いられた」及び旧項目26「部下が減った」についても、これらの出来事による仕事内容・仕事量の変化については本項目として評価することが適切であるとして統合された。

また、心理的負荷の総合評価の視点において、勤務間インターバルの状況等についても考慮要素となることが明確化されており、これは、項目12、項目13及び項目15においても同様である。

ケ 項目12「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」

旧項目16「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」と同旨であり、長時間労働それ自体を「出来事」とみなして評価するものである。項目12では、項目11と異なり、労働時間数がそれ以前と比べて増加している必要はない。

また、旧項目16は他の項目で評価されない場合にのみ評価する（本項目で「強」と判断される場合を除く。）こととされていたが、よりの確な評価を行うため、評価期間において1か月におおむね80時間以上の時間外労働がみられる場合には、他の項目（項目11の仕事量の変化を除く。）で評価される場合でも、この項目でも評価するよう注が修正された。

なお、「強」の具体例について、「その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった」との記載が削除されているが、長時間労働等の心理的負荷の評価に共通する事項として認定基準第4の2(2)オに同旨が記載されており、趣旨を変更するものではない。

コ 項目13「2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った」

旧項目17「2週間以上にわたって連続勤務を行った」と同旨であり、業務量が多いこと等から本来取得できるはずの休日が取得できず、連続勤務を行ったことの心理的負荷を評価するものである。

なお、「中」及び「強」の具体例について、「手待ち時間が多い等の労働密度が特に低い場合を除く」との記載が削除されているが、認定基準第4の2(2)オ(エ)に同旨が記載されており、趣旨を変更するものではない。

サ 項目14「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」

社会情勢の変化等を踏まえ、業務による心理的負荷として感じられる出来事として新設された。新興感染症の感染拡大等に伴い、危険性の高い業務に新たに従事したことの心理的負荷を評価する項目である。

シ 項目15「勤務形態、作業速度、作業環境等の変化や不規則な勤務があった」

旧項目18「勤務形態に変化があった」及び旧項目19「仕事のペース、活動の変化があった」が統合され、あわせて、作業環境等の変化や不規則な勤務も評価する項目とされた。

なお、旧認定基準における「出来事後の状況の評価に共通の視点」において示されていた「職場環境の悪化。具体的には、騒音、照明、温度（暑熱・寒冷）、湿度（多湿）、換気、臭気の悪化等。」がある場合には、本項目で評価する。

ス 項目16「退職を強要された」

旧項目20「退職を強要された」と同旨であるが、旧項目27「早期退職制度の対象となった」についても、退職に関わるものであり、本項目として評価することが適切であるとして統合された。

セ 項目17「転勤・配置転換等があった」

旧項目21「配置転換があった」及び旧項目22「転勤をした」が統合された項目である。出向についても、本項目で評価する。

ソ 項目18「複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった」

旧項目23「複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった」と同旨であるが、業務を一人で担当することによる職場の支援の減少等の心理的負荷を評価する項目であることが明確化された。複数名で担当していた業務を一人で担当することにより業務量が増加した場合には、項目11でも評価する。

タ 項目19「雇用形態や国籍、性別等を理由に、不利益な処遇等を受けた」

旧項目24「非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた」と同旨であるが、処遇等の理由となった事由をより具体的に記載するとともに、「差別、不利益取扱い」とまではいえない処遇を受けた場合についても本項目で評価する趣旨で表記が修正された。

なお、旧項目36「同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された」について、一般的には項目28で評価するが、国籍等を理由とした不利益な処遇等に該当する場合には、本項目で評価する。

また、性的指向・性自認に関する事案を含むことが明確化されており、これは、項目22及び項目23においても同様である。

チ 項目20「自分の昇格・昇進等の立場・地位の変更があった」

旧項目25「自分の昇格・昇進があった」と同旨であるが、表記がより一般化され、昇格・昇進以外にも立場・地位の変更があったことの心理的負荷を評価する項目とされた。

ツ 項目21「雇用契約期間の満了が迫った」

旧項目28「非正規社員である自分の契約満了が迫った」と同旨である。

テ 項目22「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」

旧項目29「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」と同旨であり、「パワーハラスメント」とは、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）及び「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）」（以下「指針」という。）の定義を踏まえ、「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業環境が害される」ことをいうものである。

なお、「中」及び「強」の具体例については、指針において職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型として掲げられている、身体的な攻撃、精神的な攻撃、人間関係からの切り離し、過大な要求、過小な要求及び個の侵害の6類型すべての例に拡充されている。

また、具体的出来事の当てはめを行うに当たり、「職場におけるパワーハラスメント」に該当するか否かは、指針に基づき判断することになるが、労災補償においては、業務による出来事について、別表1のいずれの「具体的出来事」で評価することが適当かという観点から「具体的出来事」への当てはめを行い、評価を適切に行うことが重要であり、「パワーハラスメント」に該当するか否かを厳格に認定することが目的でないことに留意すること。

このため、例えば、調査の結果、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指導や指示であるか否かが客観的な資料等によって明らかでない場合であっても、当事者等からの聴取等により被害者の主張がより具体的で合理的である場合等には、職場におけるパワーハラスメントに該当する事実があったと認定できる場合に当たると考えられることから、適切に評価すること。

あわせて、「職場におけるパワーハラスメント」に該当しないことが明らかであって、上司と部下の間で、仕事をめぐる方針等において明確な対立が生じたと周囲にも客観的に認識されるような事態や、その態様等も含めて業務上必要かつ相当な範囲内と評価される指導・叱責などが認められる場合は、項目24で評価する。

ト 項目23「同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた」

旧項目30「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」と同旨であるが、顧客や取引先、施設利用者等からの暴行等については、項目27で評価する。

ナ 項目25「同僚とのトラブルがあった」

裁判例等を踏まえ「強」の具体例が一部修正されており、大きな対立が頻繁に

生じ、その後の業務に大きな支障を来した場合が含まれることが明確化されたものである。項目26「部下とのトラブルがあった」についても同様である。

ニ 項目27「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」

社会情勢の変化等を踏まえ、業務による心理的負荷として感じられる出来事として新設された。顧客や取引先、施設利用者等から、暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等の著しい迷惑行為を受けたことの心理的負荷を評価する項目である。

ヌ 項目28「上司が替わる等、職場の人間関係に変化があった」

旧項目34「理解してくれていた人の異動があった」、旧項目35「上司が替わった」及び旧項目36「同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された」が統合された項目である。

なお、上司が替わった、同僚等に昇進で先を越された等に伴い、上司・同僚等との関係に問題が生じたときには、項目22～25で評価する。

(3) 心理的負荷の総合評価の視点

具体的出来事ごとの心理的負荷の総合評価の視点について、これを明確化する観点から、当該具体的出来事に特有の視点だけでなく、共通して考慮すべき視点等について改めて整理され、示されたものである。

(4) 心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例

旧認定基準においては、平均的な心理的負荷の強度に対応した具体例しか示されていない具体的出来事が多数あったが、認定基準別表1においては、明確化の観点から具体例が拡充され、項目28の「中」及び「強」の欄を除き、すべての強度に対応した例が示されたものである。

(5) 恒常的長時間労働がある場合に「強」となる具体例

旧認定基準における「恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価」として示されていた事項と同旨であるが、いずれも総合評価を「強」とすることとなるため、「恒常的長時間労働がある場合に「強」となる具体例」として示されたものである。

複数の出来事があり業務による心理的負荷が強いと評価される例

【事例1：複数の出来事が関連して生じている場合】

Aさんは、発病前6か月以前に新製品開発・製造・納品の事務局として中心的な役割を担当することとなり、発病まで引き続きこの業務に従事した。納期が短く取引先から厳しい対応が求められる中、上司とは十分な意思疎通ができず適切な支援・協力が無い困難な状況で、他部署との連携を図りつつ開発及び継続的な納品を行っており、労働時間についても、発病前6か月間は毎月60～75時間程度の時間外労働が生じていた。このことは、「新規事業や、大型プロジェクト（情報システム構築等を含む）などの担当になった」に該当し、心理的負荷の強度は「中」と評価した。

このような状況の中で、発病約2か月前に、当該新製品に納品規格に適合しないものが生じた。この結果、納期に間に合わない事態となった上、当該製品は廃棄処分となり、多額の損失が生じた。Aさんは上司から叱責され、また、期限に迫られる中で原因解明、製造工法の見直しをし、再度の製造・納品を行った。このことは、「多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした」に該当し、心理的負荷の強度は「中」と評価した。

これらの出来事は、新製品開発・製造の主担当になったことを契機として生じているものであり、関連する出来事であって、全体として新規事業の困難性が高く、かつ、その事案の成否に重大な責任のある立場に就き当該業務に当たったものとして、全体の総合的な評価は「強」とした。

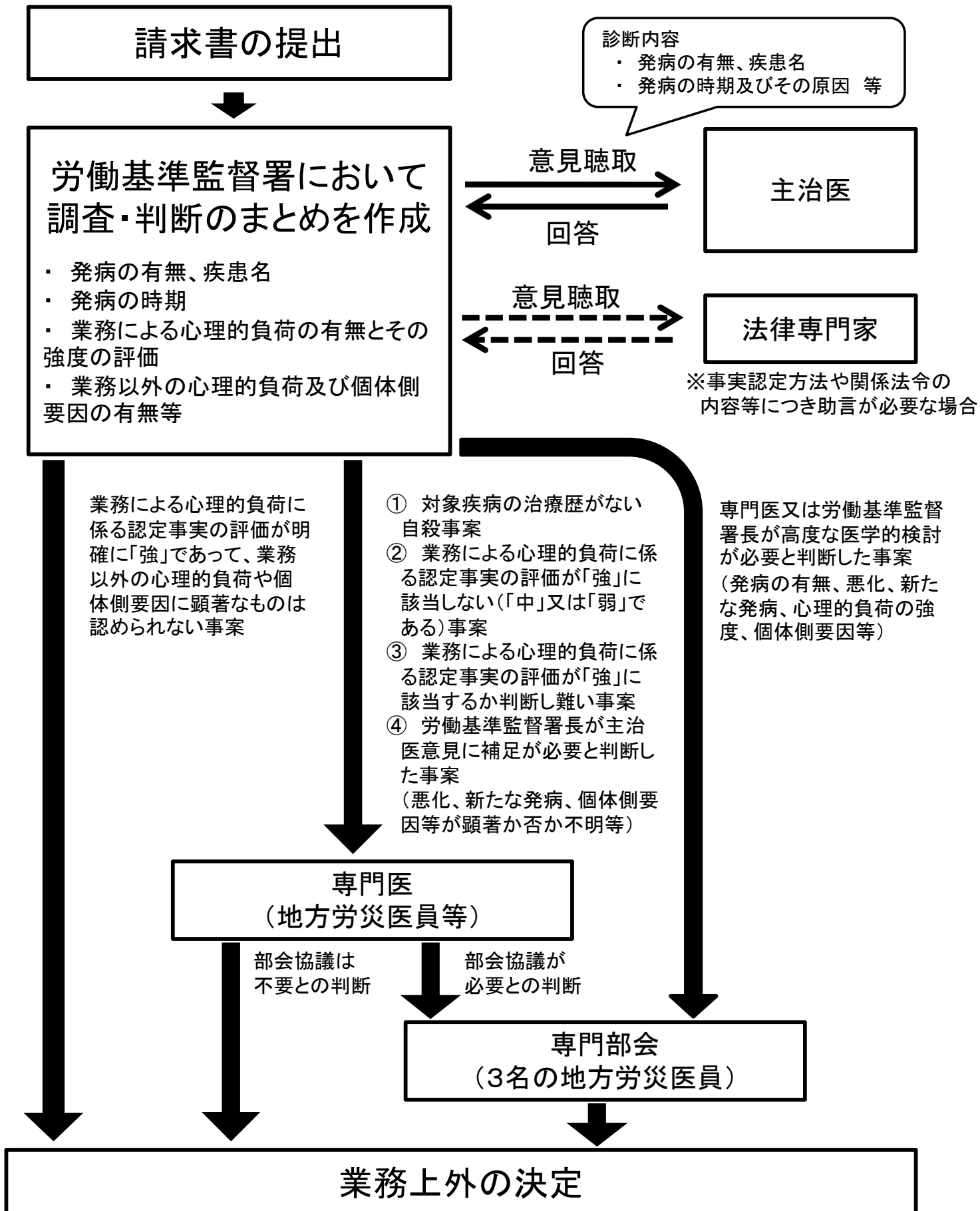
【事例2：複数の出来事が関連せずに生じている場合】

Bさんは、製造会社の材料供給・品質管理責任者であったが、自社製品の大部分に使われる材料を製造している海外の外注先で異物混入事故が発生し、50億円程度の機会損失回避のため、代替品の手配、外注先との交渉、材料製造手順の確認、現地での監査など、事態を収束するまで発病前3か月から発病時期にかけて、約3か月間対応した。このことは、「会社で起きた事故、事件について、責任を問われた」に該当し、心理的負荷の強度は「中」と評価した。

また、Bさんは、発病の6か月前から別の材料外注先の工場移転に伴う諸手続を実施していたが、移転先でトラブルが生じるなどして移転が遅れ、発病のおおむね3か月前には当該遅れのため自社工場の製造の一部が滞ることとなった。このため、他の外注先から材料の在庫の保存について苦情・要求を受け、対応に苦慮していた。在庫の引き取り、保管場所の確保等を求める要求内容自体は妥当なものであったが、温度等の保存条件や保存期間に制限があること等から切迫した強い要求で、その実現は容易ではなかった。これについて、外部倉庫の確保や在庫の一部廃棄等の対応を、その費用負担等について対立する社内意見の板挟みになりつつ調整し、移転が完了する発病時期まで継続して対応した。このことは、「顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた」に該当し、心理的負荷の強度は「中」と評価した。

これらの出来事は、それぞれ関連せずに生じているところ、互いに近接、重層的に、かつ発病とも近接して生じており、その内容、程度及び発病に至るまでの経緯等を踏まえ、全体の総合的な評価は「強」とした。

専門家の意見の聴取・判断の流れ



基 発 第 5 4 5 号
平成11年9月14日

都道府県労働基準局長 殿

労働省労働基準局長

精神障害による自殺の取扱いについて

労働者災害補償保険法第12条の2の2第1項の「故意」については、昭和40年7月31日付基発第901号「労働者災害補償保険法の一部を改正する法律の施行について」により、結果の発生を意図した故意であると解釈してきたところであるが、このことに関し、精神障害を有するものが自殺した場合の取扱いについては下記のとおりとするので、今後遺漏のないようされたい。

記

業務上の精神障害によって、正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、又は自殺行為を思いとどまる精神的な抑制力が著しく阻害されている状態で自殺が行われたと認められる場合には、結果の発生を意図した故意には該当しない。

VI 精神障害の労災認定の基準に関する 専門検討会報告書

精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書

令和5年7月

精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会
参集者名簿（五十音順、敬称略）

氏名	所属等
阿部 未央	東北学院大学 法学部 教授
荒井 稔	日本私立学校振興・共済事業団 東京臨海病院 統括産業医、特任精神科医
(座長) 黒木 宣夫	東邦大学 名誉教授 勝田台メディカルクリニック 院長
小山 善子	石川産業保健総合支援センター 所長 金城大学 客員教授
品田 充儀	元労働保険審査会 会長
田中 克俊	北里大学大学院 医療系研究科 産業精神保健学 教授
中野 妙子	名古屋大学大学院 法学研究科 教授
中益 陽子	亜細亜大学 法学部 教授
丸山 総一郎	神戸親和女子大学 名誉教授
三柴 丈典	近畿大学 法学部 教授
吉川 徹	独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 統括研究員・過労死等防止調査研究センター長代理

開催状況

第1回	令和3年12月7日
第2回	令和4年2月8日
第3回	令和4年3月15日
第4回	令和4年5月31日（非公開）
第5回	令和4年6月30日
第6回	令和4年7月26日
第7回	令和4年9月20日
第8回	令和4年10月13日
第9回	令和4年11月22日（非公開）
第10回	令和4年12月20日
第11回	令和5年1月31日
第12回	令和5年3月7日
第13回	令和5年5月30日
第14回	令和5年6月20日

目次

I	はじめに	1
1	検討会開催の背景等.....	1
2	検討状況.....	1
3	検討の視点等.....	1
	（1）現行認定基準の策定の経緯.....	1
	（2）現行認定基準策定後の改正内容.....	3
	（3）検討の視点.....	3
II	精神障害に係る現状等	4
1	精神障害の患者及び自殺者の現状.....	4
2	精神障害に係る労災補償の状況.....	8
III	精神障害の成因と業務起因性の考え方	10
1	精神障害の成因.....	10
2	業務起因性の考え方.....	12
3	心理的負荷の客観的評価の検討.....	12
	（1）心理社会的ストレス.....	12
	（2）職業性ストレスモデル.....	13
	（3）心理社会的ストレスの客観的評価とライフイベント研究.....	15
	（4）業務起因性の判断における心理的負荷の客観的評価.....	15
IV	対象疾病等	17
1	対象疾病.....	17
2	発病等の判断.....	18
	（1）発病の有無等の判断.....	18
	（2）治療歴がない自殺事案における発病の有無の判断.....	18
	（3）他の精神障害を有する者の発病の有無の判断.....	18
3	発病時期.....	18
4	精神障害の悪化と症状安定後の新たな発病.....	19
	（1）精神障害の悪化.....	19
	（2）悪化の業務起因性.....	19
	（3）症状安定後の新たな発病.....	20
5	自殺の取扱い.....	21

V	業務による心理的負荷の評価	22
1	評価の基準となる労働者	22
2	業務による心理的負荷の評価期間	22
(1)	評価期間	22
(2)	評価期間の留意事項	23
3	業務による心理的負荷評価表	23
(1)	現行評価表の検証と新評価表	23
(2)	新評価表の考え方	24
(3)	長時間労働等の心理的負荷の考え方	26
(4)	ハラスメント等に関する心理的負荷の考え方	27
4	複数の出来事の評価	27
(1)	複数の出来事の評価の枠組み	27
(2)	出来事が関連して生じている場合の考え方	28
(3)	出来事が関連せずに生じている場合の考え方	28
VI	業務以外の心理的負荷及び個体側要因の評価	30
1	業務以外の心理的負荷及び個体側要因についての考え方	30
2	業務以外の心理的負荷がある場合の評価	30
3	個体側要因がある場合の評価	31
VII	療養及び治ゆ	33
VIII	認定基準の運用等	36
1	医学意見の収集	36
2	セクシュアルハラスメント事案の留意事項	36
3	その他	37
(1)	本省協議	37
(2)	法律専門家の意見の聴取	37
(3)	調査等	37
IX	複数業務要因災害	38
X	まとめ	39
別添 1	業務による心理的負荷評価表	41
別添 2	業務以外の心理的負荷評価表	45
別添 3	専門家の意見の聴取・判断の流れ	46

I はじめに

1 検討会開催の背景等

業務による心理的負荷を原因とする精神障害については、平成 23 年に策定された認定基準により業務上外の判断が行われているところであるが、精神障害の労災保険給付請求件数は年々増加し、令和 4 年度には 2,683 件となっている。こうした現象の背景には、同制度への認知が高まってきたこととともに、働き方の多様化が進み、労働者を取り巻く職場環境が変貌するといった社会情勢の変化があると考えられる。

認定基準の策定から約 10 年が経過した現在、こうした社会情勢の変化と労働者の心身の健康に対する関心の高まりを鑑みると、認定基準について、最新の医学的知見を踏まえた上で多角的に検討することが必要である。

本検討会は、厚生労働省の依頼に基づき、医学、法律学等の専門的見地から、認定基準について検討を行うものである。

2 検討状況

前記 1 の背景等を踏まえ、令和 3 年 12 月 7 日の第 1 回から 14 回にわたって検討会を開催し、認定要件や業務による心理的負荷評価表の内容をはじめとする認定基準の全般について、最新の医学的知見を踏まえた検討を行い、今般、その検討結果を取りまとめたものである。

3 検討の視点等

(1) 現行認定基準の策定の経緯

労働者災害補償保険法は、昭和 22 年の制定以後、業務上の事由により被災した労働者やその遺族に対して保険給付を行っている。業務上の事由による精神障害及びその結果としての自殺（以下「精神障害等」という。）については、昭和 59 年に発出された通達¹により、業務起因性が認められることが明らかにされた。

その後、平成 11 年 9 月には「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について」（平成 11 年 9 月 14 日付け基発第 544 号。以下「判断指針」という。）等が発出され、心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の考え方がより具体的に示されることとなった。

判断指針においては、精神障害は「その他業務に起因することの明らかな疾病」の一つとして労災認定がなされるものであったが、平成 22 年 5 月の労働基準法第 75 条第 2 項の業務上の疾病の範囲を定める労働基準法施行規則別表第 1 の 2（以下「別表第 1 の 2」という。）の改正により、心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神障害（別表第 1 の 2 第 9 号）は、業務と疾病との間に因果関係があることが明らかな疾病として例示列举された。

¹ 昭和 59 年 2 月 14 日付け基収第 330 号の 2

同改正が行われたことと、次第に請求件数が増加してきたこと等を踏まえ、審査の迅速化や効率化を図る必要性があるとして、精神障害の労災認定の在り方に関する専門家による検討会が開催された。同検討会による検討結果は「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書」（以下「平成 23 年報告書」という。）として取りまとめられ、同報告書を受けて、平成 23 年 12 月に「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（平成 23 年 12 月 26 日付け基発 1226 第 1 号。以下「現行認定基準」という。）が発出された。現在は、同基準により業務上外の判断が行われている。

表 1 認定基準等の改正経緯

- 昭和 59 年 2 月
設計技術者に生じた反応性うつ病を業務上と認定
- 平成 11 年 9 月
「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について」及び「精神障害による自殺の取扱いについて」の発出
 - ・ 精神障害の労災請求が増加したことを背景に、事案を迅速・適正に処理するため、一定の基準を明確化する必要性が生じたことから、判断指針を策定
 - ・ 判断要件を示し、「職場における心理的負荷評価表」に基づき心理的負荷の強度を評価
 - ・ 業務上の精神障害を発病した者の自殺について業務起因性を推定
- 平成 21 年 4 月
 - ・ 「職場における心理的負荷評価表」の見直し
（「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の追加等）
- 平成 23 年 12 月
「心理的負荷による精神障害の認定基準について」の発出
 - ・ 精神障害の労災請求が大幅に増加したことから、審査のさらなる迅速化及び効率化を図るため認定基準を策定し、基準を具体化・明確化
 - ・ 「業務による心理的負荷評価表」において、「強」「中」「弱」の心理的負荷の具体例を明示
 - ・ 極度の長時間労働や「強」の心理的負荷となる時間外労働時間数を明示
 - ・ 発病後に特に強い心理的負荷により悪化した場合は業務上の疾病として取り扱う
 - ・ 「セクシュアルハラスメント」を独立した分類とし、評価に当たっての留意事項を明示
- 令和 2 年 5 月
 - ・ 「パワーハラスメント」を「業務による心理的負荷評価表」に明示し、具体的出来事を明確化
- 令和 2 年 8 月
 - ・ 複数業務要因災害に対応

（２）現行認定基準策定後の改正内容

その後、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律におけるパワーハラスメント防止対策が実施された際にも、専門家による検討が行われ、現行認定基準別表１の「業務による心理的負荷評価表」（以下「現行評価表」という。）に「パワーハラスメント」を出来事として追加するなどの改正が行われた（令和２年５月）。

さらに、令和２年９月から、労働者災害補償保険法の改正により、事業主が同一でない二以上の事業に同時に使用されている労働者（以下「複数事業労働者」という。）について、複数の事業の業務を要因として発症した傷病と認められる場合には複数業務要因災害として新たな保険給付がなされるとされたことを受けて、精神障害を発症した場合の取扱いに関しても、認定基準に所要の改正が行われた。

（３）検討の視点

厚生労働省では、前記（１）のような労働者を取り巻く社会状況の変化と請求件数の増加の状況を踏まえ、令和２年度に、委託事業として、心理的負荷を生じさせる業務上の出来事による心理的負荷の強度について「ストレス評価に関する調査研究」^２（日本産業精神保健学会が受託。以下「令和２年度ストレス調査」という。）を実施しており、また、精神障害の発病と睡眠時間、労働時間との関係及び精神障害の悪化、治ゆ、寛解について最新の医学的知見の収集^３を行っている。

本検討会では、まず、令和２年度ストレス調査の結果及び委託事業において収集した知見をはじめとする最新の医学的知見を精査するとともに、個別の決定事例や裁判例等から業務が原因であると申立てられた事案の実態について、その内容と背景を確実に把握することに努めた。そして、同情報を整理し、現行認定基準と照合して過不足を洗い出し、業務による心理的負荷等をより適切かつ迅速に評価・判断する方法を検討した。

具体的な検討項目は、精神障害の成因、認定要件、対象疾病、業務による心理的負荷の評価（具体的出来事の追加・修正・統合、出来事ごとの心理的負荷の強度、出来事が複数ある場合の評価、労働時間の評価、評価期間等）、業務以外の心理的負荷及び個体側要因の評価、発病の有無、発病の時期、悪化、自殺の取扱い、療養及び治ゆ、認定基準の運用など、現行認定基準全般にわたるものであり、それぞれに多角的かつ詳細な検討を行った。

^２ 日本産業精神保健学会. 令和２年度ストレス評価に関する調査研究報告書. 2021

^３ 令和２年度業務上疾病に関する医学的知見の収集に係る調査研究（精神障害）報告書. 2021

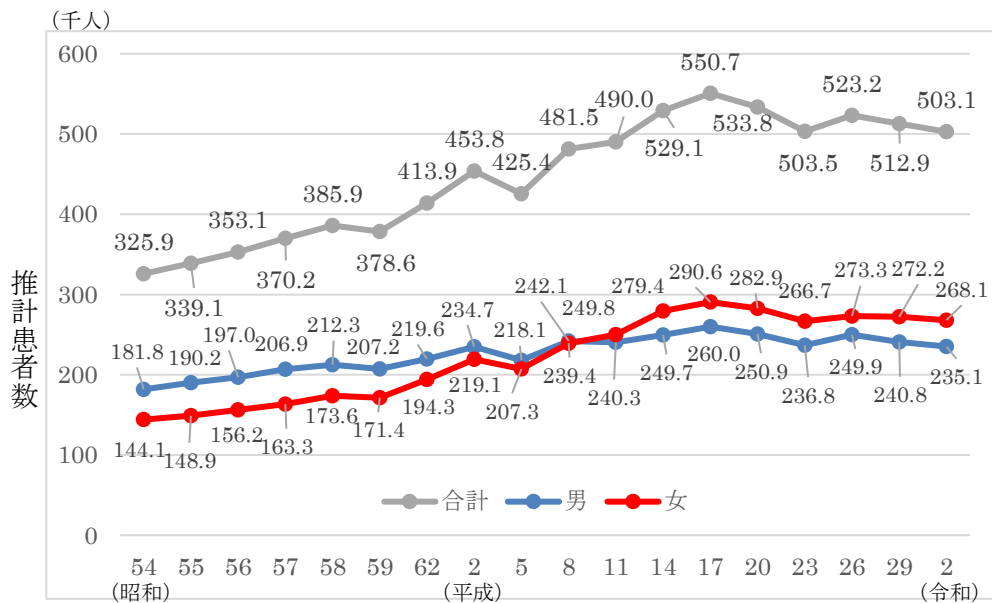
Ⅱ 精神障害に係る現状等

1 精神障害の患者及び自殺者の現状

全国の医療施設を利用する患者について、その傷病状況等を明らかにすることを目的として厚生労働省が実施している患者調査⁴によると、我が国における「精神及び行動の障害」の推計患者数（調査日当日（1日あたり）に医療施設を受診した患者数を推計した数）は、昭和54年から平成17年にかけて増加傾向にあり、近年は50万人強の水準で推移している。

男女別にみると、平成11年以降女性の患者数が男性の患者数を上回っている。また、入院・外来別にみると、長期的に外来の患者数の割合が上昇している（令和2年では約26.7万人で全体の53.0%）。

疾患別にみると、「精神及び行動の障害」の推計患者のうち最多は「統合失調症、統合失調症型障害及び妄想性障害」であるが、当該疾病の推計患者数は長期的に減少傾向にあり（令和2年では約19.3万人で全体の38.4%）、「気分〔感情〕障害（躁うつ病を含む）」の患者数が増加傾向にある（令和2年では約11.9万人で全体の23.7%）。



注1) 調査月は、昭和54年～58年までは各年7月、昭和59年からは10月である。

注2) 昭和54年から平成5年までは「疾病、傷害及び死因の統計分類（ICD9 準拠）」の「V 精神障害」、平成8年以降は「疾病、傷害及び死因の統計分類（ICD10、ICD10（2003版）、ICD10（2013版）準拠）」の「V 精神及び行動の障害」の数。

したがって、「VI 神経系の疾患」に分類される「アルツハイマー病」及び「てんかん」は含まない。

注3) 平成23年の数値は、宮城県の石巻医療圏、気仙沼医療圏及び福島県を除いた数値である。

注4) 端数処理の都合上、「男」の数と「女」の数の合計が、「合計」と一致しない年がある。

図1 推計患者数の年次推移（精神及び行動の障害）

（厚生労働省「患者調査」）

⁴ 厚生労働省. 患者調査. 2020. <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450022&tstat=000001031167>

また、全国健康保険協会の現金給付受給者状況調査報告⁵によると、健康保険の傷病手当金の受給原因となった傷病全体のうち、「精神及び行動の障害」の割合は最も高い。平成22年以降、その状況が続き、かつ、年々わずかに増加している。令和3年における割合は32.96%であり、次に多い新生物（がん）（全体の14.56%）の倍以上となっている。

男女別にみると、令和3年における割合は男性29.39%、女性37.15%であり、女性において、傷病全体のうち「精神及び行動の障害」の割合がより高くなっている。

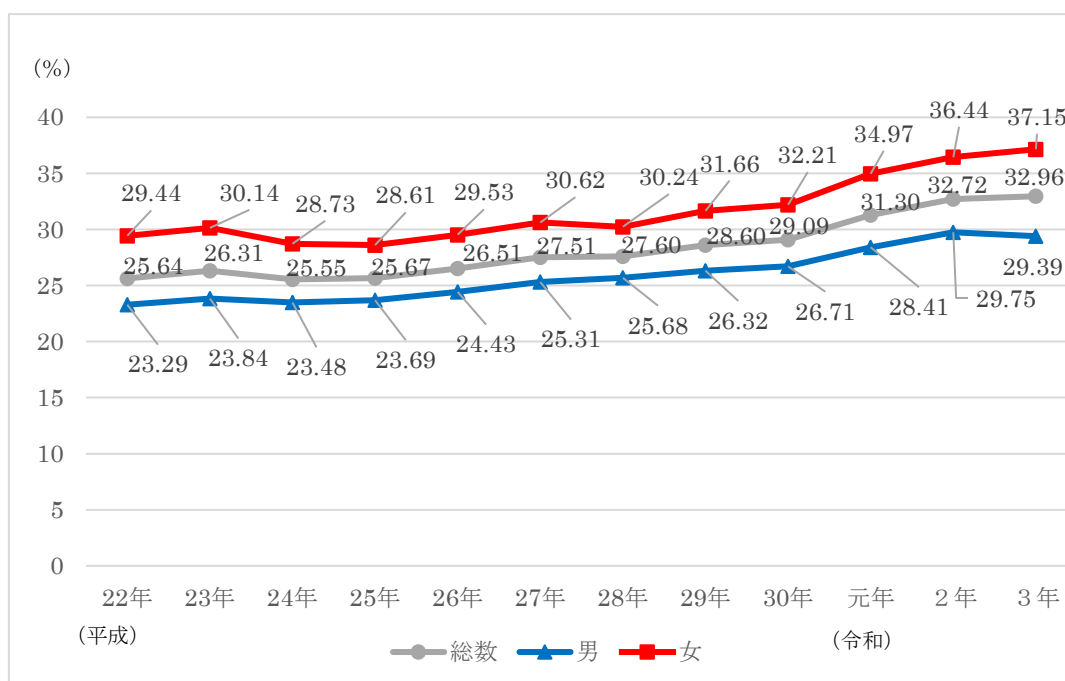


図2 傷病手当金の受給原因となった傷病のうち、精神及び行動の障害が占める割合

（全国健康保険協会「現金給付受給者状況調査報告」）

⁵ 全国健康保険協会，現金給付受給者状況調査報告.
<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat740/sb7200/sbb7206/>

厚生労働省・警察庁の令和4年中における自殺の状況⁶による自殺者数の年次推移をみると、自殺者総数は平成21年の後より毎年減少していたが、令和2年に増加し、令和4年の自殺者数は21,881人で、前年に比べ874人増加した。

男女別にみると、男性の自殺者は女性の約2.1倍となっている。

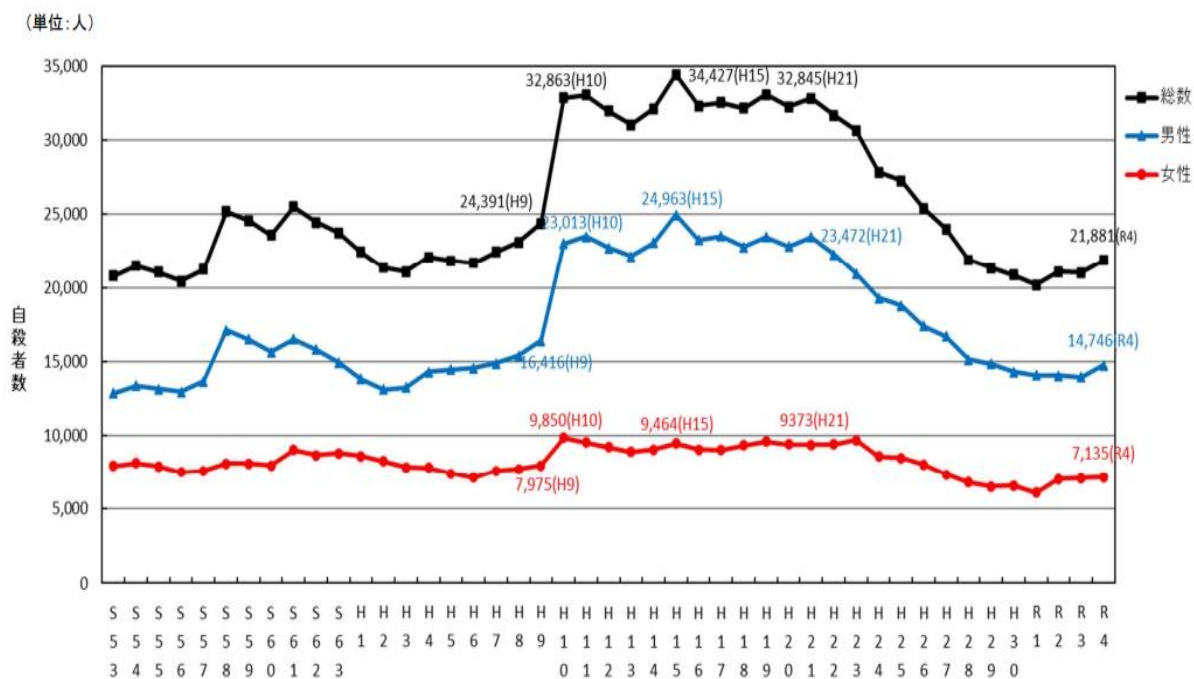


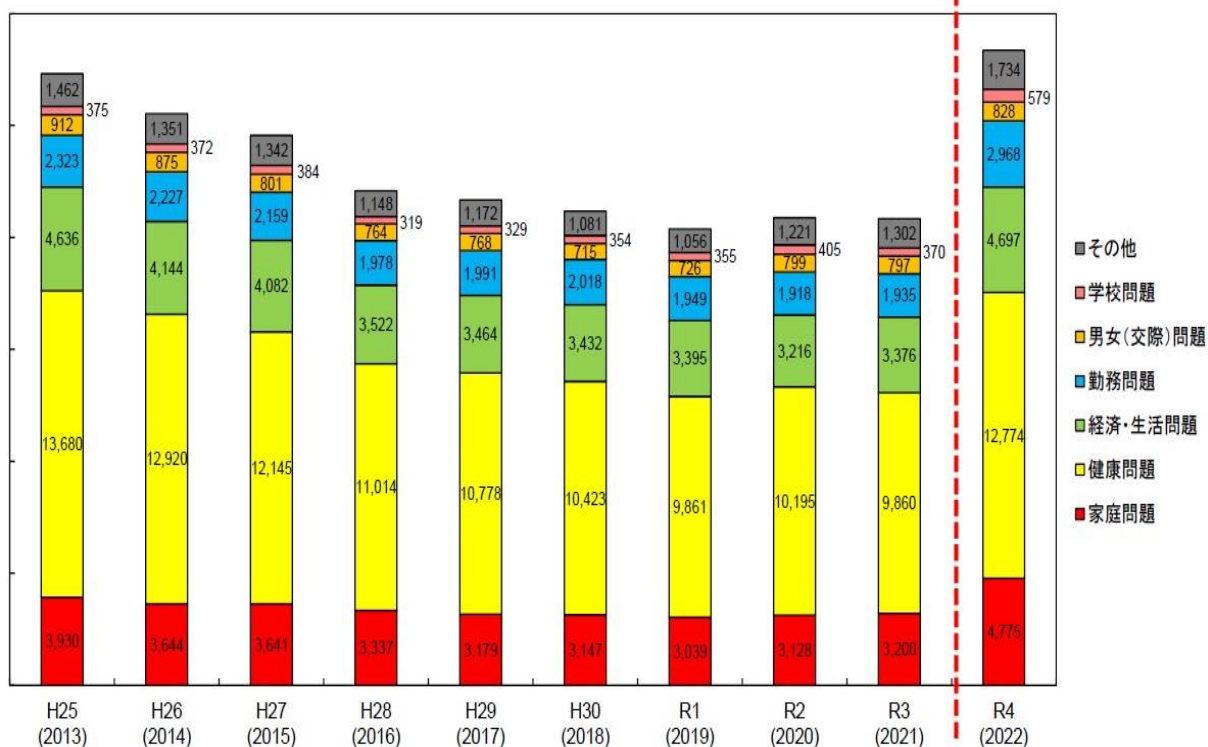
図3 自殺者数の年次推移
(厚生労働省・警察庁「令和4年中における自殺の状況」)

⁶ 厚生労働省・警察庁. 令和4年中における自殺の状況. 2023

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/jisatsu/jisatsu_year.html

さらに、自殺の原因・動機については、「健康問題」が最も多く、次いで「家庭問題」、「経済・生活問題」、「勤務問題」の順となっている。

(単位：人)



注) 自殺の原因・動機に関して、令和3年までは、遺書等の生前の言動を裏付ける資料がある場合に限り、自殺者一人につき3つまで計上可能としていたが、令和4年からは、家族等の証言から考えうる場合も含め、自殺者一人につき4つまで計上可能とした。このため、単純に比較することはできない。また、原因・動機特定者数(令和4年は19,164人)と原因・動機数の和が一致するとは限らない。

図4 自殺の原因・動機別の推移
(厚生労働省・警察庁「令和4年中における自殺の状況」)

2 精神障害に係る労災補償の状況

現行認定基準が定められた平成 23 年度以降の精神障害の労災保険給付請求件数、支給決定件数をみると、請求件数は増加傾向にあり、令和元年度以降は 2,000 件を超えている。支給決定件数は平成 24 年度以降、500 件前後で推移していたが、令和 2 年度に 600 件を超え、令和 4 年度は 710 件となっている。

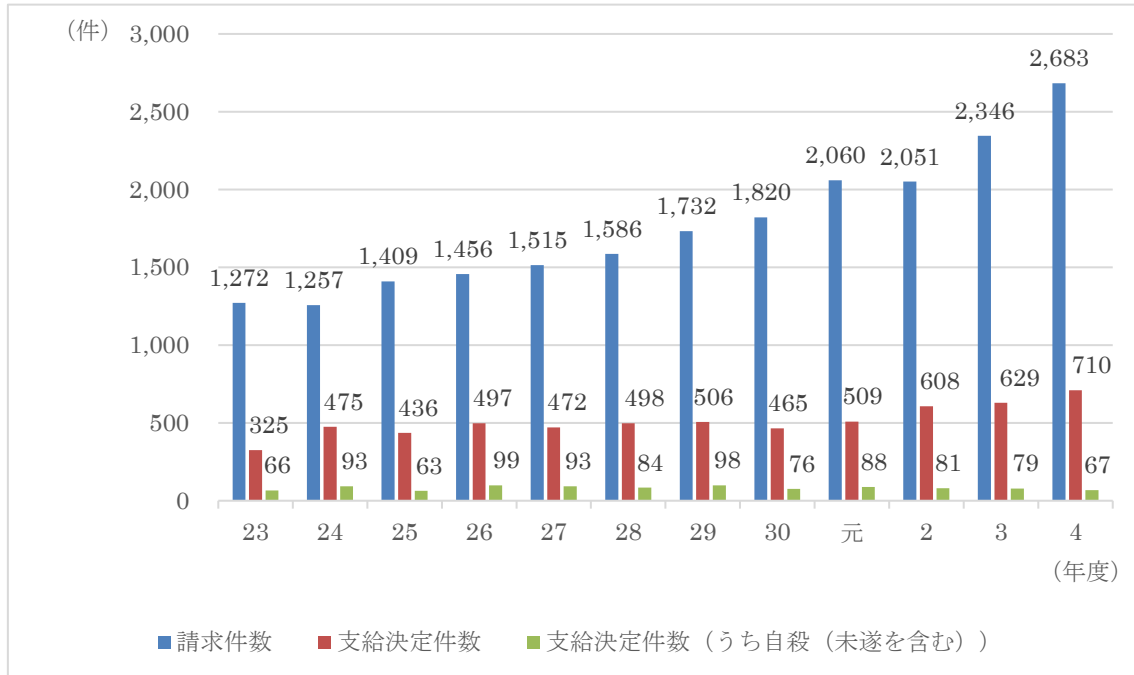


図5 精神障害の労災請求・支給決定件数

(厚生労働省)

平成 23 年度から令和 4 年度までの 12 年間に業務上として支給決定された事案(累計 6,130 件)について、男女別にみると、男性が 3,940 件(64.3%)、女性が 2,190 件(35.7%)であり、このうち、自殺事案については男性が 941 件(95.3%)、女性が 46 件(4.7%)である。近年、支給決定件数に占める女性の割合は上昇しており、令和 4 年度では 317 件、44.6%(自殺事案については 6 件、9.0%)となっている。

業種別では、12 年間の累計では「製造業」が 17.0%で最も多く、次いで「医療、福祉」、「卸売業、小売業」と続き、これらの業種で 46.8%を占めている。近年は「医療、福祉」の割合が上昇し、令和 4 年度では当該業種が最多(23.1%)である。

職種別では、12 年間の累計では「専門的・技術的職業従事者」が 24.7%で最も多く、次いで「事務従事者」、「サービス職業従事者」と続き、これらの職種で 55.0%を占めている。令和 4 年度においても、「専門的・技術的職業従事者」が最多(24.6%)である。

年齢別では、12 年間の累計では 40 歳代が 29.6%で最も多く、次いで 30 歳代が 27.7%、20 歳代が 21.8%となっている。令和 4 年度では、累計と同じく 40 歳代が最多（30.0%）であるが、次いで 20 歳代が 25.8%、30 歳代が 23.8%と、20 歳代の割合が上昇している。

就労形態別では、12 年間の累計では正規職員・従業員が 88.0%を占める。令和 4 年度においても、正規職員・従業員は 88.2%を占めている。

また、平成 23 年度から令和 4 年度までの行政事件訴訟件数の推移をみると、新規提訴件数は年間 30 件程度から 50 件程度で推移し、控訴審、上告審も含めた判決件数（上告不受理決定件数を含む）は年間 50 件程度から 70 件程度で推移している。このうち請求認容判決は年間おおむね 10 件以下であり、12 年間の平均では判決全体の 9.2%となっている。

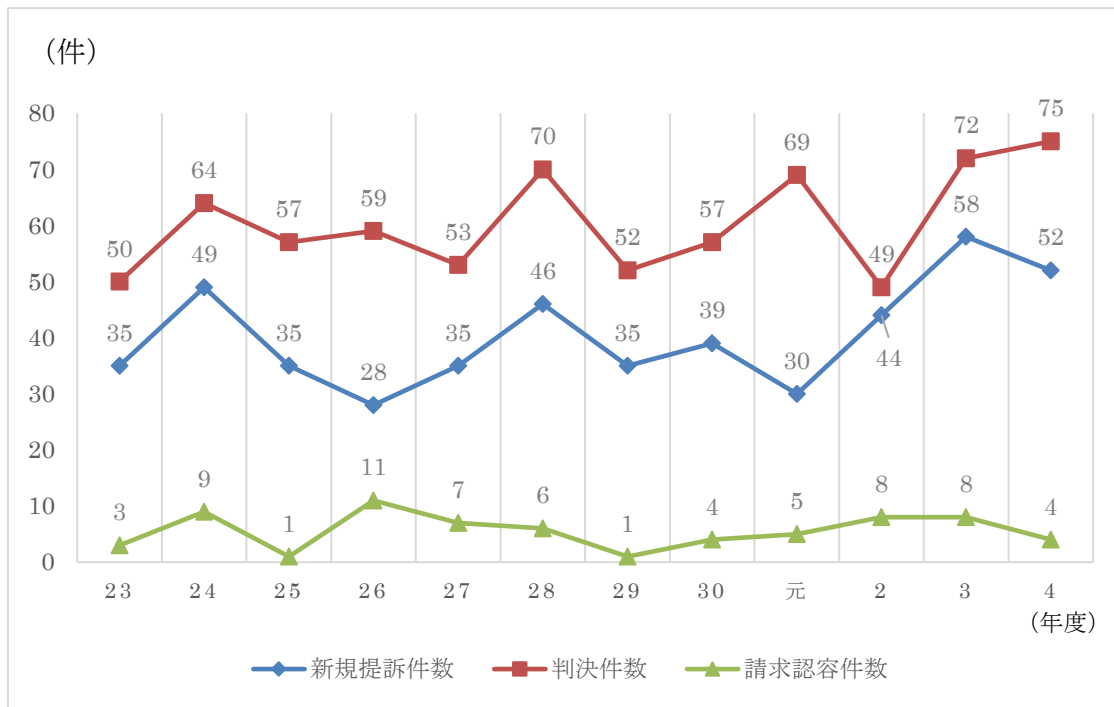


図 6 精神障害の労災認定に関する行政事件訴訟件数の推移
(厚生労働省)

Ⅲ 精神障害の成因と業務起因性の考え方

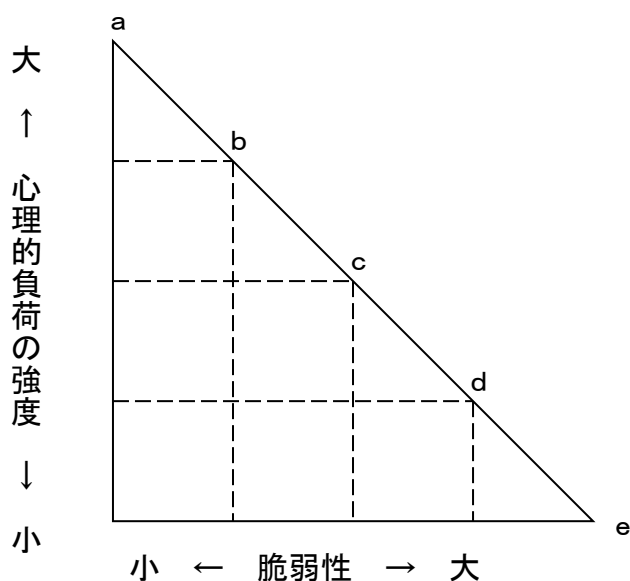
1 精神障害の成因

精神障害の成因は単一のものではなく、疾患により程度の差はあっても、様々な要因（環境由来の要因と個体側の要因）が組み合わされて発病するものといえる。このことを前提に、判断指針及び現行認定基準は、精神障害の発病に至る原因の考え方として「ストレス－脆弱性理論」⁷⁾⁸⁾に依拠している。

「ストレス－脆弱性理論」は、環境由来の心理的負荷（ストレス）と、個体側の反応性、脆弱性との関係で精神的破綻が生じるかどうかが決まり、心理的負荷が非常に強ければ、個体側の脆弱性が小さくても精神的破綻が起こるし、脆弱性が大きければ、心理的負荷が小さくても破綻が生ずるとする考え方である。この場合のストレス強度は、環境由来のストレスを、多くの人々が一般的にどう受け止めるかという客観的な評価に基づくものによる（図7）。

これは、平成23年以降の精神医学上の知見を考慮しても最も有力な考え方といえ、また、裁判例においても是認されているところである。

したがって、本検討会においても、精神障害の発病に至る原因の考え方として「ストレス－脆弱性理論」によることが、現時点での医学的知見に照らして妥当と判断する。



（注） a から e は精神障害の発病ラインを示す。

図7 心理的負荷の強度と脆弱性の関係（概念図）⁹

⁷ Zubin J, Spring B. Vulnerability: A new view of schizophrenia. *Journal of Abnormal Psychology*. 1977; 86(2): 103-126.

⁸ 大熊輝雄原著. 現代臨床精神医学 改訂第12版. 金原出版. 2013: 21.

⁹ 大熊輝雄原著. 現代臨床精神医学 改訂第12版. 金原出版. 2013: 21. 図1-25を一部改変

参考 1 精神障害の生物学的側面

精神障害（精神疾患）の遺伝要因や脳内の生物学的要因は次第に解明されてきている。統合失調症において、染色体上の特定のゲノム領域のコピー数が通常のコピー数以外に変化するゲノムコピー数変異（Genomic Copy Number Variation: CNV）が関与していることが明らかにされている¹⁰ほか、最近では双極性障害についても CNV が関与している可能性が示唆されている¹¹。脳画像研究では、統合失調症で、大脳皮質の体積減少をはじめ様々な形態学的異常が指摘されており¹²、うつ病患者でも、前頭葉の代謝低下¹³、血流低下¹⁴、海馬の小ささ¹⁵等が報告されている。バイオマーカー研究では、うつ病患者の血中の BDNF（脳由来神経栄養因子）濃度が健常者と比較して有意に減少し、抗うつ薬治療で改善すること¹⁶、うつ病患者の血中の炎症性サイトカインであるインターロイキン 6（IL-6）が増加していること¹⁷などが知られている。また、従来から、セロトニンやノルアドレナリンのような神経伝達物質の変化や、視床下部－下垂体－副腎（HPA）系の異常も指摘されている¹⁸。

その他、不安障害やうつ病では、扁桃体の過剰活動がみられ、この過剰活動は、抗うつ薬治療により改善すること¹⁹など、様々な精神障害における生物学的要因が示されている。

このように、近年、生化学・薬理学・分子生物学・遺伝学などの研究が盛んに行われているが、未だに解明されていない部分も多い。精神障害の診断は、世界保健機関（WHO）による「ICD-10 精神および行動の障害 臨床記述と診断ガイドライン²⁰」（以下「ICD-10 診断ガイドライン」という。）や米国精神医学会による「DSM-5 精神疾患の分類と診断の手引²¹」（以下「DSM-5 診断の手引」という。）等によって行われるが、日常臨床場面では、内因性精神障害、外因性（器質性、症状性、中毒性）精神障害、心因性精神障害という従来診断も便宜上使用されている。なぜなら、治療を開始する際に、外的な環境心理的要因の影響の少ない病像であるのか、そうでないのかという判断は、向精神薬を選択する上で

¹⁰ Kushima I, et al. High-resolution copy number variation analysis of schizophrenia in Japan. *Molecular Psychiatry*. 2017; 22(3): 430-440.

¹¹ Kushima I, et al. Cross-disorder analysis of genic and regulatory copy number variations in bipolar disorder, schizophrenia, and autism spectrum disorder. *Biological Psychiatry*. 2022; 92(5): 362-374.

¹² Sadock BJ, et al. Kaplan & Sadock's comprehensive textbook of psychiatry, 10th ed. Lippincott Williams & Wilkins. 2017

¹³ 三國雅彦. 気分障害の脳画像と死後脳解析の臨床的意義（福田正人編. 精神疾患と脳画像）中山書店. 2008

¹⁴ 丹羽真一. うつ状態と頭痛－病態の理解と治療をめぐって－. *老年医学*. 2005; 43(12): 1985-1990.

¹⁵ Sheline YI, et al. Hippocampal atrophy in recurrent major depression. *Proceedings of the National Academy of Sciences of USA*. 1996; 93(9): 3908-3913.

¹⁶ Shimizu E, et al. Alterations of serum levels of brain-derived neurotrophic factor (BDNF) in depressed patients with or without antidepressants. *Biological Psychiatry*. 2003; 54(1): 70-75.

¹⁷ 吉村玲児. インターロイキン-6 と大うつ病：治療反応性との関連を含めて. *生体の科学*. 2016; 67(5): 482-483.

¹⁸ Geddes JR, et al. *New Oxford textbook of psychiatry*, 3rd ed. Oxford University Press. 2020

¹⁹ 塩入俊樹. 不安障害の病態について: Stress-induced Fear Circuitry Disorders を中心に. *精神神経学雑誌*. 2010; 112(8): 797-805.

²⁰ 融道男、中根允文、小見山実、岡崎祐士、大久保善朗監訳. ICD-10 精神および行動の障害 臨床記述と診断ガイドライン（新訂版）. 医学書院. 2005

²¹ 高橋三郎、大野裕監訳. DSM-5 精神疾患の分類と診断の手引. 医学書院. 2014

重要だからである。精神科治療上、心理的因子が病像にどの程度の影響を与えているかの判断は不可欠であり、薬物に対する個体の反応性と併せて、心理的因子の整理や本人が抱えている心理的問題の解決の状況による精神医学的な病態水準を把握することは、精神科臨床医であれば日常臨床の基本となっている。

精神障害、特に気分障害の発病は、個人の性格要因、疾患発現に対する遺伝的脆弱性要因、セロトニン、ノルアドレナリンなどの脳内アミン減少等の脳神経科学的要因、発病前に受けた心理社会的因子としてのストレス因の相互関係によるとされ、遺伝素因が強い場合には状況要因（心理社会的要因ストレス）の強弱にかかわらずうつ病は発病する。近年、生物学的観点から精神障害の原因が急速に明らかにされており、精神障害の発病については、その要因が外的な出来事にあるのか、その他の脆弱性等にあるのかについて、常に脳の生物学的問題（脳機能が障害されていること）を念頭に置きつつ考える必要がある。

2 業務起因性の考え方

労災保険制度が補償の対象とする業務上の疾病は、業務に内在し、又は通常随伴する危険の現実化と評価される疾病である。このことを踏まえ、「ストレスー脆弱性理論」に依拠して精神障害の業務起因性を判断するに当たっては、精神障害の発病の有無、発病の時期及び疾患名についての医学的判断を得た上で、業務による心理的負荷の有無、程度を客観的に判断するとともに、業務以外の心理的負荷や個体側要因についても確認する必要がある。

その上で、精神障害が発病しており、評価期間において業務による強い心理的負荷が認められ、業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められない場合には、業務起因性が肯定される。

一方で、業務による強い心理的負荷が認められない場合や、業務による強い心理的負荷があったとしても明らかに業務以外の心理的負荷や個体側要因によって発病したと認められる場合には、業務起因性が否定される。

3 心理的負荷の客観的評価の検討

（１）心理社会的ストレス²²

「ストレス」という用語は物理学、工学領域で用いられていたストレス概念を Selye が生物学領域に広げたもので、彼は、ストレスを「急性刺激により生体が打撃を受けた時の非特異的反応」とした。また、Lazarus は脅威に対する反応には個人差があることを強調し、「要求を個人が動員可能な個人的、社会的資源を超えたとき受け止めた時にその人が感じる状態」とした²³。すなわち、ストレスとは外部からの刺激などによって心身に生じる反応（ストレス反応、ストレイン）のことを狭義では指している。

しかしながら、実際にはこのようなストレス反応を引き起こすストレス要因（ストレッサー）に「ストレス」の用語を当てはめ用いる場合も多い。

²² 丸山総一郎編. ストレス学ハンドブック. 創元社. 2015; 5-11.

²³ Lazarus RS. The concept of stress and disease. (Levi L ed. Society, stress and disease, vol.1) Oxford University Press. 1971; 53-58.

ストレス要因には、心理社会的ストレス要因、物理的ストレス要因、化学的ストレス要因などがある。

心理社会的ストレスを客観的に評価することを試みたのが、1967 年の Holmes と Rahe による社会的再適応評価尺度、いわゆるライフイベント研究と呼ばれるものである（後記（3）参照）。さらに 1980 年代になって、Lazarus はライフイベントよりも日常生活における些細な苛立ちごと、すなわちデイリーハッスルズがストレスへの影響が大きいことを示すとともに、ストレス対処行動（コーピング）にも着目した²⁴。その後も精神障害発病に関係するストレスとはいかなるものかを解明するため、そしてその予防に資するため、心理社会的ストレスの客観的評価については様々な研究が行われている。

このような研究の進展を経て形成された現在のストレスモデルでは、ストレスと精神障害の発病等との関係は次のように説明される。

一連のストレス過程で、人はストレス要因に直面すると、それまでの経験、自分の能力、価値観などをもとにストレス要因の強さや解決の困難性などを評価する。その結果として、不安、うつ状態、睡眠障害、自律神経症状などのストレス反応を起こす。つまり、この過程における個人的変数（性別、知性、年齢、社会的階層、教育、生活習慣、対処行動、社会的支援、性格等）によって修飾され、ストレス反応は人によって異なる。これらのストレス反応が高じて、一部には精神障害が発病する。精神障害などのストレスによる疾病は、よい生活習慣や上手なストレス対処、家族や上司の支援などで症状の軽減や発症の低下、回復の促進が可能といえる。

（2）職業性ストレスモデル²⁵

業務によるストレス（職業性ストレス）について理解するための代表的なモデルとして、Karasek の仕事の要求度－コントロールモデル²⁶、Johnson と Hall の仕事の要求度－コントロール－サポートモデル²⁷、Siegrist の努力－報酬不均衡モデル²⁸、そして米国国立労働安全衛生研究所（National Institute for Occupational Safety and Health：NIOSH）の Hurrell と McLaney による NIOSH 職業性ストレスモデル²⁹がよく知られている。

仕事の要求度－コントロール－サポートモデルでは、仕事の要求度（仕

²⁴ Lazarus RS, Folkman S. Stress, appraisal, and coping. Springer. 1984

²⁵ 丸山総一郎編. ストレス学ハンドブック. 創元社. 2015; 11-13.

²⁶ Karasek R. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implication for job redesign. Administrative Science Quarterly. 1979; 24: 285-308.

²⁷ Johnson JV, Hall EM. Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. American Journal of Public Health. 1988; 78(10): 1336-1342.

²⁸ Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. Journal of Occupational Health Psychology. 1996; 1(1): 27-41.

²⁹ Hurrell JJ, McLaney MA. Exposure to job stress-a new psychometric instrument. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. 1988; 14(Suppl 1): 27-28.

事の量や責任）が高く、コントロール（自由度や裁量権）が低く、社会的サポートが少ない場合にストレス反応が高まることが多くの研究で示されている。努力－報酬不均衡モデルでは、努力（仕事の要求度、責任、負担）に比して報酬（経済的報酬、心理的報酬、キャリアに関する報酬）が少ない状態に加え、オーバーコミットメント（仕事に過度に傾注する個人の態度や行動パターン）が強い場合が最もストレスフルと想定されている。

NIOSH 職業性ストレスモデルでは、個体側要因に業務によるストレス要因あるいは業務以外のストレス要因が加わって、さらには緩和要因が十分でない状態からストレス反応が生じ、これらのストレス反応が高じて一部には精神障害などが発病すると説明する。

このモデルでは、仕事上のストレス要因として、職場の暑熱、騒音等の物理的環境、職場での役割の分担・境界に関して発生する役割葛藤、役割の曖昧さ、上司、同僚、部下との関係における対人葛藤、仕事のコントロール、量的な作業負担、作業負担の変化、上司、同僚、部下に対する対人責任、能力の活用の低さ、仕事の能力評価等の認知要求、交替制勤務などが想定されている。一方、ストレス緩和要因としては、職場の上司、同僚、部下や家族、友人等からの具体的あるいは精神的、情緒的な支援などが想定される（図8）。

なお、近年は職務満足感、組織コミットメント、動機づけなどのポジティブなメンタルヘルス測定を特徴とする Schaufeli のワーク・エンゲイジメント概念（仕事に関連するポジティブで充実した心理状態）³⁰について、その強化が心身の健康の維持増進及び組織のアウトカム向上に寄与することなどが報告され、関心が寄せられている。

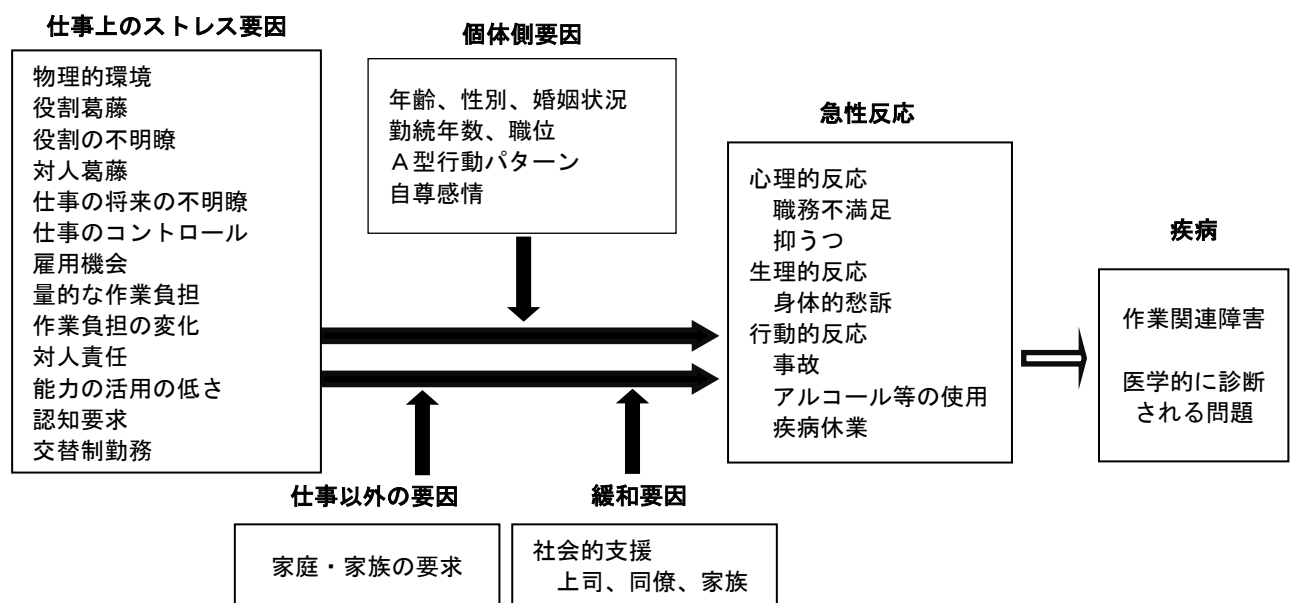


図8 NIOSH 職業性ストレスモデル

³⁰ Schaufeli WB, et al. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies. 2002; 3: 71-92.

(3) 心理社会的ストレスの客観的評価とライフイベント研究

1967 年の Holmes と Rahe による社会的再適応評価尺度 (Social Readjustment Rating Scale : SRRS)³¹ は、種々の病気の発症前における心理社会的ストレス要因として「生活環境の変化」すなわちライフイベントを客観的な方法で評価できるとし、平均的なアメリカ国民を対象にストレス強度の標準化を試みたものである。

ここでいう生活出来事 (ライフイベント) は、生活を混乱させ、再適応を要求し、心身の健康変化を引き起こす可能性のある個別の出来事である。Holmes らは、5,000 人以上の患者を対象とした先行研究を参考に、様々な心身の健康変化に先立つ生活出来事 43 項目を選定した³²⁾³³⁾。調査対象者 394 人は、結婚を 500 としそれと比較して他の事項の値を記入する。その際、各出来事の好ましさとは無関係に、出来事遭遇後に再適応するために必要な程度と期間を評価させる。記入された値の平均点を 10 で割り、重みづけの順に整えたものをその出来事の点数 (生活変化単位値 : life change unit (LCU) value) とした³⁴。

SRRS や他の尺度、あるいは Stressful life event などを用いたライフイベント研究は、多くの論文報告があり、世界で評価を得ており、多くの追試や発展的研究がなされている。

ライフイベント研究は、大きな社会環境的、心理的ストレス要因の客観的評価を重視するものから始まり、多くの条件が共通した対象集団、例えば勤労者集団や地域住民集団などが、多様なストレス要因をどの程度の強さに受けとめるのかを、多数の対象者による平均値から求めていく方法へ発展したものと整理される。

労災補償における業務起因性を考えるに当たっては、心理社会的ストレス要因の客観的評価が重要であることから、判断指針や現行認定基準においては、このような医学的知見を踏まえ、業務による心理的負荷を評価してきたところである。

(4) 業務起因性の判断における心理的負荷の客観的評価

前記のとおりストレスの強さは個人のストレス状況の認識にも左右され、ストレス反応あるいは進んで疾病の発現についても人によって異なるものである。何をストレスと感じあるいは感じないか、何を強く感じるあるいは弱く感じるかは、そのストレスの受け手の問題であるといえる。このようなことから、ストレスとその反応については、

³¹ Holmes TH, Rahe RH. The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*. 1967; 11(2): 213-218.

³² Hawkins NG, et al. Evidence of psychological factors in the development of pulmonary tuberculosis. *American Review of Tuberculosis and Pulmonary Diseases*. 1957; 75(5): 768-780.

³³ Rahe RH, et al. Social stress and illness onset. *Journal of Psychosomatic Research*. 1964; 8: 35-44.

³⁴ 丸山総一郎. 社会的再適応評価尺度の概要と歴史的展開. *産業ストレス研究*. 2019; 26(2): 249-254.

- ① 個人によって、ストレスに対する反応は異なる
- ② ストレス強度は、状況とともにストレス状況の認識により決まる
- ③ ストレス反応の程度は、一部、個人の対応能力に依存する

と説明される。

ストレスをある人がどのように受け止めるかということは優れて主観的作用である。そして、主観的であるが故に個々人によってその反応は異なる。しかし、業務起因性の判断において精神障害の発病をストレスの大きさと個体側の心理面の反応性、脆弱性の相関で理解するに当たっては、この大きさは客観的に判断されなければならない。

業務も含めた日常生活のすべての場面でストレスは存在するといっても過言ではないが、業務に関連する出来事であっても、日常的に経験するものや一般に想定されるもの等であって通常弱い心理的負荷しか認められないものも存在する。労災請求事案の具体的処理に当たって、このような個人が受けるあらゆるストレスを評価対象とすることは事実上不可能であるとともに、些細なストレスに反応したのであれば、その個人の脆弱性の現れともいえる。

ストレスはもともと個人がストレス要因を主観的に受け止め形成されるものであるが、精神障害発病の業務起因性を考える場合には、前記1及び2において検討したとおり、個人がある出来事を主観的にどう受け止めたかによって評価するのではなく、その出来事の心理的負荷を客観的な基準により評価し、業務起因性を判断することが必要なのである。

なお、「出来事」とはライフイベントの訳語であるが、これは突発的事件という意味ではなく、ある変化（緩徐であってもよい）が生じその変化が解決あるいは自己の内部で納得整理されるまでの一連の状態を意味するものである。

IV 対象疾病等

1 対象疾病

現行認定基準では、認定基準で対象とする疾病（対象疾病）について、世界保健機構が示す疾病及び関連保健問題の国際統計分類（International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems 以下「ICD」という。）第10回改訂版（以下「ICD-10」という。）第V章「精神及び行動の障害」に分類される精神障害であって、器質性のもの及び有害物質に起因するものを除くこととされている。

現在、ICDの最新版となる第11回改訂版（以下「ICD-11」という。）は発効されているが、統計法に基づく統計基準「疾病、傷害及び死因の統計分類」（平成27年2月13日総務省告示第35号）改正のためのICD-11の日本語訳は作成中の状況である。このため、本検討会としては、対象疾病について現時点では現行認定基準の内容を維持することとし、ICD-11の日本語訳の確立を待って別途検討することが妥当と判断する。

すなわち、現時点においては、次のとおり整理することが妥当である。

- ・ 対象疾病はICD-10第V章「精神及び行動の障害」に分類される精神障害とし、器質性のもの及び有害物質に起因するものを除く。
- ・ 対象疾病のうち業務に関連して発病する可能性のある精神障害は、主としてICD-10のF2からF4に分類される精神障害である。
- ・ 器質性の精神障害及び有害物質に起因する精神障害については、器質性脳疾患に付随する疾病や化学物質による疾病等として認められるか否かを個別に判断する。
- ・ 心身症は、本認定基準における精神障害には含まない。

参考2 精神障害の分類

ICD-10診断ガイドラインでは、精神障害についてF0～F9までの分類があり、統合失調症はF2、気分障害はF3、神経症性障害、ストレス関連障害及び身体表現性障害はF4として分類されている。気分障害のなかに躁病エピソード、双極性感情障害、うつ病エピソード、反復性うつ病性障害、持続性気分障害、他の気分障害、特定不能の気分障害と分類されている。心的外傷後ストレス障害（PTSD）は、F4の下位分類であるF43「重度ストレス反応及び適応障害」の中に位置づけられる。神経症性障害、ストレス関連障害及び身体表現性障害がF4として1つの大きな包括群にまとめられているのは、これらは神経症概念と歴史的に関連しており、その大部分（どのくらいかは不明だが）が心理的原因と関連しているからとされる。神経症性障害（神経症）は、以前ノイローゼといわれたもので、一般的には主に心理的原因によって生じる心身の機能障害の総称であり、精神病性障害である統合失調症とは異なる。

2 発病等の判断

(1) 発病の有無等の判断

発病の有無や疾患名については、対象疾病を ICD-10 第 V 章「精神及び行動の障害」に分類される精神障害としたことから、ICD-10 診断ガイドラインに基づき判断することとなる。

これは、主治医の意見書や診療録等の関係資料、請求人や関係者からの聴取内容、その他の情報から得られた認定事実により、医学的に判断されるものである。

(2) 治療歴がない自殺事案における発病の有無の判断

診断、治療歴がない自殺事案については、精神障害発病の有無自体が問題になるところであるが、自殺に精神障害が関与している場合は多い。

このような治療歴がない事案については、うつ病エピソードのように症状に周囲が気づきにくい精神障害もあることに留意しつつ関係者からの聴取内容等を医学的に慎重に検討し、診断基準を満たす事実が認められる場合又は種々の状況から ICD-10 診断ガイドラインに示す診断基準を満たすと医学的に推定される場合には、当該疾患名の精神障害が発病したものとして取り扱うことが妥当である。

(3) 他の精神障害を有する者の発病の有無の判断

ある精神障害を有する者が、新たに別の精神障害を併発することもあるが、もとの精神障害の症状の現れにすぎない場合（その精神障害の動揺の範囲内であって新たな精神障害の発病を来したものでない場合）や、もとの精神障害の悪化（後記 4（1）参照）の場合もある。さらに、もとの精神障害の症状安定後の新たな発病（後記 4（3）参照）の場合もあり、これらの鑑別については個別事案ごとに医学専門家による判断が必要である。

したがって、精神障害による通院がなされている事案であっても、症状の経過等について、主治医の意見書や診療録等の関係資料を収集し、また、心理的負荷となる出来事等についても調査を行った上で、新たな発病の有無等について医学的な判断を求めるべきである。

3 発病時期

発病時期についても原則として ICD-10 診断ガイドラインに基づき判断することとなるが、その特定が難しい場合がある。そのような場合にも、心理的負荷となる出来事との関係や、自殺事案については自殺日との関係等を踏まえ、できる限り時期の範囲を絞り込んだ医学意見を求めて判断することが必要である。

その際、現行認定基準と同様に、強い心理的負荷と認められる出来事の前と後の両方に発病の兆候と理解し得る言動があるものの、診断基準を満たした時期の特定が困難な場合には、出来事の後に発病したものと取り扱うことが妥当である。

また、精神障害の治療歴のない自殺事案についても、請求人や関係者から

の聴取等から得られた認定事実を踏まえ、医学専門家が発病時期を判断する。その際、精神障害は発病していたと考えられるものの、ICD-10 診断ガイドラインに示す診断基準を満たした時期の特定が困難な場合には、発病時期については遅くとも自殺日までには発病していたとするのが妥当である。

さらに、生死にかかわるケガ、強姦等の特に強い心理的負荷となる出来事を体験した場合、出来事の直後に解離等の心理的反応が生じ、受診時期が遅れることがある。このような場合には、当該心理的反応が生じた時期（特に強い心理的負荷となる出来事の直後）を発病時期と判断して当該出来事を評価の対象とすることが妥当である。

4 精神障害の悪化と症状安定後の新たな発病

（１）精神障害の悪化

既に精神障害を発病している者が、新たな心理的負荷等を要因として精神障害を悪化させることがある。精神障害の悪化に業務起因性が認められる場合、当該悪化した部分が労災保険給付の対象となる。このため、業務上外の判断に当たっては、精神障害の悪化であるのか、もともとの精神障害の症状の現れにすぎない（その精神障害の動揺の範囲内であって悪化とはいえない）のか等が問題となることがある。

この点、どのような状態を精神障害の悪化と判断するか判断基準は文献によっても様々³⁵であり、医学的知見が確立している状況にはない。就労できていたができなくなった場合、自殺に至った場合などがしばしば問題となるが、例えば自殺については、うつ病では初期と回復期と、躁うつ混合状態のときに生じやすいとされており^{36) 37)}、悪化といえるか否かを一律に判断することは困難である。

したがって、既存の精神障害が悪化したといえるか否かについては、個別事案ごとに医学専門家による判断が必要である。

なお、決定事例等を踏まえると、当該判断に当たり、悪化ではなく、後記（３）の症状安定後の新たな発病として判断すべきものが少なくないことから、この検討をまず行う必要がある。

（２）悪化の業務起因性

精神障害を発病して治療が必要な状態にある者は、一般に、病的状態に起因した思考から自責的・自罰的になり、ささいな心理的負荷に過大に反応するため、悪化の原因は必ずしも大きな心理的負荷によるものとは限らないこと、また、自然経過によって悪化する過程においてたまたま業務による心理的負荷が重なっていたにすぎない場合もあることから、業務起因

³⁵ 令和２年度業務上疾病に関する医学的知見の収集に係る調査研究（精神障害）報告書. 2021

³⁶ 加藤敏. 現代日本におけるうつ病・双極性障害の諸病態—職場関連の気分障害に焦点をあてて—. 精神神経学雑誌. 2012; 114(7): 844-856.

³⁷ 日本産業精神保健学会「精神疾患と業務関連性に関する検討委員会」. 「過労自殺」を巡る精神医学上の問題に係る見解. 産業精神保健. 2007; 15(1): 45-55.

性が認められない精神障害について、その悪化の前に強い心理的負荷となる業務による出来事が認められても、直ちにそれが当該悪化の原因であると判断することはできない。

既に精神障害を発病している労働者本人の要因が業務起因性の判断に影響することが非常に少ない極めて強い心理的負荷があるケース、すなわち「業務による心理的負荷評価表」の特別な出来事があり、その後おおむね6か月以内に精神障害が悪化したと医学的に認められる場合には、その心理的負荷が悪化の原因であると推認して、業務起因性を認めることが引き続き適当である。

また、特別な出来事がなくとも、悪化の前に業務による強い心理的負荷が認められる場合には、当該業務による強い心理的負荷、本人の個体側要因（悪化前の精神障害の状況）と業務以外の心理的負荷、悪化の態様やこれに至る経緯（悪化後の症状やその程度、出来事と悪化との近接性、発病から悪化までの期間など）等を十分に検討し、業務による強い心理的負荷によって精神障害が自然経過を超えて著しく悪化したものと精神医学的に判断されるときには、悪化した部分について業務起因性を認めることが妥当である。

（３）症状安定後の新たな発病

近年の状況をみると、既存の精神障害について、一定期間、通院・服薬を継続しているものの、症状がなく、又は安定していた状態で、通常の勤務を行っている者も多々存在する。

一定期間上記のような状況にあって、その後、症状の変化が生じた事案には、前記（１）及び（２）で示した精神障害の発病後の悪化としてではなく、「症状が改善し安定した状態が一定期間継続した後の新たな発病」として、通常の認定要件に照らして判断すべきものが少なくない。

既存の精神障害が悪化したのか、ここでいう症状安定後の新たな発病に当たるのか等については、前記（１）のとおり個別事案ごとに医学専門家による判断が必要であるが、発病後の悪化としてではなく症状安定後の新たな発病として通常の認定要件に照らして判断すべき事案があることは、認定基準に明示して注意喚起することが必要である。

当該「一定期間」についても、個々の事案に応じて判断する必要があり、事案によっても幅があると考えられるため一律の基準を明示することはできないが、例えばうつ病については、おおむね6か月程度症状が安定して通常の勤務ができていた場合には、このような症状安定後の発病として、通常の認定要件に照らして判断できる場合が多いものとする。

なお、現行認定基準では、対象疾病がいったん治癒（症状固定）した後において再びその治療が必要な状態が生じた場合は、新たな発病と取り扱い、改めて認定要件に基づき業務上外を判断することとしており、本検討会においても、この取扱いは、現時点での医学的知見に照らして妥当と判断する。

5 自殺の取扱い

現行認定基準では、業務により ICD-10 の F0 から F4 に分類される精神障害を発病したと認められる者が自殺を図った場合には、精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、あるいは自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害されている状態に陥ったものと推定し、業務起因性を認めるとされている。

また、平成 11 年 9 月 14 日付け基発第 545 号において、業務上の精神障害によって、正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、又は自殺行為を思いとどまる精神的な抑制力が著しく阻害されている状態で自殺が行われたと認められる場合には、結果の発生を意図した故意には該当しないこととしている。

本検討会においても、これらの取扱いは、現時点での医学的知見に照らして妥当と判断する。

V 業務による心理的負荷の評価

1 評価の基準となる労働者

前記Ⅲで検討したとおり、本検討会は、精神障害の業務起因性を判断するに当たり、「ストレス－脆弱性理論」に依拠し、業務による心理的負荷を客観的な基準により評価することが重要と考える。

このため、本検討会は、心理的負荷の評価に当たり、現行認定基準と同様に、精神障害を発病した労働者がその出来事及び出来事後の状況を主観的にどう受け止めたかによって評価するのではなく、同じ事態に遭遇した場合、同種の労働者が一般的にその出来事及び出来事後の状況をどう受け止めるかという観点から評価することが妥当と判断する。この「同種の労働者」は、精神障害を発病した労働者と職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者と整理することが妥当である。

これは、労働者の職種や経験等が様々であることから、ある出来事が労働者に与える心理的負荷の程度を一律に定めるのではなく、いったんは出来事ごとの平均的な心理的負荷の強度を想定した上で、さらにその心理的負荷の強度を個別の事案に応じた労働者の属性に基づいて修正し、評価の公平性を保つ考え方である。このことから、例えば、新規に採用され、従事する業務に何ら経験を有していなかった労働者が精神障害を発病した場合には、ここでいう「同種の労働者」としては、当該労働者と同様に、業務経験のない新規採用者を想定することとなる。

前記Ⅲで検討したとおり、労働者が出来事によって受ける心理的負荷の強さの程度は個人により異なる。その意味で「同種の労働者」は一般的に想定される一定の幅を内包するものである。しかし、この幅は無限定なものではない。労災補償とは、業務に内在し又は通常随伴する危険の現実化に対して補償を行うものであることから、精神障害の発病が業務上の事由であるといえるためには、単に業務の状況を本人が強い心理的負荷と受け止め発病に至ったということでは足りず、同様の状況下であれば、同様の属性を有する同種の労働者が一般的に強い心理的負荷と受け止め、発病に至る蓋然性が高いといえることが必要である。

2 業務による心理的負荷の評価期間

(1) 評価期間

現行認定基準では、心理的負荷の評価の対象となる出来事は、発病前おおむね6か月の出来事とされている。

ICD-10 診断ガイドラインにおいては、F43.1 心的外傷後ストレス障害について、「トラウマ後、数週から数カ月にわたる潜伏期間（しかし6カ月を超えることはまれ）を経て発症する」と、また、F43.2 適応障害について、「発症は通常ストレス性の出来事、あるいは生活の変化が生じてから1カ月以内であり」としている。DSM-5 診断の手引においても、適応障害について「ストレス因の始まりから3カ月以内に情動面または行動面の症状が

出現」とされている。

このように、外傷的出来事（トラウマ）から遅れて発症することがある心的外傷後ストレス障害でも診断に6か月を超えることはまれであることが診断基準に示されている。

近年の医学的知見においても「多くの研究が、疾病はきっかけとなる出来事から3－6か月以内に発病すると報告していた」と整理されている³⁸。また、平成23年報告書では、ライフイベント調査において面接により詳細な内容の調査を行う場合には、6か月を超えると個人の記憶の精度が大きく低下するため調査期間を6か月以内としているものが多いとされているところ、その根拠となった医学的知見³⁹について、これを否定するような新たな研究等もない。

これらを踏まえ、本検討会は、心理的負荷の評価期間としては、現行認定基準と同様に、発病前おおむね6か月とすることが妥当と判断する。

（2）評価期間の留意事項

心理的負荷の評価期間を発病前おおむね6か月とするに当たっては、当該期間における心理的負荷を的確に評価するため、本検討会としては、次の事項に留意する必要があると判断する。

ハラスメントやいじめのように出来事が繰り返されるものについては、後記3（4）のとおり、繰り返される出来事を一体のものとして評価することとなるので、それが発病前6か月以内の期間にも継続しているときは、開始時からのすべての行為を評価の対象とする。

さらに、出来事の起点が発病の6か月より前であっても、その出来事（出来事後の状況）が継続している場合にあっては、発病前おおむね6か月の間における状況や対応について評価の対象とする。例えば、業務上の傷病により長期療養中の場合、その傷病の発生は発病の6か月より前であっても、当該傷病により発病前おおむね6か月の間に生じている強い苦痛や社会復帰が困難な状況等を出来事として評価する。

3 業務による心理的負荷評価表

（1）現行評価表の検証と新評価表

本検討会は、前記Ⅲの業務起因性の考え方に基づき、業務による強い心理的負荷が客観的に認められるか否かの判断の基本となるものとして、現行評価表の検証・検討を行い、新たな「業務による心理的負荷評価表」（別添1。以下「新評価表」という。）を取りまとめた。

検証に当たり、現行評価表は、平成22年度ストレス評価に関する調査

³⁸ Bifulco A, Spence R, Kagan L. Life events and emotional disorder revisited. Routledge. 2021; 99-100.

³⁹ Harkness KL. Life events and hassles. (Dobson KS, Dozois DJA eds. Risk factors in depression) Elsevier Inc. 2008; 317-341.

研究報告書⁴⁰を踏まえた詳細なものとなっているが、一部に類似性の高い項目が重複している、「強」と判断されることがまれな項目が多くあるなど、労災認定の指標としては、詳細であるがゆえの分かりにくさがあったのではないかと考えた。

この問題意識を踏まえ、近年の請求件数の一層の増大と、労働者を取り巻く職場環境の変化等に対応して、各項目への当てはめや心理的負荷の強度の評価が、適切かつ効率的に行えるようにする必要があるとの観点から、新評価表を取りまとめたところである。

取りまとめに当たっては、できる限り項目ごとの重複を避け、細分化された項目を一定程度統合するとともに必要な項目は追加し、また、各項目において事実を客観的に評価でき、かつその内容が明確化・具体化されるよう検討したところである。

その際、令和2年度ストレス調査は、調査規模が大きいこと、対象業種、雇用形態、職種、年齢等の回答者属性も労働力調査による労働者全体の属性と近いこと、現行評価表に掲げられた具体的出来事の心理的負荷の大きさを網羅的に調査した唯一の研究であることに加えて、職場環境等の変化を踏まえストレス研究の専門家等によって選定された新たな出来事（ストレス要因）についても調査し、かつ、労働者のストレスの受け止め方についての最新の状況を把握した優れた研究であることから、その結果に基づき、新評価表に示すべき具体的出来事やその平均的な心理的負荷の強度等を検討した。さらに、決定事例や裁判例等を精査し、総合評価の視点及び強度ごとの具体例を拡充すべく検討した。

（２）新評価表の考え方

新評価表においては、現行評価表と同様に、業務による強い心理的負荷が認められるものを心理的負荷の総合評価が「強」と表記し、業務による強い心理的負荷が認められないものを「中」又は「弱」と表記している。

なお、「弱」は、日常的に経験するものや一般に想定されるもの等であって通常弱い心理的負荷しか認められないものであり、「中」は、経験の頻度は様々であって「弱」よりは心理的負荷があるものの強い心理的負荷とは認められないものである。

その上で、新評価表は、次のような考え方にに基づき作成されている。

ア 特別な出来事の評価

現行認定基準と同様に、出来事それ自体の心理的負荷が極めて大きい場合、出来事後の状況に関係なく強い心理的負荷を与えると認め得るものについては「心理的負荷が極度のもの」とし、また、数週間にわたり生理的に必要な最小限度の睡眠時間を確保できない状況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ている。

⁴⁰ 日本産業精神保健学会、平成22年度ストレス評価に関する調査研究報告書、2011

これらの出来事については、その事実が認められれば業務による心理的負荷の総合評価を「強」と判断できる「特別な出来事」とした。

イ 特別な出来事以外の評価

特別な出来事以外の出来事については、現行認定基準と同様に、発生した出来事を新評価表に記載した「具体的出来事」に当てはめた上で、出来事及び出来事後の状況を一括して評価することとした。

これらについては、具体的出来事ごとの平均的な心理的負荷の強度（強い方から「Ⅲ」「Ⅱ」「Ⅰ」の３段階）を示し、その上で、「心理的負荷の総合評価の視点」として、その出来事に伴う業務による心理的負荷の強さを総合的に評価するために典型的に想定される検討事項を明示している。

総合評価に当たっては、出来事及び出来事後の状況の全体を検討して、それらを包含した心理的負荷の総体を「強」「中」「弱」の三段階で評価する。

ウ 出来事ごとの総合評価の視点及び具体例

前記イの評価に当たって参考となるよう、新評価表には、現行評価表と同じく、具体的出来事ごとに心理的負荷の総合評価が「強」「中」「弱」となる具体例を示している。その際、「心理的負荷の総合評価の視点」や、総合評価の具体例は、次の考え方に基づき示している。

(ア) 類型①「事故や災害の体験」は、出来事自体の心理的負荷の強弱を特に重視した評価としている。

(イ) 類型①以外の出来事については、出来事それ自体と出来事後の状況の両者を軽重の別なく評価しており、総合評価が「強」と判断されるのは次のような場合である。

a 出来事自体の心理的負荷が強く、その後にその出来事に関して一定の対応が行われている場合

b 出来事自体の心理的負荷としては中程度であっても、その出来事に関する対応が特に困難を伴っている場合

(ウ) 出来事の総合評価に当たっては、出来事それ自体と、当該出来事の継続性や事後対応の状況、職場環境の変化などの出来事後の状況の双方を十分に検討し、例示されているもの以外であっても出来事に伴って発生したと認められる状況や、当該出来事が生じるに至った経緯等も含めて総合的に考慮して、当該出来事の心理的負荷の程度を判断する。

その際、職場の支援・協力が欠如した状況であること（問題への対処、業務の見直し、応援体制の確立、責任の分散その他の支援・協力がなされていない等）や、仕事の裁量性が欠如した状況であること（仕事が孤独で単調となった、自分で仕事の順番・やり方を決めることができなくなった、自分の技能や知識を仕事で使うことが要求されなくなった等）は、総合評価を強める要素となる。

(3) 長時間労働等の心理的負荷の考え方

本検討会は、長時間労働等の心理的負荷について次のとおり考える。

ア 極度の長時間労働

本検討会は、平成 23 年報告書と同じく、極度の長時間労働、例えば数週間にわたる生理的に必要な最小限度の睡眠時間を確保できないほどの長時間労働は、心身の極度の疲弊、消耗を来し、うつ病等の原因となると考える。

臨床経験上、発病直前の 1 か月におおむね 160 時間を超えるような時間外労働を行っている場合や、発病直前の 3 週間におおむね 120 時間以上の時間外労働を行っているような場合には、ここでいう「心身の極度の疲弊、消耗を来し、うつ病等の原因となる場合」に該当するものと考ええる。

なお、ここでいう「時間外労働」は、週 40 時間を超えて労働した時間をいう。また、時間外労働時間数に基づく心理的負荷の強度の具体例等については、いずれも、休憩時間は少ないが手待ち時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除くものであり、また、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものである場合を想定したものである。このことは、下記イ及びウに関しても同様である。

イ 長時間労働それ自体の「出来事」としての評価

現行認定基準は、判断指針においては心理的負荷の生じる出来事として評価していなかった長時間労働それ自体を「出来事」とみなして現行評価表に盛り込み、その心理的負荷を評価している。本検討会においても、引き続き、仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事により時間外労働が大幅に増えた場合のほか、長時間労働となった状況それ自体を「出来事」とし、その心理的負荷を評価することが妥当と考える。

ウ 恒常的長時間労働による他の出来事の総合評価

本検討会は、平成 23 年報告書と同じく、出来事に対処するために生じた長時間労働は、心身の疲労を増加させ、ストレス対応能力を低下させる要因として心理的負荷の総合評価に当たり考慮すべきものと考ええる。

さらに、長時間労働は一般に精神障害の準備状態を形成する要因となっているとの考え方も考慮すれば、恒常的な長時間労働の下で発生した出来事の心理的負荷は平均より強く評価される必要があると考えられ、そのような出来事と発病との近接性や、その出来事に関する対応の困難性等を踏まえて心理的負荷の総合評価を行う必要がある。

これらを踏まえ、1 か月おおむね 100 時間の時間外労働を「恒常的長時間労働」の状況とし、次の①～③の場合には、当該具体的出来事の心理的負荷を「強」と判断する。

- ① 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価され、かつ、出来事の後に恒常的長時間労働が認められる場合
- ② 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程

度と評価され、かつ、出来事の前に恒常的長時間労働が認められ、出来事後すぐに（出来事後おおむね 10 日以内に）発病に至っている場合、又は、出来事後すぐに発病には至っていないが事後対応に多大な労力を費しその後発病した場合

- ③ 具体的出来事の心理的負荷の強度の評価が、労働時間を加味せずに「弱」程度と評価され、かつ、出来事の前及び後にそれぞれ恒常的長時間労働が認められる場合

エ 連続勤務に関する考え方

連続勤務に関する心理的負荷の強度の具体例についても、時間外労働に関するものと同様に、休憩時間は少ないが手待ち時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除くものであり、また、その業務内容が通常その程度の労働時間（労働日数）を要するものである場合を想定したものである。

（４）ハラスメント等に関する心理的負荷の考え方

ハラスメントやいじめのように出来事が繰り返されるものについては、繰り返される出来事を一体のものとして評価し、また、それが継続する状況は、心理的負荷が強まるものとする。

また、新評価表において、一定の行為を「反復・継続するなどして執拗に受けた」と表現している部分があるが、これは、「執拗」と評価される事案について、一般的にはある行動が何度も繰り返されている状況にある場合が多いが、たとえ一度の言動であっても、これが比較的長時間に及ぶものであって、行為態様も強烈で悪質性を有する等の状況がみられるときにも「執拗」と評価すべき場合があることを想定したものである。

4 複数の出来事の評価

（１）複数の出来事の評価の枠組み

精神障害の発病に関与する業務による出来事が複数ある場合には、業務による心理的負荷は全体を総合的に評価する必要がある。ただし、実際の事案では、その状況が多様であることから、一律の評価方法を示すことは困難である。

現行認定基準では、複数の出来事が発病に関与したと認められる場合には、まず、それぞれの具体的出来事について、総合評価を行い、いずれかの具体的出来事によって「強」の評価が可能な場合は、業務による心理的負荷を「強」と判断している。

その上で、いずれの具体的出来事でも単独では「強」と評価できない場合には、それらの複数の出来事について、関連して生じているのか、関連なく生じているのかを判断した上で、それぞれの場合の全体的な評価の方法を示している。

本検討会は、このような評価の枠組みについて、現時点においても妥当と判断する。

（２）出来事が関連して生じている場合の考え方

複数の出来事の関連の程度は事案によって様々であるが、同一時点で生じた事象を異なる視点から検討している場合や、同一の原因により複数の事象が生じている場合、先発の出来事の結果次の出来事が生じている場合等については、複数の出来事が関連して生じた場合と考えられる。

その上で、本検討会は、現行認定基準と同様に、出来事が関連して生じている場合には、その全体を一つの出来事として評価することとし、原則として最初の出来事を「具体的出来事」として現行評価表に当てはめ、関連して生じた各出来事は出来事後の状況とみなす方法によりその全体について総合評価を行うことが、引き続き妥当と判断する。

具体的には、「中」である出来事があり、それに関連する別の出来事（それ単独では「中」の評価）が生じた場合には、後発の出来事は先発の出来事の出来事後の状況とみなし、当該後発の出来事の内容、程度によって「強」又は「中」として全体を評価する。

このように出来事が関連して生じている場合であって心理的負荷が強いと評価される例を、参考に表２として示す。

表２ 複数の出来事が関連して生じている場合に強い心理的負荷と認める例

Aさんは、発病前６か月以前に新製品開発・製造・納品の事務局として中心的な役割を担当することとなり、発病まで引き続きこの業務に従事した。納期が短く取引先から厳しい対応が求められる中、上司とは十分な意思疎通ができず適切な支援・協力が無い困難な状況で、他部署との連携を図りつつ開発及び継続的な納品を行っており、労働時間についても、発病前６か月間は毎月 60～75 時間程度の時間外労働が生じていた。このことは、「新規事業や、大型プロジェクト（情報システム構築等を含む）などの担当になった」に該当し、心理的負荷の強度は「中」と評価した。

このような状況の中で、発病約２か月前に、当該新製品に納品規格に適合しないものが生じた。この結果、納期に間に合わない事態となった上、当該製品は廃棄処分となり、多額の損失が生じた。Aさんは上司から叱責され、また、期限に迫られる中で原因解明、製造工法の見直しをし、再度の製造・納品を行った。このことは、「多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした」に該当し、心理的負荷の強度は「中」と評価した。

これらの出来事は、新商品開発・製造の主担当になったことを契機として生じているものであり、関連する出来事であって、全体として新規事業の困難性が高く、かつ、その事案の成否に重大な責任のある立場に就き当該業務に当たったものとして、全体評価は「強」とした。

（３）出来事が関連せずに生じている場合の考え方

本検討会は、出来事が関連せずに生じている場合の全体評価について、次のとおり整理することが妥当と判断する。

ある出来事に関連せずに他の出来事が生じている場合であって、単独の出来事の評価が「中」と評価する出来事が複数生じているときには、それらの出来事が生じた時期の近接の程度、各出来事と発病との時間的な近接の程度、各出来事の継続期間、各出来事の内容、出来事の数等によって、総合評価が「強」となる場合もあり得ることを踏まえつつ、事案に応じて心理的負荷を全体的に評価する（全体評価は「強」又は「中」となる）。

当該評価に当たり、それぞれの出来事が時間的に近接・重複して生じている場合には、「強」の水準に至るか否かは事案によっても、全体評価はそれぞれの出来事の評価よりも強くなると考えられる。

一方、それぞれの出来事が完結して落ち着いた状況となった後に次の出来事が生じているときには、原則として、全体評価はそれぞれの出来事の評価と同一になると考えられる。

また、現行認定基準と同様に、「中」と評価する出来事が一つあるほかには「弱」と評価する出来事しかない場合には全体評価も「中」であり、「弱」と評価する出来事が複数生じている場合には全体評価も「弱」となると考えられる。

このように出来事に関連せずに生じている場合であって心理的負荷が強いと評価される例を、参考に表3として示す。

表3 複数の出来事に関連せずに生じている場合に強い心理的負荷と認める例

Bさんは、製造会社の材料供給・品質管理責任者であったが、自社製品の大部分に使われる材料を製造している海外の外注先で異物混入事故が発生し、50億円程度の機会損失回避のため、代替品の手配、外注先との交渉、材料製造手順の確認、現地での監査など、事態を収束するまで発病前3か月から発病時期にかけて、約3か月間対応した。このことは、「会社で起きた事故、事件について、責任を問われた」に該当し、心理的負荷の強度は「中」と評価した。

また、Bさんは、発病前6か月前から別の材料外注先の工場移転に伴う諸手続を実施していたが、移転先でトラブルが生じるなどして移転が遅れ、発病のおおむね3か月前には当該遅れのため自社工場の製造の一部が滞ることとなった。このため、他の外注先から材料の在庫の保存について苦情・要求を受け、対応に苦慮していた。在庫の引き取り、保管場所の確保等を求める要求内容自体は妥当なものであったが、温度等の保存条件や保存期間に制限があること等から切迫した強い要求で、その実現は容易ではなかった。これについて、外部倉庫の確保や在庫の一部廃棄等の対応を、その費用負担等について対立する社内意見の板挟みになりつつ調整し、移転が完了する発病時期まで継続して対応した。このことは、「顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた」に該当し、心理的負荷の強度は「中」と評価した。

これらの出来事は、それぞれ関連せずに生じているところ、互いに近接、重層的に、かつ発病とも近接して生じており、その内容、程度及び発病に至るまでの経緯等を踏まえ、全体評価は「強」とした。

VI 業務以外の心理的負荷及び個体側要因の評価

1 業務以外の心理的負荷及び個体側要因についての考え方

精神障害の業務起因性は、前記Ⅲ 2 のとおり、業務以外の心理的負荷又は個体側要因によって発病したことが明らかな場合には否定される。ただし、労災請求事案において、業務による強い心理的負荷が認められたにもかかわらず、業務以外の心理的負荷又は個体側要因により発病したとして業務外と判断されたものはほとんどない。

このため、現行認定基準の運用においては、このような実態を考慮し、また、審査の迅速化、請求人の負担軽減を図る観点から、業務以外の心理的負荷及び個体側要因の調査については簡略に行うこととされている。具体的には、業務以外の心理的負荷及び個体側要因の調査は、基本的に本人・家族に提出を求める申立書等の定型的な文書により行われ、当該調査や主治医から得られた医証等から、顕著な事情が認められた場合に限り、その詳細を確認する方式により行われているところである。

行政で行う業務以外の心理的負荷及び個体側要因の調査には限界があることも踏まえ、本検討会は、このような調査方針について、現時点においても妥当なものと判断する。

なお、調査により顕著な事情が確認できなかった場合においても、そうした事情はないと確定することは適当ではなく、確認できなかったと整理しておくべきである。

その上で、業務による強い心理的負荷が認められ、

- ① 業務以外の心理的負荷及び個体側要因が確認できない場合
 - ② 業務以外の心理的負荷又は個体側要因は認められるものの、業務以外の心理的負荷又は個体側要因によって発病したことが医学的に明らかであると判断できない場合
- には、業務起因性が肯定される。

2 業務以外の心理的負荷がある場合の評価

業務以外の心理的負荷の評価について、現行認定基準においては、「業務以外の心理的負荷評価表」（別添 2）のとおり主要な業務以外の出来事による平均的な心理的負荷の強度（強い方から「Ⅲ」「Ⅱ」「Ⅰ」の 3 段階）を示し、これを指標としてその心理的負荷を評価し、業務起因性の判断に当たり考慮している。本検討会においても、この考え方や別添 2 の内容については、現時点での医学的知見に照らして妥当と判断する。

具体的には、業務による強い心理的負荷が認められる事案については、「Ⅲ」に該当する業務以外の出来事のうち心理的負荷が極めて強いものがある場合や「Ⅲ」に該当する業務以外の出来事が複数ある場合等であって、業務以外の心理的負荷によって発病したことが医学的にみて明らかであると判断できるときに限って、業務起因性を否定するのが適当である。

このため、別添 2 において心理的負荷の強度が「Ⅲ」と評価される出来事

の存在が明らかな場合には、その内容等を詳細に調査し、それが発病の原因であると判断することの医学的な妥当性について慎重に検討する必要がある。

なお、心理的負荷が強いとは判断されない業務以外の出来事（別添 2 において心理的負荷の強度を「Ⅱ」又は「Ⅰ」としている出来事）については、業務起因性の有無の判断に当たって、特に考慮する必要はないものとする。

3 個体側要因がある場合の評価

個体側要因とは、個人に内在している脆弱性・反応性であって、精神障害の発病に至るまでに、生来性の要因や、幼少期から成人に至るまでの成長過程における学習や対人関係の中で獲得された個人の特性を含め、ストレス対処の対応方法・対策の中で獲得された個人のストレス耐性の程度により個体側要因（脆弱性・反応性）の程度が決定される。

したがって、既往歴として過去に精神障害に罹患していたことが確認される場合や、請求に係る精神障害の発病・悪化以前から何らかの精神障害に罹患していた場合には、診療録において、生活歴等として個体側要因を示唆する情報が記載されていることがある。すなわち、幼少期に生来性の発達特性の障害が疑われる記載、あるいはパーソナリティ特性から個人の気分の不安定さや衝動性が伺われる記載があることもあり、個体側要因として留意する必要がある。さらに診療録の中に心理テストの所見が記載されている場合は、その内容に生来性の特性が明らかにされている場合があり、個人のストレス対処の心理的動きや、それにより精神の不安定さや動揺を含め、現実検討の悪さ、あるいは衝動性が高まる可能性等の個体側要因の脆弱性を示唆する所見（情報）が記載されていることも少なくない。

さらに、薬物依存症やアルコール依存症の既往や既に同依存症に罹患しており、その依存の状況・程度により身体依存まで形成されている場合には、個体側要因（脆弱性）が高まっていることを検討する必要がある。

平成 23 年報告書においては、様々な個体側要因を精神医学的に判断し業務起因性の有無の判断の際に考慮するとしている。本検討会においても、この考え方については、現時点での医学的知見に照らして妥当と判断する。

具体的には、業務による強い心理的負荷が認められる事案については、重度のアルコール依存状況がある等の顕著な個体側要因がある際に、個体側要因によって発病したことが医学的にみて明らかであると判断できるときに限って、業務起因性を否定するのが適当である。どのような場合が「個体側要因によって発病したことが医学的にみて明らかであると判断できる場合」であるのかを一律に例示することは困難であり、医学的に慎重な検討が必要である。

こういったこと等を踏まえ、既往の精神障害や現在治療中の精神障害、アルコール依存状況等の存在が明らかな場合にはその内容等を調査し、これが顕著なものであるときには、それが発病の主因であると判断することの医学的な妥当性を慎重に検討する必要がある。

なお、業務による強い心理的負荷が認められない事案については、前記Ⅲ 3（4）のとおり、個人が些細なストレスに反応したことはその個人の脆弱性の現れともいえるものであり、顕著な個体側要因が把握されない場合であっても、本人の個体側の脆弱性・反応性は認められないという趣旨ではないことに留意が必要である。

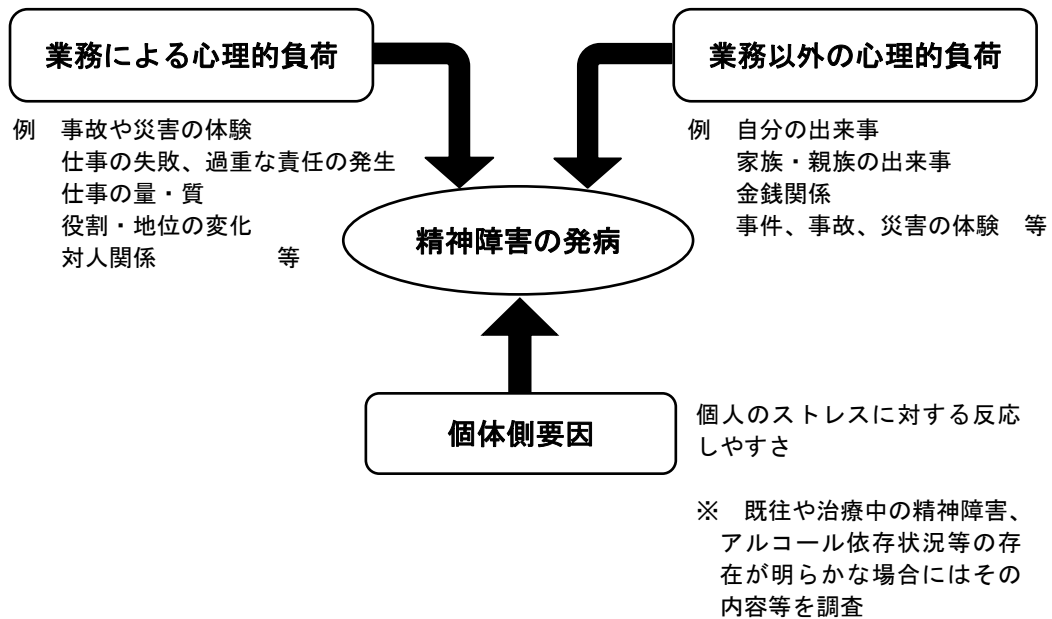


図9 心理的負荷及び個体側要因と精神障害発病との関係（概念図）

VII 療養及び治ゆ

精神障害事案に限らず、労災保険制度における「治ゆ」（傷病が「治った場合」）とは、健康時の状態に完全に回復した状態のみをいうものではなく、症状が安定し、疾病が固定した状態にあるもの（症状固定）をいうのであって、疾病にあつては急性症状が消退し慢性症状は持続しても医療効果を期待しない状態になった場合等をいう⁴¹。

そして、治ゆ（症状固定）後であっても、一定の障害（後遺障害）を残した場合には障害（補償）等給付が実施される。また、精神障害について、後遺症状の増悪の防止等のため長期間にわたり投薬等が必要とされる場合にはアフターケア制度の対象となる。

心理的負荷による精神障害は、その原因を取り除き、適切な療養を行えば全治し、再度の就労が可能となる場合が多いが、就労が可能な状態でなくとも治癒（症状固定）の状態にある場合もある。この考え方は、現行認定基準においても示されているところであり、本検討会においても現時点での医学的知見に照らして妥当と判断する。さらに、次の点については具体化、明確化しておくことが重要であると考える。

例えば、精神障害の症状が現れなくなった又は症状が改善し安定した状態が一定期間継続している場合や、社会復帰を目指しリハビリテーション療法等を終えた場合（※）であって、通常の就労が可能な状態に至ったときには、投薬等を継続していても通常は治癒（症状固定）の状態にあると考えられる（図 10）。

※ 精神障害の治療においては、薬物療法等の身体療法と精神療法が患者の症状、病態に応じて行われ、それらに加え、精神症状が一定程度改善・安定した後に、早期の社会復帰を目的に職場復帰プログラム等を活用したリハビリテーション療法が行われることが通例である。

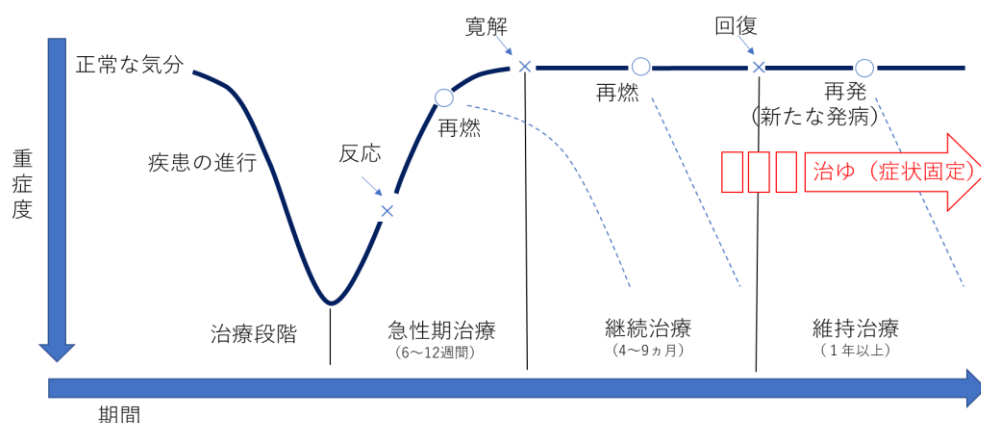


図 10 うつ病の経過と治療段階^{42) 43)}

※ 薬物治療等が奏功した場合の経過を表したもの

⁴¹ 昭和23年1月13日付け基災発第3号

⁴² Kupfer DJ. Long-term treatment of depression. *The Journal of Clinical Psychiatry*. 1991; 52(Suppl): 28-34.

⁴³ 尾崎紀夫、三村將、水野雅文、村井俊哉編。標準精神医学第8版。医学書院。2021; 317。図11-5を一部改変

また、「寛解」との診断がない場合も含め、療養を継続して十分な治療を行ってもなお症状に改善の見込みがないと判断され、症状が固定しているときには、治ゆ（症状固定）の状態にあると考えられるが、その判断は、医学意見を踏まえ慎重かつ適切に行う必要がある。なお、業務による心理的負荷により精神障害を発病し、休業することとなった事案については、基本的にストレス要因からは離れている状況にあるといえる点に留意する必要がある。

療養期間の目安についても、これを一概に示すことは困難であるが、医学的知見を踏まえ、次のような事項についてあらかじめ示しておくことが、被災労働者や主治医等が療養の見通しを立て、円滑な社会復帰を促進するために重要と考えられる。

- ・ うつ病の経過は、未治療の場合、一般的に（約90%以上は）6か月～2年続くとされていること⁴⁴
- ・ 適応障害の症状の持続は遷延性抑うつ反応（F43.21）の場合を除いて通常6か月を超えず、また、遷延性抑うつ反応については持続は2年を超えないとされていること⁴⁵

あわせて、職場復帰が可能とならない場合も含め、医学的知見を踏まえ⁴⁶⁾⁴⁷⁾、療養開始から1年6か月～3年経過した時点で、主治医の意見を踏まえつつ、専門医にも症状固定の有無等に係る医学的判断を求め、個別にその状況を確認していくことも重要である。なお、その際、症状経過等に係る状況は事案によって異なるものであり、一定の期間で一律に症状固定と判断するものではなく、慎重かつ適切な対応が求められる。

以上のような療養や治ゆ（症状固定）の考え方、職場復帰支援に係る制度、療養期間中における社会復帰に向けた取組の重要性、療養期間の目安、労災保険における症状固定の考え方と障害（補償）等給付・アフターケア制度、その他の支援制度等に関して、被災労働者や主治医等の関係者の理解を深めていくことが適切である。在職中の労働者の円滑な職場復帰については、これを支援する事業主の取組も極めて重要である。

療養を継続しながら就労することが可能と医師が認める被災労働者の社会復帰を促進する体制整備が重要であり、今後、医療機関及び関係行政機関等との連携等、被災労働者の社会復帰支援に関する取組を引き続き検討していくことが必要と考える。

⁴⁴ 尾崎紀夫、三村將、水野雅文、村井俊哉編．標準精神医学第8版．医学書院．2021；316．

⁴⁵ 融道男、中根允文、小見山実、岡崎祐士、大久保善朗監訳．ICD-10 精神および行動の障害 臨床記述と診断ガイドライン（新訂版）．医学書院．2005

⁴⁶ 日本精神神経学会「精神保健に関する委員会」、日本産業精神保健学会「精神疾患と業務関連性に関する検討委員会」．精神疾患の療養期間及び業務災害に関連した精神科医の役割に関するアンケート調査．産業精神保健．2014；22(4)：342-347．

⁴⁷ 清水栄司．うつ病のため長期療養する労働者に対する医学上一般に認められた医療と症状固定時期に関するアンケート調査研究．（桂川修一ら．精神疾患により長期療養する労働者の病状的確な把握方法及び治ゆに係る臨床研究、平成28・29年度総合研究報告書）2018；267-347．

参考3 神経系統の機能又は精神の障害に関する障害等級認定基準

- ・ 非器質性精神障害（脳の器質的損傷を伴わない精神障害）の後遺障害が存しているというためには、以下のaの精神症状のうち1つ以上の精神症状を残し、かつ、bの能力に関する判断項目のうち1つ以上の能力について障害が認められることを要する。
 - a 精神症状（①抑うつ状態、②不安の状態、③意欲低下の状態、④慢性化した幻覚・妄想性の状態、⑤記憶又は知的能力の障害、⑥その他の障害（衝動性の障害、不定愁訴など））
 - b 能力に関する判断項目（①身近日常生活、②仕事・生活に積極性・関心を持つこと、③通勤・勤務時間の遵守、④普通に作業を持続すること、⑤他人との意思伝達、⑥対人関係・協調性、⑦身の安全保持、危機の回避、⑧困難・失敗への対応）
- ・ 非器質性精神障害は、次の3段階に区分して認定する。
 - a 「通常の労務に服することはできるが、非器質性精神障害のため、就労可能な職種が相当な程度に制限されるもの」は、第9級の7の2に該当する。（給付基礎日額の391日分）
 - b 「通常の労務に服することはできるが、非器質性精神障害のため、多少の障害を残すもの」は、第12級の12に該当する。（給付基礎日額の156日分）
 - c 「通常の労務に服することはできるが、非器質性精神障害のため、軽微な障害を残すもの」は、第14級の9に該当する。（給付基礎日額の56日分）
- ・ 重い症状を有している者については、非器質性精神障害の特質上症状の改善が見込まれることから、症状に大きな改善が認められない状態に一時的に達した場合であっても、原則として療養を継続することとなる。ただし、療養を継続して十分な治療を行ってもなお症状に改善の見込みがないと判断され、症状が固定しているときには、治癒の状態にあるものとし、障害等級を認定することとなる。なお、その場合の障害等級の認定は本認定基準によらずに、個別に検討し、障害の程度を踏まえて認定することとなる。

参考4 精神障害に係るアフターケア

- ・ 業務災害（複数業務要因災害含む）又は通勤災害による心理的負荷を原因として精神障害を発病した者は、症状固定後もその後遺症状について増悪の予防その他の医学的措置を必要とすることから、アフターケアを行う。
- ・ 対象者は、業務災害又は通勤災害による心理的負荷を原因として精神障害を発病した者で、労働者災害補償保険法による療養（補償）等給付を受けて、この精神障害が症状固定した者のうち、次の①～④に掲げる後遺症状によって、医学的に早期にアフターケアの実施が必要であると認められる者。
 - ① 気分の障害（抑うつ、不安等） ③ 慢性化した幻覚性の障害又は慢性化した妄想性の障害
 - ② 意欲の障害（低下等） ④ 記憶の障害又は知的能力の障害
- ・ 措置範囲は次のとおり。

診察…原則として1か月に1回程度、保健指導…診察の都度
保健のための処置…精神療法とカウンセリングの実施、薬剤の支給（向精神薬、神経系機能賦活薬）
検査…①心理検査、②脳波検査、CT、MRI検査、③末梢血液一般・生化学的検査

VIII 認定基準の運用等

1 医学意見の収集

現行認定基準は、認定要件を満たすか否かを判断するに当たって、どのように医学意見を収集するかについて詳細な定めを置いている。

しかしながら、決定事案の集積と請求件数の増大等の事情に加え、前記ⅣないしⅥのとおり基準の具体化や明確化を図ったことも踏まえると、より効率的な審査ができるようにする必要がある。

現行認定基準においては、業務以外の心理的負荷や何らかの側面要因が認められる場合には、業務による心理的負荷が「強」に該当することが明らかな事案であっても、主治医意見以外に専門医意見を求めることとしている。しかし、業務以外の心理的負荷や側面要因が顕著なものでない事案であれば、主治医意見により判断できる場合も少なくないものと考えられる。

また、これまでの決定事案の集積等を踏まえると、現行認定基準では専門部会意見による判断が求められることとされている精神障害の受診歴のない自殺事案であっても、専門医意見によって判断できる場合があるものと考えられる。もっとも、発病の有無等について高度な医学的検討が必要と考えられる場合には、従来どおり専門部会の意見を求めることが適切である。

さらに、出来事の心理的負荷の強度が明らかではない事案についても、専門医意見によって判断できる場合があると考えられる。

なお、専門医又は労働基準監督署長が、高度な医学的検討が必要と判断した事案（発病の有無、悪化、新たな発病、心理的負荷の強度、側面要因等）については、引き続き、専門部会による判断を求めることが適当である。

これらのことから、本検討会は、医学意見の収集方法等について、別添3のとおり整理することが妥当であると判断する。

2 セクシュアルハラスメント事案の留意事項

セクシュアルハラスメント事案の留意事項については、平成23年報告書において、セクシュアルハラスメント事案特有の事情を踏まえて検討した結果、次のとおり取りまとめられているところ、本検討会においても、これらの留意事項は、現時点においても重要なものであって、維持することが妥当と判断する。

- ① セクシュアルハラスメントを受けた者（以下「被害者」という。）は、勤務を継続したいとか、セクシュアルハラスメントを行った者（以下「行為者」という。）からのセクシュアルハラスメントの被害をできるだけ軽くしたいとの心理などから、やむを得ず行為者に迎合するようなメール等を送ることや、行為者の誘いを受け入れることがあるが、これらの事実がセクシュアルハラスメントを受けたことを単純に否定する理由にはならないこと。
- ② 被害者は、被害を受けてからすぐに相談行動をとらないことがあるが、この事実が心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならないこと。

- ③ 被害者は、医療機関でもセクシュアルハラスメントを受けたということをすぐに話せないこともあるが、初診時にセクシュアルハラスメントの事実を申し立てていないことが心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならないこと。
- ④ 行為者が上司であり被害者が部下である場合や行為者が正規雇用労働者であり被害者が非正規雇用労働者である場合等のように行為者が雇用関係上被害者に対して優越的な立場にある事実は心理的負荷を強める要素となり得ること。

3 その他

(1) 本省協議

現行認定基準においては、ICD-10 の F5 から F9 に分類される対象疾病に係る事案及び認定基準により判断することが適當ではない事案については、本省に協議することとしている。

前記Ⅳ 1 のとおり、ICD-11 の日本語訳が作成中の状況であることを踏まえると、本検討会としては、本取扱いについて現時点では現行認定基準の内容を維持することとし、ICD-11 の日本語訳の確立を待つて別途検討することが妥当と判断する。

(2) 法律専門家の意見の聴取

業務上外の決定に当たっては、発病の有無、疾患名等といった医学的事項のほかに、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、現行認定基準においては、そのような場合に、専門部会等の医学専門家の意見とは別に、法務専門員等の法律専門家の意見を求めることにより適切に対応することとしている。

本検討会は、このような取扱いについて、現時点においても妥当と判断する。

(3) 調査等

請求人の申立ては調査に当たり参考とすべき事項であるが、請求人の申し立てた出来事についてのみ調査すれば足りるというものではなく、例えば、請求人が主張する出来事の発生時期が評価期間より前である場合であっても、評価期間における業務の状況等について調査し、当該期間中に業務内容の変化や新たな業務指示等があれば、これを出来事として心理的負荷を評価する必要がある。

IX 複数業務要因災害

前記 I 3 (2) のとおり、労働者災害補償保険法の改正により、令和 2 年 9 月から、複数事業労働者の複数の事業の業務を要因とする傷病等について、複数業務要因災害として新たな保険給付がなされることとなった。

専門家による検討により令和 2 年 7 月に複数業務要因災害における精神障害の認定の考え方を次のとおり取りまとめており、本検討会においても、この考え方について、現時点においても妥当と判断する。

- ・ 複数業務要因災害においても、「心理的負荷による精神障害の認定基準」に基づき、認定基準における心理的負荷の評価に係る「業務」を「複数業務」と解した上で、労災保険給付の対象となるか否かを判断することが適当である。
- ・ 複数業務による心理的負荷の評価に当たっては、次のとおり個別の状況も踏まえ、医学専門家の意見に基づき判断することが適当である。
 - ① 異なる事業における業務による出来事がそれぞれあることにより出来事が複数ある場合には、それぞれの事業場における業務による出来事を、別個に心理的負荷評価表の具体的出来事に当てはめ心理的負荷の強度を評価した上で、心理的負荷の強度を全体的に評価する。その際、異なる事業における出来事が関連して生じることはまれであることから、原則として、認定基準における関連のない複数の出来事の評価方法に従い、それらの出来事の数、各出来事の内容、各出来事の時間的な近接の程度を基に、その全体的な心理的負荷の強度を評価する。
 - ② 心理的負荷を評価する際、異なる事業場における労働時間、労働日数は、それぞれ通算する。
 - ③ 以上の判断に当たっては、それぞれの事業における職場の支援等の心理的負荷の緩和要因をはじめ、二以上の事業で労働することによる個別の状況を十分検討して、心理的負荷の強度を全体的に評価する。

X まとめ

本検討会では、近年の社会情勢の変化や請求件数の大幅な増加を踏まえ、精神障害事案の審査をより迅速かつ適切に行えるよう、令和2年度ストレス調査をはじめとする最新の医学的知見やこれまでの決定事例、裁判例等を参考に、認定要件や業務における心理的負荷評価表の内容をはじめとする認定基準の全般について、検討を行った。

そして、社会情勢の変化を反映して項目を追加しつつ細分化された項目を一定程度統合する、総合評価の視点及び強度ごとの具体例を拡充する等により各項目への当てはめや評価をしやすくした新たな評価表を示すとともに、複数の出来事の評価についても一層の明確化・具体化を図るなど、業務による心理的負荷の評価がより適切かつ効率的に行えるようにした。また、既存の精神障害が悪化した場合の業務起因性の考え方を見直すとともに、症状安定後の新たな発病として、通常の認定要件に照らして判断すべき場合についても明確化を図ったところである。

さらに、決定事案の集積と請求件数の増大等の事情に加えて、このような基準の具体化や明確化を図ったことも踏まえ、医学意見の収集についてもより効率的な方法を提示した。

本検討会としては、今回の報告に基づく認定基準の改正により、認定の公正が一層確保されるとともに、どのような場合に労災認定がなされるかが労働者・事業主や行政職員等に分かりやすくなることを通じて、認定に係る判断が迅速かつ円滑に行われるようになることを期待するものである。行政当局においては、新たな認定基準の考え方及び内容について、関係者に周知するよう適切な手立てを講じることはもとより、相談や問い合わせがあった際には、丁寧な説明を行うよう努めていただきたい。

今回の検討は、精神医療の分野には未解明の部分も多数ある中で、現時点で得られる医学的知見と臨床上の経験を前提に検討したものであるが、この分野の研究も日々進んでおり、また、社会・経済状況の変化が著しい昨今においては、労災認定の基準等に関して今後も適宜検討していくことが重要であると考えられる。

業務上の事由により被災した労働者やその遺族に対しては労災保険給付が行われるが、人の生命・健康はかけがえのないものであり、過労死等はあってはならないものである。業務による心理的負荷を原因とする精神障害の防止のために、行政当局は、引き続き、メンタルヘルス対策、長時間労働の削減に向けた取組の徹底や、過重労働による健康障害の防止対策、ハラスメント対策、国民に対する啓発活動等を進めることが必要である。

また、事業主は国等が行う過労死等の防止のための対策に協力するよう努め、事業主・労働者は協力して、長時間労働やハラスメントの解消、健康保持増進や快適職場の形成などを図ることが必要である。あわせて、労働者が自らのストレスに気づき、対処するセルフケアや、事業場内・事業場外の産業保健スタッフ等が、セルフケア及びラインによるケア（管理監督者によるケア）が効果

的に実施されるよう労働者及び管理監督者に対する支援を行うことなどにより、ストレスチェック制度の活用や職場環境等の改善を通じてメンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な措置を行う「二次予防」、さらにはメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰とその支援等の「三次予防」が円滑に行われるよう努めることが必要である。

これらの行政当局、事業主及び労働者のそれぞれの取組により、業務による心理的負荷を原因とする精神障害の根絶を期待したい。

業務による心理的負荷評価表

特別な出来事	
特別な出来事の種類	心理的負荷の総合評価を「強」とするもの
心理的負荷が極度のもの	・ 生死にかかわる、極度の苦痛を伴う、又は永久労働不能となる後遺障害を残す業務上の病気やケガをした（業務上の傷病による療養中に症状が急変し極度の苦痛を伴った場合を含む）…項目1関連 ・ 業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかわる重大なケガを負わせた(故意によるものを除く)…項目3関連 ・ 強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた…項目29関連 ・ その他、上記に準ずる程度の心理的負荷が極度と認められるもの
極度の長時間労働	・ 発病直前の1か月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の(例えば3週間におおむね120時間以上の)時間外労働を行った…項目12関連

特別な出来事以外

(総合評価の留意事項)

- ・ 出来事の総合評価に当たっては、出来事それ自体と、当該出来事の継続性や事後対応の状況、職場環境の変化などの出来事後の状況の双方を十分に検討し、例示されているもの以外であっても出来事に伴って発生したと認められる状況や、当該出来事が生じるに至った経緯等も含めて総合的に考慮して、当該出来事の心理的負荷の程度を判断する。
- ・ 職場の支援・協力が欠如した状況であること(問題への対処、業務の見直し、応援体制の確立、責任の分散その他の支援・協力がなされていない等)は、総合評価を強める要素となる。
- ・ 仕事の裁量性が欠如した状況であること(仕事が孤独で単調となった、自分で仕事の順番・やり方を決めることができなかった、自分の技能や知識を仕事で使うことが要求されなくなった等)は、総合評価を強める要素となる。

(具体的出来事)

	出来事の種類	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
			I	II	III		弱	中	強
1	①事故や災害の体験	業務により重度の病気やケガをした			☆	・ 病気やケガの内容及び程度(苦痛や日常生活への支障の状況を含む)等 ・ その継続する状況(苦痛や支障の継続する状況、死の恐怖、事故等を再度体験することへの恐怖、回復の期待・失望の状況等の症状の経過を含む) ・ 後遺障害の程度、社会復帰の困難性等	【「弱」になる例】 ・ 休業を要さない又は数日程度の休業を要するものであって、後遺障害を残さない業務上の病気やケガをした	【「中」になる例】 ・ 長期間の入院を要する業務上の病気やケガをした ・ 業務上の病気やケガをし、一部に後遺障害を残すも、現職への復帰に支障がないようなものであった	【「強」である例】 ・ 長期間の入院を要する業務上の病気やケガをした ・ 大きな後遺障害を残すような(労災の障害年金に該当する、現職への復帰ができなくなる、外形的に明らかで日常生活にも支障を来すなどの)業務上の病気やケガをした ・ 業務上の病気やケガで療養中の者について、当該傷病により社会復帰が困難な状況にあった、死の恐怖や強い苦痛が生じた (注)生死にかかわる等の業務上の病気やケガは、特別な出来事として評価
2		業務に関連し、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、予感させる被害の内容及び程度、死の恐怖、事故等を再度体験することへの恐怖等 ・ 他人の事故を目撃した場合、被害の内容及び程度、被害者との関係、本人が被災していた可能性や救助できた可能性等	【「弱」になる例】 ・ 業務に関連し、本人の負傷は軽症・無傷で、悲慘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、生命等に支障はないような悲惨な事故等の体験、目撃をした ・ 特に悲惨な事故を目撃したが、被災者との関係は浅く、本人が被災者を救助できる状況等でもなかった	【「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、あるいは重大な傷病を招きかねない程度の事故等を体験した ・ 業務に関連し、被災者が死亡する事故、多量の出血を伴うような事故等特に悲惨な事故であって、本人が巻き込まれる可能性がある状況や、本人が被災者を救助することができたかもしれない状況に伴う事故を目撃した
3	②仕事の失敗、過重な責任の発生等	業務に関連し、重大な人身事故、重大な事故を起こした			☆	・ 事故の内容、大きさ・重大性、社会的反響の大きさ、加害の程度等 ・ ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 (注)本人に過失がない場合も含む。	【弱になる例】 ・ 軽微な物損事故を生じさせたが特段の責任追及・事故対応はなかった ・ 軽微な物損事故を生じさせ、再発防止のための対応等を行った	【「中」になる例】 ・ 他人に負わせたケガの程度は重度ではないが、事後対応に一定の労力を要した(強い叱責を受けた、職場の人間関係が悪化した等を含む)	【「強」である例】 ・ 業務に関連し、他人に重度の病気やケガ(項目1参照)を負わせ、事後対応にも当たった ・ 他人に負わせたケガの程度は重度ではないが、事後対応に多大な労力を費やした(減給、降格等の重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等を含む) (注)他人を死亡させる等の事故は、特別な出来事として評価
4		多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした			☆	・ ミスやその結果(損失、損害等)の内容、程度、社会的反響の大きさ等 ・ ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等	【弱になる例】 ・ 軽微な仕事上のミスをしたが、通常想定される指導等を受けたばかりは、特段の事後対応は生じなかった ・ 軽微な仕事上のミスをし、再発防止のための対応等を行った ・ 多額とはいえない損失(その後の業務で容易に回復できる損失、社内でのたびたび生じる損失等)等を生じさせ、何らかの事後対応を行った ・ 不正行為等の疑いのため事実確認の間、自宅待機等が命じられたが、他の例と比べても均衡を失するものではなく、会社の手続に瑕疵はなかった	【「中」である例】 ・ 会社に大きな損害を与えるなどのミスをしたが、通常想定される指導等を受けたばかりは、特段の事後対応は生じなかった ・ 業務上製造する製品の品質に大きく影響する、取引先との関係に大きく影響するなどのミスをし、事後対応にも当たった(取引先からの叱責、ペナルティを課された等も含む) ・ 多額の損失等を生じさせ、何らかの事後対応を行った	【「強」になる例】 ・ 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミス(倒産を招きかねないミス、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やした(懲戒処分、降格、月給額を超える賠償責任の追及等重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等を含む)
5		会社で起きた事故、事件について、責任を問われた			☆	・ 事故、事件の内容、程度、当該事故等への関与・責任の程度、社会的反響の大きさ等 ・ ペナルティの有無及び程度、責任追及の程度、事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 (注)この項目は、部下が起きた事故等、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態、その後の業務で容易に損害等を回復できる事態、社内でのた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	【「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	【「強」になる例】 ・ 重大な事故、事件(倒産を招きかねない事態や大幅な業績悪化に繋がる事態、会社の信用を著しく傷つける事態、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やした ・ 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)

6		業務に関連し、違法な行為や不適切な行為等を強要された	☆	・ 違法性・不適切の程度、強要の程度(頻度、方法、本人の拒否等の状況との関係)、本人の関与の程度等 ・ 事後のペナルティの程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等	【「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、不適切な行為・言動を求められたが、拒むことにより終了した	【「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や、商慣習上不適切とされる行為、社内で禁止されている行為・言動等を命じられ、これに従った	【「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)を命じられた ・ 業務に関連し、反対したにもかかわらず、違法行為等を執拗に命じられ、やむなくそれに従った ・ 業務に関連し、重大な違法行為を命じられ、何度もそれに従った ・ 業務に関連し、強要された違法行為等が発覚し、事後対応に多大な労力を費やした(重いペナルティを課された等を含む)
7		達成困難なノルマが課された・対応した・達成できなかった	☆	・ ノルマの内容、困難性、強制の程度、達成できなかった場合の影響、ペナルティの有無及び内容等 ・ ノルマに対応するための業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・ 未達成による経営上の影響度、ペナルティの有無及び内容等 ・ 未達成による事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 (注)ノルマには、達成が強く求められる業績目標等を含む。 また、未達成については、期限に至っていない場合でも、達成できない状況が明らかになったときにはこの項目で評価する。 (注)パワーハラスメントに該当する場合は、項目22で評価する。	【「弱」になる例】 ・ 同種の経験等を有する労働者であれば達成可能なノルマを課された ・ ノルマではない業績目標が示された(当該目標が、達成を強く求めたものではなかった) ・ ノルマが達成できなかったが、何ら事後対応は必要なく、会社から責任を問われること等もなかった ・ 業績目標が達成できなかったものの、当該目標の達成は、強く求められていたものではなかった	【「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 ・ 達成が容易ではないノルマが課され、この達成に向け一定の労力を費やした ・ ノルマが達成できなかったことにより、その事後対応に一定の労力を費やした、または一定のペナルティを受けた、強い叱責を受けた、職場の人間関係が悪化した	【「強」になる例】 ・ 客観的に相当な努力があっても達成困難なノルマが課され、これが達成できない場合には著しい不利益を被ることが明らかで、その達成のため多大な労力を費やした ・ 経営に影響するようなノルマ(達成できなかったことにより倒産を招きかねないもの、大幅な業績悪化につながるもの、会社の信用を著しく傷つけるもの等)が達成できず、そのため、事後対応に多大な労力を費やした(懲戒処分、降格、左遷、賠償責任の追及といった重いペナルティを課された等を含む) ・ 客観的に相当な努力があっても達成困難なノルマが達成できず、事後対応にも多大な労力を費やした(重いペナルティを課された等を含む)
8		新規事業や、大型プロジェクト(情報システム構築等を含む)などの担当になった	☆	・ 新規事業等の内容、本人の職責、困難性の程度、能力と業務内容のギャップの程度等 ・ その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等	【「弱」になる例】 ・ 軽微な新規事業等(新規事業であるが、責任が大きいとはいえないもの、期限が定められていないもの等)の担当になった	【「中」である例】 ・ 新規事業等(新規・大型プロジェクト、新規研究開発、新規出店の統括、大型システム導入、会社全体や不採算部門の建て直し等、成功に対する高い評価が期待されやりがいい大きい責任も大きい業務)の担当になり、当該業務に当たった	【「強」になる例】 ・ 経営に重大な影響のある新規事業等(失敗した場合に倒産を招きかねないもの、大幅な業績悪化につながるもの、会社の信用を著しく傷つけるもの、成功した場合に会社の新たな主要事業になるもの等)の担当であって、事業の成否に重大な責任のある立場に就き、当該業務に当たった
9		顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた	☆	・ 顧客・取引先的重要性、注文、要求・指摘の内容、会社の被る負担・損害の内容、程度等 ・ 事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 (注)ここにて「要求等」とは、契約に付帯して商慣習上あり得る要求や、納品物の不適合の指摘等をいう。 (注)顧客からの指摘等が本人のミスによる場合は、項目4で評価する。 また、顧客等の行為が著しい迷惑行為に該当する場合は、項目27で評価する。	【「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 ・ 顧客等から何らかの指摘を受けたが、特に対応を求められるものではなく、取引関係や、業務内容・業務量に大きな変化もなかった	【「中」である例】 ・ 業務に関連して、顧客や取引先から対応が困難な注文(大幅な値下げや納期の繰上げ、度重なる設計変更等)を受け、何らかの事後対応を行った ・ 業務に関連して、顧客等から納品物の不適合の指摘等その内容は妥当であるが対応が困難な指摘・要求を受け、その事後対応に従事した ・ 業務に関連して、顧客等から対応が困難な要求等を受け、その対応に従事した	【「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、不適切な行為を内包する注文等)ではあるが、重要な顧客や取引先からのものであるためこれを受け、他部門や別の取引先と困難な調整に当たった等の事後対応に多大な労力を費やした ・ 顧客や取引先から重大な指摘・要求(大口の顧客等の喪失を招きかねないもの、会社の信用を著しく傷つけるもの等)を受け、その解消のために他部門や別の取引先と困難な調整に当たった
10		上司や担当者不在等により、担当外の業務を行った・責任を負った	☆	・ 担当外の業務の内容、責任、業務量の程度、本来業務との関係、能力・経験とのギャップ、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・ 代行期間等	【「弱」である例】 ・ 上司等の不在時に上司等が担当していた業務を代行したが、当該業務は以前から経験しているものであった ・ 上司等の不在時に自らが当該業務の責任者の立場となったが、特に責任ある判断を求められる事態や追加の業務が生じる事態は生じなかった	【「中」になる例】 ・ 上司が長期間不在となり、各労働者との調整が必要なシフト表の作成等、一定の労力を要し責任もある業務を継続的に代行した	【「強」になる例】 ・ 上司等の急な欠員により、能力・経験に比して高度かつ困難な担当外の業務・重大な責任のある業務を長期間担当することを余儀なくされ、当該業務の遂行に多大な労力を費やした
11	③仕事の量・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	☆	・ 業務の内容、困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・ 時間外労働、休日労働の状況とその変化の程度、勤務間インターバルの状況等 ・ 業務の密度の変化の程度、仕事内容、責任の変化の程度、仕事内容の変化の原因に係る社会的反響の大きさ等 (注)発病前おおむね6か月において、時間外労働時間数に大きな変化がみられる場合には、他の項目で評価される場合でも、この項目でも評価する。	【「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 ※ 多額とはいえない損失の事後対応、大きな説明会等の発表、部下の増加・減少、所属部署の統廃合等 ・ 仕事量(時間外労働時間数等)に、「中」に至らない程度の変化があった	【「中」である例】 ・ 担当業務内容の変更、初めて担当する業務や日常的には実施していない困難な業務の実施、損失や不具合の発生への対応等により、仕事内容の大きな変化が生じた ・ 取引量の急増、担当者の減少等により、仕事量の大きな変化(時間外労働時間数としてはおおむね20時間以上増加し1月当たりおおむね45時間以上となるなど)が生じた ・ 担当取引先からの契約を打ち切られるなど多額の損失が見込まれる事態が生じ、その原因に本人は関与していないが、当該損失を補うために積極的な営業活動等の事後対応を行った	【「強」になる例】 ・ 過去に経験したことがない仕事内容、能力・経験に比して質的に高度かつ困難な仕事内容等に変更となり、常時緊張を強いられる状態となった又はその後の業務に多大な労力を費やした ・ 仕事量が著しく増加して時間外労働も大幅に増える(おおむね倍以上に増加し1月当たりおおむね100時間以上となる)などの状況になり、業務に多大な労力を費やした(休憩・休日を確保するのが困難なほどの状態となった等を含む) ・ 会社の経営に影響するなどの特に多額の損失(倒産を招きかねない損失、大幅な業績悪化に繋がる損失等)が生じ、その原因に本人は関与していないが、倒産を回避するための金融機関や取引先への対応等の事後対応に多大な労力を費やした
12		1か月に80時間以上の時間外労働を行った	☆	・ 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・ 業務の密度、業務内容、責任等 ・ 長時間労働の継続期間、労働時間数、勤務間インターバルの状況等 (注)発病前おおむね6か月において、1か月におおむね80時間以上の時間外労働がみられる場合には、他の項目(項目11の仕事量の変化を除く)で評価される場合でも、この項目でも評価する。	【「弱」になる例】 ・ 1か月に1か月におおむね80時間未満の時間外労働を行った (注)他の項目で労働時間の状況が評価されない場合に評価する。	【「中」である例】 ・ 1か月に1か月におおむね80時間以上の時間外労働を行った	【「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った ・ 発病直前の連続した3か月間に、1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行った (注)発病直前の1か月に1か月におおむね160時間を超える等の極度の時間外労働は、特別な出来事として評価

13	2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った	☆	・業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・業務の密度、業務内容、責任等及びそれらの変化の程度等 ・連続勤務の継続期間、労働時間数、勤務間インターバルの状況等	【「弱」になる例】 ・休日労働を行った ・休日出勤により連続勤務となったが、休日の労働時間が特に短いものであった	【「中」である例】 ・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週間以上にわたって連続勤務を行った(1日当たりの労働時間が特に短い場合を除く)	【「強」になる例】 ・1か月以上にわたって連続勤務を行った ・2週間以上にわたって連続勤務を行い、その間、連日、深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行った(いずれも、1日当たりの労働時間が特に短い場合を除く)
14	感染症等の病気の危険性が高い業務に従事した	☆	・業務の内容・困難性(ばく露のおそれがある病原体・化学物質等の有害因子の性質・危険性等を含む)、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力(教育訓練の状況や防護・災害防止対策の状況等を含む)の有無及び内容等 ・当該業務に従事する経緯、その予測の度合、当該業務の継続期間等	【「弱」になる例】 ・重篤ではない感染症等の病気や事故の危険性がある業務に従事した ・感染症等の病気や事故の危険性がある業務ではあるが、防護等の対策の負担は大きいものではなかった	【「中」である例】 ・感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事し、防護等対策も一定の負担を伴うものであったが、確立した対策を実施すること等により職員のリスクは低減されていた	【「強」になる例】 ・新興感染症の感染の危険性が高い業務等に急遽従事することとなり、防護対策も試行錯誤しながら実施する中で、施設内における感染等の被害拡大も生じ、死の恐怖等を感じつつ業務を継続した
15	勤務形態、作業速度、作業環境等の変化や不規則な勤務があった	☆	・交替制勤務、深夜勤務等、勤務形態の変化の内容、変化の程度、変化に至る経緯、変化後の状況等 ・作業速度(仕事のペース)、作業環境(騒音、照明、温度、湿度、換気、臭気等)、作業場所の変化の内容、変化の程度、変化に至る経緯、変化後の状況等 ・勤務の不規則な程度、一般的な日常生活・労働者の過去の経験とのギャップ、深夜勤務や勤務間インターバルの状況等	【「弱」である例】 ・日動から夜勤、交替制勤務等に変更になったが、業務内容・業務量にも変更はなかった ・自分の勤務形態がテレワークになった、部下、上司、同僚等がテレワークになった	【「中」になる例】 ・客観的に夜勤への対応が困難な事情があり、これを会社が把握していたにもかかわらず頻回の夜勤を含む勤務に変更となり、睡眠時間帯が不規則な状況となった	【「強」になる例】 ・勤務形態が頻回の急な変更により著しく不規則となり、その予測も困難であって、生理的に必要な睡眠時間をまともに確保できない状況となり、かつこれが継続した
16	④役割・地位の変化等 退職を強要された	☆	・退職強要・退職勧奨に至る理由・経緯、退職強要等の態様、強要の程度、職場の人間関係等 ・解雇に至る理由・経過、解雇通告や理由説明の態様、職場の人間関係等 (注)ここでの「解雇」には、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっている場合の雇止めの通知を含む。	【「弱」になる例】 ・退職勧奨が行われたが、退職強要とはいえず、断ることによって終了し、職場の人間関係への悪影響もなかった ・業務状況や労働条件に関する面談の中で上司等から退職に関する発言があったが、客観的に退職勧奨がなされたとはいえないものであった ・早期退職制度の対象となり、年齢等の要件に合致して早期退職者の募集とこれに係る個人面談が複数回なされたが、当該制度の利用が強いられただけではなかった	【「中」になる例】 ・強い退職勧奨(早期退職制度の強い利用勧奨を含む)が行われたが、その方法、頻度等からして強要とはいえないものであった	【「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、長時間にわたり又は威圧的な方法等により、執拗に退職を求められた ・突然解雇の通告を受け、何ら理由が説明されることなく又は明らかに不合理な理由が説明され、更なる説明を求めても応じられず、撤回されることもなかった
17	転勤・配置転換等があった	☆	・職種、職務の変化の程度、転勤・配置転換等の理由・経緯等 ・転勤の場合、単身赴任の有無、海外の治安の状況等 ・業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 ・その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 (注)出向を含む。	【「弱」になる例】 ・以前に経験した場所・業務である等、転勤・配置転換等の後の業務が容易に対応できるものであり、変化後の業務の負担が軽微であった	【「中」である例】 ・過去に経験した場所・業務ではないものの、経験、年齢、職種等に応じた通常の転勤・配置転換等であり、その後の業務に対応した (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。「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。	【「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 ・配置転換後の業務が、過去に経験した業務と全く異なる質のものであり、これに対応するのに多大な労力を費やした ・配置転換後の地位が、過去の経験からみて異例なほど重い責任が課されるものであり、これに対応するのに多大な労力を費やした ・配置転換の内容が左遷(明らかな降格で配置転換としては異例、不合理なもの)であって職場内で孤立した状況になり、配置転換後の業務遂行に著しい困難を伴った
18	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	☆	・職務、責任、業務内容、業務量の変化の程度等 ・その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等	【「弱」になる例】 ・複数名で担当していた業務を一人で担当するようになったが、業務内容・業務量はほとんど変化がなかった、職場の支援が十分になされていた ・複数名で担当していた業務を一人で担当するようになったが、研修・引継期間等の終了に伴うもので、本来一人で担当することが予定されたものであった	【「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・業務量が増加するとともに、職場の支援が少なく業務に係る相談や休暇取得が困難となった	【「強」になる例】 ・人員削減等のため業務を一人で担当するようになり、職場の支援等もなされず孤立した状態で業務内容、業務量、責任が著しく増加して業務密度が高まり、必要な休憩・休日も取れない等常時緊張を強いられるような状態となって業務遂行に著しい困難を伴った
19	雇用形態や国籍、性別等を理由に、不利益な処遇等を受けた	☆	・不利益な処遇等(差別に該当する場合も含む)の理由・経緯、内容、程度、職場の人間関係等 ・その継続する状況	【「弱」になる例】 ・労働者間に処遇の差異があるが、その差は小さいものであった、又は理由のあるものであった ・軽微な不利益処遇を受けたが、理由のあるものであった(客観的には不利益とはいえないものも含む)	【「中」である例】 ・非正規雇用労働者であるなどの雇用形態や国籍、性別等の理由、又はその他の理由により、不利益な処遇等を受けた	【「強」になる例】 ・雇用形態や国籍、人種、信条、性別等を理由になされた仕事上の差別、不利益取扱いの程度が著しく大きく、人格を否定するようなものであって、かつこれが継続した ※ 性的指向・性自認に関する差別等を含む。
20	自分の昇格・昇進等の立場・地位の変更があった	☆	・職務・責任、職場における役割、位置付けの変化の程度等 ・その後の業務内容、職場の人間関係等	【「弱」である例】 ・昇進し管理業務等を新たに担当することとなったが、本人の能力や経験と乖離したものでなかった	【「中」になる例】 ・本人の経験等と著しく乖離した責任が課せられたものであったが、職場内における研修・支援等があり、昇進後の職責は困難なものではなかった	【「強」になる例】 ・本人の経験等と著しく乖離した重い責任・極めて困難な職責が課せられ、職場の支援等もなされず孤立した状態で当該職責を果たすこととなり、当該昇進後の業務に多大な労力を費やした
21	雇用契約期間の満了が迫った	☆	・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	【弱である例】 ・契約期間の満了が迫ったが、契約更新が見込まれるものであった ・契約終了(雇止め)の通告があったが、事前に十分な説明が尽くされる等、契約更新が期待されるものではなかった ・派遣先における派遣期間の終了が迫ったが、派遣元において雇用維持がなされる状況であった	【「中」になる例】 ・事前の説明が尽くされていない突然の契約終了(雇止め)通告であり契約終了までの期間が短かった	【「強」になる例】 ・契約の更新等を強く期待することが合理的な状況であった(上司等がそのような言動を継続的に行っていた)にもかかわらず、突然に契約終了(雇止め)が通告され、通告時の態様も著しく配慮を欠くものであった

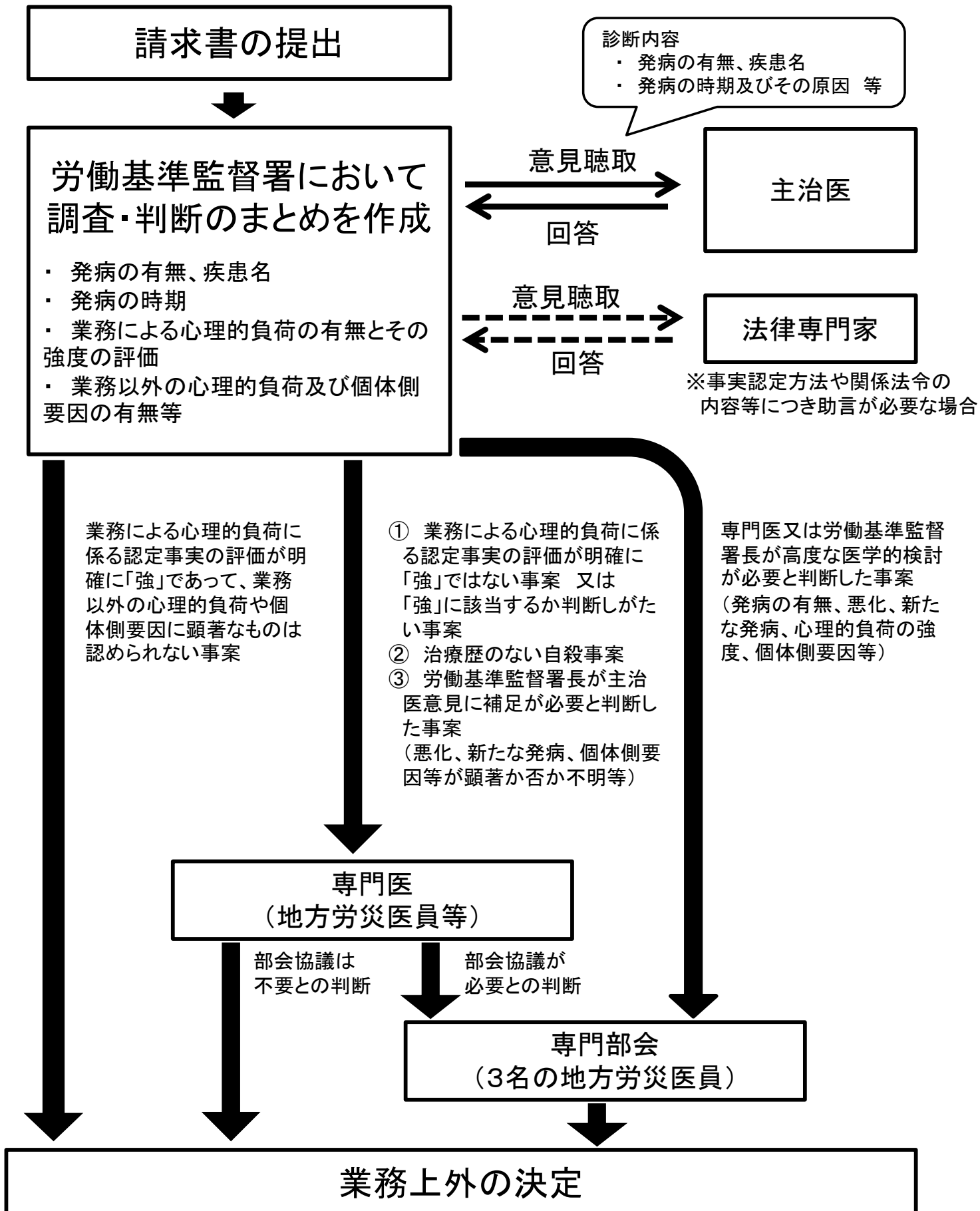
22	⑤パワーハラスメント	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた		☆	- 指導・叱責等の言動に至る経緯や状況等 - 身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度、上司（経営者を含む）等との職務上の関係等 - 反復・継続など執拗性の状況 - 就業環境を害する程度 - 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 （注）当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の類型「対人関係」の各出来事で評価する。 （注）「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合も含む。	【「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	【「中」になる例】 - 上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃等が行われ、行為が反復・継続していない - 治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃 - 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃 - 必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 - 無視等の人間関係からの切り離し - 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求 - 業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求 - 私的なことに過度に立ち入る個の侵害	【「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 - 上司等から、暴行等の身体的攻撃を反復・継続するなどして執拗に受けた - 上司等から、次のような精神的攻撃等を反復・継続するなどして執拗に受けた - 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃 - 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、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 - 無視等の人間関係からの切り離し - 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求 - 業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求 - 私的なことに過度に立ち入る個の侵害 ※ 性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含む。
23	⑥対人関係	同僚等から、暴行又はひどいじめ・嫌がらせを受けた		☆	- 暴行又はいじめ・嫌がらせに至る経緯や状況等 - 暴行又はいじめ・嫌がらせの内容、程度、同僚等との職務上の関係等 - 反復・継続など執拗性の状況 - 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等	【「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	【「中」になる例】 - 同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない - 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	【「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 - 同僚等から、暴行等を反復・継続するなどして執拗に受けた - 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた - 心理的負担としては「中」程度の暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が暴行若しくはいじめ・嫌がらせがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった ※ 性的指向・性自認に関するいじめ等を含む。
24		上司とのトラブルがあった		☆	- トラブルに至る経緯や状況等 - トラブルの内容、程度、回数、上司（経営者を含む）との職務上の関係等 - その後の業務への支障等 - 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等	【「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）	【「中」である例】 - 上司から、業務指導の範囲内である強い指導・叱責を受けた - 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が上司との間に生じた	【「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来した
25		同僚とのトラブルがあった		☆	- トラブルに至る経緯や状況等 - トラブルの内容、程度、回数、同僚との職務上の関係等 - その後の業務への支障等 - 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等	【「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）	【「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同僚との間に生じた - 同僚との対立により、本来得られるべき業務上必要な協力が得られず、業務に一定の影響が生じた	【「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又は頻繁に生じ、その後の業務に大きな支障を来した
26		部下とのトラブルがあった		☆	- トラブルに至る経緯や状況等 - トラブルの内容、程度、回数、部下との職務上の関係等 - その後の業務への支障等 - 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等	【「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）	【「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 - 部下との対立により、本来得られるべき業務上必要な協力が得られず、業務に一定の影響が生じた	【「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部下との間に又は頻繁に生じ、その後の業務に大きな支障を来した
27		顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた		☆	- 迷惑行為に至る経緯や状況等 - 迷惑行為の内容、程度、顧客等（相手方）との職務上の関係等 - 反復・継続など執拗性の状況 - その後の業務への支障等 - 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 （注）著しい迷惑行為とは、暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等をいう。	【「弱」になる例】 顧客等から、「中」に至らない程度の言動を受けた	【「中」である例】 - 顧客等から治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない - 顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない - 顧客等から、威圧的な言動などその態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為を受け、行為が反復・継続していない	【「強」になる例】 - 顧客等から、治療を要する程度の暴行等を受けた - 顧客等から、暴行等を反復・継続するなどして執拗に受けた - 顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた - 顧客等から、威圧的な言動などその態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為を、反復・継続するなどして執拗に受けた - 心理的負担としては「中」程度の迷惑行為を受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が迷惑行為を把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった
28		上司が替わる等、職場の人間関係に変化があった		☆	- 人間関係の変化の内容等 - その後の業務への支障等	【「弱」である例】 - 上司が替わったが、特に業務内容に変更もなく、上司との関係に問題もなかった - 良好な関係にあった上司、同僚等が異動・退職した - 同僚・後輩に昇進で先を越されたが、人間関係に問題が生じたものではなかった	（注）上司が替わった、同僚等に昇進で先を越された等に伴い、上司・同僚等との関係に問題が生じたときには、項目22～25で評価する。	
29	⑦セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた		☆	- セクシュアルハラスメントの内容、程度等 - その継続する状況 - 会社の対応の有無及び内容、改善の状況、職場の人間関係等	【「弱」になる例】 「○○ちゃん」等のセクシュアルハラスメントに当たる発言をされた - 職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された	【「中」である例】 - 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為が継続しておらず、会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した - 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言が継続していない - 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、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	【「強」になる例】 - 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた - 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為が継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善がなされなかった又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した - 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた - 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、性的な発言が継続してなされ、会社に相談しても又は会社がセクシュアルハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった （注）強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントは、特別な出来事として評価
【恒常的長時間労働がある場合に「強」となる具体例】					1か月おおよそ100時間の時間外労働を「恒常的長時間労働」の状況とし、次の①～③の場合には当該具体的出来事の心理的負担を「強」と判断する。 ① 具体的出来事の心理的負担の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価され、かつ、出来事後に恒常的長時間労働が認められる場合 ② 具体的出来事の心理的負担の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価され、かつ、出来事の前恒常的長時間労働が認められ、出来事後すぐに（出来事後おおよそ10日以内に）発病に至っている場合、又は、出来事後すぐに発病に至っていないが事後対応に多大な労力を費やしその後発病した場合 ③ 具体的出来事の心理的負担の強度が、労働時間を加味せずに「弱」程度と評価され、かつ、出来事の前及び後にそれぞれ恒常的長時間労働が認められる場合			

業務以外の心理的負荷評価表

出来事の種類	具 体 的 出 来 事	心理的負荷の強度		
		I	II	III
① 自分の出来事	離婚又は夫婦が別居した			☆
	自分が重い病気やケガをした又は流産した			☆
	自分が病気やケガをした		☆	
	夫婦のトラブル、不和があった	☆		
	自分が妊娠した	☆		
	定年退職した	☆		
② 自分以外の家族・ 親族の出来事	配偶者や子供、親又は兄弟が死亡した			☆
	配偶者や子供が重い病気やケガをした			☆
	親類の誰かで世間的にまずいことをした人が出た			☆
	親族とのつきあいで困ったり、辛い思いをしたことがあった		☆	
	親が重い病気やケガをした		☆	
	家族が婚約した又はその話が具体化した	☆		
	子供の入試・進学があった又は子供が受験勉強を始めた	☆		
	親子の不和、子供の問題行動、非行があった	☆		
	家族が増えた（子供が産まれた）又は減った（子供が独立して家を離れた）	☆		
	配偶者が仕事を始めた又は辞めた	☆		
③ 金銭関係	多額の財産を損失した又は突然大きな支出があった			☆
	収入が減少した		☆	
	借金返済の遅れ、困難があった		☆	
	住宅ローン又は消費者ローンを借りた	☆		
④ 事件、事故、災害 の体験	天災や火災などにあった又は犯罪に巻き込まれた			☆
	自宅に泥棒が入った		☆	
	交通事故を起こした		☆	
	軽度の法律違反をした	☆		
⑤ 住環境の変化	騒音等、家の周囲の環境（人間環境を含む）が悪化した		☆	
	引越した		☆	
	家屋や土地を売買した又はその具体的な計画が持ち上がった	☆		
	家族以外の人（知人、下宿人など）と一緒に住むようになった	☆		
⑥ 他人との人間関係	友人、先輩に裏切られショックを受けた		☆	
	親しい友人、先輩が死亡した		☆	
	失恋、異性関係のもつれがあった		☆	
	隣近所とのトラブルがあった		☆	

（注）心理的負荷の強度 I からⅢは、別添 1 と同程度である。

専門家の意見の聴取・判断の流れ



精神障害の労災認定実務要領

【記入例集編】

令和5年11月

厚生労働省労働基準局補償課

精神障害の労災認定実務要領

【記入例集編】

- 事例 1** 業務上の傷病により 6 か月を超えて療養中の者に係る事例・・・・・・・・・・ 1
- 項目 1（業務により重度の病気やケガをした） 強
- ⇒総合的な評価 強：業務上：主治医意見（評価期間の留意事項イ）
-
- 事例 2** 業務により重度の病気やケガをした事例・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
- 項目 2（業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした） 中
- 関連する出来事：項目 1（業務により重度の病気やケガをした） 弱
- 項目 27：（顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた） 弱
- ⇒複数の出来事全体の総合的な評価 中：業務外：専門医意見
-
- 事例 3** 新規製品開発の担当となり、その業務において仕事上のミスがあった事例・・・・ 25
- 項目 8（新規事業や、大型プロジェクト（情報システム構築等を含む）などの担当になった） 中
- 関連する出来事：項目 4（多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした） 強
- ⇒関連した出来事の総合的な評価 強：業務上：専門部会意見（評価期間の留意事項イ）
-
- 事例 4** 顧客から対応困難な要求を受け、その後に恒常的長時間労働も認められた事例・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 39
- 項目 9（顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた） 中
- ⇒恒常的長時間労働の状況における出来事の総合的な評価 強：業務上：主治医意見（恒常的長時間労働の②）
-
- 事例 5** 仕事量の大きな変化と 2 週間以上の連続勤務がある事例・・・・・・・・・・ 50
- 項目 11（仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった） 中
- 関連する出来事：項目 13（2 週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った） 中
- ⇒関連した出来事の総合的な評価 強：業務上：主治医意見

- 事例 6** 仕事内容の変化により 2 週間以上にわたる連続勤務を行い、その後に恒常的長時間労働も認められた事例・・・・・・・・・・ 61
- 項目 11 (仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった) 中
- 関連する出来事：項目 13 (2 週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った) 中
- ⇒恒常的長時間労働の状況における出来事の総合的な評価強：業務上：専門医意見 (恒常的長時間労働の②)
-
- 事例 7** 仕事量に大きな変化があり、不規則な勤務にもなった事例・・・・・・・・・・ 73
- 項目 11 (仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった) 中
- 関連する出来事：項目 15 (勤務形態、作業速度、作業環境等の変化や不規則な勤務があった) 中
- ⇒関連した出来事の総合的な評価強：業務上：専門医意見
-
- 事例 8** 1 か月に 80 時間以上の時間外労働を行った事例・・・・・・・・・・ 88
- 項目 12 (1 か月に 80 時間以上の時間外労働を行った) 強
- ⇒総合的な評価強：業務上：主治医意見
-
- 事例 9** 感染症等の病気や感染の危険性が高い業務等に従事した事例・・・・・・・・・・ 99
- 項目 14 (感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した) 強
- ⇒総合的な評価強：業務上：主治医意見
-
- 事例 10** 上司等による精神的攻撃が行われ、また、昇進があった事例・・・・・・・・・・ 111
- 項目 22 (上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた) 中
- 項目 20 (自分の昇格・昇進等の立場・地位の変更があった) 弱
- ⇒複数の出来事全体の総合的な評価中：業務外：専門医意見
-
- 事例 11** 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事例・・・・・・・・ 124
- 項目 22 (上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた) 強
- ⇒総合的な評価強：業務上：主治医意見
-
- 事例 12** 上司等から暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた事例・・・・・・・・・・ 135
- 項目 22 (上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた) 強
- ⇒総合的な評価強：業務上：主治医意見

事例 13 上司等による精神的攻撃が執拗に行われた事例・・・・・・・・・・146

項目 22 (上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた) 強

⇒総合的な評価強：業務上：主治医意見

事例 14 同僚等から人格や人間性を否定するような言動を繰り返し執拗に受けた
事例・・・・・・・・・・158

項目 23 (同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた) 強

⇒総合的な評価強：業務上：主治医意見

事例 15 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
続していない事例・・・・・・・・・・171

項目 23 (同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた) 中

⇒総合的な評価中：業務外：専門医意見

事例 16 施設利用者等から、治療を要する程度の暴行等を受けた事例・・・・・・・・183

項目 27 (顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた) 強

⇒総合的な評価強：業務上：主治医意見

事例 17 仕事量の変化があり、また、顧客等から人格や人間性を否定するような
言動を受けた事例・・・・・・・・・・194

項目 27 (顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた) 中

項目 11 (仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった) 弱

⇒複数の出来事全体の総合的な評価中：業務外：専門医意見

事例 18 セクシュアルハラスメントを受けた事例・・・・・・・・・・209

項目 29 (セクシュアルハラスメントを受けた) 強

⇒総合的な評価強：業務上：主治医意見 (評価期間の留意事項ア)

〈悪化 (特別な出来事) の場合の記入例〉-----

事例 19 精神障害が発病後悪化した事例・・・・・・・・・・220

特別な出来事：極度の長時間労働

⇒総合的な評価強：業務上：専門部会意見 (「発病後の悪化」)

〈症状安定後の新たな発病の場合の記入例〉-----

事例 20 症状安定後の新たな発病の事例・・・・・・・・・・ 233

項目 22 (上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた) 強

⇒総合的な評価強：業務上：専門医意見 (症状安定後の新たな発病)

〈通勤災害の記入例〉-----

事例 21 通勤災害の事例・・・・・・・・・・ 247

項目 1 (業務により重度の病気やケガをした) 強

⇒総合的な評価強：通勤上：主治医意見

〈様式 2-1、2-2 による医学意見依頼の記入例〉-----

事例 22 心理的負荷の強度について医学意見を求める事例・・・・・・・・ 257

項目 17 (転勤・配置転換等があった) 中

項目 24 (上司とのトラブルがあった) 中

⇒様式 2-1 「精神障害事案に係る医学意見の依頼について (伺い)」、

2-2 「依頼事項・別紙」により専門医意見依頼

事例 23 悪化の業務起因性について医学意見を求める事例・・・・・・・・ 272

項目 23 (同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた) 強

⇒様式 2-1 「精神障害事案に係る医学意見の依頼について (伺い)」、

2-2 「依頼事項・別紙」により専門部会意見依頼

※ 記入例集は、実際の決定事例等を踏まえ、一部に改変を加えて作成したものであり、事業場名、人名等はすべて架空のものである。

事例 1 業務上の傷病により 6 か月を超えて療養中の者に係る事例
(業務による心理的負荷評価表の項目 1)

○ 事案のポイント

- ・ 請求人は、工作中的のケガによる療養中に、体が思うように動かないことや社会復帰への不安から精神障害を発病した。

○ 出来事評価のポイント

- ・ 業務上の傷病により長期間療養中の者について、その傷病の起点が発病の 6 か月より前であっても、その出来事（出来事後の状況すなわち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）が継続している場合にあっては、発病前おおむね 6 か月の間における状況や対応について、心理的負荷を評価する。
- ・ この場合、発病前おおむね 6 か月の間において、当該苦痛等が存在していれば、症状の急変等が生じていることは必要な条件ではない（症状が急変し極度の苦痛を伴った場合には、「特別な出来事」で評価する。）。

○ 医学意見の収集のポイント

- ・ 明確に「強」に該当し、業務以外の心理的負荷及び個体側要因もない場合は、主治医意見で決定する。

(業務による心理的負荷評価表 (抜粋))

出来事 の種類	具体的 出来事	平均的な心理 的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
		I	II	III		弱	中	強
1	①事故 や災害 の体験	業務により 重度の病 気やケガを した		☆	・ 病気やケガの内容及び程度(苦痛 や日常生活への支障の状況を含む) 等 ・ その継続する状況(苦痛や支障の 継続する状況、死の恐怖、事故等を再 度体験することへの恐怖、回復の期 待・失望の状況等の症状の経過を含 む) ・ 後遺障害の程度、社会復帰の困難 性等	【「弱」になる例】 ・ 休業を要さない又は数日程度の休 業を要するものであって、後遺障害を 残さない業務上の病気やケガをした	【「中」になる例】 ・ 短期間の入院を要する業務上の病 気やケガをした ・ 業務上の病気やケガをし、一部に 後遺障害を残すも、現職への復帰に 支障がないようなものであった	【「強」である例】 ・ 長期間の入院を要する業務上の病気やケガをした ・ 大きな後遺障害を残すような(労災の障害年金に該当する、 現職への復帰ができなくなる、外形的に明らかで日常生活にも 支障を来すなどの)業務上の病気やケガをした ・ 業務上の病気やケガで療養中の者について、当該傷病によ り社会復帰が困難な状況にあった、死の恐怖や強い苦痛が生じ た (注)生死にかかわる等の業務上の病気やケガは、特別な出来 事として評価

精神障害の業務起因性判断のための調査復命書

〇〇 局 〇〇 署										整理番号		〇			
署長		副署長		課長		給付調査官		係長		係		復命年月日 令和 〇 年 〇 月 〇 日			
署長判決・指示事項										調査官職氏名		労働基準監督官 〇〇 〇〇			
1. 調査官意見のとおり決定する。(令和 年 月 日)										受付年月日		令和 〇 年 〇 月 〇 日			
2. 下記事由により再調査を要する。										請求種別		☐ 療養 ☒ 休業 ☐ 遺族 ☐ 葬祭 ☐ 障害 その他 ()			
事業場		名 称		丸ノ内造園(有)						代表者名		〇〇 〇〇			
		所 在 地		〒000-0000 Tel 〇〇都〇〇区											
		労働保険番号		99. 9. 99. 999999-999											
		業 種 (日本標準産業分類)		土木工事業						事業場の労働者数		8 名			
被災労働者		ふりがな氏名		ろうほ たろう 劳保 太郎 ☒ 男 ☐ 女)						生 年 月 日		昭和39年6月1日 (〇〇歳)			
		住 所		〒000-0000 Tel 〇〇県〇〇市											
		職 種 (日本標準職業分類)		造園師						職 位		一般職			
										雇入年月日		平成23年4月1日			
ふりがな 請 求 人		ろうほ たろう 劳保 太郎 (続柄 本人)													
疾患名 及び 発病時期 (決 定 時)		F32 うつ病エピソード (令和5年3月上旬頃発病：発病時59歳)													
現 在 の 状 況		☒ 生存・死亡 (死亡年月日： 年 月 日 死亡時年齢 歳)													
請求人の申述		令和4年6月に発生した脚立からの転落災害により脊髄損傷を負い、請求人は現在も療養中であるが、受傷後は身体が思うように動かなくなったことに加え、令和4年12月頃には、主治医から「仕事を再開するまでにはかなりの時間がかかる」と言われ、自分が仕事に戻れなかったら妻や子どもたちはこれからどうやって生活していくのかと不安が募り、日々思い悩む中で、精神障害を発症した。													
総合判断		〔調査官の意見〕 本件は、 ☒ 業務上 ・ 業務外 と考える。(☒ 主治医 ☐ 専門医 ☐ 部会 意見による判断)													
		(理 由) 請求人は、令和5年3月上旬頃に適応障害を発病したものと認められる。 請求人は、令和4年6月14日の転落災害により脊髄損傷を負い、以後現在も療養しているものであるが、療養期間中においては、脊髄損傷による苦痛に加え、主治医の発言等から社会復帰が困難な状況にある現実直面し、家族の今後の生活等を考えては落ち込むという日々を繰り返しており、この苦痛等に係る心理的負荷の総合評価は「強」と判断される。 業務以外の心理的負荷は認められず、また、顕著な個体側要因も確認されていないことから、本件は業務上と判断する。													

1 総合判断

(1)発病の有無等

精神障害発病の有無	有 ・無	発病時期	令和5年3月上旬頃
疾患名 (ICD-10診断ガイドラインによる)	F32 うつ病エピソード		

(2)業務による心理的負荷

特別な出来事 の評価	心理的負荷が極度のもの・極度の長時間労働	
業務による出来事及び出来事後の状況の評価	具 体 的 出 来 事	心理的負荷の 総合評価の強度
	(出来事：業務により重度の病気やケガをした) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期：令和4年6月14日（発病前おおむね6か月の状況を評価） 具体的な内容及び評価： 請求人は、脚立からの転落災害により脊髄損傷を負い、以後現在も療養しているものであるが、当該負傷は両下肢に不全麻痺を残すものであること、療養期間中においては、脊髄損傷による苦痛に加え、主治医の発言等から当該傷病により社会復帰が困難な状況にある現実に直面し、家族の今後の生活等を考えては落ち込むという日々を繰り返すなど、強い心理的負荷が生じていたものと考えられるため、心理的負荷の総合評価は「強」と判断する。	弱 中 強
	(出来事：) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強
	(出来事：) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強

関連しない複数の出来事の評価 (理由)						
時間外労働 時間数	発病前1か月	発病前2か月	発病前3か月	発病前4か月	発病前5か月	発病前6か月
	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分
	起算日 年 月 日			☒ 集計表作成なし		
恒常的長時間労働の評価	☒ 該当なし ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の後に1か月おおむね100時間の時間外労働 ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の前に1か月おおむね100時間の時間外労働があり、出来事後すぐに発病又は事後対応に多大な労力を費やした後発病 ☐ 労働時間を加味せず「弱」の出来事前後にそれぞれ1か月おおむね100時間の時間外労働					
業務による心理的負荷の強度の評価	弱 中 強					

(3) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因

出来事の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた出来事は下記のとおりである		
業務以外の出来事の内容	具 体 的 出 来 事		
			I II III
個体側要因の有無	☐ 確認できなかった ☒ 確認できた事項は下記のとおりである		
個体側要因の内容 (精神障害の既往歴、アルコール等依存状況等)	請求人は、平成28年に不眠等により公立数理病院を受診している。請求人の申述によると、当時の同僚と金銭トラブルになったことが原因で不眠等の症状が生じたため、数回受診したとのことである。その後の精神科受診歴はない。		
業務以外の出来事及び個体側要因の評価	☐ 顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因があり、かつ、これにより発病したと認められる ※(2)の評価が「強」であって、(3)により業務起因性が否定される場合のみチェック		

2-1 出現した心身の症状等に関する事項

当該疾病に関する精神科等の医療機関の受診状況	医療機関名		受診期間				病名	
	初診	〔メンタルクリニックさつま〕	〔	R5年	3月～	年	月〕	〔適応障害〕
		〔	〔	年	月～	年	月〕	〔
		〔	〔	年	月～	年	月〕	〔
		〔	〔	年	月～	年	月〕	〔
年・月	請求人の申述		資料No.	調査結果				資料No.
R5年 3月	令和5年3月上旬頃から体調がおかしくなりました。 症状としては、 ・不眠、食欲不振が現れ、便や尿も出にくくなりました。睡眠導入剤を飲んでも眠れない日がありました。 ・テレビや新聞を見る気にもなれず、何かの行動をすること自体が億劫になりました。 ・服のボタンを掛け違い、服装の乱れを指摘されることもありました。 ・先生（医師）からの質問に答えられない日がありました。 （請求人 聴取書）		○	令和5年2月下旬～3月上旬頃だったと思いますが、この頃から夫は夜眠れない様子でした。食事量も以前と比べてかなり減っていました。着替えの際には、ボタンを掛け間違えること多々ありましたので、なるべく私が着せるようにしていました。 また、この頃には常に苛立ったり、不安そうな様子を浮かべたりと、感情の波が激しくなっていたようにも思います。普段の会話では、「俺はもう何もできない」、「死にたい」といったことも口にするようになりました。（請求人妻 労保啓子 聴取書） 時期は覚えていませんが、病院を退院した後、自宅にお見舞いに行った際の労保さんの様子として、活気がない、目が虚ろ、痩せて細くなったといった印象を受けました。（使用者報告書）				○

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事： 業務により重度の病気やケガをした

年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
R4年 6月～	令和4年6月14日の脚立からの転落災害により脊髄損傷を負うことになり、以後、現在に至るまで療養を行っていますが、日々の生活では常に痛みを感じ、時に激しい痛みを伴うこともありました。また、思うように身体が動かないことも辛かったです。（請求人 聴取書）	○	脊髄損傷を負ってからの夫は、日常的に身体の痛みを感じているようで、常に辛そうでした。（請求人妻 劳保啓子 聴取書）	○
R4年 10月～	令和4年10月10日に手術を行い、同年11月10日まで入院しました。 退院後、今度はリハビリのために労基病院へ入院することとなり、令和4年11月17日から令和5年2月20日まで入院することになりました。 リハビリ期間中の令和4年12月頃だったと思いますが、主治医の先生からは、「仕事の再開見込みは不明であり、現職への復帰は見込めないかもしれない。日常生活でも思うように体を動かすことができない事もある。」と言われ、自分はもう再起不能なのかなと思い、かなり落ち込んでしまいました。（請求人 聴取書）	○	劳保さんには両下肢に不全麻痺が残っており、階段の昇降は困難で独歩では相当転倒しやすい状況です。 入院中、劳保さんには仕事が再開できるようになる時期は不明であり現職への復帰は見込めないであろうこと、今後も、日常生活においても体を動かすことが困難な場面もあるということを伝えました。日常的な痛みに加え、仕事に復帰できる見込みがない事実を受け止めたのか、非常に憔悴した様子でした。なお、回復の見込みについては、劳保さんから詳しく教えて欲しいと依頼があったものです。（労基病院 平戸医師 電話録取書）	○
R5年 1月～	年を越した辺りから、自分が仕事に戻れなかったら妻や子どもはこれからどうやって生活していくのかと不安が募るようになり、日々思い悩む時間が多くなっていきました。日増しに辛さが増していくような感覚がありました。（請求人 聴取書）	○	主治医の先生からのお話の時は私も立ち会っていました。仕事に復帰できる見込みがないとのことで、夫はショックを受けていたようでした。夫は私たち家族の生活のことを常に気にしていて、療養中も早く仕事に復帰しなければと言っていました。家族の生活への責任を感じている中で、今後の見通しが立たないことは相当辛かったと思います。（請求人妻 劳保啓子 聴取書） 怪我による痛みは相変わらずのようでした。この頃から落ち込んでいる様子の日が多くなり、私が話しかけてもすぐに応答が返ってこないことがありましたので、今日も悩んでいるのかなと思っていました。（請求人妻 劳保啓子 聴取書）	○

認定事実

請求人は、令和4年6月14日の脚立からの転落災害により脊髄損傷を負い、以後、現在も療養しているものであるが、当該負傷は両下肢に不全麻痺を残すものであり、療養期間中においては、脊髄損傷による苦痛に加え、主治医の発言等から社会復帰が困難な状況にある現実と直面し、家族の今後の生活等を考えては落ち込むという日々を繰り返していたと判断される。

4－1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事： なし				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
認定事実				

4－2 個体側要因の有無及びその内容

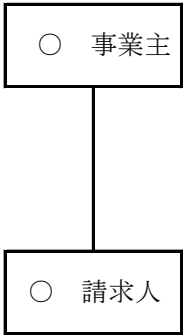
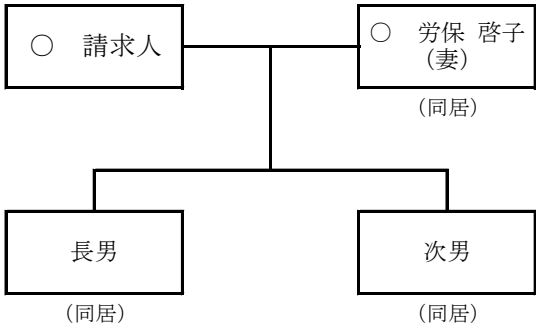
個体側要因 （ ☐ 有 ☐ 無 ）
上記が有の場合その内容
請求人は、平成28年に不眠等により公立数理病院を受診している。請求人の申述によると、当時の同僚と金銭トラブルになったことが原因で不眠等の症状が生じたため、数回受診したとのことである。その後の精神科受診歴はない。

5-1 主治医・産業医等の意見

主治医の意見書 ☒ 有 ☐ 無	(概要) (メンタルクリニックさつま 大沢一郎医師の意見書) 1 当院への初診日について 令和5年3月18日 2 当院に受診したきっかけ（来院経路等）及び初診時の主訴について 抑うつ気分、不安感 3 初診時における症状について 抑うつ気分、食欲減退、不安感 4 疾患名及びそのように診断した根拠について 適応障害と診断。診断根拠は診断ガイドラインによる 5 発病時期及びそのように診断した根拠について 令和5年3月上旬 6 発病原因及びそのように診断した根拠について 発病原因は労働災害とその後の長期入院が関係していると考え 7 治療経過、投薬状況などの治療内容、現在の病状について また、悪化している場合、その時期や診断根拠 月1～2回 パキシル錠20mg/日内服 悪化なし 8 貴院において治療中に、回復・寛解状態にあった時期、又は、症状が改善し安定した状態が一定期間継続していた時期があれば、その時期やそのように判断（診断）される根拠について 回復・寛解なし 9 精神障害の既往歴の有無、有りの場合はその内容について 本人の申立てによれば精神障害の既往歴は認められない 10 当署職員が聴取を行うに当たっての制限又は留意事項 聴取は可能であるが疲労しやすいため短時間が望ましい 11 精神障害が業務が原因で発病したか判断する上で参考となる事項 長期間の入院を要する業務上のケガにより、将来への恐怖や強い苦痛が生じたことが本傷病を発症するに至ったと考えられる。 (公立数理病院 鈴木医師の意見書) 2016年4月18日から同年11月7日にかけて3回、当院精神科を受診して不安・不眠・緊張等を主症状とした状態での加療歴がある。睡眠導入剤を処方内服していただき症状は軽快したものと思われる。その後の受診歴はない。 診療記録等の収集 ☒ 有 ☐ 無	資料No. ○
産業医・専門医 (請求人提出) 等の意見書 ☒ 有 ☐ 無	(概要)	

6 就業条件等一般的事項

学 歴	最終学歴〔中学校<高等学校>大学・大学院・その他（ ） H5 年 3 月 卒業〕			資料No.
職 歴 〔 直近のものから記載すること。 〕	事業場名 職 種 〔 丸ノ内造園(有) 〕〔 H5 年 5 月 15 日～ 年 月 日〕〔 造園師 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕			○
現在の事業場に 雇入後の配属先 〔 直近のものから記載すること。 〕	配属先 職 種 〔 造園工事 〕〔 H5 年 5 月 15 日～ 年 月 日〕〔 造園師 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕			
所定労働時間、 所定休憩時間、 所定休日等 〔 当該労働者について記載すること。 〕	所定労働時間 〔 1 日 〕 8 時間 0 分 〔 1 週間 〕 40 時間 0 分 所定始業時刻： 8 時 0分 所定終業時刻： 17 時 0分 所定休憩時刻： 12 時 0分～ 13 時 0分 (休憩時間 1 時間 分) 所定休日： ①週休1日制 ②週休2日制 ③カレンダー等により指定 ④その他 〔 特記事項 〕 労働時間制度： ①通常の労働時間制度 ②変形労働時間制〔1週間・1か月・1年〕 ③フレックスタイム制 ④事業場外労働に関するみなし労働時間制 ⑤専門業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑥企画業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑦高度プロフェッショナル制度 ⑧管理監督者 ⑨その他 〔 特記事項 〕 勤務形態： ①日勤勤務 ②交替制（日勤・夜勤） ③隔日勤務 ④その他 〔 特記事項 〕 雇用形態： ①正規職員・従業員 ②契約社員 ③派遣労働者 ④パート・アルバイト ⑤その他 〔 特記事項 〕 〔 〕 その他特記事項： 〔 〕			○

当該労働者の 日常業務 〔 具体的に記載 すること。 〕	民家の庭や公園の植木の剪定	資料No. ○
事業場(所属部署)内 における当該労働者 の位置づけ 〔 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。 〕	 <pre> graph TD A[○ 事業主] --- B[○ 請求人] </pre>	
事業場以外にお ける当該労働者 との相関図 (家族・友人等) 〔 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。 〕	 <pre> graph TD A[○ 請求人] --- B[○ 劳保 啓子 (妻) (同居)] B --- C[長男 (同居)] B --- D[次男 (同居)] </pre>	

7 労働時間を認定した根拠

(労働時間の認定資料) ☐ タイムカード ☐ 出勤簿・業務日報等 ☐ 施錠記録・警備記録等 ☐ 本人の申告 ☐ 管理者による確認 ☐ 上司・同僚からの聴取 ☐ その他 ()	資料 No.
(労働時間の認定方法) 発病前の6か月間は労働災害による休業期間であり、就労は認められない。	

事例2 業務中の事故によりケガをし、また、顧客から迷惑行為を受けた事例
(業務による心理的負荷評価表の項目1、項目2、項目27)

○ 事案のポイント

- ・請求人は、業務中に起こった爆発事故でケガを負った。
- ・この事故により同僚等が大ケガを負う様子を目撃した。
- ・請求人は同一顧客から複数回連絡先を聞かれる等の迷惑行為を受けた。

○ 出来事評価のポイント

- ・自らがケガをしたことの心理的負荷は項目1、悲惨な事故を目撃したことの心理的負荷は項目2、顧客から迷惑行為を受けた心理的負荷は項目27で評価する。
- ・それぞれの項目に当てはめを行い、いずれの項目も単独では「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する。
- ・出来事が関連して生じている場合には、その全体を一つの出来事として評価することとし、原則として最初の出来事を具体的出来事として別表1に当てはめ、関連して生じた各出来事は出来事後の状況とみなす方法により、その全体について総合評価を行う。
- ・心理的負荷が「中」である出来事が一つあるほかには「弱」の出来事しかない場合には原則として全体の総合的な評価も「中」となる。

○ 医学意見の収集のポイント

- ・総合評価が「強」に該当しない（「中」又は「弱」である）場合は、専門医意見で決定する。

(業務による心理的負荷評価表(抜粋))

	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		
			I	II	III		弱	中	強
1	①事故 や災害 の体験	業務により 重度の 病気を ケガをした			☆	・ 病気やケガの内容及び程度(苦痛や日常生活への支障の状況を含む)等 ・ その継続する状況(苦痛や支障の継続する状況、死の恐怖、事故等を再度体験することへの恐怖、回復の期待・失望の状況等の症状の経過を含む) ・ 後遺障害の程度、社会復帰の困難性等	【「弱」になる例】 ・ 休業を要さない又は数日程度の休業を要するものであって、後遺障害を残さない業務上の病気やケガをした	【「中」になる例】 ・ 短期間の入院を要する業務上の病気やケガをした ・ 業務上の病気やケガをし、一部に後遺障害を残すも、現職への復帰に支障がないようなものであった	【「強」である例】 ・ 長期間の入院を要する業務上の病気やケガをした ・ 大きな後遺障害を残すような(労災の障害年金に該当する、現職への復帰がでなくなる、外形的に明らかで日常生活にも支障を来すなどの)業務上の病気やケガをした ・ 業務上の病気やケガで療養中の者について、当該傷病により社会復帰が困難な状況にあった、死の恐怖や強い苦痛が生じた (注)生死にかかわる等の業務上の病気やケガは、特別な出来事として評価
2		業務に 関連し、 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、予感させる被害の内容及び程度、死の恐怖、事故等を再度体験することへの恐怖等 ・ 他人の事故を目撃した場合、被害の内容及び程度、被害者との関係、本人が被災していた可能性や救助できた可能性等	【「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、生命等に支障はないような悲惨な事故等の体験、目撃をした ・ 特に悲惨な事故を目撃したが、被災者との関係は浅く、本人が被災者を救助できる状況等でもなかった	【「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、あるいは重大な傷病を招きかねない程度の事故等を体験した ・ 業務に関連し、被災者が死亡する事故、多量の出血を伴うような事故等特に悲惨な事故であって、本人が巻き込まれる可能性がある状況や、本人が被災者を救助することができなかつた状況等を伴う事故を目撃した
27		顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた			☆	・ 迷惑行為に至る経緯や状況等 ・ 迷惑行為の内容、程度、顧客等(相手方)との職務上の関係等 ・ 反復・継続など執拗性の状況 ・ その後の業務への支障等 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 (注)著しい迷惑行為とは、暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等をいう。	【「弱」になる例】 ・ 顧客等から、「中」に至らない程度の言動を受けた	【「中」である例】 ・ 顧客等から治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない ・ 顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない ・ 顧客等から、威圧的な言動などその態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為を受け、行為が反復・継続していない	【「強」になる例】 ・ 顧客等から、治療を要する程度の暴行等を受けた ・ 顧客等から、暴行等を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 顧客等から、威圧的な言動などその態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為を受け、行為が反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 心理的負荷としては「中」程度の迷惑行為を受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が迷惑行為を把握していても適切な対応がなく、改善がなれなかった

精神障害の業務起因性判断のための調査復命書

〇〇 局 〇〇 署											整理番号		〇				
署 長		副 署 長		課 長		給 付 調 査 官		係 長		係		復命年月日 令和 〇 年 〇 月 〇 日					
	署長判決・指示事項										調査官職氏名		厚生労働事務官 〇〇 〇〇				
1. 調査官意見のとおり決定する。(令和 年 月 日)												受付年月日		令和 〇 年 〇 月 〇 日			
2. 下記事由により再調査を要する。												請求種別		☐ 療 養 ☐ 休 業 ☐ 遺 族 ☐ 葬 祭 ☐ 障 害 その他 ()			
事 業 場	名 称		居酒屋 霞が関						代表者名		山口 淡路						
	所 在 地		〒000-0000 Tel 〇〇県〇〇市														
	労働保険番号		99.9.99.999999-999														
	業 種 (日本標準産業分類)		酒場、ビヤホール						事業場の労働者数		5名						
被 災 労 働 者	ふりがな 氏 名		ふくおか まつえ 福岡 松江 (男・ ☒ 女)						生 年 月 日		平成10年9月15日 (〇〇歳)						
	住 所		〒000-0000 Tel 〇〇県〇〇市														
	職 種 (日本標準職業分類)		飲食物給仕従事者						職 位		接客						
								雇入年月日		令和1年10月1日							
ふりがな 請 求 人		ふくおか まつえ 福岡 松江 (続柄 本人)															
疾患名 及び 発病時期 (決 定 時)		急性ストレス反応 F43.0 (令和5年2月4日頃発病：発病時24歳)															
現 在 の 状 況		☒ 生存・死亡 (死亡年月日： 年 月 日 死亡時年齢 歳)															
請求人の申述		令和5年2月4日、請求人は業務中にガス爆発事故に遭い、爆発音に驚いて転倒した結果、頭部打撲により負傷した。 事故後は精神的に不安定になり、理由もなく涙が出る、事故の悪夢を見る、物音に過剰に反応するなどの症状が生じ、ストレスにより蕁麻疹も生じた。また、薬を服用しないと睡眠をとることもできなかった。															
総合判断		〔調査官の意見〕 本件は、業務上 ・ ☒ 業務外 と考える。(☐ 主治医 ☒ 専門医 ☐ 部会 意見による判断) (理 由) 請求人は、令和5年2月4日の爆発事故後に急性ストレス反応 (F43.0) を発病したものと判断される。 令和5年2月4日の爆発事故は、具体的出来事の「業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」に該当し、関連する具体的出来事「業務により重度の病気やケガをした」も考慮すると、店長等が負傷する事故であったが規模は小さく、死亡や多量の出血を伴う事故ではないこと、請求人のケガは全治1週間程度の頭部打撲で軽傷と考えられることから、心理的負荷の強度を「中」と判断する。 また、令和4年11月から12月頃に、顧客からしつこく連絡先を聞かれたこと等は具体的出来事「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」に該当するが、著しい迷惑行為とまではいえず、店長の対応により解消していることから、心理的負荷の強度は「弱」と判断する。 関連しない複数の出来事の心理的負荷は「中」及び「弱」であるため、全体の総合的な評価は「中」と判断する。 業務以外の心理的負荷及び個体側要因は確認されなかった。 以上から、本件は業務外と判断する。															

1 総合判断

(1)発病の有無等

精神障害発病の有無	有 ・無	発病時期	令和5 年 2 月 4 日頃
疾患名 (ICD-10 診断ガイド ラインによる)	急性ストレス反応 (F43.0)		

(2)業務による心理的負荷

特 別 な 出 来 事 の 評 価	心理的負荷が極度のもの・極度の長時間労働	
業務による出来事及び出来事後の状況の評価	具 体 的 出 来 事	心理的負荷の 総合評価の強度
	(出来事：業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：業務により重度の病気やケガをした) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期：令和5年2月4日 具体的な内容及び評価： 令和5年2月4日、請求人が勤務中の居酒屋において、店長と男性従業員がキッチンでカセットコンロ用のガスボンベを廃棄するための穴開け作業を行っている際に爆発が起こった。 請求人は、フロアで接客中に、爆発音に驚いたはずみで転倒し、頭部打撲により検査入院したが、全治1週間の診断で、入院翌日には退院していた。 これは、具体的出来事「業務により重度の病気やケガをした」に該当し、頭部打撲により検査入院したが、全治1週間と診断され、入院翌日には退院しており、後遺障害を残すようなケガではなかったため、心理的負荷の強度を「弱」と判断した。 事故による爆発自体は小さく、窓ガラス等の破損もない規模であったが、店長と男性従業員は頭部及び両腕に火傷を負い、請求人はその姿を間近で目にしていた。 これは、具体的出来事「業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」に該当し、請求人のケガは重症とはいえない程度であったが、事故当時、請求人は、頭部及び両腕に火傷を負った店長と男性従業員の姿を間近で目にしていたことから、本件事故の体験、目撃をしたことが認められるが、被害者の死亡や大量の出血を伴うような特に悲惨な事故とは言えないことから、心理的負荷の強度を「中」と判断した。 これらの出来事は、爆発事故に起因する一連の出来事（同一時点で生じた事象）であるため、主たる負荷となる「業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」に当てはめて全体を評価すると、店長等が負傷する事故であったが規模は小さく、死亡や多量の出血を伴う事故ではないこと、請求人のケガは全治1週間程度の頭部打撲で軽傷と考えられることから、総合評価の強度は「中」と判断した。	弱 中 強
	(出来事：顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期：令和4年11月～12月 具体的な内容及び評価： 請求人は、令和4年11月から12月に来店していた顧客から、複数回連絡先を聞かれたり、食事に誘われたりしたことが確認された。請求人は最初から拒絶していたが、複数回続いたため店長に相談していた。 請求人から相談を受けた店長は、当該顧客が請求人に連絡先を聞いているのを発見した際に、やめるように注意したところ、当該顧客は来店しなくなった。 これは、具体的出来事「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」に該当するが、当該顧客の言動は社会通念に照らし許容される範囲を超える著しい迷惑行為とまではいえず、店長の対応により解消していることから、心理的負荷の強度は「弱」と判断した。	弱 中 強
	(出来事：) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強

関連しない複数の出来事の評価 (理由)	関連しない複数の出来事の心理的負荷の強度は「中」及び「弱」であることから、全体の総合的な評価は「中」と判断した。					
時間外労働 時間数	発病前1か月	発病前2か月	発病前3か月	発病前4か月	発病前5か月	発病前6か月
	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分
	起算日 年 月 日			☒ 集計表作成なし		
恒常的長時間労働の評価	☒ 該当なし ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の後に1か月おおむね100時間の時間外労働 ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の前に1か月おおむね100時間の時間外労働があり、出来事後すぐに発病又は事後対応に多大な労力を費やした後発病 ☐ 労働時間を加味せず「弱」の出来事前後にそれぞれ1か月おおむね100時間の時間外労働					
業務による心理的負荷の強度の評価	弱 中 強					

(3) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因

出来事の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた出来事は下記のとおりである		
業務以外の出来事の内容	具 体 的 出 来 事		
			I II III
個体側要因の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた事項は下記のとおりである		
個体側要因の内容 (精神障害の既往歴、アルコール等依存状況等)			
業務以外の出来事及び個体側要因の評価	☐ 顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因があり、かつ、これにより発病したと認められる ※(2)の評価が「強」であって、(3)により業務起因性が否定される場合のみチェック		

2－1 出現した心身の症状等に関する事項

当該疾病に関する精神科等の医療機関の受診状況	医療機関名		受診期間				病名	
	初診	〔 東京病院 〕	〔 R5年 2月～ 年 月〕	〔 急性ストレス反応 〕				
		〔 〕	〔 年 月～ 年 月〕	〔 〕				
		〔 〕	〔 年 月～ 年 月〕	〔 〕				
		〔 〕	〔 年 月～ 年 月〕	〔 〕				
年・月	請求人の申述		資料No.	調査結果			資料No.	
R5年 2月	事故後、どうやって救急車に乗ったのかはよく覚えていません。救急車の中で救急隊員に名前と住所と連絡先を聞かれたことに答えたことは覚えています。強い痛みがある中で、何人からも同じことを聞かれ、救急車もなかなか病院に向かわなかったことに対し、怒っていました。（請求人聴取書）		○	令和5年2月4日21時43分救急車現場到着。被災者は立位で待機。意識レベル正常。頭部右側面に打撲跡を認める。気分不良及び意識消失なく、負傷部位の保護及び冷却を実施。21時51分現場出発、21時56分東京病院収容。（〇〇消防署回答）			○	
				福岡さんは救急車の車内では病院に着くまでずっと震えて泣いていました。救急隊員から名前と生年月日を聞かれると、ゆっくりと答えていました。他の従業員2名の方を気にしていました。今回の事故は突然の爆発によるもので、御本人の様子からも大きなショックを受けたのだろうと感じました。（オーナー山口 聴取書）			○	
	両親が駆けつけてきて、両親の顔を見たら涙が出てきました。（請求人申立書）		○	松江は私たちを見ると、「すごく怖かった。今日は休めばよかった。」というようなことを号泣しながら言っていました。パニック状態だったと思います。少し落ち着いてから事故直後のことを本人に尋ねると、「爆発の後、何が起こったのか分からなかった。頭に衝撃を感じ、その場にうずくまった。高松君は服の両袖が燃えてなくなり、髪の毛も焼けていた。救急車がなかなか来なくて、来たのも1台ずつだった。私はとにかく怖くて家に帰りたかったが、頭が痛く、どうしたらよいかわからない状態だった。とりあえず救急車に乗るよう促されて乗ったが、怖くて震えが止まらず、車内ではずっと泣いていた。」というようなことを言っていた。（請求人の母 聴取書）			○	
	事故の直後から精神的に不安定になり、ストレスにより蕁麻疹も生じた。（請求人申立書） 令和5年2月5日に退院して自宅に戻りましたが、入院中は眠ることができず、精神的に不安定な状態が続いたため、精神科を受診しました。（請求人聴取書）		○	検査入院で翌朝退院しました。大事には至りませんでしたが、入院中、本人は眠れないと言っており、手足とお腹が痒いとも言っていました。退院後、すぐに手足に大きく膨れる蕁麻疹が生じ、今でもその跡が残っています。精神科の先生には「ストレスが原因だろう」と言われました。（請求人の母 聴取書）			○	
	2回目に精神科を受診した際に、訳もなく涙が出ることや、事故の悪夢を見ること、物音に過剰に反応するようになったことなどを主治医の先生に話しました。（請求人聴取書）		○	高松さんの状態がとてもひどかったようで、松江も気にしていました。高松さんの状態が落ち着くまで会わないようにしていましたが、それでも「私だけが良くなるのは申し訳ない」と言って事故のことを思い出してはショックを受け、蕁麻疹が出ることがありました。（請求人の母 聴取書）			○	
	今回の事故によって薬がないと眠れなくなり、大きな音や電車が怖くなりました。 私は基本的に悩みを持たない性格で、これまで一度も精神的に不安定になるようなことはありませんでしたので、まさか自分がこのようになるとは思ってもみませんでした。 現在、打撲の痛みはありませんが、足には蕁麻疹が残っています。（請求人聴取書）		○	娘は体調を崩しやすくなり、すぐに疲労を訴えたり、熱を出したりするようになりました。（請求人の母 聴取書）			○	

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事： 業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした／業務により重度の病気やケガをした				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
R5年 2月	令和5年2月4日、勤務先で爆発事故に遭い、病院へ運ばれた。爆発音に驚いたはずみで転倒し、頭部を机に打ち付けた。（請求人申立書）	○	店舗の奥にあるキッチンで、使用済みのカセットコンロ用のガスボンベを廃棄するために、先の尖った金槌を使用してボンベの底に穴を開けている時、突然爆発が発生したものの。キッチンには食器等の什器が破損したものの、窓や壁など建屋の損傷はなかった。	○
	事故は21時30分頃に起こりました。店長とアルバイトの高松君がカセットコンロ用のガスボンベを捨てるために穴を開ける作業をしているときに爆発したみたいでした。爆発事故の際、私はお客様の注文を聞くために中腰の姿勢でいましたが、大きな爆発音に驚いたはずみで前のめりに転倒してしまい、机の角に頭を激しくぶつけました。この時私は、痛みでその場にうずくまり、「痛い、痛い」などと叫んでいたと思います。（請求人聴取書）	○	宮崎は頭、高松は両腕に全治1か月程度の火傷を負い、それぞれ10日前後入院した。（使用者報告書）	
			金槌で叩いた途端に火が見えた。何が起こったか分からなかった。気が付いたら店舗の入口付近に座っていた。（店長宮崎 電話確認書）	○
			何が起こったのか分からなかったが、大きな音と前に置いていたガスボンベから火柱が向かってきたこと、服の火を消しながら店の外まで走ったことは覚えている。（アルバイト高松 電話確認書）	○
			21時30分頃、キッチンで店長と高松君がカセットコンロ用のボンベのガス抜きをしていた時に爆発が起こったようです。私は同じ建物の事務所内におり、爆発音を聞きました。爆発直後、店舗に駆けつけると、店長が火傷を負っており、服が焼けているのを見ました。店の外で福岡さんと高松くんを見つけ、とりあえず全員が無事で良かったと思いました。当時お客様は一組だけで、おケガはありませんでしたので、お勘定をいただくずに謝罪してお帰りいただきました。（オーナー山口 聴取書）	○
	私は歩ける状態でしたが、オーナーが救急車を呼んでくれていて、搬送先の病院で頭の検査と治療のため、その日は入院しました。頭は打撲のみで他の異常はなく、全治1週間と言われました。（請求人聴取書）	○	福岡さんは救急車の車内では病院に着くまでずっと震えて泣いていました。救急隊員から名前と生年月日を聞かれると、ゆっくりと答えていました。他の従業員2名の方を気にしていました。今回の事故は突然の爆発によるもので、御本人の様子からも大きなショックを受けたのだろうと感じました。（オーナー山口 聴取書）	○
	退院後、高松君のお見舞いに行きましたが、高松君の状態はひどく、姿を見るなり気分が悪くなってしまいました。（請求人聴取書）	○	少し落ち着いてから事故直後のことを本人に尋ねると、「爆発の後、何が起こったのか分からなかった。頭に衝撃を感じ、その場にうずくまった。高松君は服の両袖が燃えてなくなり、髪の毛も焼けていた。救急車がなかなか来なくて、来たのも1台ずつだった。私はとにかく怖くて家に帰りたかったが、頭が痛く、どうしたらよいかわからない状態だった。とりあえず救急車に乗るよう促されて乗ったが、怖くて震えが止まらず、車内ではずっと泣いていた。」というようなことを言っていた。（請求人の母 聴取書）	○

認定事実

令和5年2月4日21時30分頃、請求人がアルバイトとして勤務している居酒屋霞が関において、店長と男性従業員がキッチンでカセットコンロ用のガスボンベを廃棄するための穴開け作業を行っている際に爆発が起こり、請求人は、フロアで接客中であったが、爆発音に驚いたはずみで転倒した。

爆発により負傷した請求人は、頭部打撲で全治1週間との診断を受け、事故後は搬送先の病院にそのまま入院したが、翌朝には退院した。後遺障害が残るようなケガではなかった。

一方で、店長及び男性従業員は、頭部及び両腕に全治1か月程度の熱傷を負った。

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事： 顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた

年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
R4年11月～12月	仕事のストレスとして思い当たることとしては、令和4年11月頃から、頻繁に来てくれていたお客さんから、何度も連絡先を聞かれ、また、退勤後に食事に行こうなどと誘われたことがありました。 店は小さな居酒屋で個人客も多く、店員がお客さんとコミュニケーションをとることはありました。 その中で、お客さんの性別に関わらず、「連絡先教えて。」とか、「今度飲み行こうよ。」とか言われることもありましたが、さすがに連絡先を教えたことはなく、個人で飲みに行くこともありませんでした。 大体の人は、拒否されるということまでがセットのコミュニケーションをとっているという感じでしたので、連絡先などを聞かれること自体は特に負担はありませんでした。 しかし、あの時のお客さんは、来店した時に毎回聞かれたというわけではありませんでしたが、しつこくて嫌な感じというか、少し怖かったです。 私が「お客さんとプライベートなやり取りをするのは店長から禁止されてるんです。」と言っても、「えー何でよー。」「いいじゃん。」などと引いてくれませんでした。 他の従業員がいないときを見計らっていたのか、こういったやり取りが何度かあったことは、相談するまで店長も知らなかったそうです。 (請求人聴取書)		お客様から連絡先を聞かれることはままあり、私は店長としてお客様との関係維持も重要との思いで、仕事用の携帯電話を使って連絡先を教えることがあった。休日にお客様とプライベートで飲食したり、イベントに参加したりすることがあり、他の従業員も私経由でイベントなどに誘うことはあった。 店としてお客様に連絡先を教えることを禁止してはいない。 酒類を提供する飲食店という性質上、いわゆる迷惑客には一定数遭遇し、酷い方は店長かキッチンの正社員が対応する。 (店長宮崎 電話確認書) 時期は覚えていないが、福岡が客にしつこく連絡先を聞かれていたのを1回見かけたことがある。当時よく来ていた客だが、しばらくして来なくなった。自分はその客から連絡先を聞かれてはいなかったと思うが、あまり態度がいい客ではなかったと記憶している。 客に連絡先を聞かれることはあるが、あまりしつこい人はいない。自分も仲が良くなった人と連絡先を交換して、仕事外で遊ぶことはある。 (アルバイト高松 電話確認書)	
R4年12月	令和4年12月に店長に相談しました。 店長は「次見かけたら注意するね。」と言ってくれました。 そのお客さんが次に来店した時にも食事の誘いがあり、店長が「ウチではそういうの許してないんですよ。」と軽めに注意したものの、そのお客さんは冗談交じりと思ったのか、「固いこと言わずにさー。」という反応でした。 店長が「前にそういうのでトラブルになって出入禁止にした人もいますのでご理解ください。」と真面目な様子でいうと、そのお客さんは不満顔で帰っていき、その後来店することはありませんでした。 (請求人聴取書)		福岡から、あるお客様について、しつこく誘われるとの相談があり、対応を約束した。 後日、実際の場面を目撃したため、当該お客様に対し、従業員へのプライベートな誘いは慎むようお願いしたところ、当該お客様は退店された。 特段出入禁止とはしていないが、当該お客様が再度来店することはなかった。 (店長宮崎 電話確認書)	

認定事実

請求人は、令和4年11月から12月に来店していた顧客から、複数回連絡先を聞かれたり、食事に誘われたりしたことが確認された。請求人は最初から拒絶していたが、複数回続いたため店長に相談していた。

請求人から相談を受けた店長は、当該顧客が請求人に連絡先を聞いているのを発見した際に、やめるように注意したところ、当該顧客は来店しなくなった。

4－1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事： なし				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
認定事実				

4－2 個体側要因の有無及びその内容

個体側要因 （ 有 ・ ☐ 無 ）
上記が有の場合その内容

5-1 主治医・産業医等の意見

主治医の意見書 有・無	(概要) (東京病院外科 信濃太郎医師の意見書) 初診日は令和5年2月4日。アルバイト先の居酒屋での爆発事故に遭遇し、当院救急外来に搬送され、そのまま入院となる。「頭部打撲」と診断。入院時、不眠の訴えがあり、精神的にも不安定な様子が窺われたため、当院精神科を紹介した。 検査入院後、翌朝退院となった。後遺症は残っておらず、同日終診。 (東京病院精神科 江戸一男医師の意見書) 1 初診日は令和5年2月6日 2 爆発事故による負傷の治療を担当した当院外科信濃医師の紹介により当科受診。主訴として、不眠の訴えがあった。 3 初診時の症状として、本人は不眠であることを認めたが、精神面が不安定なことについては否定していた。 4 急性ストレス反応と診断した。診断根拠は、ICD-10の診断ガイドラインによる。 5 発病時期は令和5年2月4日、発病原因は同日の爆発事故。被災後に生じた本人の症状や、治療経過において観察した本人の様子などから判断した。 6 発病原因は前記爆発事故。 7 抗不安薬を投与している。現在も通院を継続しているが、投薬により症状は徐々に軽減している。 8 寛解時期はない。 9 精神障害の既往歴は認められない。 10 聴取時間は1回30分を超えない範囲にすべき。また、聴取は女性職員が行うことが望ましい。 診療記録等の収集 有・無	資料No.
	産業医・専門医 (請求人提出) 等の意見書 有・無	

部会 ・ 専門医 (監督署長依頼) の意見書	(地方労災医員 長野次郎医師の意見書) 1 精神障害の発病について 請求人は、アルバイト先の居酒屋で爆発事故に遭遇したことを契機として、その直後から不眠症状を訴えている。主治医によれば、急性ストレス反応と診断しているが、当該診断は、診療記録や請求人の心身の症状に関する申述等を踏まえると、ICD-10の診断ガイドラインに照らして妥当なものと考えられる。したがって、請求人は、令和5年2月4日の爆発事故直後においてはF43.0の急性ストレス反応を発病していたものと判断される。 2 業務による心理的負荷の検討 署の調査によれば、以下の出来事が確認されている。 (1) 請求人は、令和5年2月4日21時30分頃、アルバイトとして勤務している居酒屋霞が関において、店長と男性従業員がキッチンでカセットコンロ用のガスボンベを廃棄するための穴開け作業を行っている際に起こった爆発に驚き、フロアで接客中に転倒したことにより、全治1週間程度の頭部打撲を負った。また、爆発自体は小さなものであったが、店長と男性従業員は、頭部及び両腕に熱傷を負うなど、全治1か月のケガを負う事故であった。 この出来事を認定基準の別表1に照らせば、具体的出来事の「業務により重度の病気やケガをした」及び「業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」に該当し、その平均的な強度は、それぞれ「Ⅲ」及び「Ⅱ」であるが、請求人自身のケガの程度は打撲であり、全治1週間程度と重傷とはいえないことから「弱」にとどまり、また、店長等の負傷の程度は、全治1か月程度で重傷といえるものの、死亡や多量の出血を伴うような特に悲惨な事故とはまではないえないことから「中」と判断される。 以上を総合的に評価しても、全体としての心理的負荷は「中」ととどまると考えられる。 (2) 請求人は、令和4年11月から12月に来店していた顧客から、複数回連絡先を聞かれたり、食事に誘われたりしたことが確認されている。また、請求人から相談を受けた店長は、当該顧客が請求人に連絡先を聞いているのを発見した際に、やめるように注意したところ、以後当該顧客は来店していない。 これは、具体的出来事「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」に該当するが、当該顧客の言動は社会通念に照らし許容される範囲を超える著しい迷惑行為とまではいえず、店長の対応により解消していることから、心理的負荷の強度は「弱」と判断される。 関連しない複数の出来事の心理的負荷は「中」及び「弱」であり、全体を総合しても「中」と判断される。 3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因の検討 これらについては確認されていない。 4 業務起因性に関する判断について 以上により、本件については、業務上の疾病には該当しないものと判断する。

6 就業条件等一般的事項

学歴	最終学歴〔中学校<高等学校>大学・大学院・その他（ ） H29 年 3 月 卒業〕		資料No.										
職歴 〔直近のものから記載すること。〕	<table><thead><tr><th>事業場名</th><th>職 種</th></tr></thead><tbody><tr><td>〔居酒屋霞が関〕〔H31年 10 月 1 日～ 年 月 日〕〔接客〕</td><td>○</td></tr><tr><td>〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕</td><td></td></tr><tr><td>〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕</td><td></td></tr></tbody></table>		事業場名	職 種	〔居酒屋霞が関〕〔H31年 10 月 1 日～ 年 月 日〕〔接客〕	○	〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕		〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕		○		
事業場名	職 種												
〔居酒屋霞が関〕〔H31年 10 月 1 日～ 年 月 日〕〔接客〕	○												
〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕													
〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕													
現在の事業場に雇入後の配属先 〔直近のものから記載すること。〕	<table><thead><tr><th>配属先</th><th>職 種</th></tr></thead><tbody><tr><td>〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕</td><td></td></tr><tr><td>〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕</td><td></td></tr><tr><td>〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕</td><td></td></tr><tr><td>〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕</td><td></td></tr></tbody></table>		配属先	職 種	〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕		〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕		〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕		〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕		
配属先	職 種												
〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕													
〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕													
〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕													
〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕													
所定労働時間、所定休憩時間、所定休日等 〔当該労働者について記載すること。〕	<table><thead><tr><th>所定労働時間</th></tr></thead><tbody><tr><td>所定始業時刻： 16 時 00分 所定終業時刻： 22 時 00分 所定休憩時刻： 時 分～ 時 分 (休憩時間 時間 分) 所定休日： ①週休1日制 ②週休2日制 ③カレンダー等により指定 ④その他</td></tr><tr><td>〔特記事項〕 週3～4日勤務（シフト制による）</td></tr><tr><td>労働時間制度： ①通常の労働時間制度 ②変形労働時間制〔1週間・1か月・1年〕 ③フレックスタイム制 ④事業場外労働に関するみなし労働時間制 ⑤専門業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑥企画業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑦高度プロフェッショナル制度 ⑧管理監督者 ⑨その他</td></tr><tr><td>〔特記事項〕</td></tr><tr><td>勤務形態： ①日勤勤務 ②交替制（日勤・夜勤） ③隔日勤務 ④その他</td></tr><tr><td>〔特記事項〕</td></tr><tr><td>雇用形態： ①正規職員・従業員 ②契約社員 ③派遣労働者 ④パート・アルバイト ⑤その他</td></tr><tr><td>〔特記事項〕</td></tr><tr><td>〔その他特記事項〕</td></tr></tbody></table>		所定労働時間	所定始業時刻： 16 時 00分 所定終業時刻： 22 時 00分 所定休憩時刻： 時 分～ 時 分 (休憩時間 時間 分) 所定休日： ①週休1日制 ②週休2日制 ③カレンダー等により指定 ④その他	〔特記事項〕 週3～4日勤務（シフト制による）	労働時間制度： ①通常の労働時間制度 ②変形労働時間制〔1週間・1か月・1年〕 ③フレックスタイム制 ④事業場外労働に関するみなし労働時間制 ⑤専門業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑥企画業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑦高度プロフェッショナル制度 ⑧管理監督者 ⑨その他	〔特記事項〕	勤務形態： ①日勤勤務 ②交替制（日勤・夜勤） ③隔日勤務 ④その他	〔特記事項〕	雇用形態： ①正規職員・従業員 ②契約社員 ③派遣労働者 ④パート・アルバイト ⑤その他	〔特記事項〕	〔その他特記事項〕	○
所定労働時間													
所定始業時刻： 16 時 00分 所定終業時刻： 22 時 00分 所定休憩時刻： 時 分～ 時 分 (休憩時間 時間 分) 所定休日： ①週休1日制 ②週休2日制 ③カレンダー等により指定 ④その他													
〔特記事項〕 週3～4日勤務（シフト制による）													
労働時間制度： ①通常の労働時間制度 ②変形労働時間制〔1週間・1か月・1年〕 ③フレックスタイム制 ④事業場外労働に関するみなし労働時間制 ⑤専門業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑥企画業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑦高度プロフェッショナル制度 ⑧管理監督者 ⑨その他													
〔特記事項〕													
勤務形態： ①日勤勤務 ②交替制（日勤・夜勤） ③隔日勤務 ④その他													
〔特記事項〕													
雇用形態： ①正規職員・従業員 ②契約社員 ③派遣労働者 ④パート・アルバイト ⑤その他													
〔特記事項〕													
〔その他特記事項〕													

当該労働者の 日常業務 具体的に記載 すること。	居酒屋における接客業務に従事していたものであり、客への飲食物の提供、食器等の洗浄作業などを行っていた。	資料No. ○
事業場(所属部署)内 における当該労働者 の位置づけ 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	○ オーナー 山口淡路 店長 宮崎薩摩 アルバイト 福岡松江 (請求人) アルバイト 高松鳴門	○
事業場以外にお ける当該労働者 との相関図 (家族・友人等) 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	福岡堺 (父) 福岡姫路 (母) 福岡松江 (請求人) 福岡米子 (妹) 同居	○

7 労働時間を認定した根拠

資料 No.	
○	
(労働時間の認定資料) ☐ タイムカード ☐ 出勤簿・業務日報等 ☐ 施錠記録・警備記録等 ☒ 本人の申告 ☒ 管理者による確認 ☐ 上司・同僚からの聴取 ☐ その他 ()	
(労働時間の認定方法) 今回の爆発事故とその後処理によりキッチンに設置されたタイムカードが散逸しており、請求人の申告及び事業主の申告に基づき、出勤日数、労働時間等を確認した。 確認できた時間外労働時間は最長でも月 7 時間程度であり、請求人も長時間労働については主張していない。このため、労働時間集計表の作成は省略した。	

事例 3 新規製品開発の担当となり、その業務において仕事上のミスがあった事例（業務による心理的負荷評価表の項目 4 と項目 8）

○ 事案のポイント

- ・ 請求人は、発病前おおむね 6 か月よりも前に新規製品開発の担当となり、担当業務に従事していた。
- ・ 開発後の製品に規格外のものが生じ、原因説明、製造工法の見直し等の事後対応を行った。

○ 出来事評価のポイント

- ・ 新規製品開発の担当となったことは項目 8 に該当する。出来事の起点が発病の 6 か月より前であっても、その出来事（出来事後の状況）が継続している場合にあっては、発病前おおむね 6 か月の間における状況や対応について評価の対象とする。
- ・ 複数の出来事について、いずれの項目も単独では「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する。
- ・ 出来事が関連して生じている場合には、その全体を一つの出来事として評価することとし、原則として最初の出来事を具体的出来事として別表 1 に当てはめ、関連して生じた各出来事は出来事後の状況とみなす方法により、その全体について総合評価を行う。

○ 医学意見の収集のポイント

- ・ 発病時期や業務による心理的負荷の強度に高度な医学的検討が必要な場合は、専門部会意見で決定する。（治療歴のない自殺事案であっても、高度な医学的検討を要しないものは、専門医意見で決定する。）

（業務による心理的負荷評価表（抜粋））

	出来事の種類	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
			I	II	III		弱	中	強
4	②仕事上の失敗、過重な責任の発生	多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした			☆	・ ミスやその結果（損失、損害等）の内容、程度、社会的反響の大きさ等 ・ ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等	【「弱」になる例】 ・ 軽微な仕事上のミスをしたが、通常想定される指導等を受けたほかは、特段の事後対応は生じなかった ・ 軽微な仕事上のミスをし、再発防止のための対応等を行った ・ 多額とはいえない損失（その後の業務で容易に回復できる損失、社内ですぐに生じる損失等）等を生じさせ、何らかの事後対応を行った ・ 不正行為等の疑いのため事実確認の間、自宅待機等が命じられたが、他の例と比べても均衡を失うものではなく、会社の手続に瑕疵はなかった	【「中」である例】 ・ 会社に大きな損害を与えるなどのミスをしたが、通常想定される指導等を受けたほかは、特段の事後対応は生じなかった ・ 業務上製造する製品の品質に大きく影響する、取引先との関係に大きく影響するなどのミスをし、事後対応にも当たった（取引先からの叱責、ペナルティを課された等も含む） ・ 多額の損失等を生じさせ、何らかの事後対応を行った	【「強」になる例】 ・ 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミス（倒産を招きかねないミス、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やした（懲戒処分、降格、月給額を超える賠償責任の追及等重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等を含む）
8	新規事業や、大型プロジェクト（情報システム構築等を含む）などの担当になった				☆	・ 新規事業等の内容、本人の職責、困難性の程度、能力と業務内容のギャップの程度等 ・ その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等	【「弱」になる例】 ・ 軽微な新規事業等（新規事業であるが、責任が大きいとはいえないもの、期限が定められていないもの）の担当になった	【「中」である例】 ・ 新規事業等（新規・大型プロジェクト、新規研究開発、新規出店の統括、大型システム導入、会社全体や不採算部門の建て直し等、成功に対する高い評価が期待され、やりがいも大きい責任も大きい業務）の担当になり、当該業務に当たった	【「強」になる例】 ・ 経営に重大な影響のある新規事業等（失敗した場合に倒産を招きかねないもの、大幅な業績悪化につながるもの、会社の信用を著しく傷つけるもの、成功した場合に会社の新たな主要事業になるもの等）の担当であって、事業の成否に重大な責任のある立場に就き、当該業務に当たった

精神障害の業務起因性判断のための調査復命書

〇〇 局 〇〇 署											整理番号		〇					
署 長		副 署 長		課 長		給 付 調 査 官		係 長		係		復命年月日 令和 〇 年 〇 月 〇 日						
	署長判決・指示事項										調査官職氏名		厚生労働事務官 〇〇 〇〇					
1. 調査官意見のとおり決定する。(令和 年 月 日)													受付年月日		令和 〇 年 〇 月 〇 日			
2. 下記事由により再調査を要する。													請求種別		☐ 療 養 ☐ 休 業 ☐ 遺 族 ☐ 葬 祭 ☐ 障 害 その他 ()			
事 業 場	名 称		大崎工業 (株)							代表者名		〇〇〇〇						
	所 在 地		〒000-0000 Tel 〇〇県〇〇市															
	労働保険番号		99. 9. 99. 999999-999															
	業 種 (日本標準産業分類)		建設用・建築用金属製品製造業 (製缶板金業を含む)							事業場の労働者数		150名						
被 災 労 働 者	ふりがな 氏 名		たるみず やまと 垂水 大和 <input 2"="" type="checkbox/>(男・女)</td><td colspan="/> 生 年 月 日							昭和58年12月10日								
	住 所		〒000-0000 Tel 〇〇県〇〇市															
	職 種 (日本標準職業分類)		金属技術者 (開発)							職 位		技術職						
										雇入年月日		平成20年4月1日						
ふりがな 請 求 人			たるみず たつさと 垂水 龍郷 (続柄 父)															
疾患名 及び 発病時期 (決 定 時)			うつ病エピソード F32 (令和4年11月上旬頃発病：発病時38歳)															
現 在 の 状 況			生存・ ☐ 死亡 (死亡年月日：令和5年2月28日 死亡時年齢39歳)															
請求人の申述			息子は、会社の売り上げを左右する新製品の開発業務を行っており、周囲のサポートがないままプレッシャーだけをかけられ、自殺してしまった。															
総合判断			〔調査官の意見〕 本件は、 ☐ 業務上 ・ 業務外 と考える。(☐ 主治医 ☐ 専門医 ☒ 部会 意見による判断)															
			(理 由) 被災労働者は、令和4年11月頃にうつ病エピソードを発病したものと認められる。 調査の結果、被災労働者には、業務関連出来事として、「新規事業や、大型プロジェクト (情報システム構築等を含む) などの担当になった」が確認され、当該出来事への対応中に「多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした」に該当する出来事も確認された。 これらの出来事は、新商品開発・製造の主担当になったことを契機として生じているものであり、全体として新規事業の困難性が高く、かつ、その事案の成否に重大な責任のある立場に就き当該業務に当たったものとして、心理的負荷の総合評価は「強」とした。															

1 総合判断

(1)発病の有無等

精神障害発病の有無	有 ・無	発病時期	令和4 年 11 月 頃
疾患名 (ICD-10診断ガイドラインによる)	うつ病エピソード F32		

(2)業務による心理的負荷

特別な出来事 の評価	心理的負荷が極度のもの・極度の長時間労働	
業務による出来事及び出来事後の状況の評価	具 体 的 出 来 事	心理的負荷の総合評価の強度
	(出来事：新規事業や、大型プロジェクト（情報システム構築等を含む）などの担当になった) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期：令和3年8月（発病前おおむね6か月の状況进行评估） 具体的な内容及び評価： 被災労働者は、令和3年8月に新製品開発・製造・納品の事務局として中心的な役割を担当することとなり、発病時まで引き続きこの業務に従事した。発病前6か月の状況としては、納期が短く取引先から厳しい対応が求められる中、上司とは十分な意思疎通ができず適切な支援・協力が無い困難な状況で、他部署との連携を図りつつ開発及び継続的な納品を行っており、労働時間についても、毎月60～75時間程度の時間外労働が生じていた。このことは、「新規事業や、大型プロジェクト（情報システム構築等を含む）などの担当になった」に該当し、心理的負荷の強度は「中」と評価した。 このような状況の中で、発病約2か月前に、当該新製品に納品規格に適合しないものが生じた。この結果、納期に間に合わない事態となった上、当該製品は廃棄処分となり、多額の損失が生じた。被災労働者は上司から叱責され、また、期限に追われる中で原因解明、製造工法の見直しをし、再度の製造・納品を行った。このことは、「多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした」に該当し、心理的負荷の強度は「中」と評価した。 これらの出来事は、新商品開発・製造の主担当になったことを契機として生じているものであり、関連する出来事であって、全体として新規事業の困難性が高く、かつ、その事案の成否に重大な責任のある立場に就き当該業務に当たったものとして、心理的負荷の総合評価は「強」とした。	弱 中 強
	(出来事：) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強
	(出来事：) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強

関連しない複数の出来事の評価 (理由)						
時間外労働 時間数	発病前1か月	発病前2か月	発病前3か月	発病前4か月	発病前5か月	発病前6か月
	65時間00分	68時30分	75時間00分	71時間00分	65時間30分	73時間00分
	起算日 令和4年11月1日			☐ 集計表作成なし		
恒常的長時間労働の評価	☒ 該当なし ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の後に1か月おおむね100時間の時間外労働 ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の前に1か月おおむね100時間の時間外労働があり、出来事後すぐに発病又は事後対応に多大な労力を費やした後発病 ☐ 労働時間を加味せず「弱」の出来事前後にそれぞれ1か月おおむね100時間の時間外労働					
業務による心理的負荷の強度の評価	弱 中 強					

(3) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因

出来事の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた出来事は下記のとおりである		
業務以外の出来事の内容	具 体 的 出 来 事		
			I II III
個体側要因の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた事項は下記のとおりである		
個体側要因の内容 (精神障害の既往歴、アルコール等依存状況等)			
業務以外の出来事及び個体側要因の評価	☐ 顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因があり、かつ、これにより発病したと認められる ※(2)の評価が「強」であって、(3)により業務起因性が否定される場合のみチェック		

2－1 出現した心身の症状等に関する事項

当該疾病に 関する精神 科等の医療 機関の受診 状況	医療機関名		受診期間		病名	
	初診	〔 〕	〔 年 月 日 〕	〔 年 月 日 〕	〔 〕	〔 〕
		〔 〕	〔 年 月 日 〕	〔 年 月 日 〕	〔 〕	〔 〕
		〔 〕	〔 年 月 日 〕	〔 年 月 日 〕	〔 〕	〔 〕
		〔 〕	〔 年 月 日 〕	〔 年 月 日 〕	〔 〕	〔 〕
年・月	請求人の申述		資料No.	調査結果		資料No.
R4年9月	令和4年9月頃から、食欲がなくなっていたように思います。 それまで、朝食用の小さめのおにぎりを2つ持たせていたのが、「1つでいいよ」と言われ、休日の夕食の時に、「多いから少し減らして欲しい」と言われたことが度々ありました。 (被災者母 聴取書)		○	令和4年9月の新製品を納期に納品できなかった事象が発生した後、垂水さんは、会社を辞めたいと言ったり、ため息が出たり、おどおどとした感じで、いつもと違う様子でした。 (同僚 霧島 聴取書)		○
R4年11月	私が息子の様子でおかしいと思うようになったのは、令和4年11月くらいで、どう表現していいかわかりませんが、「この人、変だよな」と感じるような顔つきに時々なっていました。 顔色も色白のほうでしたが、赤ら顔で顔色がいいとは言えない感じでした。 (請求人 聴取書)		○	同年11月頃になると、垂水さんが落ち込んでいる様子が明らかに見て取れるようになったので、私は取締役役に事情を説明し、垂水さんを異動させたほうがいいと進言しました。垂水さんは、もともと物静かで我慢強く、前向きに考える方なので普通の状態ではないと思いました。 (同僚 霧島 聴取書)		○
R4年12月				令和4年12月に垂水さんを含め5人で忘年会をしました。この時、垂水さんは新製品の納品対応に相当参っている様子で、お酒を飲んできたこともありましたが、泣きながら話していました。 垂水さんとはよく飲みに行っていました、泣いたところを見たのは初めてでした。 (同僚 霧島 聴取書)		○
R5年2月	亡くなる日の前日は、会社を休んでいたようなのですが、家族にはいつも変わらない様子で、朝、家を出ていき、いつもと同じ頃に帰ってきて、ご飯を食べていました。 日ごろからあまりおしゃべりするタイプでもありませんので、静かにご飯を食べていました。 2月28日の朝、「いってらっしゃい」と声をかけたのに、何も言わずに出て行き、会社とは逆の方向に車を発進させていました。 (請求人 聴取書)		○	2/14、2/17は当日に体調不良の連絡があり年休とした。2/27は当初出張予定であったが、垂水さんの前日の様子を見た上司が出張を取りやめ、休ませている。		○
			○	年休を取る前の2日間の垂水さんの様子について、同僚と「なんか変だよな」と話していました。「変だ」というのは、私と同僚と垂水さんの3人で仕事とは関係のない話や冗談を言ったりしていたのですが、垂水さんは笑ってはいるもののその表情は少し違って、暗くて落ち込んでいる様子でした。 (同僚 霧島 聴取書)		○
	行方不明になる朝、息子は、毎日替えていたワイシャツを前日と同じものを着ていきました。私は「取り替えたら」と声を掛けましたが、汚れていないからそのままでもいいと言って出かけていきました。これまで1度もそういうことはありませんでした。(被災者母 聴取書)		○			

2－2 自殺の状況に関する事項

自殺の状況	自殺の手段	資料No.
	自殺直前の状況（特記事項がある場合のみ記載）	
	遺書の有無： 有 ・無	
	遺書の内容	
	検視者： 所属警察署 職名氏名	
	検案医師： 所属〇〇大学法医学教室 職名教授氏名〇〇〇〇	
	判定された死因	

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事： 新規事業や、大型プロジェクト（情報システム構築等を含む）などの担当になった ／多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
R3年8月	息子の葬式の際に、仲良くしていただいていた同僚の方が挨拶してくださり、「被災者さんは担当していた開発業務で非常に苦勞していました。助けられなくて申し訳ありません。」と話してくれました。 (請求人 聴取書)	○	建設資材として、当社の従来製品よりも軽くて強度のある素材の開発を行うようになりました。 この素材は取引先の会社から依頼されていたもので、新製品の納品ができると当社の売上の中核となるものでした。 開発には垂水君の所属する技術部の他、生産技術部、製造部で取り組んでおり、被災者さんが事務局的な役割を担っていました。 この開発業務は、安定的な納品ができるまでを一区切りとしていました。 (技術部長 天城 聴取書)	○
R3年11月			令和3年11月頃に技術部長が客先とで新商品の仕様を決めてきたのですが、そのあとは被災者さんに丸投げしていた状態でした。 垂水さんがその仕様内容を製造部に伝えると、製造部からは令和4年4月の納期に間に合わないと言われ、その後に客先から納期について聞かれても技術部長は大丈夫と回答していました。 仕方なく垂水さんが直接現場に入って、なんとか納期に間に合うようにしていました。このため、垂水さんはかなり残業していました。 (同僚 霧島 聴取書)	○
R4年4月 ～			令和4年2月に客先の要望に叶う性能の製品が完成し、令和4年4月から毎月少しずつ納品を始められていました。ただし、当時はまだ製造に時間がかかり、要求された数量を納期に間に合わせるのが大変でした。 客先も令和4年4月から、当社の新製品に切り替えており、納品できなければ迷惑がかかってしまうため、被災者さんは製造部や生産技術部に何度も足を運んでいました。 垂水さんは随時技術部長に状況報告していましたが、技術部長からは何度もダメ出しを受けていて、うまくコミュニケーションが取れていないように感じました。 (同僚 霧島 聴取書)	○
			他部署との調整については、垂水君の成長のためと思って任せていましたが、もう少しサポートができていればと後悔しています。 (技術部長 天城 聴取書)	○
			ご本人は、新製品の開発段階から、製造部などとの部門間のイザコザのクッション役だった。 ご本人と製造部との打ち合わせ結果を技術部長に伝えると「それはダメだ。もう一度製造部と調整して来い」と言っていたようである。 他部門も技術部内がそういう状態だと分かっているのですが、ご本人には徐々に強く言わなくなっていた。 (社内調査記録)	○

出来事： 新規事業や、大型プロジェクト（情報システム構築等を含む）などの担当になった ／多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
R4年9月 ～			気候の変化等の影響により、製造過程において誤差が生じ、納品規格に適合しないものが出てしまいました。その結果、令和4年9月に予定していた納品ができず、この時に規格に適合しないものについては、廃棄となりました。 廃棄による損失は小さなものではないですが、令和4年度は黒字決算でしたので、会社の収支に大きく影響を与えたというものではありませんでした。 廃棄品が出たことについて、垂水君に対して責任追及はありませんでした。 （技術部長 天城 聴取書）	○
			製品の不適合からの一連の事態について、垂水さんは、決めたとおりに作ったはずなのになぜ不適合品がでたのか、その原因を説明すること、適合するような違う作り方を見出すことを行っていました。 不適合品が出たことについては、その後の全体会議で、垂水さんは上層部や営業から「何をやっているんだ」と強く当たられていました。 原因と解決方法は令和4年12月頃には判明し、その後廃棄となる製品はなくなりました。 （同僚 霧島 聴取書）	○
			令和4年9月頃、納期遅延が発生していた際、事業部長が「今般の新製品開発は問題である」との発言があり、苦労して開発した製品に対し、事業部長から労いの言葉ではなく思いもしない叱責があったため、かなりショックを受けていた。 （社内調査記録）	○
			この件に関しては、納品が遅くなったことを私も担当役員からかなり叱責されましたし、垂水君もそうですが技術部としてはやりきれない気持ちでいっぱいでした。 （技術部長 天城 聴取書）	○

認定事実

被災労働者は、令和3年8月に新製品開発・製造・納品の事務局として中心的な役割を担当することとなり、発病時まで引き続きこの業務に従事した。発病前6か月の状況としては、納期が短く取引先から厳しい対応が求められる中、上司とは十分な意思疎通ができず適切な支援・協力が無い困難な状況で、他部署との連携を図りつつ開発及び継続的な納品を行っており、労働時間についても、毎月60～75時間程度の時間外労働が生じていた。

このような状況の中で、発病約2か月前に、当該新製品に納品規格に適合しないものが生じた。この結果、納期に間に合わない事態となった上、当該製品は廃棄処分となり、多額の損失が生じた。被災労働者は上司から叱責され、また、期限に追われる中で原因解明、製造工法の見直しをし、再度の製造・納品を行った。

4－1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事： なし				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
認定事実				

4－2 個体側要因の有無及びその内容

個体側要因 （ 有 ・ ☐ 無 ）
上記が有の場合その内容

5－1 主治医・産業医等の意見

主治医の意見書 〔有・ ☐ 無〕	(概要)	資料No.
	診療記録等の収集〔有・無〕	
産業医・専門医 (請求人提出) 等 の意見書 〔有・ ☐ 無〕	(概要)	

部会 ・ 専門医 (監督署長依頼) の意見書	1 対象疾病の発病の有無、疾患名及び発病時期について 被災労働者は令和5年2月28日に自家用車で自宅を出た後、出社することなく行方不明となり、同日に海中に沈んでいた車から死亡している状態で発見された。 被災労働者には精神科受診歴がなく、推定にならざるを得ないが、家族や会社関係者の申述等から、令和4年11月頃には「F32 うつ病エピソード」を発病し、これにより自死に至ったものと判断される。 2 業務による出来事の心理的負荷の強度の評価について 署の調査によると、発病前おおむね6か月の業務による出来事として、以下の出来事が確認されている。 ① 被災労働者は、令和3年8月に新製品開発・製造・納品の事務局として中心的な役割を担当することとなり、発病時まで引き続きこの業務に従事している。発病前6か月の状況としては、納期が短く取引先から厳しい対応が求められる中、上司とは十分な意思疎通ができず適切な支援・協力が無い困難な状況で、他部署との連携を図りつつ開発及び継続的な納品を行っており、労働時間についても、毎月60～75時間程度の時間外労働が生じていた。このことは、「新規事業や、大型プロジェクト（情報システム構築等を含む）などの担当になった」に該当し、心理的負荷の強度は「中」と判断される。 ② 上記状況の中で、発病約2か月前に、当該新製品に納品規格に適合しないものが生じ、この結果、納期に間に合わない事態となった上、当該製品は廃棄処分となり、多額の損失が生じている。被災労働者は上司から叱責され、また、期限に追われる中で原因解明、製造工法の見直しをし、再度の製造・納品を行っている。このことは、「多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした」に該当し、心理的負荷の強度は「中」と判断される。 これらの出来事は、新商品開発・製造の主担当になったことを契機として生じた関連する出来事であり、全体として新規事業の困難性が高く、かつ、その事案の成否に重大な責任のある立場に就き当該業務に当たったものであるから、心理的負荷の総合評価は「強」と判断される。 3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因の評価について 特段確認されていない。 4 業務起因性に関する判断について 前記1から3を勘案し、本件については業務上として処理するのが適当である。

6 就業条件等一般的事項

学 歴	最終学歴〔中学校・高等学校・大学・ 大学院 その他（ ） H20 年 3 月 修了 ・中退〕			資料No.
職 歴 〔 直近のものから記載すること。 〕	事業場名 職 種 〔 大崎工業（株） 〕〔H20 年 4 月 1 日～ R5 年 2 月 28 日〕〔 技術職 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕 〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕			○
現在の事業場に 雇入後の配属先 〔 直近のものから記載すること。 〕	配属先 職 種 〔 技術部 〕〔H23 年 4 月 1 日～ R5 年 2 月 28 日〕〔 技術職 〕 〔 品質保証部 〕〔H20 年 4 月 1 日～ H22 年 3 月 31 日〕〔 事務職 〕 〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕 〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕			
所定労働時間、 所定休憩時間、 所定休日等 〔 当該労働者について記載すること。 〕	所定労働時間 〔 1 日 〕 7 時間 45 分 〔 1 週間 〕 38 時間 45 分 所定始業時刻： 8 時 00 分 所定終業時刻： 16 時 45 分 所定休憩時刻： 11 時 45 分～ 12 時 45 分 （休憩時間 1 時間 00 分） 所定休日： ①週休 1 日制 ②週休 2 日制 ③カレンダー等により指定 ④その他 〔 特記事項 〕 労働時間制度： ①通常の労働時間制度 ②変形労働時間制〔1週間・1か月・1年〕 ③フレックスタイム制 ④事業場外労働に関するみなし労働時間制 ⑤専門業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑥企画業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑦高度プロフェッショナル制度 ⑧管理監督者 ⑨その他 〔 特記事項 〕 勤務形態： ①日勤勤務 ②交替制（日勤・夜勤） ③隔日勤務 ④その他 〔 特記事項 〕 雇用形態： ①正規職員・従業員 ②契約社員 ③派遣労働者 ④パート・アルバイト ⑤その他 〔 特記事項 〕 その他特記事項：			

当該労働者の 日常業務 [具体的に記載 すること。]	建材等の開発業務	資料No. ○
事業場(所属部署)内 における当該労働者 の位置づけ [組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。]	代表取締役 建材事業部 生産技術部 技術部 ○部長 天城 被災労働者 垂水 大和 ○同僚 霧島 製造部	
事業場以外にお ける当該労働者 との相関図 (家族・友人等) [組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。]	父（請求人） ○母 被災労働者	

7 労働時間を認定した根拠

(労働時間の認定資料) ☐ タイムカード ☒ 出勤簿・業務日報等 ☐ 施錠記録・警備記録等 ☐ 本人の申告 ☒ 管理者による確認 ☐ 上司・同僚からの聴取 ☒ その他 (PCログ)	資料 No. ○
(労働時間の認定方法) 被災労働者の労働時間は「勤務表」により管理されている。勤怠管理の補助としてPCログが参照されているが、「勤務表」と被災者のPCログとの間に乖離は認められないことから、「勤務表」により労働時間を認定した。	

事例 4 顧客から対応困難な要求を受け、その後に恒常的長時間労働も認められた事例（業務による心理的負荷評価表の項目 9）

○ 事案のポイント

- ・ 請求人は、顧客から納期延長のない仕様変更の要求を受け、事後対応を行った。
- ・ その後、月 100 時間程度の恒常的長時間労働にも従事した。

○ 出来事評価のポイント

- ・ 顧客から商慣習上あり得る要求を受けた場合は項目 9 で評価する。なお、顧客からの指摘等が本人のミスによる場合は、項目 4 で評価し、顧客等の行為が対人関係上の著しい迷惑行為に該当する場合は、項目 27 で評価する。
- ・ 発病前 6 か月間における恒常的長時間労働と組み合わせて総合評価を行い、項目 9 で評価した心理的負荷の強度を修正する。
- ・ 上記の恒常的長時間労働の評価は、「1（2）業務による心理的負荷」にある「具体的な出来事」欄で行い、「恒常的長時間労働の評価」欄の該当箇所をチェックする。

○ 医学意見の収集のポイント

- ・ 恒常的長時間労働により心理的負荷の強度を「強」とする具体例に合致し、業務以外の心理的負荷及び個体側要因が確認されないため、主治医意見で決定する。

（業務による心理的負荷評価表（抜粋））

	出来事の種類	具体的な出来事	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
			I	II	III		弱	中	強
4	②仕事の失敗、過重な責任の発生等	多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした			☆	・ ミスやその結果（損失、損害等）の内容、程度、社会的反響の大きさ等 ・ ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等	【弱になる例】 ・ 軽微な仕事上のミスをしたが、通常想定される指導等を受けたばかりは、特段の事後対応は生じなかった ・ 軽微な仕事上のミスをし、再発防止のための対応等を行った ・ 多額とはいえない損失（その後の業務で容易に回復できる損失、社内ですぐに生じる損失等）等を生じさせ、何らかの事後対応を行った ・ 不正行為等の疑いのため事実確認の、自宅待機等が命じられたが、他の例と比べても均衡を失するものではなく、会社の手続に瑕疵はなかった	【「中」である例】 ・ 会社に大きな損害を与えるなどのミスをしたが、通常想定される指導等を受けたばかりは、特段の事後対応は生じなかった ・ 業務上製造する製品の品質に大きく影響する、取引先との関係に大きく影響するなどのミスをし、事後対応にも当たった（取引先からの叱責、ペナルティを課された等も含む） ・ 多額の損失等を生じさせ、何らかの事後対応を行った	【「強」になる例】 ・ 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミス（倒産を招きかねないミス、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やした（懲戒処分、降格、月給額を超える賠償責任の追及等重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等を含む）
9		顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた			☆	・ 顧客・取引先の重要性、注文、要求・指摘の内容、会社の被る負担・損害の内容、程度等 ・ 事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 (注)ここでいう「要求等」とは、契約に付帯して度々発生し得る要求や、商品物の不適合の指摘等という。 (注)顧客からの指摘等が本人のミスによる場合は、項目4で評価する。 また、顧客等の行為が著しい迷惑行為に該当する場合は、項目27で評価する。	【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を出され、業務内容・業務量に一定の差があった ・ 要望が示されたが、達成を強く求められるものではなく、業務内容・業務量に大きな変化もなかった ・ 顧客等から何らかの指摘を受けたが、特に対応を求められるものではなく、取引関係や、業務内容・業務量に大きな変化もなかった	【「中」である例】 ・ 業務に関連して、顧客や取引先から対応が困難な注文(大幅な値下げや納期の繰上げ、度重なる設計変更等)を受け、何らかの事後対応を行った ・ 業務に関連して、顧客等から納品物の不適合の指摘等その内容は妥当であるが対応が困難な指摘・要求を受け、その事後対応に従事した ・ 業務に関連して、顧客等から対応が困難な要求等を受け、その対応に従事した	【「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、不適切な行為を内包する注文等)ではあるが、重要な顧客や取引先からのものであるためこれを受け、他部門や別の取引先と困難な調整に当たった等の事後対応に多大な労力を費やした ・ 顧客や取引先から重大な指摘・要求(大口の顧客等の喪失を招きかねないもの、会社の信用を著しく傷つけるもの等)を受け、その解消のために他部門や別の取引先と困難な調整に当たった
27	⑥対人関係	顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた			☆	・ 迷惑行為に至る経緯や状況等 ・ 迷惑行為の内容、程度、顧客等(相手方)との職務上の関係等 ・ 反復・継続など執拗性の状況 ・ その後の業務への支障等 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 (注)著しい迷惑行為とは、暴行、脅迫、ひどい悪言、著しく不当な要求等という。	【弱になる例】 ・ 顧客等から、「中」に至らない程度の言動を受けた	【「中」である例】 ・ 顧客等から治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない ・ 顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない ・ 顧客等から、威圧的な言動などその態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為を受け、行為が反復・継続していない	【「強」になる例】 ・ 顧客等から、治療を要する程度の暴行等を受けた ・ 顧客等から、暴行等を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 顧客等から、威圧的な言動などその態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為を、反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 心理的負荷としては「中」程度の迷惑行為を受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が迷惑行為を把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった
【恒常的長時間労働がある場合に「強」となる具体例】							1 か月おおよそ100時間の時間外労働を「恒常的長時間労働」の状況とし、次の①～③の場合には当該具体的な出来事の心理的負荷を「強」と判断する。 ① 具体的な出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価され、かつ、出来事の後に恒常的長時間労働が認められる場合 ② 具体的な出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価され、かつ、出来事の後に恒常的長時間労働が認められ、出来事後すぐに(出来事後おおむね10日以内に)発病に至っている場合、又は、出来事後すぐに発病には至っていないが事後対応に多大な労力を費やしその後発病した場合 ③ 具体的な出来事の心理的負荷の強度が、労働時間を加味せずに「弱」程度と評価され、かつ、出来事の前及び後にそれぞれ恒常的長時間労働が認められる場合		

精神障害の業務起因性判断のための調査復命書

〇〇 局 〇〇 署										整理番号		〇	
署 長		副 署 長		課 長		給 付 調 査 官		係 長		係		復命年月日 令和 〇 年 〇 月 〇 日	
署長判決・指示事項										調査官職氏名		厚生労働事務官 〇〇 〇〇	
1. 調査官意見のとおり決定する。(令和 年 月 日)										受付年月日		令和 〇 年 〇 月 〇 日	
2. 下記事由により再調査を要する。													
										請求種別		☐ 療 養 ☐ 休 業 ☐ 遺 族 ☐ 葬 祭 ☐ 障 害 その他 ()	
事 業 場	名 称		(株) 労働通信システム						代表者名		〇〇 〇〇		
	所 在 地		〒000-0000 Tel 〇〇県〇〇市										
	労働保険番号		99.9.99.999999-999										
	業 種 (日本標準産業分類)		ソフトウェア業						事業場の労働者数		756名		
被 災 労 働 者	ふりがな 氏 名		かんざき はじめ 監崎 一 (男・女)						生 年 月 日		平成4年8月26日 (〇〇歳)		
	住 所		〒000-0000 Tel										
	職 種 (日本標準職業分類)		システム設計者						職 位		SE		
								雇入年月日		平成30年4月1日			
ふりがな 請 求 人		かんざき はじめ 監崎 一 (続柄 本人)											
疾患名 及び 発病時期 (決 定 時)		適応障害 F43.2 (令和4年8月中旬頃発病：発病時29歳)											
現 在 の 状 況		☒ 生存・死亡 (死亡年月日： 年 月 日 死亡時年齢 歳)											
請求人の申述		課金システム開発の仕様変更により業務量が増大し、令和4年7月から8月にかけて1か月当たり100時間を超える時間外労働を行った。その後、同年8月頃から不眠、不安などの症状が出てきたため、医療機関を受診したところ、適応障害であると診断された。請求人は、自分が精神障害を発病したのは長時間に及ぶ労働が原因であるとして労災請求に及んだものである。											
総合判断		〔調査官の意見〕 本件は、 ☒ 業務上・業務外 と考える。(☒ 主治医 ☐ 専門医 ☐ 部会 意見による判断) (理 由) 請求人は、令和4年8月中旬頃に適応障害を発病したものと認められる。 業務よる出来事として、令和4年5月頃、「顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた」に該当する出来事を確認し、具体例に照らすと、心理的負荷の強度は労働時間を加味せずに「中」となるが、本出来事後の対応により発病前1か月に100時間を超える時間外労働が確認されることから、心理的負荷の総合評価は「強」と判断する。 請求人に業務以外の出来事及び個体側要因は確認されなかった。 以上より、本件は、業務上と判断する。											

1 総合判断

(1)発病の有無等

精神障害発病の有無	有 ・無	発病時期	令和4年8月中旬頃
疾患名 (ICD-10診断ガイドラインによる)	適応障害 (F43.2)		

(2)業務による心理的負荷

特別な出来事 の評価	心理的負荷が極度のもの・極度の長時間労働	
業務による出来事及び出来事後の状況の評価	具 体 的 出 来 事	心理的負荷の 総合評価の強度
	(顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期：令和4年5月 具体的な内容及び評価： 令和4年5月頃、請求人が参加していた課金システム開発プロジェクトにおいて、顧客より要件定義書とは異なる仕様への変更要求を受けた。仕様変更に伴う納期の延長はなかった。 事業場は重要顧客からの要求であったことからこれを受け、請求人はチーフSEとしてプロジェクトマネージャーとともに、客先との仕様の再調整、仕様書の作成をし、開発段階を大きく遡って動作試験等の業務を行った。 これは、具体的出来事「顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた」に該当し、仕様変更のための事後対応をしていることから、心理的負荷の強度は「中」となる。 しかし、恒常的長時間労働の状況を確認すると、本出来事後の対応により発病前1か月に100時間を超える時間外労働が確認されることから、総合評価の強度を「強」と判断する。	弱 中 強
	(出来事：) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強
	(出来事：) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強

関連しない複数の出来事の評価 (理由)						
時間外労働 時間数	発病前1か月	発病前2か月	発病前3か月	発病前4か月	発病前5か月	発病前6か月
	107時間00分	75時間00分	62時間00分	34時間00分	40時間00分	42時間00分
	起算日 令和4年 8月 17日			☐ 集計表作成なし		
恒常的長時間労働の評価	☐ 該当なし ☒ 労働時間を加味せず「中」の出来事の後に1か月おおむね100時間の時間外労働 ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の前に1か月おおむね100時間の時間外労働があり、出来事後すぐに発病又は事後対応に多大な労力を費やした後発病 ☐ 労働時間を加味せず「弱」の出来事前後にそれぞれ1か月おおむね100時間の時間外労働					
業務による心理的負荷の強度の評価	弱 中 強					

(3) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因

出来事の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた出来事は下記のとおりである		
業務以外の出来事の内容	具 体 的 出 来 事		
			I II III
個体側要因の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた事項は下記のとおりである		
個体側要因の内容 (精神障害の既往歴、アルコール等依存状況等)			
業務以外の出来事及び個体側要因の評価	☐ 顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因があり、かつ、これにより発病したと認められる ※(2)の評価が「強」であって、(3)により業務起因性が否定される場合のみチェック		

2－1 出現した心身の症状等に関する事項

当該疾病に関する精神科等の医療機関の受診状況	医療機関名		受診期間				病名	
	初診	〔メンタルクリニックわかば〕	〔	R4年	11月～	年	月〕	〔適応障害〕
		〔		年	月～	年	月〕	〔
		〔		年	月～	年	月〕	〔
		〔		年	月～	年	月〕	〔
年・月	請求人の申述		資料No.	調査結果				資料No.
R4年5月～	令和4年5月の連休明けからの残業は非常に長かったと思います。8月に入って間もなく不眠、不安などの症状が出たため、その月の産業医の面談にて体調不良を訴えました。産業医の先生は、私の相談を受けて、会社に対して残業時間を短くするよう要請していただきましたので、会社も配慮してくれたようですが、私の上司は制限時間内であれば残業可能との理解でしたので、その後も時間外労働自体は続けました。 (請求人聴取書)		○	令和4年6月頃から監崎さんとは別の場所で作業することがほとんどで、その期間の詳しい様子についてはわかりません。 (部下撰津 聴取書)				○
			○	令和4年8月頃の監崎の様子については、特におかしかったという印象はありません。監崎が突然会社を休んだ時、自宅の様子を見に行ったこともありましたが、監崎は「生活が昼夜逆転してしまって起きることができず、出社ができなかった」と言っはいましたが、特に変わった様子もなかったと記憶しています。 (リーダー房総 聴取書)				○
	令和4年8月以降は、不眠、不安感、頭痛などの症状が継続し、一向に改善することはありませんでした。このような症状がある中で何とか勤務を続けていましたが、産業医の先生の勧めもあつて令和4年11月に精神科を受診することとなり、以後治療を受け始めましたが、結局症状は良くなり、令和5年1月から休職することになったものです。 (請求人聴取書)			令和4年8月に入ってからだったと思いますが、監崎が3～4日くらい休んだ時がありました。後から監崎に話を聞いてみると、体調不良とのことでしたが、今思えば少し沈んだ様子であった気がします。 (同僚甲府 聴取書)				

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事： 顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた

年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
R4年 5月～	私が精神障害を発病するに至った原因は、令和4年5月の連休明け以降の長時間労働にあると考えています。 私は、顧客から受注した「課金システム」の開発チームのチーフSEとして、客先との調整、仕様書の作成、動作試験などの業務に従事していました。このプロジェクトは、携帯電話などのパケット通信の課金計算を行うシステムの開発を行うもので、当社が得意とする分野のものでした。 私は、他のメンバーと同様に、房総リーダーの指揮のもと、開発段階に応じて割り振られた業務を担当していました。 開発の前段階で、顧客と綿密に打合せ、要望するシステム内容等をまとめた要件定義書を取り交わしていました。 しかし、令和4年5月になって、顧客が仕様変更したいと言ってきました。 開発が進んだ段階で仕様変更があると、遡ってやり直さなければなりません。 昔からの付き合いのある顧客だったので、再度仕様について打合せをし、大きく遡って開発をやり直しました。 令和4年6月以降は、動作試験時に発生した不具合等のトラブルへの対応に追われていたもので、帰宅時間が深夜に及んだり、土日のどちらかに出勤するといった時期でありました。正確な時間はわかりませんが、令和4年7月頃は1か月100時間は超えていたのではないかと思います。（請求人聴取書）	○	顧客と事前に打ち合わせて固めた仕様について、後に変更を要求されることは少なくありませんが、今回は納期の延長もなく、かなり大がかりな変更だったので、最初はお断りしようと考えていました。しかし、長年付き合いのある重要顧客でしたので、社の意向もあって、変更を呑むこととなりました。 監崎は私とともに客先で新たな仕様の調整をし、それに基づいて作業を行ってもらいました。納期がいつまでであったのかは覚えていませんが、納期前の数か月がもっとも忙しかった記憶があります。納期前の作業として動作試験を行います。システムにバグが出ればその修正を行う必要があり、令和4年夏頃も動作試験を行っては修正を繰り返すといった作業を行っていたと思います。監崎には以前にも動作試験を担当させてきましたので、この作業を任せていました。 監崎の時間外労働についてですが、当社では各社員が申告した労働時間について、1か月ごとに管理者が承認することとなっていました。監崎が正確な時間を申告をしていたかはわかりませんが、勤務記録上は監崎についても100時間を超える時間があり、私もこれを承認した記憶があります。他のメンバーも同じくらいの残業がありました。（リーダー房総 聴取書） 私の記憶では、仕様変更後は常に忙しい状態にあったと思います。私もこの間は深夜まで働くことが多かったです。 令和4年6月以降、私と監崎さんは別の場所で作業することがほとんどであったため、正確なことはわかりませんが、私より早く退社していたことはなかったと思います。休日出勤についても、私が会社に出てきた時に見かけることはありましたが、詳しい退社の時間は覚えていません。 令和4年7月頃の私の残業時間は1か月130時間程度ありましたので、監崎さんが私よりも少し短かったとしても、1か月100時間程度はあったのではないかと思います。（部下摂津 聴取書） プロジェクト期間中の私の残業時間は1か月100時間程度はありました。この時期はプロジェクトのすべてのメンバーが長時間の残業や休日出勤を行っていました。今思えば凄まじい作業量であったと思いますが、全員がそれだけの対応を行わなければこなせるものではなかったと思います。（同僚甲府 聴取書）	○

認定事実

令和4年5月頃、請求人が参加していた課金システム開発プロジェクトにおいて、顧客より要件定義書とは異なる仕様への変更要求を受けた。仕様変更に伴う納期の延長はなかった。

事業場は重要顧客からの要求であったことからこれを受け、請求人はチーフSEとしてプロジェクトマネージャとともに客先との仕様の再調整、仕様書の作成をし、開発段階を大きく遡って動作試験等の業務を行った。

また、同年7月中旬から8月中旬にかけて100時間を超える恒常的長時間労働が認められた。

4－1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事： なし				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
認定事実				

4－2 個体側要因の有無及びその内容

個体側要因 （ 有 ・ ☐ 無 ）
上記が有の場合その内容

5-1 主治医・産業医等の意見

	(概要)	資料No.
主治医の意見書 ☐有・無	(メンタルクリニックわかば 桐生医師の意見書) 1 初診日：令和4年11月20日 2 主訴として、不眠、憂鬱感、頭痛の訴えがあった。 3 初診時の症状として、主訴である不眠、憂鬱感、頭痛のほか、気分の変動、意欲低下がみられた。 4 疾患名は適応障害 (F43.2)。診断根拠は、ICD-10の診断ガイドラインによる。 5 令和4年8月中旬。本人の陳述による。 6 システムエンジニアとしてソフトウェア開発に携わっていたとのことであるが、繁忙時においてストレスがかかった可能性は否定できない。 7 初診後、薬物療法・精神療法による治療を開始するも、症状は徐々に増悪して出社不能となる。その後、休職し、自宅療養の上、薬物療法・精神療法による治療を続けるも症状は一進一退を繰り返しており、現在も継続して療養中。 8 精神障害の既往歴なし。 9 他の医療機関の受診なし。 10 面談調査は可能と考えられる。 診療記録等の収集 ☐有・無	○
産業医・専門医 (請求人提出) 等 の意見書 ☐有・無	(概要) 産業医：○○○○ 実施日：令和4年8月19日 1 面接・確認の理由 長時間勤務対応 (令和4年7月単月)、本人の申し出 2 本人の状態<疲労蓄積の状況>あり <配慮すべき心身の状況>あり GW後に残業が増加、7月の残業が100時間となり、不眠、不安感出現 3 就業上の配慮・措置 <休業>不要 <時間外労働>少なくとも残業は80時間未満とし、徐々に減らしていくことが望ましい。 <その他>当面個別フォロー。増員による業務見直しも検討いただければ幸いです。 実施日：令和4年9月19日 1 本人の状態<疲労の蓄積>あり <配慮すべき心身の状況>あり 8月の残業は80時間。9月も同様のペース。心身の状況は変わらず。 2 就業上の配慮・措置 <休業>不要 <時間外労働>体調が回復するまで、業務負担軽減をお願いします。 実施日：令和4年10月18日 1 本人の状態<疲労蓄積の状況>あり <配慮すべき心身の状況>あり 9月も残業時間は変わっていない。 2 就業上の配慮・措置 <休業>不要 <時間外労働>月45時間を超える残業は、体調を悪化させるおそれがある。 実施日：令和4年11月17日 1 本人の状態<疲労蓄積の状況>中等度あり <配慮すべき心身の状況>あり 不安感増、頭痛もあり、状態としては悪化している。上司は要請時間を超えなければ残業させてよいという認識のようだ。 2 就業上の配慮・措置 <休業>勤務継続困難とまではいえないが、体調改善に向けた配慮が必要。 <時間外労働>19時には終業できるよう調整をお願いします。 <その他>体調改善乏しく、精神科の受診を勧めた。	

6 就業条件等一般的事項

学 歴	最終学歴〔中学校・高等学校・大学・ ~~大学院~~ ・その他（ ）		

当該労働者の 日常業務 具体的に記載 すること。	システムエンジニアとして通信キャリア向け課金システムのソフトウェア開発に従事し、客先との調整、仕様書の作成、動作試験等の業務を行うもの。	資料No.
事業場(所属部署)内 における当該労働者 の位置づけ 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	課金システム開発チーム ○リーダ 房総 文夫 ○チーフSE 請求人 調達チーフ 甲府 竜夫 渉外チーフ 甲賀 健児 ○摂津 吾朗 堺 高德 阿波 栄治 鳴門 貴	
事業場以外にお ける当該労働者 との相関図 (家族・友人等) 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	父 (同居) 母 (同居) 姉 姉 (同居) ○請求人 妹 (同居)	

7 労働時間を認定した根拠

資料 No.	
(労働時間の認定資料) ☐ タイムカード ☐ 出勤簿・業務日報等 ☒ 施錠記録・警備記録等 ☒ 本人の申告 ☒ 管理者による確認 ☒ 上司・同僚からの聴取 ☐ その他 ()	
(労働時間の認定方法) 事業場の労働時間管理は勤務管理表によって行われている。勤務管理表は、労働者自身が1日ごとに入力し、月末に管理者の承認を受けることになっている。 また、事業場では事務室への出入の際にセキュリティーカードを使用することになっており、入退室に伴うセキュリティー解除の時刻に係る記録が事業場にはあったため、上記勤務管理表を基本としつつ、当該入退出記録も参考としながら労働時間を算定した。	

事例 5 仕事量の大きな変化と2週間以上の連続勤務がある事例
(業務による心理的負荷評価表の項目11と項目13)

○ 事案のポイント

- ・ 請求人は、開発プロジェクト対応のため、業務量が増大した。
- ・ 同時期に、2週間以上にわたる連続勤務も行った。

○ 出来事評価のポイント

- ・ 仕事量の大きな変化を生じさせる出来事の発生に伴い、2週間以上の連続勤務が生じた場合は、項目11と項目13にそれぞれ当てはめて評価を行う。
- ・ 出来事が関連して生じている場合には、その全体を一つの出来事として評価することとし、原則として最初の出来事を具体的出来事として別表1に当てはめ、関連して生じた各出来事は出来事後の状況とみなす方法により、その全体について総合評価を行う。

○ 医学意見の収集のポイント

- ・ 「中」に該当する出来事が複数あり、署長が総合評価において「強」に当たることが明らかと判断できる場合であって、業務以外の心理的負荷及び個体側要因が確認されないため、主治医意見で決定する。

(業務による心理的負荷評価表(抜粋))

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		
		I	II	III		弱	中	強
11	③仕事 量の 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		☆	・ 業務の内容、困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・ 時間外労働、休日労働の状況とその変化の程度、勤務間インターバルの状況等 ・ 業務の密度の変化の程度、仕事内容、責任の変化の程度、仕事内容の変化の原因に係る社会的反響の大きさ等 (注) 発生前おおむね6か月において、時間外労働時間数に大きな変化がみられる場合には、他の項目で評価される場合でも、この項目でも評価する。	【「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 ※ 多額とはいえない損失の事後対応、大きな説明会での発表、部下の増加・減少、所属部署の統廃合等 ・ 仕事量(時間外労働時間数等)に、「中」に至らない程度の変化があった	【「中」である例】 ・ 担当業務内容の変更、初めて担当する業務や日常的には実施していない困難な業務の実施、損失や不具合の発生への対応等により、仕事内容の大きな変化が生じた ・ 取引量の急増、担当者の減少等により、仕事量の大きな変化(時間外労働時間数としてはおおむね20時間以上増加し1月当たりおおむね45時間以上となるなど)が生じた ・ 担当取引先からの契約を打ち切られるなど多額の損失が見込まれる事態が生じ、その原因に本人は関与していないが、当該損失を補うために積極的な営業活動等の事後対応を行った	【「強」になる例】 ・ 過去に経験したことがない仕事内容、能力・経験に比して質的に高度かつ困難な仕事内容等に変更となり、常時緊張を強いられる状態となった又はその後の業務に多大な労力を費やした ・ 仕事量が著しく増加して時間外労働も大幅に増える(おおむね倍以上に増加し1月当たりおおむね100時間以上となる)などの状況になり、業務に多大な労力を費やした(休憩・休日確保するのが困難なほどの状態となった等を含む) ・ 会社の経営に影響するなどの特に多額の損失(倒産を招きかねない損失、大幅な業績悪化に繋がる損失等)が生じ、その原因に本人は関与していないが、倒産を回避するための金融機関や取引先への対応等の事後対応に多大な労力を費やした
13		2週間以上 にわたって 休日のない 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、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・ 業務の密度、業務内容、責任等及びそれらの変化の程度等 ・ 連続勤務の継続期間、労働時間数、勤務間インターバルの状況等	【「弱」になる例】 ・ 休日労働を行った ・ 休日出勤により連続勤務となったが、休日の労働時間が特に短いものであった	【「中」である例】 ・ 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週間以上にわたって連続勤務を行った(1日当たりの労働時間が特に短い場合を除く)	【「強」になる例】 ・ 1か月以上にわたって連続勤務を行った ・ 2週間以上にわたって連続勤務を行い、その間、連日、深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行った(いずれも、1日当たりの労働時間が特に短い場合を除く)

精神障害の業務起因性判断のための調査復命書

〇〇 局 〇〇 署											整理番号		〇												
署長				副署長				課長				給付調査官				係長				係				復命年月日 令和 〇 年 〇 月 〇 日	
署長判決・指示事項											調査官職氏名		労働基準監督官 〇〇 〇〇												
1. 調査官意見のとおり決定する。(令和 年 月 日)											受付年月日		令和 〇 年 〇 月 〇 日												
2. 下記事由により再調査を要する。											請求種別		☐ 療養 ☐ 休業 ☐ 遺族 ☐ 葬祭 ☐ 障害 その他 ()												
事業場		名 称		日比ネットワーク (株)										代表者名		〇〇 〇〇									
		所 在 地		〒000-0000 〇〇県〇〇市										Tel											
		労働保険番号		99.9.99.99999999-999																					
		業 種 (日本標準産業分類)		ソフトウェア業										事業場の労働者数		470 名									
被災労働者		ふりがな氏 名		あかさか しんたろう 赤坂 真太郎 (男・女)										生 年 月 日		昭和63年10月17日 (〇〇歳)									
		住 所		〒000-0000 〇〇県〇〇市										Tel											
		職 種 (日本標準職業分類)		システム設計者										職 位		S E									
														雇入年月日		平成24年4月1日									
ふりがな 請 求 人		あかさか しんたろう 赤坂 真太郎 (続柄 本人)																							
疾患名 及び 発病時期 (決 定 時)		適応障害 F43.2										(令和4年5月上旬頃発病：発病時33歳)													
現 在 の 状 況		生存・死亡 (死亡年月日： 年 月 日 死亡時年齢 歳)																							
請求人の申述		赤坂真太郎 (以下「請求人」という。)は、要旨「時間外労働や休日労働が常態化している職場で頻繁なプロジェクトの変更に対応するために多大な時間と労力が必要となり、リーダーとしての責任もあり、深夜残業や休日出勤をせざるを得なかった。その疲労からメンタルヘルスを害した。」として労災請求に及んだ。																							
総合判断		〔調査官の意見〕 本件は、 ☒ 業務上・業務外 と考える。(☒ 主治医 ☐ 専門医 ☐ 部会 意見による判断)																							
		(理 由) 請求人は令和4年5月上旬頃に適応障害 (F43.2) を発病したと認められる。 調査の結果、業務による具体的出来事として「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」が認められる。関連する出来事として「2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った」が生じ、休日を確保できず16日連続勤務となり、100時間を超える時間外労働が生じている状況からすると、心理的負荷の総合評価は「強」と判断する。 請求人に業務以外の出来事及び個体側要因は確認されなかった。 以上より、本件は業務上と判断する。																							

1 総合判断

(1)発病の有無等

精神障害発病の有無	有 ・無	発病時期	令和4年5月上旬頃
疾患名 (ICD-10診断ガイドラインによる)	適応障害 (F43.2)		

(2)業務による心理的負荷

特別な出来事 の評価	心理的負荷が極度のもの・極度の長時間労働	
業務による出来事及び出来事後の状況の評価	具 体 的 出 来 事	心理的負荷の 総合評価の強度
	(出来事：仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期：令和4年2月 具体的な内容及び評価： 請求人は令和3年11月に加わった、資産管理ツール「Shisan」の開発プロジェクトの対応のために時間外労働時間が増加し、また、休日労働も行った。発病前3か月の1か月間において102時間、発病前1か月の1か月間において73.5時間の時間外労働を行っており、いずれも前月との比較で時間外労働時間数が20時間以上増加していることが確認された。 以上より、具体的出来事として「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」が認められ、「中」の具体例に合致することから、心理的負荷の強度は「中」と判断する。 このうち、発病の3か月前となる令和4年2月15日から同年3月2日までの間において、16日間連続勤務を行っていることが確認された。 以上より、具体的出来事として「2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った」が認められ、この間、深夜労働が3日間確認されているが、連日とまではいえないため、心理的負荷の強度は「中」と判断する。 初発の具体的出来事「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」の結果、休日を確保できず16日連続勤務となり、100時間を超える時間外労働が生じている状況からすると、心理的負荷の総合評価の強度は「強」と判断する。	弱 中 強
	(出来事：) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強
	(出来事：) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強

関連しない複数の出来事の評価 (理由)						
時間外労働 時間数	発病前1か月	発病前2か月	発病前3か月	発病前4か月	発病前5か月	発病前6か月
	73時間30分	34時間30分	102時間00分	63時間00分	3時間30分	33時間30分
	起算日 令和5 年 5 月 1 日			☐ 集計表作成なし		
恒常的長時間労働の評価	☒ 該当なし ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の後に1か月おおむね100時間の時間外労働 ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の前に1か月おおむね100時間の時間外労働があり、出来事後すぐに発病又は事後対応に多大な労力を費やした後発病 ☐ 労働時間を加味せず「弱」の出来事前後にそれぞれ1か月おおむね100時間の時間外労働					
業務による心理的負荷の強度の評価	弱 中 強					

(3) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因

出来事の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた出来事は下記のとおりである		
業務以外の出来事の内容	具 体 的 出 来 事		
			I II III
個体側要因の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた事項は下記のとおりである		
個体側要因の内容 (精神障害の既往歴、アルコール等依存状況等)			
業務以外の出来事及び個体側要因の評価	☐ 顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因があり、かつ、これにより発病したと認められる ※(2)の評価が「強」であって、(3)により業務起因性が否定される場合のみチェック		

2－1 出現した心身の症状等に関する事項

当該疾病に関する精神科等の医療機関の受診状況	医療機関名		受診期間				病名	
	初診	〔 関東大学病院 〕	〔 R4 年 5 月～	年	月〕	〔 適応障害 〕		
		〔 〕	〔 年 月～	年	月〕	〔 〕		
		〔 〕	〔 年 月～	年	月〕	〔 〕		
		〔 〕	〔 年 月～	年	月〕	〔 〕		
年・月	請求人の申述		資料No.	調査結果			資料No.	
R4. 1	症状が最初に出たのは、記憶では令和4年1月頃だったと思います。この時の症状は、咳が止まらない、腹痛、出勤したくないと感じる、不眠、疲労感などです。 (請求人聴取書)		○					
R4. 5	その後も心身の不調が続いたため、令和4年5月中旬に産業医と面談したところ、専門医を受診するように言われ、産業医から紹介された関東大学病院を受診し、そこで適応障害と診断されました。 (請求人聴取書)		○	休職直前の赤坂さんの様子については、半休を取得することが多くなっていたなと思いましたが、様子がおかしいとまでは思いませんでした。 彼が5月末に休職したいと言ってきたときに驚いたのを覚えています。 (同僚 山田 聴取書)			○	
				「Shisan」プロジェクトに加わってからも、様子がおかしいと思ったことはありません。私の部下だった頃も和気あいあいとやっている印象でしたし、「Shisan」プロジェクトには彼の同期もいましたので、仲間内で仲良くやっていた記憶があります。 (元上司 佐藤 聴取書)			○	

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事： 仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった／2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
R3. 11	令和3年11月に入り大きなプロジェクトに配属され、大量の資料や情報を把握するために残業が増大した。作業ごとの締切りが次々に迫っており、帰宅時間が深夜になったり徹夜をすることもあった。 私が「Shisan」プロジェクトで担当していた業務は、検証作業という業務で、開発作業の後にしか着手できないため、開発が遅れてしまうと作業時間が制約され、残業が増える原因となった。 (請求人作成の「出来事メモ」)	○	赤坂さんが「Shisan」プロジェクトに入ったのは令和3年11月頃だと記憶しています。「Shisan」はサーバーの動作環境や他の関係ソフトとの連動など、検証範囲が他のプロジェクトよりも広く、幅広い知識が求められました。 (同僚 山田 聴取書)	○
R4. 1	私が今回の疾患について思い当たる原因としては、令和4年の年明けから業務量が増えたことだと思う。 そのころの平均的な退社時間は22時過ぎであり、定時に退社することは月1回もなかったと思う。 (請求人作成の「出来事メモ」)	○	当時の赤坂さんと私は同じような作業をやっていたので、令和3年の年末から業務量が増えた印象はあります。 「Shisan」の開発が遅れて検証作業に入れない間も、稼働中の旧バージョンの不具合への対応があり、決して手持無沙汰で開発を待っているということはありませんでした。 (同僚 田中 聴取書)	○
R4. 2	令和4年2月の16日連続勤務については、具体的にどの作業の締切りかは覚えていないが、「Shisan」に追加する機能の検証作業が重なった上に、必要な人手が確保できなかったためだと記憶している。 (請求人作成の「出来事メモ」)	○	「Shisan」プロジェクトは作業ごとの納期が細かく決まっており、マネージャーである私は、納期から逆算した期限で完成するように指示をします。 令和4年4月と5月に納期がくる作業については絶対に遅れられないものだったので、遅くまで残ってやってもらっていたと思います。 (上司 鈴木 聴取書)	○

認定事実

請求人は、令和4年2月2日から同年3月2日までの1か月間において102時間、同年4月2日から5月1日までの1か月間において73.5時間の時間外労働を行っており、いずれも前月との比較で時間外労働時間数が20時間以上増加していることが確認された。

また、請求人は、令和4年2月15日から同年3月2日までの間において、深夜勤務に至った3日を含み16日間連続勤務を行っていることが確認された。

4－1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事： なし				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
認定事実				

4－2 個体側要因の有無及びその内容

個体側要因 （ 有 ・ ☐ 無 ）
上記が有の場合その内容

5-1 主治医・産業医等の意見

主治医の意見書 ☒有・無	(概要) 1 初診日 令和4年5月26日 2 受診の端緒 令和4年の年明けから、咳・頭痛・動機が出現し受診 3 初診時の主訴及び他覚的所見 咳・頭痛・動悸 食欲低下(－) 不眠(＋) 抑うつ気分(＋) イライラ(＋) 4 疾患名 F43.2 適応障害 診断根拠 強いストレスにより上記の症状を示したため。 5 発病時期 令和4年5月上旬頃 診断根拠 本人の申立てと症状の出現状況から判断した。 6 発病原因、診断根拠 本人の申立による 7 治療経過 休業を指示し投薬開始。薬の抵抗が強く自己中断されていたが、休養のみで症状は改善した。 しかし復帰が近づくと症状が動揺した。投薬を再開し、3か月休養したが、症状は改善を見ず、 典型的な適応障害とは言い難い。 8 回復・寛解時期 7に記載のとおり。 9 精神障害の既往歴 なし。 10 聴取制限等 特になし。 11 その他参考事項 カルテをご覧ください。 診療記録等の収集 ☒有・無	資料No. ○
産業医・専門医 (請求人提出)等 の意見書 ☒有・無	(概要) ① 初診日 令和4年5月10日 ② 受診の端緒 不定愁訴。業務多忙により疲労感が抜けない。 ③ 初診時の主訴及び他覚的所見 疲労感、意欲低下を感じる。咳が止まらない、腹痛などの不調が持続。 ④ 傷病名 精神疾患が疑われたため、関東大学病院専門医を紹介。	○

6 就業条件等一般的事項

学歴	最終学歴〔中学校・高等学校・大学・大学院・その他（ ）			H24年	3月	日	卒業・中退	資料No.
職歴 〔直近のものから記載すること。〕	事業場名						職種	○
	〔日比ネットワーク〕〔H24年4月1日～年 月 日〕						〔SE〕	
	〔 年 月 日～年 月 日〕						〔 〕	
	〔 年 月 日～年 月 日〕						〔 〕	
現在の事業場に 雇入後の配属先 〔直近のものから記載すること。〕	配属先						職種	
	〔日比ネットワーク〕〔H25年4月1日～年 月 日〕						〔SE〕	
	〔管理部門〕〔H24年4月1日～H25年3月31日〕						〔事務職〕	
	〔 年 月 日～年 月 日〕						〔 〕	
	〔 年 月 日～年 月 日〕						〔 〕	
所定労働時間、 所定休憩時間、 所定休日等 〔当該労働者について記載すること。〕	所定始業時刻：			9時30分		〔所定労働時間〕		
	所定終業時刻：			18時30分		〔1日〕8時間00分		
	所定休憩時刻：			12時00分～13時00分		〔1週間〕40時間00分		
	所定休日：			①週休1日制 ②週休2日制		〔休憩時間1時間00分〕		
	特記事項					③カレンダー等により指定 ④その他		
	労働時間制度：			①通常の労働時間制度 ②変形労働時間制〔1週間・1か月・1年〕				
				③フレックスタイム制 ④事業場外労働に関するみなし労働時間制				
				⑤専門業務型裁量労働制〔適法・不適法〕				
				⑥企画業務型裁量労働制〔適法・不適法〕				
				⑦高度プロフェッショナル制度 ⑧管理監督者 ⑨その他				
	特記事項							
	勤務形態：			①日勤勤務 ②交替制（日勤・夜勤） ③隔日勤務 ④その他				
	特記事項							
	雇用形態：			①正規職員・従業員 ②契約社員 ③派遣労働者				
				④パート・アルバイト ⑤その他				
	特記事項							
	その他特記事項：							

当該労働者の 日常業務 具体的に記載 すること。	ソフトウェア検証業務 ・ソフトウェアの不具合発生時における再現確認 ・開発部門の仕様確認 ・テスト設計の作成、テストの実施 ・派遣スタッフの業務進捗確認	資料No. ○
事業場(所属部署)内 における当該労働者 の位置づけ 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	(本店) ○ クオリティ部門マネージャー 鈴木 一 元管理部門マネージャー 佐藤 史郎 ○ 請求人 ○ 山田 五郎 ○ 田中 次郎	
事業場以外にお ける当該労働者 との相関図 (家族・友人等) 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	赤坂三郎 (父) 赤坂千明 (母) 同居同居 兄 ○ 請求人 妹 別居婚姻、別居	

7 労働時間を認定した根拠

(労働時間の認定資料) ☒ タイムカード ☐ 出勤簿・業務日報等 ☐ 施錠記録・警備記録等 ☐ 本人の申告 ☐ 管理者による確認 ☐ 上司・同僚からの聴取 ☐ その他 ()	資料 No. ○
(労働時間の認定方法) 事業場の労働時間は勤怠表で管理を行っている。この勤怠表は、出社・退社ボタンを押すことで記録され、修正がある場合は各自で入力している。請求人の労働時間は当該勤怠表により認定した。	

事例 6 仕事内容の変化により 2 週間以上にわたる連続勤務を行い、その後に恒常的長時間労働も認められた事例
(業務による心理的負荷評価表の項目 11 と項目 13)

○ 事案のポイント

- ・初めて担当する業務により仕事内容に変化が生じる中、新たな顧客からの受注により業務量が増大し、2 週間以上にわたる連続勤務を行った。
- ・その後、月 100 時間程度の恒常的長時間労働にも従事した。

○ 出来事評価のポイント

- ・担当業務内容の変更、初めて担当する業務や日常的には実施していない困難な業務の実施等により、仕事内容の変化が生じた場合は、項目 11 で評価する。
 - ・項目 13 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で総合評価することができる。
 - ・この場合、恒常的長時間労働を評価する期間は、連続勤務を開始した日より前及び連続勤務を終了した日より後の期間となる。
 - ・出来事が関連して生じている場合には、その全体を一つの出来事として評価することとし、原則として最初の出来事を具体的出来事として別表 1 に当てはめ、関連して生じた各出来事は出来事後の状況とみなす方法により、その全体について総合評価を行う。
- 医学意見の収集のポイント
- ・総合評価の結果、明確に「強」に該当するが、発病時期が特定できず、主治医の判断に補足が必要な場合は、専門医意見で決定する。

(業務による心理的負荷評価表 (抜粋))

出来事の種類	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
		I	II	III		弱	中	強
11	③仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった			☆	・業務の内容、困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・時間外労働、休日労働の状況とその変化の程度、勤務間インターバルの状況等 ・業務の密度の変化の程度、仕事内容、責任の変化の程度、仕事内容の変化の原因に係る社会的反響の大きさ等 (注)発病前おおむね6か月において、時間外労働時間数に大きな変化がみられる場合には、他の項目で評価される場合でも、この項目でも評価する。	【「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 ※ 多額とはいえない損失の事後対応、大きな説明会での発表、部下の増加・減少、所属部署の統廃合等 ・仕事量(時間外労働時間数等)に、「中」に至らない程度の変化があった	【「中」である例】 ・担当業務内容の変更、初めて担当する業務や日常的には実施していない困難な業務の実施、損失や不具合の発生への対応等により、仕事内容の大きな変化が生じた ・取引量の急増、担当者の減少等により、仕事量の大きな変化(時間外労働時間数としてはおおむね20時間以上増加し1月当たりおおむね45時間以上となるなど)が生じた ・担当取引先からの契約を打ち切られるなど多額の損失が見込まれる事態が生じ、その原因に本人は関与していないが、当該損失を補うために積極的な営業活動等の事後対応を行った	【「強」になる例】 ・過去に経験したことがない仕事内容、能力・経験に比して質的に高度かつ困難な仕事内容等に変更となり、常時緊張を強いられる状態となった又はその後の業務に多大な労力を費やした ・仕事量が著しく増加して時間外労働も大幅に増える(おおむね倍以上に増加し1月当たりおおむね100時間以上となる)などの状況になり、業務に多大な労力を費やした(休憩・休日を確保するのが困難なほどの状態となった等を含む) ・会社の経営に影響するなどの特に多額の損失(倒産を招きかねない損失、大幅な業績悪化に繋がる損失等)が生じ、その原因に本人は関与していないが、倒産を回避するための金融機関や取引先への対応等の事後対応に多大な労力を費やした
13	2週間以上にわたって休まない連続勤務を行った			☆	・業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・業務の密度、業務内容、責任等及びそれらの変化の程度等 ・連続勤務の継続期間、労働時間数、勤務間インターバルの状況等	【「弱」になる例】 ・休日労働を行った ・休日出勤により連続勤務となったが、休日の労働時間が特に短いものであった	【「中」である例】 ・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ぬ業務が生じた等の事象により、2週間以上にわたって連続勤務を行った(1日当たりの労働時間が特に短い場合を除く)	【「強」になる例】 ・1か月以上にわたって連続勤務を行った ・2週間以上にわたって連続勤務を行い、その間、連日、深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行った(いずれも、1日当たりの労働時間が特に短い場合を除く)
【恒常的長時間労働がある場合に「強」となる具体例】		1か月おおむね100時間の時間外労働を「恒常的長時間労働」の状況とし、次の①～③の場合には当該具体的出来事の心理的負荷を「強」と判断する。 ① 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価され、かつ、出来事後に恒常的長時間労働が認められる場合 ② 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価され、かつ、出来事の後に恒常的長時間労働が認められ、出来事後すぐに(出来事後おおむね10日以内に)発病に至っている場合、又は、出来事後すぐに発病には至っていないが事後対応に多大な労力を費やしその後発病した場合 ③ 具体的出来事の心理的負荷の強度が、労働時間を加味せずに「弱」程度と評価され、かつ、出来事の前及び後にそれぞれ恒常的長時間労働が認められる場合						

精神障害の業務起因性判断のための調査復命書

〇〇 局 〇〇 署											整理番号		〇		
署 長		副 署 長		課 長		給 付 調 査 官		係 長		係		復命年月日 令和 〇 年 〇 月 〇 日			
	署長判決・指示事項 1. 調査官意見のとおり決定する。(令和 年 月 日) 2. 下記事由により再調査を要する。										調査官職氏名 厚生労働事務官 〇〇 〇〇				
											受付年月日		令和 〇 年 〇 月 〇 日		
											請求種別		☐ 療 養 ☐ 休 業 ☐ 遺 族 ☐ 葬 祭 ☐ 障 害 その他 ()		
事 業 場	名 称		認対染物						代表者名		事業主 神田 文男				
	所 在 地		〒000-0000 Tel 〇〇県〇〇市												
	労働保険番号		99.9.99.999999-999												
	業 種 (日本標準産業分類)		かばん製造業						事業場の労働者数		7名				
被 災 労 働 者	ふりがな 氏 名		しんばし ゆか 新橋 由香 (男・ ☒ 女)						生 年 月 日		平成8年2月1日 (〇〇歳)				
	住 所		〒000-0000 Tel 〇〇県〇〇市												
	職 種 (日本標準職業分類)		その他の製品製造・加工処理従事者(金属製品を除く)						職 位		染物工				
								雇入年月日		平成31年4月15日					
ふりがな 請 求 人		しんばし ゆか 新橋 由香 (続柄 本人)													
疾患名 及び 発病時期 (決 定 時)		解離性障害 F44 (令和4年9月中旬頃発病：発病時26歳)													
現 在 の 状 況		☒ 生存・死亡(死亡年月日： 年 月 日 死亡時年齢 歳)													
請求人の申述		請求人新橋由香(以下「請求人」という。)は、「パートが数名いるものの正社員は請求人1名で、とても1人ではこなせないような仕事量を納期までに間に合わせなくてはならないため、連日長時間労働に及んだこと」が原因で精神障害を発病したとして労災請求に及んだもの。													
総合判断		〔調査官の意見〕 本件は、 ☒ 業務上 ・ 業務外 と考える。(☐ 主治医 ☒ 専門医 ☐ 部会 意見による判断) (理 由) 請求人は、令和4年9月中旬頃に解離性障害を発病したものと認められる。 業務による心理的負荷について、令和4年4月11日から同月23日まで連続13日間の勤務が認められ、具体的出来事「2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った」に該当する。具体例に照らすと、心理的負荷の強度は「中」となるが、発病前1か月に101時間程度の時間外労働があり、恒常的長時間労働の状況が認められることから、心理的負荷の総合評価の強度を「強」と判断する。 顕著な業務以外の出来事及び個体側要因は確認されなかった。 以上より、本件は業務上と判断する。													

1 総合判断

(1)発病の有無等

精神障害発病の有無	有 ・無	発病時期	令和4年9月中旬頃
疾患名 (ICD-10診断ガイドラインによる)	解離性障害 (F44)		

(2)業務による心理的負荷

特別な出来事 の評価	心理的負荷が極度のもの・極度の長時間労働			
業務による出来事及び出来事後の状況の評価	具 体 的 出 来 事	心理的負荷の 総合評価の強度		
	(出来事：仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった) (関連する出来事：2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った) 出来事が起きた時期：令和4年4月 具体的な内容及び評価： 令和4年4月に、請求人が専門技術を要する革製品の染色について、パート従業員に対する教育業務に従事するようになったことは、「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」に該当する。請求人が教育担当となるのは初めてであり、3名の教育を任されていることからすると、心理的負荷の強度は「中」又は「弱」程度と判断する。 教育担当となった後、請求人は教育業務により自身の制作業務を行うことができず、納品に間に合わせるため、平日の時間外労働に加えて休日にも出勤していた。これにより、令和4年4月8日から同月20日まで13日連続勤務を行ったことは「2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った」に該当し、心理的負荷の強度は「中」と判断する。 これら関連する出来事を一体としてみると、初めて教育担当として3名のパート従業員に仕事を教える中、自己の本来業務を確保するために13日連続勤務をしている状況からすると、全体の総合評価は「中」と判断する。 さらに、恒常的長時間労働について確認したところ、新たな受注による業務量の増大のため、発病前1か月に101時間程度の時間外労働を行っていたことから、心理的負荷の強度は「強」と判断する。	平均(I ・ II ・ III) 平均(I ・ II ・ III)	弱 中 強	
	(出来事：) (関連する出来事：) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	平均(I ・ II ・ III) 平均(I ・ II ・ III)		弱 中 強
	(出来事：) (関連する出来事：) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	平均(I ・ II ・ III) 平均(I ・ II ・ III)		

関連しない複数の出来事の評価 (理由)						
時間外労働 時間数	発病前1か月	発病前2か月	発病前3か月	発病前4か月	発病前5か月	発病前6か月
	101時間00分	60時間30分	51時間30分	37時間00分	61時間00分	61時間00分
	起算日 令和4 年 9 月 18 日			☐ 集計表作成なし		
恒常的長時間労働の評価	☐ 該当なし ☒ 労働時間を加味せず「中」の出来事の後に1か月おおむね100時間の時間外労働 ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の前に1か月おおむね100時間の時間外労働があり、出来事後すぐに発病又は事後対応に多大な労力を費やした後発病 ☐ 労働時間を加味せず「弱」の出来事前後にそれぞれ1か月おおむね100時間の時間外労働					
業務による心理的負荷の強度の評価	弱 中 強					

(3) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因

出来事の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた出来事は下記のとおりである		
業務以外の出来事の内容	具 体 的 出 来 事		
			I II III
個体側要因の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた事項は下記のとおりである		
個体側要因の内容 (精神障害の既往歴、アルコール等依存状況等)			
業務以外の出来事及び個体側要因の評価	☐ 顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因があり、かつ、これにより発病したと認められる ※(2)の評価が「強」であって、(3)により業務起因性が否定される場合のみチェック		

2－1 出現した心身の症状等に関する事項

当該疾病に関する精神科等の医療機関の受診状況	医療機関名		受診期間				病名	
	初診	[東日本労災病院]	[R4	年	9 月～	年	月]	[てんかん発作]
		[国立精神・神経医療研究センター]	[R4	年	10 月～	年	月]	[解離性障害]
		[]	[	年	月～	年	月]	[]
		[]	[	年	月～	年	月]	[]
年・月	請求人の申述		資料No.	調査結果				資料No.
R4. 2	令和4年2月くらいに、社長に対する不満が大きくなり、どうにか抑えようとしていましたが、どんどん強くなっていったので、3月で仕事を辞めようと考えていました。自分の制御がきかなくなる前に辞めようとタイミングをみていましたが、忙しくて辞めることができず、耐えきれずに爆発してしまい、9月18日に倒れたのだと思います。 (請求人聴取書)		○					
R4. 9	令和4年9月18日、作業場で鞆の染色中に、ラジオの音が遠く聞こえ、何だかいつもと違うなと感じていたところ、めまいもし出したため、椅子をつなげて横になって休もうとしたとたん、筋肉が委縮するように体全体がかたまり、動けなくなりました。 しばらくしてから大きなけいれんも出てきたため、パートの人に救急車を呼んでもらい、東日本労災病院に搬送されました。 東日本労災病院では12日間入院しましたが、けいれん発作はてんかんの症状ではなくメンタルからきていると思われるから専門医を受診するようにと言われました。 (請求人聴取書)		○	令和4年9月18日、東日本労災病院に救急搬送され「てんかん発作」と診断されて入院したが、入院中にヒステリー混入の疑いが生じたため、東日本労災病院の紹介により、同年10月3日、国立精神・神経医療研究センターを受診し「解離性障害」と診断され、現在も通院中。 同年9月18日以降休業し、復職することなく同年12月27日付け退職。 (使用者報告書)				○

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事： 仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった ／2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
R4. 4	正社員が私一人しかおらず、パートが4、5人いましたが、みんな主婦で、2人以外は繁忙期だけに雇っていました。 お客様は何社もあり、20日納期のお客様と月末納期のお客様がありました。20日納期のお客様は発注量が多いのが特徴で、月に100品以上の数量だったと思います。月末納期のお客様はクオリティ重視で、月に30品程度納品していました。私はこれらのほとんどすべてを担当していました。 1品仕上げるのに必要な時間は、色や大きさにもよりますが、1時間程度です。モノによっては1週間くらい作業時間を要するものもあります。 私は通常1日10品程度、繁忙期には20品程度仕上げることもありました。 繁忙期は9～12月で、4～6月も比較的忙しいです。 (請求人聴取書)	○	パートは全部で5人いて、週5日勤務が2人と、あとは週1～3日勤務を短期間お願いしたりします。令和4年は受注が安定していたので、パートは常時3人いて、8月以降は5人体制でした。 作業内容は革製品の染色アシスタントで、大量に発注するお客様の品物のうち、簡単なものを割り振ります。 毎月20日の前1週間は忙しくなります。会社の売上の7割くらいが20日納期のお客様のものであり、そのほとんどを新橋が担当していました。 末日納期のものはクオリティ重視だったので、私が仕上げ状態を細かく確認していました。 (事業主聴取書)	○
	令和4年4月から、社長の方針でパートを育てようということになりました。今後のこともあるからとのことで、私がパートの育成をするよう社長から頼まれました。 誰かに仕事を教えることは初めてでしたし、仕事の性質上感覚による部分も大きいので、それを口で説明するのは大変でした。 パートの皆さんは真面目で覚えも早かったのですが、パートの方々に対するストレスはありませんでしたが、仕事を教えることに私の時間が割かれてしまっって自分の仕事が進まないために、かえって忙しくなっていました。 4月分の納期に間に合うかわからない状況となったので、納期付近は休日返上で働きました。 社長には正社員が私一人では厳しいという話をしていましたが、正社員をもう一人雇ってほしいという希望を伝えた結果が、パートの育成となりました。余分に仕事が増えて絶望的な気持ちになりました。 (請求人聴取書)	○	新橋から正社員一人でやるのは厳しいという話もあり、令和4年4月からパート社員の仕事内容を見直し、専門的な技術を要する品物も少しずつ担当させてみることにしました。 パートに新たに担当させる作業は、新橋が担当する20日納期の品物の一部でした。 新橋は前職でも人に仕事を教えたことはなかったそうで、元々は新人教育のようなことを新橋にやってもらおうと考えていませんでした。しかし、私だけしか教育できないのでは今後困るので、新橋に頼みました。 4月は繁忙期ではないので、パートへの指導が加わったことで極端に忙しくなることはなかったと思います。ただ、新橋はコミュニケーションがあまり得意ではなく、パートの年齢も新橋より結構上でしたので、いきなり3人の教育はハードルが高かったかもしれません。色々気を使って苦勞しているように見えました。 なお、新橋とパート従業員との関係性は良好でした。 (事業主聴取書)	○
	令和4年4月8日から同月20日まで13日連続勤務を行っていた。 (出勤簿)			○
R4. 9	令和4年の8月から新しいお客様から受注が入り、例年よりも繁忙期への入りが早かったと思います。 通常は月に100品程度仕上げていたのが、繁忙期は200品程度にまで増えますので、当然労働時間は長くなり、ほとんど終電で帰るような生活になります。また、増員したパートの教育もしなければなりません。 20日の納期が過ぎても、月末納期のお客様の品物を仕上げる必要があり、社長と一緒に作業するため、極端に月の後半の作業が楽になることはありません。 (請求人聴取書)	○	令和4年8月に新しい顧客を獲得しました。得意先からの紹介でしたので、私たちの技術が評価されていると嬉しく思ったのを覚えています。 繁忙期に重なりましたので大変でしたが、パートを増員したり、作業を分担するなどで乗り切りました。 新橋は染物工程全般を担当でき、お客様からのクレームも少なかったもので、忙しいときには負担をかけたとは思っています。 (事業主聴取書)	○
認定事実				
請求人は令和4年4月に、専門技術を要する革製品の染色について、パート従業員に対する教育業務に従事するようになった。請求人は、教育担当になるのが初めてであり、教育対象は年上のパート従業員3名であった。教育業務により自身の制作業務を行うことができず、請求人は納品に間に合わせるため、平日の時間外労働に加えて休日にも出勤しており、令和4年4月8日から同月20日まで13日連続勤務を行ったことが認められる。さらに、請求人は、発病前1か月に、新たな受注による業務量の増大のため、101時間程度の時間外労働を行っていた。				

4－1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事： なし				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
認定事実				

4－2 個体側要因の有無及びその内容

個体側要因 （ 有 ・ ☐ 無 ）
上記が有の場合その内容

5-1 主治医・産業医等の意見

主治医の意見書 [有]・無	(概要) 東日本労災病院 関東医師作成意見書（令和4年12月10日付け） 1 初診日： 令和4年9月18日 2 受診の端緒及び主訴： 仕事中に突然倒れ、脱力感、下肢しびれ訴えにて救急要請。 救急隊到着時にJSC 1-2～1-1の意識障害あり。 3 初診時における症状： 来院時左半身の上下肢～体幹にかけて間代性けいれんあり。 投薬にて喪失。 4 疾患名及びその診断根拠： 疾患名、てんかん発作。 診断根拠、症状＋脳波でてんかん波の出現みられたため。 5 発病時期及びその診断根拠： 令和4年9月18日。診断根拠は上述。 6 治療経過： 内服にてエクセグラン（抗てんかん薬）開始し、症状再発はみられなかった。9月18日～9月29日まで入院。 7 既往歴： 自律神経失調症と診断されていたとのこと。 8 他の診療機関の受診の有無等： 入院中、ヒステリー様の症状も見られたため、精神疾患の可能性もあり、退院後精神科に精査フォローを依頼。 診療記録等の収集 [有]・無 国立精神・神経医療研究センター病院 近畿医師作成意見書（令和5年1月23日付け） 1 初診日： 令和4年10月3日 2 受診の端緒及び主訴： 東日本労災病院よりの紹介。 「自分はてんかんなのか」ということを主訴にてんかん外来を初診。 3 初診時における症状： 「自分でないような感じ」が数分持続する。 「心の中に自分が2人いる」感じがする。 4 疾患名及びその診断根拠： F44 解離性障害 意識の変容～昏迷状態を呈するも、てんかん発作とは臨床的に相違があり、脳波でも明らかにてんかん性異常なし。また症状とストレス因に関連を認める。 5 発病時期及びその診断根拠： 初診日以前の状況については不明 6 発病原因及びその診断根拠： 不明 7 治療経過： 当院による精査のため外来通院をしていたが、10月20日外来受診時昏迷状態となる。10月20日～28日入院。入院時の検査でもてんかんは否定。情緒的混乱も改善したため退院。退院後は外来通院中。 8 回復・寛解時期： 無し 9 既往歴の有無： 無し 10 聴取制限： 情緒的混乱がみられた場合は中断することが望ましい。 11 その他参考になる事項： 特になし 診療記録等の収集 [有]・無	資料No. ○
産業医・専門医 （請求人提出）等 の意見書 [有]・無	(概要)	

部会 ・ 専門医 (監督署長依頼) の意見書	(地方労災医員 ○○医師の意見) 1 対象疾病の発病の有無、疾患名及び発病時期について 国立精神・神経医療研究センター病院医師作成の意見書によると、疾患名は解離性障害、発病時期は「初診日以前の状況については不明」とされているが、請求人の心身の症状に関する請求人及び関係者の申述、診療記録等を踏まえると、令和4年9月のてんかん発作状の症状後から精神障害に関連する症状が明白に出現してきたため、請求人は令和4年9月中旬頃に解離性障害を発病したものと考えられる。 2 業務による出来事の心理的負荷の強度の評価について 署の調査によると、令和4年4月から、本来業務に加え、パート社員の育成業務に携わったことから、令和4年4月11日から同月23日まで連続13日間の勤務が認められている。 当該連続勤務は深夜時間帯に及ぶものではなかったことから、具体例に照らすと、心理的負荷の強度は「中」となるが、新たな受注による業務量の増大のため、発病前1か月に101時間程度の時間外労働があり恒常的長時間労働の状況が認められることから、本出来事の心理的負荷の強度は「強」と判断される。 3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因の評価について 顕著な業務以外の心理的負荷及び個体側要因は確認されていない。 4 業務起因性に関する判断について 以上のことから、本件は業務による精神障害の発病と考える。

6 就業条件等一般的事項

学 歴	最終学歴〔中学校・高等学校・大学・大学院 <u>その他</u> 専門学校）			H28 年 3 月 卒業	資料No.
職 歴 〔 直近のものから記載すること。〕	事業場名 職 種 〔 認対染物 〕〔 H31年 4 月 15 日～ R4年 12 月 27 日〕〔 染物工 〕 〔 ホショウワークス 〕〔 H28年 4 月 1 日～ H31年 2 月 28 日〕〔 派遣 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕				○
現在の事業場に 雇入後の配属先 〔 直近のものから記載すること。〕	配属先 職 種 〔 部署名なし 〕〔 H31年 4 月 15 日～ R4年 12 月 27 日〕〔 染物工 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕				
所定労働時間、 所定休憩時間、 所定休日等 〔 当該労働者について記載すること。〕	所定労働時間 〔 所定始業時刻： 9 時 00分 (1 日) 8 時間 00 分 所定終業時刻： 18 時 00分 (1 週間) 40 時間 00 分 所定休憩時刻： 12 時 00分～ 13 時 00 分 (休憩時間 1 時間 00 分) 所定休日： ①週休 1 日制 ②週休 2 日制 ③カレンダー等により指定 ④その他 特記事項 労働時間制度： ①通常の労働時間制度 ②変形労働時間制〔1週間・1 か月・1 年〕 ③フレックスタイム制 ④事業場外労働に関するみなし労働時間制 ⑤専門業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑥企画業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑦高度プロフェッショナル制度 ⑧管理監督者 ⑨その他 特記事項 勤務形態： ①日勤勤務 ②交替制（日勤・夜勤） ③隔日勤務 ④その他 特記事項 雇用形態： ①正規職員・従業員 ②契約社員 ③派遣労働者 ④パート・アルバイト ⑤その他 特記事項 その他特記事項： 〔 〕				○

当該労働者の 日常業務 〔 具体的に記載 すること。 〕	染物工として、革製品の染色業務を行うもの。染料の色調合から実際の染色、乾燥工程まで一貫して担当する。	資料No. ○
事業場(所属部署)内 における当該労働者 の位置づけ 〔 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。 〕	○ 事業主 神田 文男 ○ 請求人 他、パート社員 4、5 人	
事業場以外にお ける当該労働者 との相関図 (家族・友人等) 〔 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。 〕	父 (同居) 母 (同居) ○ 請求人 (同居)	

7 労働時間を認定した根拠

資料 No.	
(労働時間の認定資料) ☐ タイムカード ☒ 出勤簿・業務日報等 ☐ 施錠記録・警備記録等 ☐ 本人の申告 ☐ 管理者による確認 ☐ 上司・同僚からの聴取 ☐ その他（ ）	
(労働時間の認定方法) 事業場では出勤簿に押印し、残業を行った際は、時間数を備考欄に手書きで追記する方法で労働時間を管理していた。 請求人及び事業場より出勤簿備考欄の時間数は正確である旨の申述があり、調査においてもこれと異なることがうかがわれる事実は確認されていないことから、請求人の労働時間は、出勤簿を基に認定した。	

事例7 仕事量に大きな変化があり、不規則な勤務にもなった事例 (業務による心理的負荷評価表の項目11と項目15)

○ 事案のポイント

- ・ 請求人は、事業場商品の需要増加により、仕事量が増大した。
- ・ 需要増加への対応のため、三交替制勤務となり、不規則な勤務となった。

○ 出来事評価のポイント

- ・ 仕事量に大きな変化を生じさせる出来事が生じた場合は項目11に当てはめ、不規則な勤務形態となった場合には項目15に当てはめる。
- ・ いずれの項目も単独では「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する。
- ・ 出来事が関連して生じている場合には、その全体を一つの出来事として評価することとし、原則として最初の出来事を具体的出来事として別表1に当てはめ、関連して生じた各出来事は出来事後の状況とみなす方法により、その全体について総合評価を行う。

○ 医学意見の収集のポイント

- ・ 総合評価が「強」に該当することが明らかであるとは判断できない場合は、専門医意見で決定する。

(業務による心理的負荷評価表 (抜粋))

	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		
			I	II	III		弱	中	強
11	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		☆		・ 業務の内容、困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・ 時間外労働、休日労働の状況とその変化の程度、勤務間インターバルの状況等 ・ 業務の密度の変化の程度、仕事内容、責任の変化の程度、仕事内容の変化の原因に係る社会的反響の大きさ等 (注) 発病前おおむね6か月において、時間外労働時間数に大きな変化がみられる場合には、他の項目で評価される場合でも、この項目でも評価する。	【「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 ※ 多額とはいえない損失の事後対応、大きな説明会での発表、部下の増加・減少、所属部署の統廃合等 ・ 仕事量(時間外労働時間数等)に、「中」に至らない程度の変化があった	【「中」である例】 ・ 担当業務内容の変更、初めて担当する業務や日常的には実施していない困難な業務の実施、損失や不具合の発生への対応等により、仕事内容の大きな変化が生じた ・ 取引量の急増、担当者の減少等により、仕事量の大きな変化(時間外労働時間数としてはおおむね20時間以上増加し1月当たりおおむね45時間以上となるなど)が生じた ・ 担当取引先からの契約を打ち切られるなど多額の損失が見込まれる事態が生じ、その原因に本人は関与していないが、当該損失を補うために積極的な営業活動等の事後対応を行った	【「強」になる例】 ・ 過去に経験したことがない仕事内容、能力・経験に比して質的に高度かつ困難な仕事内容等に要となり、常時緊張を強いられる状態となった又はその後の業務に多大な労力を費やした ・ 仕事量が著しく増加して時間外労働も大幅に増える(おおむね倍以上に増加し1月当たりおおむね100時間以上となる)などの状況になり、業務に多大な労力を費やした(休憩・休日を確保するのが困難なほどの状態となった等を含む) ・ 会社の経営に影響するなどの特に多額の損失(倒産を招きかねない損失、大幅な業績悪化に繋がる損失等)が生じ、その原因に本人は関与していないが、倒産を回避するための金融機関や取引先への対応等の事後対応に多大な労力を費やした
15		勤務形 態、作業 速度、作 業環境等 の変化や 不規則な 勤務があ った	☆			・ 交替制勤務、深夜勤務等、勤務形態の変化の内容、変化の程度、変化に至る経緯、変化後の状況等 ・ 作業速度(仕事のペース)、作業環境(騒音、照明、温度、湿度、換気、臭気等)、作業場所の変化の内容、変化の程度、変化に至る経緯、変化後の状況等 ・ 勤務の不規則な程度、一般的な日常生活・労働者の過去の経験とのギャップ、深夜勤務や勤務間インターバルの状況等	【「弱」である例】 ・ 日勤から夜勤、交替制勤務等に変更になったが、業務内容・業務量にも変更はなかった ・ 自分の勤務形態がテレワークになった、部下、上司、同僚等がテレワークになった	【「中」になる例】 ・ 客観的に夜勤への対応が困難な事情があり、これを会社が把握していたにもかかわらず頻回の夜勤を含む勤務に変更となり、睡眠時間帯が不規則な状況となった	【「強」になる例】 ・ 勤務形態が頻回の急な変更により著しく不規則となり、その予測も困難であって、生理的に必要な睡眠時間をまともに確保できない状況となり、かつこれが継続した

精神障害の業務起因性判断のための調査復命書

〇〇 局 〇〇 署											整理番号		〇				
署 長		副 署 長		課 長		給 付 調 査 官		係 長		係		復命年月日 令和 〇 年 〇 月 〇 日					
	署長判決・指示事項										調査官職氏名		労働基準監督官 〇〇 〇〇				
1. 調査官意見のとおり決定する。(令和 年 月 日)												受付年月日		令和 〇 年 〇 月 〇 日			
2. 下記事由により再調査を要する。												請求種別		☐ 療 養 ☐ 休 業 ☐ 遺 族 ☐ 葬 祭 ☐ 障 害 その他 ()			
事 業 場	名 称		(株)霞堂本店 霞が関工場							代表者名		深谷 行久					
	所 在 地		〒000-0000 Tel 〇〇県〇〇市														
	労働保険番号		99.9.99.999999-999														
	業 種 (日本標準産業分類)		パン・菓子製造業							事業場の労働者数		35名					
被 災 労 働 者	ふりがな 氏 名		さやま こうじ 狭山 幸志 ☐ 男・女)							生 年 月 日		昭和54年5月30日 (〇〇歳)					
	住 所		〒000-0000 Tel 〇〇県〇〇市														
	職 種 (日本標準職業分類)		食料品製造従事者							職 位		工場長					
										雇入年月日		平成12年4月1日					
ふりがな 請 求 人		さやま こうじ 狭山 幸志 (続柄 本人)															
疾患名 及び 発病時期 (決 定 時)		適応障害 F43.2 (令和4年7月下旬頃発病：発病時43歳)															
現 在 の 状 況		☒ 生存・死亡 (死亡年月日： 年 月 日 死亡時年齢 歳)															
請求人の申述		長時間労働により適応障害となり、仕事に行けなくなった。															
総合判断		〔調査官の意見〕 本件は、☒業務上・業務外 と考える。(☐主治医 ☒専門医 ☐部会 意見による判断) (理 由) 請求人は令和4年7月下旬頃に適応障害を発病したものと認められる。 調査の結果、具体的出来事「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」及び関連する具体的出来事「勤務形態、作業速度、作業環境等の変化や不規則な勤務があった」が確認され、初発の出来事により時間外労働時間数が90時間近くなった中、日勤と夜勤が入れ替わる勤務で、十分な勤務間インターバルも確保できない状況となっていることを踏まえ、その心理的負荷の強度は「強」と判断する。 請求人に業務以外の出来事は確認されなかった。 個体側要因として、請求人には令和元年5月及び同年6月に精神科への受診歴が確認されているが、2回の通院で終診となっている。 以上より、本件は業務上と判断する。															

1 総合判断

(1)発病の有無等

精神障害発病の有無	有 ・無	発病時期	令和4年7月下旬頃
疾患名 (ICD-10診断ガイドラインによる)	適応障害 (F43.2)		

(2)業務による心理的負荷

特別な出来事 の評価	心理的負荷が極度のもの・極度の長時間労働			
業務による出来事及び出来事後の状況の評価	具 体 的 出 来 事	心理的負荷の 総合評価の強度		
	(出来事：仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった) (関連する出来事：勤務形態、作業速度、作業環境等の変化や不規則な勤務があった) 出来事が起きた時期：令和4年6月頃 具体的な内容及び評価： 令和4年6月頃、事業場製品の需要増加により、請求人の仕事量に大きな変化が生じたことが確認された。これは、具体的な出来事「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」に該当し、時間外労働時間数がおおむね20時間以上増加し、おおむね45時間以上となっていることから、心理的負荷の強度を「中」と判断した。 同年7月には、需要増加に対応するため、勤務形態を3交替制とし、工場を24時間稼働させるようになった。これは、具体的な出来事「勤務形態、作業速度、作業環境等の変化や不規則な勤務があった」に該当し、請求人に夜勤を困難とする事情は確認されず、請求人の業務内容や仕事量に変更はなかったものの、シフトが一定ではなく、日勤と夜勤が入れ替わることで睡眠時間帯が相当に不規則となっていることから、心理的負荷の強度を「中」と判断した。 初発の出来事により時間外労働時間数が90時間近い状況となり、出来事後も当該状況が継続する中、関連する出来事により日勤と夜勤が入れ替わる勤務となつて、十分な勤務間インターバルも確保できない状況となっていることを踏まえると、初発の具体的な出来事「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」の心理的負荷の強度は「強」となると判断する。	平均(I・ II ・III) 平均(I ・II・III)	弱 中 強	
	(出来事：) (関連する出来事：) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	平均(I・II・III) 平均(I・II・III)		弱 中 強
	(出来事：) (関連する出来事：) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	平均(I・II・III) 平均(I・II・III)		

関連しない複数の出来事の評価 (理由)				
時間外労働 時間数	発病前1か月 86時間00分	発病前2か月 88時00分	発病前3か月 32時間00分	発病前4か月以前は省略
	起算日 令和4年 7月 30日			☐ 集計表作成なし
恒常的長時間労働の評価	☒ 該当なし ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の後に1か月おおむね100時間の時間外労働 ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の前に1か月おおむね100時間の時間外労働があり、出来事後すぐに発病又は事後対応に多大な労力を費やした後発病 ☐ 労働時間を加味せず「弱」の出来事前後にそれぞれ1か月おおむね100時間の時間外労働			
業務による心理的負荷の強度の評価	弱 中 強			

（3）業務以外の心理的負荷及び個体側要因

出来事の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた出来事は下記のとおりである		
業務以外の出来事の内容	具 体 的 出 来 事		
			I II III
個体側要因の有無	☐ 確認できなかった ☒ 確認できた事項は下記のとおりである		
個体側要因の内容 (精神障害の既往歴、アルコール等依存状況等)	令和元年5月及び同年6月に精神科への受診歴が確認されているが、2回の通院で終診となっている。		
業務以外の出来事及び個体側要因の評価	☐ 顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因があり、かつ、これにより発病したと認められる ※（2）の評価が「強」であって、（3）により業務起因性が否定される場合のみチェック		

2－1 出現した心身の症状等に関する事項

当該疾病に 関する精神 科等の医療 機関の受診 状況	医療機関名		受診期間				病名	
	初診	[製菓病院]	[R4	年	8 月～	年	月]	[適応障害]
		[]	[	年	月～	年	月]	[]
		[]	[	年	月～	年	月]	[]
		[]	[	年	月～	年	月]	[]
年・月	請求人の申述		資料No.	調査結果				資料No.
R4. 6	仕事の日に早朝覚醒するようになった。 目は覚めるものの疲れがとれておらず、なかなか起き上がることができなくなった。 (申立書)		○	狭山さんは普段温厚な方ですが、この時期はイライラしている様子がありました。 社員に怒っていたこともあり、珍しいと感じていました。 (社長面談記録書)				○
R4. 7	仕事の時間が不規則で、眠りにつくまでに時間がかかるようになった。 仕事のことを考えると憂鬱になり、食欲も減って1か月で体重が4キロ減った。 (申立書)		○	狭山さんの顔がやつれて、だいぶ痩せていたような印象でした。 声をかけると元気そうにしていたましたが、覇気がないように見えました。 (社長面談記録書)				○

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事： 仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった ／勤務形態、作業速度、作業環境等の変化や不規則な勤務があった				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
R4. 6	インターネットや情報番組で、うちの会社が製造するお菓子が取り上げられて爆発的ヒットとなり、全国的に入手困難な状況となった。 この状況を解消するため、土日にも工場を稼働させ、生産にあたったため、残業時間が80時間を超えていた。 (申立書)	○	当社の菓子の生産が追いつかず、まずは、工場の稼働日数を増やすことで対応しました。 会社として赤字が続いていたので、この機会を絶対に逃してはならないという気持ちで、私も含め社員総出で働いていました。 その中でも、工場長の狭山さんには特に負担をかけてしまっていました。 (社長面談記録書)	○
R4. 7	社長の決定で、日中のみの稼働であった工場が3交代制の24時間稼働となった。 従業員の採用を行ったが、十分な人員体制が整ったとはいえない状況であったため、工場長の私や副工場長を中心に、不足人員の穴埋めをしていた。 残業時間は増えなかったが、勤務時間がバラバラになることで生活リズムが崩れていた。 (申立書) シフトはあらかじめ組まれていたもので、急な変更などはありませんでした。 私には、それまで健康上夜勤が難しいといった事情はなく、採用も着々と進んでおり、夜勤開始当初は大変な状況も一時的なものと思っていました。 しかし、仕事の時間が不規則になったことで、入眠までに時間がかかるようになってしまいました。 (請求人電話聴取書)	○ ○	レビューを見ても、おいしいという評価を多くいただいております、一時的なブームで終わらないだろうと考え、人を増やして工場を24時間動かし始めました。 もう少し段階的に変更していけばよかったと思っていますが、待っていただいているお客様に、忘れられないうちに提供しなければならぬと考えていました。 1日8時間勤務の3交代制で、狭山さんは原則日勤のはずが、人手が足りていなかったもので、当面は他のシフトにも入ってもらう形になりました。 工場の稼働は長くさせつつも、これ以上長く狭山さんを残業させるわけにはいかないので、受注の一時停止をしました。 それでも、狭山さんの負担は大きくは減っていませんでした。 (社長面談記録書)	○
認定事実				
令和4年6月頃、事業場製品の需要増加により、発病前3か月目から発病前2か月目にかけ、請求人の時間外労働時間数がおおむね20時間以上増加し、おおむね45時間以上となったことが確認された。 同年7月には、需要増加に対応するため、勤務形態を3交替制とし、工場を24時間稼働させるようになった。これにより、請求人の業務内容や仕事量に変更はなかったものの、シフトにより日勤と夜勤が入れ替わるような不規則な勤務となったことが確認された。なお、請求人に夜勤を困難とする事情は確認されなかった。				

4－1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事： なし				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
認定事実				

4－2 個体側要因の有無及びその内容

個体側要因 （ ☒ 有 • 無 ）
上記が有の場合その内容
令和元年5月及び同年6月に精神科への受診歴が確認されているが、2回の通院で終診となっている。

5-1 主治医・産業医等の意見

主治医の意見書 有 ・無	(概要) (令和〇年〇月〇日付 製菓病院精神科医師作成意見書) 1 初診日について 令和4年8月4日 2 受診したきっかけ(来院経路等)及び初診時の主訴について 2か月程前から気分の落ち込み、意欲低下、不眠、易疲労感、倦怠感が続き受診に至った。 3 初診時における症状について 入眠困難、気分の落ち込み、意欲・食欲の低下。 4 疾患名及びそのように診断した根拠について 疾患名：適応障害 ICD-10：F43.2 診断根拠：仕事上のストレスに反応して気分の落ち込み、意欲低下、不眠、易疲労感、倦怠感が出現している。 5 発病時期及びそのように診断した根拠について 発病時期：令和4年6月頃 診断根拠：上記症状が出現した時期より判断した。 6 発病原因及びそのように診断した根拠について 発病原因：仕事上のストレス 診断根拠：本人によると過酷な労働環境であった。また、仕事以外に明らかなストレスは聴取できない。 7 治療経過、投薬状況などの治療内容、現在の病状、悪化の有無等について 仕事から離れるよう助言し、休職診断書作成。 精神療法と内服により、症状は改善傾向。顕著な悪化はない。 8 回復・寛解状態にあった時期、又は、症状が改善し安定した状態が一定期間継続していた時期があれば、その時期や判断(診断)される根拠について 明らかな寛解としては認めない。 9 精神障害の既往歴の有無、有の場合はその内容について 令和元年5月と6月に当院受診あるも、眠剤処方し2回で終診。 10 聴取制限等について 特になし 11 その他参考になる事項について 特になし 診療記録等の収集 有 ・無	資料No. 〇
産業医・専門医 (請求人提出)等 の意見書 有 ・無	(概要)	

部会 ・ <u>専門医</u> (監督署長依頼) の意見書	1 対象疾病の発病の有無、疾患名及び発病時期について 本件労働者は、令和4年6月より早朝覚醒するようになり、同年7月頃に入眠困難、抑うつ、倦怠感等の症状が顕著になっていることからすると、主治医意見のとおり、令和4年7月下旬頃にF43.2の適応障害を発病したものと判断される。 2 業務による出来事の心理的負荷の強度の評価について 署の調査によると、発病前おおむね6か月の業務による出来事として、以下の出来事が確認されている。 令和4年6月頃、事業場製品の需要増加により、本件労働者の仕事量に大きな変化が生じたことが確認されている。これは、具体的出来事「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」に該当し、時間外労働時間数がおおむね20時間以上増加し、おおむね45時間以上となっていることから、心理的負荷の強度は「中」と判断される。 同年7月には、需要増加に対応するため、勤務形態を3交替制とし、工場を24時間稼働させるようになっている。これは、具体的出来事「勤務形態、作業速度、作業環境等の変化や不規則な勤務があった」に該当し、本件労働者に夜勤を困難とする事情は確認されず、請求人の業務内容や仕事量に変更はなかったものの、シフトが一定ではなく、日勤と夜勤が入れ替わることで睡眠時間帯が相当に不規則となっていることを考慮すると、心理的負荷の強度は「中」と判断される。 初発の出来事により時間外労働時間数が90時間近い状況となり、出来事後も当該状況が継続する中、関連する出来事により日勤と夜勤が入れ替わる勤務となって、十分な勤務間インターバルも確保できない状況となっていることに鑑み、初発の具体的出来事「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」の心理的負荷の強度は「強」と判断される。 3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因の評価について 本件労働者に業務以外の心理的負荷は認められない。 個体側要因として、令和元年5月及び同年6月に精神科への受診歴が確認されているが、2回の通院で終診となっており、顕著なものではない。 4 業務起因性に関する判断について 前記1から3を勘案し、本件については業務上として処理するのが適当である。

6 就業条件等一般的事項

学 歴	最終学歴〔中学校・高等学校・大学・大学院・その他（ ） 平成10年 3 月	卒業・中退	資料No.
職 歴 〔 直近のものから記載すること。〕	事業場名 〔 （株）霞堂本店 〕〔 H12 年 4 月 1 日～ 年 月 日〕〔 製造 〕 〔 エイトマート 〕〔 H10 年 4 月 1 日～ H12 年 3 月 31 日〕〔 アルバイト 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕	職 種 ○	
現在の事業場に 雇入後の配属先 〔 直近のものから記載すること。〕	配属先 〔 霞が関工場 〕〔 H12 年 4 月 1 日～ 年 月 日〕〔 工場長 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕	職 種	
所定労働時間、 所定休憩時間、 所定休日等 〔 当該労働者について記載すること。〕	所定始業時刻： 8 時 00分 所定終業時刻： 17 時 00分 所定休憩時刻： 12 時 00分～ 13 時 00 分 （休憩時間 1 時間 00 分） 所定休日： ①週休1日制 ②週休2日制 ③カレンダー等により指定 ④その他 特記事項 令和4年6月までは8時00分～17時00分勤務。 7月からは①8時00分～17時00分、②16時00分～1時00分、③0時00分～9時00分の三交替制。 労働時間制度： ①通常の労働時間制度 ②変形労働時間制〔1週間・1か月・1年〕 ③フレックスタイム制 ④事業場外労働に関するみなし労働時間制 ⑤専門業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑥企画業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑦高度プロフェッショナル制度 ⑧管理監督者 ⑨その他 特記事項 請求人は工場長であるが、管理監督者ではない。 勤務形態： ①日勤勤務 ②交替制（日勤・夜勤） ③隔日勤務 ④その他 特記事項 三交替制 雇用形態： ①正規職員・従業員 ②契約社員 ③派遣労働者 ④パート・アルバイト ⑤その他 特記事項 その他特記事項：	所定労働時間 〔 1 日〕 8 時間 00 分 〔 1 週間〕 40 時間 00 分 〔 休憩時間 1 時間 00 分〕	

当該労働者の 日常業務 具体的に記載 すること。	製菓工場の工場長として、工場全体の管理業務、製品の製造業務に従事していた。	資料No. ○
事業場(所属部署)内 における当該労働者 の位置づけ 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	代表取締役 ○深谷 行久 製造 ○ 工場長 請求人 狭山 幸志 ○ 日高 和喜 人事 ○ 羽生 美里	
事業場以外にお ける当該労働者 との相関図 (家族・友人等) 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	請求人 ○狭山 幸志 妻 子 子	

7 労働時間を認定した根拠

資料 No.	
○	
(労働時間の認定資料) ☒ タイムカード ☒ 出勤簿・業務日報等 ☐ 施錠記録・警備記録等 ☐ 本人の申告 ☐ 管理者による確認 ☐ 上司・同僚からの聴取 ☐ その他 ()	
(労働時間の認定方法) 事業場はICカードリーダー打刻により勤怠管理をしており、「勤怠月報」に集計されている。 「勤怠月報」に記録された労働時間について、請求人は正確である旨の申述があり、調査によっても疑義は生じなかったことから、請求人の労働時間は「勤怠月報」により認定した。	

労働時間集計表（ 7月1日 ～ 7月30日 ）

(発病前 (1) か月目)

	労働時間 (始業～終業)	1日の 拘束時間数	1日の 労働時間数	勤務間の インターバル	備考	総労働 時間数	時間外 労働時間数
7 / 30 (土)	16:00 ～ 25:00	9:00	8:00			① 69:00	⑥ = ① - 40 29:00
7 / 29 (金)	16:00 ～ 33:00	17:00	15:00	7:00			
7 / 28 (木)	8:00 ～ 17:00	9:00	8:00	23:00			
7 / 27 (水)	0:00 ～ 17:00	17:00	15:00	15:00			
7 / 26 (火)					夜勤明け		
7 / 25 (月)	16:00 ～ 33:00	17:00	15:00				
7 / 24 (日)	0:00 ～ 9:00	9:00	8:00	31:00		②	⑦ = ② - 40
7 / 23 (土)	休日						
7 / 22 (金)	8:00 ～ 17:00	9:00	8:00				
7 / 21 (木)	8:00 ～ 25:00	17:00	15:00	7:00			
7 / 20 (水)	0:00 ～ 17:00	17:00	15:00	15:00			
7 / 19 (火)	0:00 ～ 17:00	17:00	15:00	7:00			
7 / 18 (月)	8:00 ～ 17:00	9:00	8:00	7:00		③	⑧ = ③ - 40
7 / 17 (日)							
7 / 16 (土)	16:00 ～ 25:00	9:00	8:00				
7 / 15 (金)	休日						
7 / 14 (木)	8:00 ～ 17:00	9:00	8:00				
7 / 13 (水)	8:00 ～ 25:00	17:00	15:00	7:00			
7 / 12 (火)	16:00 ～ 25:00	9:00	8:00	7:00		④	⑨ = ④ - 40
7 / 11 (月)					夜勤明け		
7 / 10 (日)	16:00 ～ 33:00	17:00	15:00				
7 / 9 (土)					夜勤明け		
7 / 8 (金)	16:00 ～ 33:00	17:00	15:00				
7 / 7 (木)	8:00 ～ 17:00	9:00	8:00	23:00			
7 / 6 (水)	休日					⑤	⑩=⑤-X (0)
7 / 5 (火)	8:00 ～ 17:00	9:00	8:00				
7 / 4 (月)	8:00 ～ 17:00	9:00	8:00	15:00			
7 / 3 (日)	16:00 ～ 25:00	9:00	8:00	7:00			
7 / 2 (土)							
7 / 1 (金)	8:00 ～ 25:00	17:00	15:00				
合 計		278:00				①～⑤ 246:00	⑥～⑩ 86:00

労働時間集計表（ 6月1日 ～ 6月30日 ）

(発病前（2）か月目)

	労働時間 (始業～終業)	1日の 拘束時間数	1日の 労働時間数	勤務間の インターバル	備考	総労働 時間数	時間外 労働時間数
6 / 30 (木)	8:00 ～ 19:00	11:00	10:00	13:00		① 59:00	⑥ = ① - 40 19:00
6 / 29 (水)	8:00 ～ 19:00	11:00	10:00	13:00			
6 / 28 (火)	8:00 ～ 19:00	11:00	10:00	13:00			
6 / 27 (月)	8:00 ～ 18:00	10:00	9:00	14:00			
6 / 26 (日)	8:00 ～ 17:00	9:00	8:00	15:00			
6 / 25 (土)	休日						
6 / 24 (金)	8:00 ～ 21:00	13:00	12:00			② 67:00	⑦ = ② - 40 27:00
6 / 23 (木)	8:00 ～ 22:00	14:00	13:00	10:00			
6 / 22 (水)	8:00 ～ 22:00	14:00	13:00	10:00			
6 / 21 (火)	8:00 ～ 21:00	13:00	12:00	11:00			
6 / 20 (月)	8:00 ～ 19:00	11:00	10:00	13:00			
6 / 19 (日)	休日						
6 / 18 (土)	8:00 ～ 17:00	9:00	8:00			③ 49:00	⑧ = ③ - 40 9:00
6 / 17 (金)	8:00 ～ 20:00	12:00	11:00	12:00			
6 / 16 (木)	8:00 ～ 19:00	11:00	10:00	13:00			
6 / 15 (水)	8:00 ～ 19:00	11:00	10:00	13:00			
6 / 14 (火)	8:00 ～ 17:00	9:00	8:00	15:00			
6 / 13 (月)	8:00 ～ 18:00	10:00	9:00	14:00			
6 / 12 (日)	休日					④ 61:00	⑨ = ④ - 40 21:00
6 / 11 (土)	休日						
6 / 10 (金)	8:00 ～ 21:00	13:00	12:00				
6 / 9 (木)	8:00 ～ 17:00	9:00	8:00	15:00			
6 / 8 (水)	8:00 ～ 18:00	10:00	9:00	14:00			
6 / 7 (火)	8:00 ～ 19:00	11:00	10:00	13:00			
6 / 6 (月)	8:00 ～ 23:00	15:00	14:00	9:00		⑤ 28:00	⑩=⑤-X (16) 12:00
6 / 5 (日)	休日						
6 / 4 (土)	8:00 ～ 17:00	9:00	8:00			①～⑤ 264:00	⑥～⑩ 88:00
6 / 3 (金)	8:00 ～ 21:00	13:00	12:00	11:00			
6 / 2 (木)	8:00 ～ 23:00	15:00	14:00	9:00		①～⑤ 264:00	⑥～⑩ 88:00
6 / 1 (水)	8:00 ～ 23:00	15:00	14:00	9:00			
合 計		289:00				①～⑤ 264:00	⑥～⑩ 88:00

労働時間集計表（ 5月2日 ～ 5月31日 ）

（発病前（3）か月目）

	労働時間 (始業～終業)	1日の 拘束時間数	1日の 労働時間数	勤務間の インターバル	備考	総労働 時間数	時間外 労働時間数
5 / 31 (火)	8:00 ～ 18:00	10:00	9:00	14:00		① 57:00	⑥ = ① - 40 17:00
5 / 30 (月)	8:00 ～ 19:00	11:00	10:00	13:00			
5 / 29 (日)	休日						
5 / 28 (土)	休日						
5 / 27 (金)	8:00 ～ 22:00	14:00	13:00				
5 / 26 (木)	8:00 ～ 20:00	12:00	11:00	12:00			
5 / 25 (水)	8:00 ～ 23:00	15:00	14:00	9:00		② 52:00	⑦ = ② - 40 12:00
5 / 24 (火)	8:00 ～ 22:00	14:00	13:00	10:00			
5 / 23 (月)	8:00 ～ 22:00	14:00	13:00	10:00			
5 / 22 (日)	休日						
5 / 21 (土)	休日						
5 / 20 (金)	8:00 ～ 17:00	9:00	8:00				
5 / 19 (木)	8:00 ～ 18:00	10:00	9:00	14:00		③ 43:00	⑧ = ③ - 40 3:00
5 / 18 (水)	8:00 ～ 18:00	10:00	9:00	14:00			
5 / 17 (火)	8:00 ～ 18:00	10:00	9:00	14:00			
5 / 16 (月)	8:00 ～ 18:00	10:00	9:00	14:00			
5 / 15 (日)	休日						
5 / 14 (土)	休日						
5 / 13 (金)	8:00 ～ 17:00	9:00	8:00			④ 18:00	⑨ = ④ - 40 0:00
5 / 12 (木)	8:00 ～ 17:00	9:00	8:00	15:00			
5 / 11 (水)	8:00 ～ 18:00	10:00	9:00	14:00			
5 / 10 (火)	8:00 ～ 18:00	10:00	9:00	14:00			
5 / 9 (月)	8:00 ～ 18:00	10:00	9:00	14:00			
5 / 8 (日)	休日						
5 / 7 (土)	休日					⑤ 0:00	⑩=⑤-X (16) 0:00
5 / 6 (金)	休日						
5 / 5 (木)	休日					①～⑤ 170:00	⑥～⑩ 32:00
5 / 4 (水)	休日						
5 / 3 (火)	休日					①～⑤ 170:00	⑥～⑩ 32:00
5 / 2 (月)	休日						
合 計		187:00				①～⑤ 170:00	⑥～⑩ 32:00

事例 8 1 か月に 80 時間以上の時間外労働を行った事例
(業務による心理的負荷評価表の項目 12)

○ 事案のポイント

- ・ 請求人は、異動により新規店舗の店長となり、業務量が増大した。

○ 出来事評価のポイント

- ・ 発病直前の 3 か月間に 1 月あたり 100 時間以上の時間外労働を行ったことは、項目 12 の「強」の具体例に該当する。
- ・ 心理的負荷の強度が明確に「強」に該当する具体的出来事が確認できる場合は、原則として、当該出来事以外についての調査・評価を省略して差し支えない。

○ 医学意見の収集のポイント

- ・ 総合評価が明確に「強」に該当し、業務以外の心理的負荷は「Ⅰ」又は「Ⅱ」に該当する出来事のみであるため、主治医意見で決定する。

(業務による心理的負荷評価表 (抜粋))

出来事 の 種類	具体的 出来事	平均的な心理 的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
		Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ		弱	中	強
12	③仕事の量・質	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、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・ 業務の密度、業務内容、責任等 ・ 長時間労働の継続期間、労働時間数、勤務間インターバルの状況等 (注) 発病前おおむね6か月において、1か月におおむね90時間以上の時間外労働がみられる場合には、他の項目(項目10の仕事量の変化を等)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】 ・ 1か月におおむね80時間未満の時間外労働を行った (注) 他の項目で労働時間の状況が評価されない場合に評価する。	【「中」である例】 ・ 1か月におおむね80時間以上の時間外労働を行った	【「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った ・ 発病直前の連続した3か月間に、1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行った (注) 発病直前の1か月におおむね160時間を超える等の極度の時間外労働は、特別な出来事として評価

精神障害の業務起因性判断のための調査復命書

〇〇 局 〇〇 署										整理番号		〇	
署長		副署長		課長		給付調査官		係長		係		復命年月日 令和 〇 年 〇 月 〇 日	
署長判決・指示事項										調査官職氏名		労働基準監督官 〇〇 〇〇	
1. 調査官意見のとおり決定する。(令和 年 月 日)										受付年月日		令和 〇 年 〇 月 〇 日	
2. 下記事由により再調査を要する。										請求種別		☐ 療養 ☐ 休業 ☐ 遺族 ☐ 葬祭 ☐ 障害 その他 ()	
事業場	名 称	キャプテンフードサービス(株) キャプテンラーメン国道5号店							代表者名	〇〇〇〇			
	所 在 地	〒000-0000 TEL 〇〇県〇〇市											
	労働保険番号	99.9.99.999999-999											
	業 種 (日本標準産業分類)	専門料理店							事業場の労働者数	7名			
被災労働者	ふりがな氏名	ろうせい いちろう 労政 一郎 (男・女)							生 年 月 日	平成2年7月10日 (〇〇歳)			
	住 所	〒000-0000 TEL 〇〇県〇〇市											
	職 種 (日本標準職業分類)	飲食店主・店長							職 位	店長			
								雇入年月日		平成24年4月1日			
ふりがな請求人		ろうせい いちろう 労政 一郎 (続柄 本人)											
疾患名及び発病時期 (決定時)		適応障害 F43.2 (令和4年7月下旬頃発病：発病時32歳)											
現 在 の 状 況		生存・死亡(死亡年月日： 年 月 日 死亡時年齢 歳)											
請求人の申述		令和4年4月にキャプテンラーメン国道5号店の店長として異動し、近隣3店舗のエリアマネージャーを兼任することになった。異動後の業務の状況は、退職等により担当エリア内の社員に欠員が生じた場合など、所属店舗以外の店舗に応援に出向かなければならないことも多々あり、また、店舗の売上の低下に伴い、アルバイト等の人件費を削減するために自分が長時間労働を行うことで対応するなど、過酷な労働条件の下で勤務を続けていたものであり、仕事が原因で精神障害を発病した。											
総合判断		〔調査官の意見〕 本件は、業務上 ・ 業務外 と考える。(☒ 主治医 ☐ 専門医 ☐ 部会 意見による判断) (理 由) 請求人は、令和4年7月下旬頃に適応障害を発病していたものと認められる。 発病直前の3か月間に1か月当たり102時間、117時間、112時間の時間外労働を行っていたことが確認され、かつ、業務内容も通常その程度の労働時間を要するものと認められることから、具体的出来事の「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」の「強」の具体例に該当し、総合評価は「強」と判断する。 業務以外の心理的負荷として、令和4年5月に妻がパートを退職したことが認められるが、本件発病との関係があるとは考えられず、また、個体側要因の存在も確認されていないことから、本件は業務上と判断する。											

1 総合判断

(1)発病の有無等

精神障害発病の有無	有 ・無	発病時期	令和4年7月下旬頃
疾患名 (ICD-10診断ガイドラインによる)	適応障害 (F43.2)		

(2)業務による心理的負荷

特別な出来事 の評価	心理的負荷が極度のもの・極度の長時間労働	
業務による出来事及び出来事後の状況の評価	具 体 的 出 来 事	心理的負荷の 総合評価の強度
	(出来事：1か月に80時間以上の時間外労働を行った) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期：令和4年4月 具体的な内容及び評価： 令和4年4月に新規オープンした「キャプテンラーメン国道5号店」の店長として異動し、この時、併せて近隣3店舗のエリアマネージャーも兼任することになった。異動以降の請求人の業務は、所属店舗での勤務に加え、他店舗所属の社員の欠員を補うために応援に出向くなど、労働時間は長時間に及ぶようになった。また、同年5月中旬以降は、開店直後と比べて売上も減少していたことから、アルバイト等の人件費を削減するため、自らが長時間労働を行うことで対応するなど、長時間労働の状況が続いていた。 このような状況から、発病直前の3か月間に102時間、117時間、112時間の時間外労働を行っていたことが認められ、かつ、業務内容も通常その程度の労働時間を要するものと認められることから、総合評価の強度は「強」と判断する。	弱 中 強
	(出来事：) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強
	(出来事：) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強

関連しない複数の出来事の評価 (理由)						
時間外労働 時間数	発病前1か月	発病前2か月	発病前3か月	発病前4か月	発病前5か月	発病前6か月
	112時間00分	117時間00分	102時間00分	75時間00分	74時間00分	70時間00分
	起算日 令和4 年 7 月 30 日			☐ 集計表作成なし		
恒常的長時間労働の評価	☒ 該当なし ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の後に1か月おおむね100時間の時間外労働 ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の前に1か月おおむね100時間の時間外労働があり、出来事後すぐに発病又は事後対応に多大な労力を費やした後発病 ☐ 労働時間を加味せず「弱」の出来事前後にそれぞれ1か月おおむね100時間の時間外労働					
業務による心理的負荷の強度の評価	弱 中 強					

(3) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因

出来事の有無	☐ 確認できなかった ☒ 確認できた出来事は下記のとおりである		
業務以外の出来事の内容	具 体 的 出 来 事		
	令和4年5月に、妻が長年勤めていたパート勤務を退職した事実が認められる。		I II III
個体側要因の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた事項は下記のとおりである		
個体側要因の内容 (精神障害の既往歴、アルコール等依存状況等)			
業務以外の出来事及び個体側要因の評価	☐ 顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因があり、かつ、これにより発病したと認められる ※(2)の評価が「強」であって、(3)により業務起因性が否定される場合のみチェック		

2－1 出現した心身の症状等に関する事項

当該疾病に関する精神科等の医療機関の受診状況	医療機関名		受診期間				病名	
	初診	〔 村吉メンタルクリニック 〕	〔	R4年	8 月～	年	月〕	〔 適応障害 〕
		〔		年	月～	年	月〕	〔
		〔		年	月～	年	月〕	〔
		〔		年	月～	年	月〕	〔
年・月	請求人の申述		資料No.	調査結果				資料No.
R4年7月	令和4年7月中旬頃から、御飯を食べられない日があった。（請求人申立書）		○	令和4年7月中旬頃だったと思いますが、労政店長が仕事中にいらいらしているのを感じました。顔色も良くなく、「最近眠れない」ということを聞いたこともあります。（アルバイト磯野の電話確認書）				○
	令和4年7月下旬頃から、寝付きが悪くなり、朝起きてから吐くことが多くなった。また、仕事に行こうとすると、手の震えなどの症状が出るがあった。仕事中は気が張っていたのか、業務に支障が出ることはなかった。（請求人申立書）		○	令和4年7月下旬頃、私の店舗に応援に来ていた労政マネージャーから、「最近眠れない日が続いている」、「気分が良くない」と聞きました。この時、顔色がおかしいという印象はありませんでした。（駅前店店長本田の電話確認書）				○
R4年8月	令和4年8月11日、勤務中にアルバイトの磯野から「顔色がおかしい」ということを言われ、自分としても体調の変調が気になっていたのので、精神科を受診することにした。（請求人申立書）		○	令和4年8月11日の労政店長の顔色は明らかにおかしかったので「顔色がおかしい」旨を労政店長に伝えました。労政店長も最近の体調の変化が気になっていたようで、翌日病院に行ってみると言っていました。（アルバイト磯野の電話確認書）				○

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事： 1か月に80時間以上の時間外労働を行った

年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
R4年 4月	令和4年4月10日、新規オープンした「キャブテンラーメン国道5号店」の店長として異動することになりました。また、同時にエリアマネージャーとして近隣3店舗を担当することになりました。（請求人聴取書）	○	・組織図 ・令和4年4月10日付け辞令の写し（使用者報告書）	○
R4年 5月	令和4年5月上旬頃、担当店舗の社員が退職することになり、該当の店舗では一時的な人員不足の状態に陥りました。該当の店舗内での調整だけでは対応できない日もあり、私自身が応援に行くようになりました。週に1回程度は応援に行っていたと思います。（請求人聴取書）	○	社員が急に1名退職することになり、人員不足の状況から労政マネージャーには頻繁に応援に来てもらうことになりました。所属店舗の売上の関係でも大変な時期にあり、相当大変な状況であったかと思います。（駅前店店長本田の電話確認書）	○
	令和4年5月中旬以降、所属店舗の売上が開店直後よりも大きく落ち込んできたことから、アルバイトの件費を少しでも削減しようと、私自身の勤務時間を長くするようにしました。（請求人聴取書）	○	労政から人員の補充について要望があり、会社としても早期に対応したいと考えていましたが、すぐに人員を確保することができず、結果として労政に負担がかかってしまったと思います。（使用者報告書）	○
R4年 6月～ 7月	令和4年6月～7月も担当店舗への応援やアルバイトの件費の削減を続けましたので、長時間の勤務が続いていました。本社からは人員の補充もなく、一方で、売上はしっかりとあげるよう店長会議で指示があるなど、次第に追い込まれていきました。（請求人聴取書）	○	時間外労働時間数 発病前1か月 112時間 発病前2か月 117時間 発病前3か月 102時間 （労働時間集計表）	○

認定事実

令和4年4月に新規オープンした「キャブテンラーメン国道5号店」の店長として異動し、この時、併せて近隣3店舗のエリアマネージャーも兼任することになった。異動以降の請求人の業務は、所属店舗での勤務に加え、他店舗所属の社員の欠員を補うために応援に出向くなど、労働時間は長時間に及ぶようになった。また、同年5月中旬以降は、開店直後と比べて売上も減少していたことから、アルバイト等の件費を削減するため、自らが長時間労働を行うことで対応するなど、長時間労働の状況が続いていた。

このような状況から、発病直前の3か月間に102時間、117時間、112時間の時間外労働を行っていたことが認められ、かつ、業務内容も通常その程度の労働時間を要するものと認められた。

4－1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事： 配偶者が仕事を始めた又は辞めた				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
R4年 5月	5月中頃に妻が長く勤めていたスーパーのパート勤務を辞めることとなりました。新しく上司になった社員との折り合いが悪いようでした。 自分の仕事も人手不足や売上減少などで頭を抱えていた時だったので、「こんな時に辞めるとは」という思いや今後の家計への影響が少し頭をよぎりました。 私の収入も含め家計の管理は妻に任せていたので、実際に妻の収入がどれくらい家計に入っていたのかははっきり分かりません。 (請求人聴取書)	○		
認定事実 令和4年5月に、妻が長年勤めていたパート勤務を退職した事実が認められる。				

4－2 個体側要因の有無及びその内容

個体側要因 (有 ・ ☐ 無)
上記が有の場合その内容

5-1 主治医・産業医等の意見

	(概要)	資料No.
主治医の意見書 [有・無]	(村吉メンタルクリニック 村吉医師の意見書) 1 初診日：令和4年8月12日 2 主訴として、不眠、憂鬱感、倦怠感等の訴えがあった。 3 初診時の症状として、不眠、憂鬱感、倦怠感、疲労感を認める。その他、仕事に行こうとすると嘔気、手の震え、気力の低下等の症状があるとのことであった。 4 疾患名は適応障害。診断根拠は、ICD-10の診断ガイドラインによる。 5 令和4年7月下旬。この頃から上記3の症状が出現しているとのことであった。 6 月100時間を超える残業が続いているとのことであり、この残業による強いストレスが原因で上記3の症状が出現していると判断した。 7 令和4年8月13日より会社を休むよう指示し、休養を取らせた。薬物療法、精神療法により、徐々に嘔気、手の震え、憂鬱感、倦怠感等が軽快に向かった。現在も通院を継続しているが、間もなく職場への復帰が可能と考えられる。 8 寛解には至っていないが上記7のとおり軽快に向かっている。 9 精神障害の既往歴なし。 10 聴取に当たっての制限は特になし。 11 他の参考事項は特になし。 診療記録等の収集 [有・無]	○
産業医・専門医 (請求人提出) 等の意見書 [有・無]	(概要)	

6 就業条件等一般的事項

学 歴	最終学歴〔中学校・高等学校<大学>・大学院・その他（ ） H24 年 3 月 中退〕		資料No.																													
職 歴 〔 直近のものから記載すること。 〕	<table><thead><tr><th>事業場名</th><th>職 種</th></tr></thead><tbody><tr><td>〔 キャプテンフードサービス㈱ 〕〔 H24年 4 月 1 日～ 年 月 日〕〔 飲食店スタッフ 〕</td><td>○</td></tr><tr><td>〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕</td><td></td></tr><tr><td>〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕</td><td></td></tr></tbody></table>		事業場名	職 種	〔 キャプテンフードサービス㈱ 〕〔 H24年 4 月 1 日～ 年 月 日〕〔 飲食店スタッフ 〕	○	〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕		〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕		○																					
事業場名	職 種																															
〔 キャプテンフードサービス㈱ 〕〔 H24年 4 月 1 日～ 年 月 日〕〔 飲食店スタッフ 〕	○																															
〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕																																
〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕																																
現在の事業場に 雇入後の配属先 〔 直近のものから記載すること。 〕	<table><thead><tr><th>配属先</th><th>職 種</th></tr></thead><tbody><tr><td>〔 キャプテンラーメン国道5号店 〕〔 R4年 4 月 10 日～ 年 月 日〕〔 店長 〕</td><td></td></tr><tr><td>〔 同 駅前本店 〕〔 H31年 2 月 15 日～ R4年 4 月 9 日〕〔 店長 〕</td><td></td></tr><tr><td>〔 同 駅前3号店 〕〔 H29年 1 月 25 日～ H29年 2 月 14 日〕〔 店長 〕</td><td></td></tr><tr><td>〔 本社 〕〔 H24年 4 月 1 日～ H29年 1 月 24 日〕〔 社員 〕</td><td></td></tr></tbody></table>		配属先	職 種	〔 キャプテンラーメン国道5号店 〕〔 R4年 4 月 10 日～ 年 月 日〕〔 店長 〕		〔 同 駅前本店 〕〔 H31年 2 月 15 日～ R4年 4 月 9 日〕〔 店長 〕		〔 同 駅前3号店 〕〔 H29年 1 月 25 日～ H29年 2 月 14 日〕〔 店長 〕		〔 本社 〕〔 H24年 4 月 1 日～ H29年 1 月 24 日〕〔 社員 〕																					
配属先	職 種																															
〔 キャプテンラーメン国道5号店 〕〔 R4年 4 月 10 日～ 年 月 日〕〔 店長 〕																																
〔 同 駅前本店 〕〔 H31年 2 月 15 日～ R4年 4 月 9 日〕〔 店長 〕																																
〔 同 駅前3号店 〕〔 H29年 1 月 25 日～ H29年 2 月 14 日〕〔 店長 〕																																
〔 本社 〕〔 H24年 4 月 1 日～ H29年 1 月 24 日〕〔 社員 〕																																
所定労働時間、 所定休憩時間、 所定休日等 〔 当該労働者について記載すること。 〕	<table><thead><tr><th colspan="2">所定労働時間</th></tr></thead><tbody><tr><td>所定始業時刻： 9 時 00分</td><td>〔 (1 日) 8 時間 00 分 〕</td></tr><tr><td>所定終業時刻： 18 時 00分</td><td>〔 (1 週間) 40 時間 00 分 〕</td></tr><tr><td>所定休憩時刻： 12 時 00分～ 13 時 00 分</td><td>(休憩時間 1 時間 00 分)</td></tr><tr><td colspan="2">所定休日： ①週休1日制 ②週休2日制 ③<カレンダー等により指定> ④その他</td></tr><tr><td colspan="2">〔 特記事項 〕</td></tr><tr><td colspan="2">労働時間制度： ①通常の労働時間制度 ②<変形労働時間制>〔1週間・1か月・1年〕 ③フレックスタイム制 ④事業場外労働に関するみなし労働時間制 ⑤専門業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑥企画業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑦高度プロフェッショナル制度 ⑧管理監督者 ⑨その他</td></tr><tr><td colspan="2">〔 特記事項 〕</td></tr><tr><td colspan="2">勤務形態： ①日勤勤務 ②交替制（日勤・夜勤） ③隔日勤務 ④<その他></td></tr><tr><td colspan="2">〔 特記事項 シフト制 〕</td></tr><tr><td colspan="2">店舗の営業時間は、11時から23時30分であり、早番（9時～18時）・遅番（15時～23時）のシフト制であった。</td></tr><tr><td colspan="2">雇用形態： ①<正規職員・従業員> ②契約社員 ③派遣労働者 ④パート・アルバイト ⑤その他</td></tr><tr><td colspan="2">〔 特記事項 〕</td></tr><tr><td colspan="2">〔 〕</td></tr><tr><td colspan="2">その他特記事項： 〔 〕</td></tr></tbody></table>		所定労働時間		所定始業時刻： 9 時 00分	〔 (1 日) 8 時間 00 分 〕	所定終業時刻： 18 時 00分	〔 (1 週間) 40 時間 00 分 〕	所定休憩時刻： 12 時 00分～ 13 時 00 分	(休憩時間 1 時間 00 分)	所定休日： ①週休1日制 ②週休2日制 ③<カレンダー等により指定> ④その他		〔 特記事項 〕		労働時間制度： ①通常の労働時間制度 ②<変形労働時間制>〔1週間・1か月・1年〕 ③フレックスタイム制 ④事業場外労働に関するみなし労働時間制 ⑤専門業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑥企画業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑦高度プロフェッショナル制度 ⑧管理監督者 ⑨その他		〔 特記事項 〕		勤務形態： ①日勤勤務 ②交替制（日勤・夜勤） ③隔日勤務 ④<その他>		〔 特記事項 シフト制 〕		店舗の営業時間は、11時から23時30分であり、早番（9時～18時）・遅番（15時～23時）のシフト制であった。		雇用形態： ①<正規職員・従業員> ②契約社員 ③派遣労働者 ④パート・アルバイト ⑤その他		〔 特記事項 〕		〔 〕		その他特記事項： 〔 〕	
所定労働時間																																
所定始業時刻： 9 時 00分	〔 (1 日) 8 時間 00 分 〕																															
所定終業時刻： 18 時 00分	〔 (1 週間) 40 時間 00 分 〕																															
所定休憩時刻： 12 時 00分～ 13 時 00 分	(休憩時間 1 時間 00 分)																															
所定休日： ①週休1日制 ②週休2日制 ③<カレンダー等により指定> ④その他																																
〔 特記事項 〕																																
労働時間制度： ①通常の労働時間制度 ②<変形労働時間制>〔1週間・1か月・1年〕 ③フレックスタイム制 ④事業場外労働に関するみなし労働時間制 ⑤専門業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑥企画業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑦高度プロフェッショナル制度 ⑧管理監督者 ⑨その他																																
〔 特記事項 〕																																
勤務形態： ①日勤勤務 ②交替制（日勤・夜勤） ③隔日勤務 ④<その他>																																
〔 特記事項 シフト制 〕																																
店舗の営業時間は、11時から23時30分であり、早番（9時～18時）・遅番（15時～23時）のシフト制であった。																																
雇用形態： ①<正規職員・従業員> ②契約社員 ③派遣労働者 ④パート・アルバイト ⑤その他																																
〔 特記事項 〕																																
〔 〕																																
その他特記事項： 〔 〕																																

当該労働者の 日常業務 具体的に記載 すること。	店長として勤務し、ラーメンの下準備、調理のほか、店舗の運営全般（アルバイトのシフト作成、売上管理、イベント企画など）を行う。また、近隣3店舗を統括するエリアマネージャーを兼務しており、他の店舗の運営の統括を行うほか、人員不足等の際には該当店舗の業務応援にも従事した。	資料No. ○
事業場(所属部署)内 における当該労働者 の位置づけ 組織図により表 すと共に調査実 施者には○印を 付記すること。	○店長兼エリアマネージャー 請求人 (駅前地下街店) (国道5号店) (中町店) (駅前店) ○アルバイト 磯野 ○店長 本田	
事業場以外にお ける当該労働者 との相関図 (家族・友人等) 組織図により表 すと共に調査実 施者には○印を 付記すること。	○請求人 妻	

7 労働時間を認定した根拠

資料 No.	
○	
(労働時間の認定資料) ☐ タイムカード ☐ 出勤簿・業務日報等 ☐ 施錠記録・警備記録等 ☒ 本人の申告 ☐ 管理者による確認 ☒ 上司・同僚からの聴取 ☒ その他 (出退社システムにより、出社時間、退社時間及び休憩時間を管理)	
(労働時間の認定方法) 事業場から提出された出退社システムによる出社時間等の記録を基に算定した。 なお、休憩時間の算定に当たっては、出退社システムの記録は実態と異なるとの請求人の申立や関係者からの聴取結果に基づき、システム上の記録から1日当たり30分を減じている。	

事例 9 感染症等の病気や感染の危険性が高い業務等に従事した事例
(業務による心理的負荷評価表の項目 14)

○ 事案のポイント

- ・請求人は系列法人の病院に応援要員として出向し、新型コロナウイルス感染症患者の入院病棟で看護業務に従事した。
- ・請求人は防護服等を着用して業務に従事したが、病院内は在庫不安からマスクや手袋、消毒液の使用を制限される等感染防止対策が不十分な状況であった。

○ 出来事評価のポイント

- ・新型コロナウイルスの感染という新興感染症の感染の危険性の高い業務等に従事したことについての心理的負荷は、項目 14 で評価する。
- ・項目 14 の総合評価の視点のうち「職場の支援・協力」に関しては、ばく露のおそれがある病原体等の有害因子の性質・危険性を等をふまえた教育訓練の状況や防護・災害防止対策の有無及び内容等について十分に検討する。

○ 医学意見の収集のポイント

- ・総合評価の結果、「強」に該当することが明らかであって、業務以外の心理的負荷や個体側要因に顕著なものが認められない場合には、主治医意見で決定する。

(業務による心理的負荷評価表 (抜粋))

	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		
			I	II	III		弱	中	強
14		感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した			☆	・業務の内容・困難性(ばく露のおそれがある病原体・化学物質等の有害因子の性質・危険性等を含む)、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力(教育訓練の状況や防護・災害防止対策の状況等を含む)の有無及び内容等 ・当該業務に従事する経緯、その予測の度合、当該業務の継続期間等	【「弱」になる例】 ・重篤ではない感染症等の病気や事故の危険性がある業務に従事した ・感染症等の病気や事故の危険性がある業務ではあるが、防護等の対策の負担は大きいものではなかった	【「中」である例】 ・感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事し、防護等対策も一定の負担を伴うものであったが、確立した対策を実施すること等により職員のリスクは低減されていた	【「強」になる例】 ・新興感染症の感染の危険性が高い業務等に急速に従事することとなり、防護対策も試行錯誤しながら実施する中で、施設内における感染等の被害拡大も生じ、死の恐怖等を感じつつ業務を継続した

精神障害の業務起因性判断のための調査復命書

〇〇 局 〇〇 署											整理番号		〇			
署 長		副 署 長		課 長		給 付 調 査 官		係 長		係		復命年月日 令和 〇 年 〇 月 〇 日				
	署長判決・指示事項										調査官職氏名		労働基準監督官 〇〇 〇〇			
1. 調査官意見のとおり決定する。(令和 年 月 日)													受付年月日		令和 〇 年 〇 月 〇 日	
2. 下記事由により再調査を要する。													請求種別		☒ 療 養 ☒ 休 業 ☐ 遺 族 ☐ 葬 祭 ☐ 障 害 その他 ()	
事 業 場	名 称		〇〇法人補償病院							代表者名		〇〇 〇〇				
	所 在 地		〒000-0000 Tel 〇〇都〇〇区													
	労働保険番号		99. 9. 99. 999999-999													
	業 種 (日本標準産業分類)		病院							事業場の労働者数		80 名				
被 災 労 働 者	ふりがな 氏 名		ろうき ななみ 労基 七美 (男 ☒ 女)							生 年 月 日		昭和53年10月1日 (歳)				
	住 所		〒000-0000 Tel 〇〇県〇〇市													
	職 種 (日本標準職業分類)		看護師							職 位		管理職				
										雇入年月日		平成27年4月1日				
ふりがな 請 求 人			ろうき ななみ 労基 七美 (続柄 本人)													
疾患名 及び 発病時期 (決 定 時)			F32 うつ病エピソード (令和2年5月中旬頃発病：発病時42歳)													
現 在 の 状 況			生存・死亡(死亡年月日： 年 月 日 死亡時年齢 歳)													
請求人の申述			請求人は、平成27年4月1日に補償病院に入職し、看護師として勤務していたところ、令和2年4月25日から同年5月10日までの間、同法人系列の認対病院で新型コロナウイルス感染症のクラスターが発生し、スタッフ不足のため急遽応援に行くことになった。 請求人は認対病院で、新型コロナに感染した患者が入院している病棟での看護業務に従事し、いつ自分がコロナに感染し死亡してしまうかという強い不安と緊張感を感じながら業務に従事していた。 請求人が処置を行っていた患者が、翌朝亡くなったが、夕方までベッドにそのままにされており、強いショックを受けたと同時に何度も思い出して涙が止まらなかった。 また、クラスター発生後の認対病院では、スタッフの感染対策や感染した患者に対する対応、人手不足等で常に張りつめており、これまで勤務してきた補償病院とは異次元の緊張感であった。 認対病院への応援期間後の令和2年5月中旬頃から、急に涙が出る、気分の落ち込みのほか不眠等の症状が出現し、同年6月20日に精神科を受診したところ、「中程度のうつ」と診断されたことから、この原因が認対病院での業務にあるとして、本件請求を行ったものである。													
総合判断			〔調査官の意見〕 本件は、業務上・業務外 と考える。(☒主治医 ☐専門医 ☐部会 意見による判断) (理 由) 本件は、業務上と考える。 請求人は令和2年5月中旬頃に「F32 うつ病エピソード」を発病したものと認められる。 発病前概ね6か月の間に、別表1の具体的出来事のうち「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」に該当する出来事が認められ、「強」の具体例に合致することから、心理的負荷の総合評価は「強」と判断する。 業務以外の心理的負荷として、心理的負荷の強度がⅢのもの及び顕著な個体側要因の存在は確認されていない。													

1 総合判断

(1)発病の有無等

精神障害発病の有無	☒有 ・無	発病時期	令和2年5月中旬頃
疾患名 (ICD-10診断ガイドラインによる)	F32 うつ病エピソード		

(2)業務による心理的負荷

特別な出来事 の評価	心理的負荷が極度のもの・極度の長時間労働						
業務による出来事及び出来事後の状況の評価	具 体 的 出 来 事					心理的負荷の 総合評価の強度	
	(出来事：感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した) 平均(I ・ ☒Ⅱ ・ Ⅲ) 出来事が起きた時期：令和2年4月25日 具体的な内容及び評価： 令和2年1月以降、国内で新型コロナウイルスの感染が拡大し、同年4月7日に初めての緊急事態宣言が行われるといった中、同年4月20日に系列法人の認対病院において大規模なクラスターが発生し、人手不足となったことから、令和2年4月25日から同年5月10日までの間、同病院に応援要員として出向し、新型コロナウイルス感染患者の入院病棟で看護業務に従事した。 請求人は、上記期間中、新型コロナウイルス感染患者が常時40名程度入院している病棟を担当した。防護服等を着用して業務に従事したが、在庫不安からマスクや手袋、消毒液の使用を制限される等感染防止対策が不十分な状況であった。 同病棟で働く看護師の感染や感染患者の連日の死亡が発生する中、請求人自らも感染し死亡するかもしれないという死の恐怖等を感じた。また、人手不足により死亡した患者が1日中そのままの状態で見守られている状況等、過去に経験をしたことがないような悲惨な状況下で看護業務に従事していた。 これは「強」の具体例「新興感染症の感染の危険性が高い業務等に急遽従事することとなり、防護対策も試行錯誤しながら実施する中で、施設内における感染等の被害拡大も生じ、死の恐怖等を感じつつ業務を継続した」に合致することから、心理的負荷の強度は「強」と判断する。					弱 中 ☒強	
関連しない複数の出来事の評価 (理由)							
時間外労働 時間数	発病前1か月	発病前2か月	発病前3か月	発病前4か月	発病前5か月	発病前6か月	
	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分	
	起算日 年 月 日			☒ 集計表作成なし			
恒 常 的 長 時 間 労 働 の 評 価	☒ 該当なし ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の後に1か月おおむね100時間の時間外労働 ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の前に1か月おおむね100時間の時間外労働があり、出来事後すぐに発病又は事後対応に多大な労力を費やした後発病 ☐ 労働時間を加味せず「弱」の出来事前後にそれぞれ1か月おおむね100時間の時間外労働						
業 務 に よ る 心 理 的 負 荷 の 強 度 の 評 価	弱 中 ☒強						

(3) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因

出来事の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた出来事は下記のとおりである		
業務以外の出来事の内容	具 体 的 出 来 事		
			I II III
個体側要因の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた事項は下記のとおりである		
個体側要因の内容 (精神障害の既往歴、アルコール等依存状況等)			
業務以外の出来事及び個体側要因の評価	☐ 顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因があり、かつ、これにより発病したと認められる ※(2)の評価が「強」であって、(3)により業務起因性が否定される場合のみチェック		

2－1 出現した心身の症状等に関する事項

当該疾病に関する精神科等の医療機関の受診状況	医療機関名		受診期間		病名	
	初診	[基準大学病院精神科]	[R 2 年 6 月～現在]	[うつ病エピソード]		
		[]	[年 月～ 年 月]	[]		
		[]	[年 月～ 年 月]	[]		
		[]	[年 月～ 年 月]	[]		
年・月	請求人の申述		資料No.	調査結果		資料No.
令和2年5月12日	認対病院での応援業務を終えた後、ホテルに滞在中の令和2年5月中旬頃から、新型コロナウイルス病棟での悲惨な現場を思い出して、認対病院に行かなければよかったと思う後悔と、復帰後の仕事への不安と心配な気持ちが出てきていました。 (請求人 聴取書)		○	令和2年5月15日頃に労基看護師長から、「夜眠れない、気分が落ち込んでやる気が出ない。」と、電話で打ち明けられました。私は労基看護師長と認対病院で同じく応援要員として勤務していました。勤務中は気が張りつめて休まる余裕ありませんでしたが、勤務後に疲れがどっと出たのか、労基さんの声は弱々しく元気がありませんでした。 (田中看護師 聴取書)		○
令和2年5月20日	ホテルでの隔離期間を終えて5月末から始まる仕事のことを考えると、朝に体がしんどくて起きることができなくなり苦痛を感じるようになりました。気分の落ち込みや、自然と涙が出ることもあり、死ぬことも考えるようになりました。 (請求人 聴取書)		○			
令和2年6月20日	精神的に不健康な状態は自覚していたので、このまま働くのはよくないと考え、令和2年6月20日に基準大学病院精神科を受診したところ「中程度のうつ状態」と診断されました。 その後も薬を飲みながら仕事に出てはいましたが、仕事に出ることも精神的に苦痛となってきたため、令和2年8月から仕事を休みました。その日から現在まで仕事は休んでいます。 (請求人 聴取書)		○	労基看護師長から、6月20日に病院を受診し、うつ状態と診断され内服が開始となったと聞きました。労基さんはもともと看護師長として責任感があり明るくテキパキしていました。が、認対病院での応援後は、勤務中に涙ぐんだり、塞ぎがちで元気がない様子をみて心配していたため、労基さんに「しんどかったら無理せずに休んでください」と声を掛けました。 (看護部長 聴取書)		○

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事： 感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
令和2年 4月22日	私が認対病院へ応援に行くことになったのは令和2年4月22日でした。 理由は、令和2年4月中旬頃に患者と医師やスタッフなど合計80名が新型コロナに感染するというクラスターが発生し、認対病院が人手不足となり、同系列の補償病院へ看護師の応援要請があったためです。 (請求人 聴取書)	○	令和2年4月20日に同系列の認対病院から院内クラスターが発生し、看護師不足のため応援要請がありました。労基さんは勤務年数が5年以上で応援看護師の条件に該当していたことと、その他の看護師から手あげがなかったことから労基看護師長と田中看護師が応援看護師として出向しました。 労基さんは師長の立場で、不安と緊張を抱えながらながら認対病院への応援看護師に手を挙げたと思い、応援に行くことのプレッシャーは大きかったと思います。 (補償病院看護部長 聴取書)	○
令和2年 4月22日 ～ 5月10日	当院でも応援スタッフの募集がありました。上司から、認対病院の緊急状況と、人手不足による即戦力が求められていることを伝えられ、私は行く人がいないなら私が行きますと伝えました。自ら申し出た理由は、私が師長という立場にあり、看護部長や副院長が行くよりも自分が行った方がいいと思ったからです。 (請求人 聴取書)	○	令和2年4月20日時点で病院スタッフ45名、出入り業者8名、入院患者30名の計83名の感染が判明した。 同日時点で、2階病棟すべてと3階病棟の一部に新型コロナ感染患者が入室している状況であり、また、多数の看護スタッフにおいても感染が確認されたため、スタッフのマンパワー不足に加え、不慣れな感染管理状況が発生しており、PPE（個人防護服）の適正使用等に問題が生じていた。 2階病棟全体がナースステーションを含め汚染エリア（レッドゾーン）となっていた。レッドゾーンエリア内では常にマスク、手袋、ガウン等を着用しており、病棟内でスタッフが休めるスペースが存在せず、病棟スタッフのストレスが蓄積しやすい状況であった。 (使用者報告書)	○
	認対病院での勤務が開始。 私と田中さんが担当した2階病棟は新型コロナの感染病棟でした。そこには新型コロナ患者が常に約40人は入院していました。 (請求人 聴取書)	○	日々の作業内容は、介護業務的なことが多く、おむつ交換と食事の介助、経管、点滴、傷や床ずれの処置で軟膏を塗るなどコロナ患者の対応や看護、身のまわりの世話をしていました。 現場では人手不足だったので、リハビリ担当の人は点滴はできませんが、検温等の作業はしていました。 新型コロナ感染の予防として、服装は防護服、エプロン、手袋、キャップ、マスク、フェースシールドをつけていました。 ただし、認対病院からは1日1枚しかマスクは配布されず、病室内に備え付けのアルコール消毒液の在庫も不足しており、使用が制限される状況でした。 (請求人 聴取書)	○
	日々の作業内容は、介護業務的なことが多く、おむつ交換と食事の介助、経管、点滴、傷や床ずれの処置で軟膏を塗るなどの対応などでした。 服装は新型コロナ感染の予防として、病院内では防護服をつけていました、防護服の下に予防衣を着てその下に白衣、エプロン、手袋、キャップ、マスクをして、フェースシールドをつけていました。 ただ、院内で感染防護資材が足りておらず、マスクや消毒液の使用制限がありました。 (認対病院感染病棟担当看護師 聴取書)			

	いつ自分がコロナに感染してしまうかという不安と緊張感がいっぱいでした。実際、同じように勤務していた看護師の方は、5人が陽性となりました。その方達も防護服等着用して対応していましたが感染してしまい、本当に怖いと思いました。私が担当した患者で、感染後に亡くなっている方も見たので、自分も感染したら死ぬかもしれないという恐怖心で常に気が張っていました。 (請求人 聴取書) 認対病院での応援期間中の病棟ではほぼ毎日患者が亡くなっていました。自分が処置した患者が朝に亡くなりましたが、人手不足のため誰も対応できず、その日の夕方までその亡くなった患者さんはそのまま置かれた状態でした。 夕方にやっと棺が来て運ばれる状況を目にしてショックを受け、とても悲しくなりました。亡くなる患者をみて、私自身も感染したら死ぬかもしれないという恐怖がありました。 応援期間中は、自分自身が感染してしまったらという恐怖感と常に戦いながらの勤務で、感染しないように気を使っていたため心身ともに疲弊しましたがその時の緊迫したなかの業務遂行はかなり心的負担がありました。 今回の自身の症状について、認対病院へ応援に行ったのは必要に必要に迫られている現状を知り、師長としての責任感から応援に行きましたが、約2週間、緊迫した状況下の中で業務を遂行したこと、新型コロナウイルスに感染して急激に弱っていき亡くなっていく患者を見て、いつ自分が新型コロナウイルスに感染するという恐怖心も原因だったと思います。 認対病院の現場は、常に緊張感のある現場でした。これまで勤務してきた看護の現場とは異次元の緊張感でした。 (請求人 聴取書)	○ ○	院内では気密性の高いN95マスクが不足し、サージカルマスクで対応していました。 また、令和2年4月に院内クラスターが発生してからますます在庫不安が深刻になり、院内感染の対策部門から「勤務1回あたり1人1枚の使用制限を設けることになりました。」とのメールでの連絡が全員にありました。 2階病棟では看護師の感染が拡大しているにもかかわらず、感染予防対策としては不十分であり、かなり不安な状況下で働いていました。 (認対病院感染病棟担当看護師 聴取書) 2階病棟では毎日、新型コロナ患者が死亡していました。高齢で基礎疾患があった方だとは思いますが、前日まで介護した患者が翌日の朝に亡くなられていました。 人手不足により、すぐにご遺体の処置等が出来なかったため、一旦その患者の体を透明なビールでくるみ、上から布団をかけてベッドの上に安置していました。葬儀業者との連絡も取りづらく、すぐに対処できませんでした。 労基さんはその状況を見て愕然としていました。 (認対病院感染病棟担当看護部長 聴取書) 認対病院内の医療従事者の疲労感と人手不足は深刻でした。現場は常に忙しく、次から次へと患者の対応に追われていました。2週間くらいシーツ交換もされてなく、体も拭かれてない患者ばかりで看護師の手が間に合っていませんでした。昼夜問わずに発熱患者に対応しており、院内クラスターの再発を絶対に防ごうと神経をすり減らしていました。 (認対病院感染病棟担当看護師 聴取書)	○ ○ ○
認定事実 調査の結果、以下の事実が確認された。 〈当該業務に従事する経緯〉 令和2年1月以降、国内で新型コロナウイルスの感染が拡大し、4月7日に初めての緊急事態宣言が行われるといった中、4月20日に請求人の就労する補償病院の系列法人である認対病院において、スタッフ45名、出入り業者8名、入院患者30名が感染する大規模なクラスターが発生し、請求人は、令和2年4月25日から同年5月10日までの間、人手不足となった同病院の要請により必要に迫られて応援業務に従事した。 〈業務の内容・困難性〉 請求人は、上記期間中、新型コロナウイルス感染患者が常時40名程度入院している病棟を担当した。同病棟で働く看護師の感染や連日死亡する患者も発生する中、請求人自らも感染し死亡するかもしれないという不安、恐怖等、心的負担を感じながら業務を継続した。また、人手不足により、死亡した患者が1日中そのまゝの状態で見捨てられている状況等、過去に経験をしたことがないような悲惨な状況下で看護業務を強いられた。 〈感染防護対策〉 看護業務にあたり、防護服、エプロン、手袋、キャップ、マスク、フェースシールド着用が確認されたが、院内クラスター発生後、在庫不安からマスクの使用制限やアルコール消毒液も不足する等感染防止対策として不十分であったことが認められた。				

4－1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事： なし				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
認定事実				

4－2 個体側要因の有無及びその内容

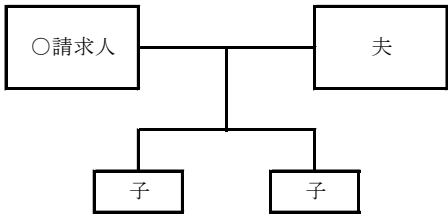
個体側要因 （ 有 ・ ☐ 無 ）
上記が有の場合その内容

5-1 主治医・産業医等の意見

主治医の意見書 ☒有・無	(概要) 【令和2年9月23日付け基準大学病院精神科主治医意見書】 1 初診日 令和2年6月20日 2 貴院に受診したきっかけ（来院経路等）及び初診時の主訴 令和2年4月末から2週間、新型コロナの感染病棟への応援で勤務をさせられた後に不眠や抑うつ症状が出た。 初診時の主訴：不眠、気分の落ち込み 3 初診時における症状 興味あるいは喜びの消失、希死念慮、焦燥、億劫、不眠、易疲労感、自責の念 4 疾患名及びそのように診断した根拠 うつ病エピソード 2週間以上基本症状のうち①抑うつ気分②興味あるいは喜びの消失③エネルギーの低下あるいは易疲労感がある。一般症状として自己評価と自信の低下、罪責感と無価値感、将来に対する希望のない悲観的な見方、自殺念慮、睡眠障害、食欲不振の6つがあるため。 5 発病時期及びそのように診断した根拠 令和2年5月中旬頃 本人にその時期から上記の抑うつ症状を自覚し発現しているから。 6 発病原因及びそのように診断した根拠 新型コロナ感染病棟での勤務 感染の可能性が高く、非常に強いストレス因であり、仕事以外でのストレス因が特にないため。 7 治療経過、投薬状況などの治療内容、現在の病状について また、悪化している場合、その時期や診断根拠 抗うつ剤や睡眠導入剤などによる薬物療法を行っている。令和3年1月頃からやや改善し、抑うつ気分も軽減した。 8 貴院において治療中に、回復・寛解状態にあった時期、又は、症状が改善し安定した状態が一定期間継続していた時期があれば、その時期や診断根拠 なし 9 精神障害の既往歴の有無、有りの場合はその内容 なし 10 他の医療機関・診療科の受診の有無、有の場合はその内容 なし 11 聴取時の留意事項 なし 12 その他参考事項 既往歴も無く、通常勤務できていたが、新型コロナ感染病棟において感染の危険性が高い状況下で勤務したことによるストレスで上記の症状が現れたことから業務が発症の原因と考える。 診療記録等の収集 ☒有・無	資料No. ○
産業医・専門医（請求人提出）等の意見書 ☒有・無	(概要)	

6 就業条件等一般的事項

学 歴	最終学歴〔中学校・高等学校・ 大学 ・大学院・その他（ ）			H12 年 3 月 31 日	卒業 ・中退	資料No.
職 歴 〔直近のものから記載すること。〕	事業場名 〔 〇〇法人補償病院 〕〔H27 年 4 月 1 日～ 現在〕〔 看護師 〕 〔 △△法人厚生病院 〕〔H12 年 4 月 1 日～ H22 年 3 月 31 日〕〔 看護師 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕					○
現在の事業場に雇入後の配属先 〔直近のものから記載すること。〕	配属先 〔 補償病院内科 〕〔H30 年 4 月 1 日～ 現在〕〔 看護師（師長） 〕 〔 補償病院呼吸器科 〕〔H27 年 4 月 1 日～ H30 年 3 月 31 日〕〔 看護師 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕					
所定労働時間、所定休憩時間、所定休日等 〔当該労働者について記載すること。〕	所定労働時刻： 8 時 30分 所定終業時刻： 17 時 30分 所定休憩時刻： 12 時 30分～ 13 時 30 分（休憩時間 1 時間 00 分） 所定休日： ①週休 1 日制 ②週休 2 日制 ③カレンダー等により指定 ④その他 特記事項 労働時間制度： ①通常の労働時間制度 ②変形労働時間制〔1週間・1か月・1年〕 ③フレックスタイム制 ④事業場外労働に関するみなし労働時間制 ⑤専門業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑥企画業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑦高度プロフェッショナル制度 ⑧管理監督者 ⑨その他 特記事項 勤務形態： ①日勤勤務 ②交替制（日勤・夜勤） ③隔日勤務 ④その他 特記事項 雇用形態： ①正規職員・従業員 ②契約社員 ③派遣労働者 ④パート・アルバイト ⑤その他 特記事項 その他特記事項：					

当該労働者の 日常業務 〔 具体的に記載 すること。〕	看護業務として、身体管理、身の周りのこと、食事、排せつの介助、検温等入院患者の健康チェックや看護記録の作成等。 病棟師長として、病棟職員のとりまとめ、他部署との業務調整等。	資料No. ○
事業場(所属部署)内 における当該労働者 の位置づけ 〔 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。〕	【補償病院】 内科 看護部長 ○鈴木一美 看護師長 ○請求人 看護師 ○田中二美 他12名 【認対病院】 新型コロナ入院患者病棟 看護部長 ○佐藤三美 看護師長 伊藤四美 看護師 ○高橋五美	
事業場以外にお ける当該労働者 との相関図 (家族・友人等) 〔 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。〕	 <pre> graph TD A[○請求人] --- B[夫] A --- C[子] A --- D[子] </pre>	

7 労働時間を認定した根拠

資料 No.	
○	
(労働時間の認定方法) ☒ タイムカード ☐ 出勤簿・業務日報等 ☐ 施錠記録・警備記録等 ☐ 本人の申告 ☐ 管理者による確認 ☐ 上司・同僚からの聴取 ☐ その他 ()	
(労働時間の認定方法) 出退勤は勤務個人表（タイムカード）で管理されており、時間外労働は時間外申請書を看護部長に提出し事前承認及び翌日の事後承認を受けて実施されている。同勤務個人表を確認したところ、時間外労働は発生しておらず、本人から長時間労働の申し出もなかったため、労働時間集計表の作成は省略した。	

事例 10 上司等による精神的攻撃が行われ、また、昇進があった事例
(業務による心理的負荷評価表の項目 22)

○ 事案のポイント

- ・ 請求人は、上司から精神的攻撃のパワーハラスメントを受けた。
- ・ 昇進して係長になった。

○ 出来事評価のポイント

- ・ 上司からパワーハラスメントを受けたことについての心理的負荷は、項目 22 で評価する。業務指導の範囲内の叱責であれば、項目 24 で評価する。
- ・ 自分の昇格・昇進があったことについての心理的負荷は、項目 20 で評価する。
- ・ 複数の出来事について、いずれの項目も単独では「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する。
- ・ 単独の出来事の心理的負荷が「中」である出来事が一つあるほかには「弱」の出来事しかない場合には原則として全体の総合的な評価も「中」であり、「弱」の出来事が複数生じている場合には原則として全体の総合的な評価も「弱」となる。

○ 医学意見の収集のポイント

- ・ 総合評価の結果、「弱」と「中」に該当する出来事があり、全体の総合的な評価が「強」に該当しない（「中」又は「弱」である）ことが明らかな場合は、専門医意見で決定する。

(業務による心理的負荷評価表 (抜粋))

出来事 の種類	具体的 出来事	平均的な心理 的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
		I	II	III		弱	中	強
20	自分の昇格・昇進等の立場・地位の変更があった	☆			・ 職務・責任、職場における役割・位置付けの変化の程度等 ・ その後の業務内容、職場の人間関係等	【「弱」である例】 ・ 昇進し管理業務等を新たに担当することになったが、本人の能力や経験と乖離したものではなかった	【「中」になる例】 ・ 本人の経験等と著しく乖離した責任が課せられたものであったが、職場内における研修・支援等があり、昇進後の職務は困難なものではなかった	【「強」になる例】 ・ 本人の経験等と著しく乖離した重い責任・極めて困難な職務が課せられ、職場の支援等もなされず孤立した状態で当該職務を果たすこととなり、当該昇進後の業務に多大な労力を費やした
22	⑤パワーハラスメント 上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた			☆	・ 指導・叱責等の言動に至る経緯や状況等 ・ 身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度、上司（経営者を含む）等との職務上の関係等 ・ 反復・継続など執拗性の状況 ・ 就業環境を害する程度 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 (注)当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の種類「対人関係」の各出来事で評価する。 (注)「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験有しており、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。	【「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	【「中」になる例】 ・ 上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃等が行われ、行為が反復・継続していない ・ 治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃 ・ 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要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、悪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 ・ 無視等の人間関係からの切り離し ・ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求 ・ 業務の合理性なく仕事を与えたり等 ・ 私的なことに過度に立ち入る等の侵害	【「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 ・ 上司等から、暴行等の身体的攻撃を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 上司等から、次のような精神的攻撃等を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要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、悪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 ・ 無視等の人間関係からの切り離し ・ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求 ・ 私的なことに過度に立ち入る等の侵害 ・ 心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、会社に相談しても又は会社がパワーハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった ※ 性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含む。

精神障害の業務起因性判断のための調査復命書

〇〇 局 〇〇 署										整理番号		〇	
署 長		副 署 長		課 長		給 付 調 査 官		係 長		係		復命年月日 令和 〇 年 〇 月 〇 日	
署長判決・指示事項										調査官職氏名		労働基準監督官 〇〇 〇〇	
1. 調査官意見のとおり決定する。(令和 年 月 日)										受付年月日		令和 〇 年 〇 月 〇 日	
2. 下記事由により再調査を要する。													
										請求種別		☐ 療 養 ☒ 休 業 ☐ 遺 族 ☐ 葬 祭 ☐ 障 害 その他 ()	
事 業 場	名 称		虎ノ門ロジスティクス株式会社						代表者名		〇〇 〇〇		
	所 在 地		〒000-0000 Tel 〇〇都〇〇区										
	労働保険番号		99. 9. 99. 999999-999										
	業 種 (日本標準産業分類)		管理、補助的経済活動を行う事業所						事業場の労働者数		5 名		
被 災 労 働 者	ふりがな 氏 名		ぎんざ けいた 銀座 啓太 (男・女)						生 年 月 日		平成元年4月1日 (〇〇歳)		
	住 所		〒000-0000 Tel 〇〇県〇〇市										
	職 種 (日本標準職業分類)		企画事務員						職 位		係長		
								雇入年月日		平成23年4月1日			
ふりがな 請 求 人		ぎんざ けいた 銀座 啓太 (続柄本人)											
疾患名 及び 発病時期 (決 定 時)		適応障害 (F43. 2) (令和3年3月中旬頃発病：発病時31歳)											
現 在 の 状 況		☒ 生存・死亡 (死亡年月日： 年 月 日 死亡時年齢 歳)											
請求人の申述		請求人銀座啓太 (以下、「請求人」という。) は、令和3年3月5日に、上司の課長から、立たされたまま、数十分間にわたり強い叱責を受けたことが原因となって強い不安を感じ、精神障害を発病したと訴えて労災請求に及んでいる。											
総合判断		〔調査官の意見〕 本件は、業務上 ・ ☒ 業務外 と考える。(☐ 主治医 ☒ 専門医 ☐ 部会 意見による判断) (理 由) 請求人は、令和3年3月中旬頃に適応障害 (F43. 2) を発病したものと認められる。 請求人は、令和3年3月5日に、上司の課長から他の労働者の面前で大声での威圧的な叱責を受けた。この上司の叱責は、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であったことが認められ、この出来事は、「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」に該当するが、その行為が反復・継続しておらず、態様からしても執拗とは判断しがたいことから、心理的負荷の強度は、「中」と判断した。 令和2年10月に請求人が係長に昇進したことが認められた。この出来事は、「自分の昇格・昇進等の立場・地位の変更があった」に該当し、心理的負荷の強度は、「弱」と判断した。 上記関連しない複数の出来事の心理的負荷の強度は、「中」及び「弱」であることから、全体の総合的な評価は、「中」と判断した。 以上より、本件は業務による強い心理的負荷は認められず、業務外と判断する。											

1 総合判断

(1)発病の有無等

精神障害発病の有無	有 ・無	発病時期	令和3年3月中旬頃
疾患名 (ICD-10診断ガイドラインによる)	F43.2 適応障害		

(2)業務による心理的負荷

特別な出来事 の評価	心理的負荷が極度のもの・極度の長時間労働					
業務による出来事及び出来事後の状況の評価	具 体 的 出 来 事					心理的負荷の 総合評価の強度
	(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) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期：令和3年3月5日 具体的な内容及び評価： 請求人がプロジェクトの進捗に関して上司の課長から数十分にわたり、他の労働者の面前で大声で威圧的な叱責を受けたことを確認した。 当該上司の叱責は、反復・継続していないものの、社会通念に照らして許容される範囲を超える精神攻撃であったことが認められる。 以上より、上司等による精神的攻撃が行われたが、行為が反復・継続していないことから、心理的負荷の強度は、「中」と評価する。					弱 中 強
	(出来事：自分の昇格・昇進等の立場・地位の変更があった) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期：令和2年10月1日 具体的な内容及び評価： 請求人は、係長に昇進したことが認められる。 部下の指導、決裁等、係長としての業務が加わったことが確認された。 それ以外の業務内容や職場の人間関係について、大きな変化は確認されていない。 以上より、自分の昇進・昇格があったことから、心理的負荷の強度は、「弱」と評価する。					弱 中 強
関連しない複数の出来事の評価 (理由)	関連しない複数の出来事の心理的負荷の強度は、「中」及び「弱」であることから、全体の総合的な評価は、「中」と評価する。					
時間外労働 時間数	発病前1か月	発病前2か月	発病前3か月	発病前4か月	発病前5か月	発病前6か月
	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分
	起算日 年 月 日			集計表作成なし		
恒 常 的 長 時 間 労 働 の 評 価	該当なし					
	労働時間を加味せず「中」の出来事の後に1か月おおむね100時間の時間外労働					
	労働時間を加味せず「中」の出来事の前に1か月おおむね100時間の時間外労働があり、出来事後すぐに発病又は事後対応に多大な労力を費やした後発病					
	労働時間を加味せず「弱」の出来事前後にそれぞれ1か月おおむね100時間の時間外労働					

業務による 心理的負荷の 強度の評価	弱 中 強

（３）業務以外の心理的負荷及び個体側要因

出来事の有り無	☐ 確認できなかった ☒ 確認できた出来事は下記のとおりである		
業務以外の出来事の内容	具 体 的 出 来 事		
	令和２年11月に子供が生まれたことが確認された。これは、「家族が増えた（子供が生まれた）」に該当し、その心理的負荷は「Ⅰ」とされている。		Ⅰ Ⅱ Ⅲ
個体側要因の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた事項は下記のとおりである		
個体側要因の内容 （精神障害の既往歴、アルコール等依存状況等）			
業務以外の出来事及び個体側要因の評価	☐ 顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因があり、かつ、これにより発病したと認められる ※（２）の評価が「強」であって、（３）により業務起因性が否定される場合のみチェック		

2－1 出現した心身の症状等に関する事項

当該疾病に関する精神科等の医療機関の受診状況	医療機関名		受診期間				病名	
	初診	〔震ヶ関メンタルクリニック〕	〔	令和3年3月	～	年 月〕	〔	適応障害
		〔		年 月	～	年 月〕	〔	
		〔		年 月	～	年 月〕	〔	
		〔		年 月	～	年 月〕	〔	
年・月	請求人の申述		資料No.	調査結果			資料No.	
令和3年3月5日	叱責された翌日、課長から、「昨日は言い過ぎてしまって申し訳なかった。」と謝罪を受けました。 課長から作業の進捗については細かく説明するようにと以前から言われていたのは確かでしたので、私は気持ちを切り変えて働かなければと思いました。 (請求人 聴取書)							
令和3年3月中旬頃	仕事のことを考えると、このまま続けていけるのか強く不安に感じるようになりました。また、食欲もなくなり、気分が落ち込むようになりました。 (請求人 聴取書)			私は係長と一緒にランチに行くことが多いのですが、この頃には、係長は昼食を取っていないようでした。食欲がないと話していました。また、口数が少なく、落ち込んでいたようにも見えました。 (部下 小山 聴取書)				
令和3年3月下旬	課長と話すときすごく緊張をして、汗が止まりませんでした。 私の様子を見て、妻が一度病院に行ったほうがいいのかというので、初めてメンタルクリニックを受診しました。 先生から仕事を休んで治療をしたほうがいいのかと言われ、私は仕事を休むことになりました。 (請求人 聴取書)			銀座さんと話していると、随分と汗をかいていた印象です。顔色も悪く、以前より痩せたようにも見え、私は、一度病院に行って、みてもらった方がいいのではないかという話を銀座さんにしました。 (上司 大山 聴取書)				

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

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				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
令和3 年3月5 日	プロジェクトマネージャーをしている上司の大山課長から、私が担当している部分についての進捗状況の確認がありました。 私が、課長の席の前に立ち、進捗状況を説明していたところ、課長が急に、「だから早めに説明するように言ったじゃないか」と大声で怒鳴り出しました。 その後、課長からフロアに響き渡るような大声で私は叱責されました。言われていることで覚えていることは、「なぜ早めに報告しないんだ」、「係長なんだから、部下の進捗を把握していなきゃダメじゃないか」、「何度同じことを言わせるんだ」等と大きな声で叱責されました。 私に叱責している過程で、課長は何度か机をバンバン叩いていました。叱責を受けた時間は、20分くらいだったように思います。私は、他の社員達も見ている中で、課長に対して、「はい！はい！すみませんでした！」と私はただただ謝るばかりでした。 この時以外に課長に強く叱責されたことはありませんでした。 (請求人 聴取書)	○	私がマネージャーをしていたプロジェクトの進捗が悪く、銀座さんには逐一銀座さんがリーダーをしているチームの進捗を報告するようにと伝えていたのですが、十分な報告がありませんでした。銀座さんから報告を聞くと、やはり遅れがあり、事前に言ってくれていれば対処可能なものであったので、私は、「それではダメだ」と強く言いました。 自分ではどれくらいの大きさの声だったのか、机を叩きながらだったのか覚えていませんが、銀座さんに強めに言ったのは事実だと思います。「何度も同じことを言わせないで欲しい」とか、「そんなやり方ではだめだ」というようなことを銀座さんに言ったと思います。 この時以外に私が銀座さんに強く指導するようなことはありませんでした。 (上司 大山 聴取書)	○
			銀座係長が大山課長に、「なんで早くに報告しないんだ」と言って怒らせていました。係長は、課長の席の前に立っていて、課長が大きな声で係長に叱責していたので、私はびっくりしました。 仕事のことは言え、結構長い時間、強い口調で課長が叱責していて、みんな何事かと思ったのではないのでしょうか。みんなの知っている前で叱責され、係長が不憫でした。 (部下 小山 聴取書)	○
			私は、大山課長の席から少し離れた席に座っていましたが、銀座係長が課長に叱られているのが私の席からでもわかりました。課長は興奮して、時に机を叩きながら、2、30分は係長を叱っていました。隣の部署でのことでしたが、傍から見ていて気分のいいものではありませんでした。 (営業担当 川上 聴取書)	○
			銀座が休業したため、人事担当者が銀座に話を聞いたところ、大山課長から強く叱責を受けたという報告があった。 社内で実態調査を行ったところ、複数の社員から数十分に渡り銀座が立たされ、時に机を叩く等大山から強く叱責を受けていたという証言があった。 (使用者報告書)	○

認定事実

令和3年3月5日、請求人がプロジェクトの進捗に関して上司の課長から数十分にわたり、他の労働者の前で大声で威圧的な叱責を受けたことを確認した。

当該上司の叱責は、反復・継続していないものの、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であったことが認められる。

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事： 自分の昇格・昇進等の立場・地位の変更があった

年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
令和2年 10月1日	私は係長に昇進しました。 部下を持って面倒を見たり、部下の作成した書類を決裁するようになりました。 部下の決裁をみるのは初めてでしたが、それまでも同じ部署で同じような仕事をしていましたので、全く新しいことばかりというようなことはありませんでした。 (請求人 聴取書)	○	令和2年10月1日に企画係の係長に昇進した。 部下2名の指導、決裁を担当するようになった。他の係との調整等職制としての業務は増えたと思われる。 元々企画係に所属していたため、それ以外に大きな変化はなかったと思われる。係のメンバーにも変更はなかった。 (使用者報告書) 銀座さんは係長になりました。 私の決裁を見てくれていましたが、元々銀座係長が担当していた仕事だったものもあり、色々と詳しく教えてくださいました。 部下を持つことで今までよりも責任が増したのかもしれませんが、銀座係長の仕事の内容が大きく変わったというようなことはなかったように私には見えました。 (部下 小山 聴取書)	○

認定事実

請求人は、令和2年10月に係長に昇進したことが認められる。
部下の指導、決裁等、係長としての業務が加わったことが確認された。
それ以外の業務内容や職場の人間関係について、大きな変化は確認されていない。

4－1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事： 家族が増えた（子供が生まれた）				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
令和2 年11月	子供が生まれました。私の第一子でした。 (申立書)	○	お子さんが生まれたと話していました。課 のメンバーで銀座さんに出産祝いを送りまし た。 (上司 大山 聴取書)	○
			お子さんが生まれたと聞きました。銀座さ んは出産に立ち会ったと言っていました。 (部下 小山 聴取書)	○
認定事実 子供が生まれたことが確認された。				

4－2 個体側要因の有無及びその内容

個体側要因 （ 有 ・ ☐ 無 ）
上記が有の場合その内容

5-1 主治医・産業医等の意見

主治医の意見書 〔有・無〕	(概要) (霞ヶ関メンタルクリニックの意見書) 1 初診日 令和3年3月26日 2 貴院に受診したきっかけ(来院経路等)及び初診時の主訴 妻に勧められ、付き添われ、来院した。不安感、緊張、食欲不振。 3 初診時における症状 時に強い不安感、緊張感の他、気分の落ち込みも認められた。 4 疾患名及びそのように診断した根拠 適応障害 上司から強く叱責されたことがストレス因となっていた。他の疾患の診断基準を満たさなかったため、適応障害と診断した。 5 発病時期及びそのように診断した根拠 令和3年3月中旬頃。3月上旬に上司から強い叱責を受け、3月中旬頃から前記症状が出現していたため。 6 発病原因及びそのように診断した根拠 上記5のとおり上司からの叱責をきっかけに症状が現れたため。 7 治療経過、投薬状況などの治療内容、現在の病状についてまた、悪化している場合、その時期や診断根拠 抗不安薬を投与し、症状は改善傾向、通院を継続している。悪化なし。 8 貴院において治療中に、回復・寛解状態にあった時期、又は、症状が改善し安定した状態が一定期間継続していた時期があれば、その時期や診断根拠 該当なし 9 精神障害の既往歴の有無、有りの場合はその内容 既往歴はない。 10 当署職員が聴取を行うに当たっての制限又は留意事項 なし。 11 精神障害が業務が原因で発病したか判断する上で参考となる事項 上記6のとおり。 診療記録等の収集〔有・無〕	資料No.
産業医・専門医 (請求人提出)等 の意見書 〔有・無〕	(概要)	

部会 ・ 専門医 (監督署長依頼) の意見書	(地方労災医員の意見書) 1 発病の有無、時期、疾患名 請求人は、自らの心身の変調について、令和3年3月中旬頃に、強い不安感、食欲不振、気分の落ち込み、同月下旬頃に、緊張を感じたと述べている。 職場関係者は、令和3年3月中旬頃に、食欲不振、気分の落ち込み、同月下旬頃に、汗をかいていた、口数が少なくなった、痩せたように見えたことと請求人の変調に気がついていた。 霞ヶ関メンタルクリニック医師の意見書によると、受診の端緒及び主訴は、「妻に勧められ、付き添われ、来院した。不安感、緊張、食欲不振」、初診時における症状は、「時に強い不安感、緊張感の他、気分の落ち込みも認められた」、疾患名及びその診断根拠は、「適応障害 上司から強く叱責されたことがストレス因となっていた。他の疾患の診断基準を満たさなかったため、適応障害と診断した」、発病時期、診断根拠は、「令和3年3月中旬頃。3月上旬に上司から強い叱責を受け、3月中旬頃から前記症状が出現していたため」と記載されている。 以上を踏まえ、ICD-10の診断ガイドラインに照らし検討すると、上司から強く叱責されたことがストレス要因となり、令和3年3月中旬頃から、不安感、緊張感、気分の落ち込みが出現していたことから、令和3年3月中旬頃に、F43.2の「適応障害」を発病したものと考えられる。 2 業務による心理的負荷の強度の評価 監督署の調査によると、次の2つの出来事が確認されている。 ①令和3年3月5日に上司の課長から数十分にわたり、他の労働者の面前で大声で威圧的な叱責を受けたことが確認されている。上司の叱責は、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だったことが認められる。 これは、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」に該当し、上司等による精神的攻撃が行われたが、行為が反復・継続していないことから、心理的負荷の強度は、「中」と判断する。 ②請求人は、令和2年10月に昇進し、係長になったことが確認されている。請求人の業務内容や職場の人間関係に関して、大きな変化は確認されなかったが、部下の指導、決裁等、係長としての業務が加わったことが認められた。 これは、具体的出来事「自分の昇格・昇進等の立場・地位の変更があった」に該当し、自分の昇進・昇格があったことから、心理的負荷の強度は、「弱」と判断する。 以上、関連しない出来事の心理的負荷の強度は、「中」、「弱」であるため、心理的負荷の全体の総合的な評価は、「中」と判断する。 3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因の評価 業務以外の心理的負荷となる出来事として、「家族が増えた（子供が生まれた）」が確認され、この出来事の心理的負荷の強度はⅠである。 個体側要因は、特段確認されていない。 4 業務起因性に関する判断 請求人は、上記1のとおり令和3年3月中旬頃に、F43.2の「適応障害」を発病したものと認められる。 対象疾病の発病に係る業務による心理的負荷は、上記2のとおり、関連しない2つの出来事の「中」であり、業務による強い心理的負荷は認められないので業務外とするのが適当と判断する。

6 就業条件等一般的事項

学 歴	最終学歴〔中学校・高等学校・大学・大学院・その他（ ） H23 年 3 月 31 日 卒業・中退〕										資料No.
職 歴 〔 直近のものから記載すること。 〕	事業場名 〔 虎ノ門ロジスティックス（株） 〕〔 H23 年 4 月 1 日～ 年 月 日〕〔 企画、営業 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕										○
現在の事業場に 雇入後の配属先 〔 直近のものから記載すること。 〕	配属先 〔 企画課 〕〔 H30 年 4 月 1 日～ 年 月 日〕〔 企画 〕 〔 営業課 〕〔 H23 年 4 月 1 日～ H30 年 3 月 31 日〕〔 営業 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕										
所定労働時間、 所定休憩時間、 所定休日等 〔 当該労働者について記載すること。 〕	所定労働時間 〔 所定労働時間 （ 1 日） 7 時間 45 分 （ 1 週間） 38 時間 45 分 （ 休憩時間 1 時間 0 分） 所定始業時刻： 9 時 00分 所定終業時刻： 17 時 45分 所定休憩時刻： 12 時 00分～ 13 時 0 分 所定休日： ①週休 1 日制 ②週休 2 日制 ③カレンダー等により指定 ④その他 特記事項 労働時間制度： ①通常の労働時間制度 ②変形労働時間制〔1週間・1か月・1年〕 ③フレックスタイム制 ④事業場外労働に関するみなし労働時間制 ⑤専門業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑥企画業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑦高度プロフェッショナル制度 ⑧管理監督者 ⑨その他 特記事項 勤務形態： ①日勤勤務 ②交替制（日勤・夜勤） ③隔日勤務 ④その他 特記事項 雇用形態： ①正規職員・従業員 ②契約社員 ③派遣労働者 ④パート・アルバイト ⑤その他 特記事項 その他特記事項： 〕										

当該労働者の 日常業務 具体的に記載 すること。	物流プロセスの企画、実行を担当する部署の係長である。 企画、改善の立案、課題抽出、社内外の調整等の業務を行っていた。 また、上司の課長がプロジェクトリーダーをしている特定顧客層のサービス強化を図るプロジェクトにもプロジェクトリーダーとして参加していた。	資料No. ○
事業場(所属部署)内 における当該労働者 の位置づけ 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	企画課 課長 ○ 大山 係長 ○ 銀座 啓太 ○ 小山 戸塚 営業課 ○ 川上	○
事業場以外にお ける当該労働者 との相関図 (家族・友人等) 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	○請求人 妻 子	○

7 労働時間を認定した資料

資料 No.	
○	
(労働時間の認定方法) ☐ タイムカード ☐ 出勤簿・業務日報等 ☐ 施錠記録・警備記録等 ☒ 本人の申告 ☐ 管理者による確認 ☐ 上司・同僚からの聴取 ☒ その他 (パソコンの起動、シャットダウンの記録)	
(労働時間の認定方法) パソコンを起動、シャットダウンすると自動的に時間が記録され、当該記録と請求人が自己申告した労働時間申告書を基に労働時間を把握していた。 請求人及び職場関係者から聴取した結果、労働時間は適正に把握されていたと判断した。 時間外労働は多くても月に40時間未満であり、請求人は長時間労働の負荷を主張していないため労働時間集計表の作成は省略した。	

事例 11 上等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事例
(業務による心理的負荷評価表の項目 22)

○ 事案のポイント

- ・ 請求人は、上司から暴行を受けた。
- ・ 暴行により治療を要した。

○ 出来事評価のポイント

- ・ 上司が部下に対して行った暴行は、パワーハラスメントに当たるため、項目 22 で評価する。
- ・ 暴行による負傷の程度について検討し、整形外科医等の医学意見により治療の有無を確認する。

○ 医学意見の収集のポイント

- ・ 総合評価が「強」に該当することが明確で、業務以外の心理的負荷及び個体側要因がない場合は、主治医意見で決定する。

(業務による心理的負荷評価表 (抜粋))

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		
		I	II	III		弱	中	強
22 ⑤/パ 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 ーハ ラス メン トを受けた			☆	・ 指導・叱責等の言動に至る経緯 や状況等 ・ 身体的攻撃、精神的攻撃等の 内容、程度、上司（経営者を含む） 等との職務上の関係等 ・ 反復・継続など執拗性の状況 ・ 就業環境を害する程度 ・ 会社の対応の有無及び内容、 改善の状況等 【「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	【「中」になる例】 ・ 上司等による次のような身体的 攻撃・精神的攻撃等が行われ、行 為が反復・継続していない ・ 治療を要さない程度の暴行に よる身体的攻撃 ・ 人格や人間性を否定するよう な、業務上明らかに必要性が ない又は業務の目的を逸脱し た精神的攻撃 ・ 必要以上に長時間にわたる 叱責、他の労働者の面前にお ける威圧的な叱責など、態様や 手段が社会通念に照らして許 容される範囲を超える精神的 攻撃 ・ 無視等の人間関係からの切り 離し ・ 業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことを強制する 等の過大な要求 ・ 業務上の合理性なく仕事を与 えない等の過小な要求 ・ 私的なことに過度に立ち入 る個々の侵害	【「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 ・ 上司等から、暴行等の身体的 攻撃を反復・継続するなどして 執拗に受けた ・ 上司等から、次のような精神 的攻撃等を反復・継続するな どして執拗に受けた ・ 人格や人間性を否定するよう な、業務上明らかに必要性が ない又は業務の目的を大きく 逸脱した精神的攻撃 ・ 必要以上に長時間にわたる 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 ・ 無視等の人間関係からの切り 離し ・ 業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことを強制する 等の過大な要求 ・ 業務上の合理性なく仕事を与 えない等の過小な要求 ・ 私的なことに過度に立ち入 る個々の侵害 ・ 心理的負荷としては「中」程 度の身体的攻撃、精神的攻撃 等を受けた場合であって、会 社に相談しても又は会社がパ ーハラスメントがあると把握 していても適切な対応がなく 、改善がなされなかった ※ 性的指向・性自認に関する 精神的攻撃等を含む。	

精神障害の業務起因性判断のための調査復命書

〇〇 局 〇〇 署										整理番号		〇	
署長		副署長		課長		給付調査官		係長		係		復命年月日 令和 〇 年 〇 月 〇 日	
署長判決・指示事項										調査官職氏名		厚生労働事務官 〇〇 〇〇	
1. 調査官意見のとおり決定する。(令和 年 月 日)										受付年月日		令和 〇 年 〇 月 〇 日	
2. 下記事由により再調査を要する。										請求種別		☐ 療養 ☐ 休業 ☐ 遺族 ☐ 葬祭 ☐ 障害 その他 ()	
事業場	名 称	(有) 千代田 ビューティーサロン銀座店							代表者名	〇〇 〇〇			
	所 在 地	〒000-0000 Tel 〇〇県〇〇市											
	労働保険番号	99. 9. 99. 999999-999											
	業 種 (日本標準産業分類)	美容業							事業場の労働者数	50名			
被災労働者	ふりがな氏名	きゅうふ やすお 給付 安男 (男)・女)							生 年 月 日	平成元年9月1日 (〇〇歳)			
	住 所	〒000-0000 Tel 〇〇県〇〇市											
	職 種 (日本標準職業分類)	美容師							職 位	美容師			
								雇入年月日		平成27年4月1日			
ふりがな 請 求 人		きゅうふ やすお 給付 安男 (続柄 本人)											
疾患名 及び 発病時期 (決 定 時)		適応障害 F43.2 (平成31年4月15日頃発病：発病時29歳)											
現 在 の 状 況		生存 ☐ 死亡 (死亡年月日： 年 月 日 死亡時年齢 歳)											
請求人の申述		請求人給付安男 (以下「請求人」という。) は、平成27年4月の入社後、ビューティーサロン銀座店において美容師として従事するとともに、新人スタッフの教育を担当していた。請求人は、平成31年4月15日に社長 (店長) から新人スタッフが急に退職したことを理由に叱責され、さらに顔を殴られ鼻骨骨折を負った。その後精神的に不安定になり、理由も無く涙が出る、殴られた夢を見て夜眠れない、大きな音を聞くと体の震えが出るなどの症状が出るようになり、日常生活で恐怖を感じるようになった。											
総合判断		〔調査官の意見〕 本件は、業務上 ☐ ・ 業務外 ☐ と考える。(☒ 主治医 ☐ 専門医 ☐ 部会 意見による判断) (理 由) 請求人は平成31年4月15日頃に適応障害を発病したと認められる。 請求人は、平成31年4月15日に社長 (店長) から新人スタッフが急に辞めたことを請求人の責任だとして叱責され、叱責の途中で顔を殴られ鼻骨を骨折したことが確認された。 これは、具体的出来事の「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」に該当し、その心理的負荷は「強」と判断される。 請求人に業務以外の出来事及び個体側要因は確認されていない。 以上より、本件は業務上と判断する。											

1 総合判断

(1)発病の有無等

精神障害発病の有無	有 ・無	発病時期	平成31 年 4 月 15 日
疾患名 (ICD-10診断ガイドラインによる)	適応障害 (F43.2)		

(2)業務による心理的負荷

特別な出来事 の評価	心理的負荷が極度のもの・極度の長時間労働	
業務による出来事及び出来事後の状況の評価	具 体 的 出 来 事	心理的負荷の 総合評価の強度
	(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) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期：平成31年4月15日 具体的な内容及び評価： 請求人は、平成31年4月15日に新人スタッフが急に辞めたことを教育係であった請求人の責任だとして、社長（店長）から叱責された事実が認められる。また、叱責の際に、請求人は社長（店長）から拳で顔面を殴打され鼻骨骨折を負ったことが認められる。 以上のことから、具体的出来事の「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」に該当し、上司等から治療を要する程度の暴行による身体的攻撃を受けたものと認められるため、その心理的負荷は「強」と判断される。	弱 中 強
	(出来事：) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強
(出来事：) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強	

関連しない複数の出来事の評価 (理由)						
時間外労働 時間数	発病前1か月	発病前2か月	発病前3か月	発病前4か月	発病前5か月	発病前6か月
	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分
	起算日 年 月 日			☒ 集計表作成なし		
恒常的長時間労働の評価	☒ 該当なし ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の後に1か月おおむね100時間の時間外労働 ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の前に1か月おおむね100時間の時間外労働があり、出来事後すぐに発病又は事後対応に多大な労力を費やした後発病 ☐ 労働時間を加味せず「弱」の出来事前後にそれぞれ1か月おおむね100時間の時間外労働					
業務による心理的負荷の強度の評価	弱 中 強					

(3) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因

出来事の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた出来事は下記のとおりである		
業務以外の出来事の内容	具 体 的 出 来 事		
			I II III
個体側要因の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた事項は下記のとおりである		
個体側要因の内容 (精神障害の既往歴、アルコール等依存状況等)			
業務以外の出来事及び個体側要因の評価	☐ 顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因があり、かつ、これにより発病したと認められる ※(2)の評価が「強」であって、(3)により業務起因性が否定される場合のみチェック		

2－1 出現した心身の症状等に関する事項

当該疾病に 関する精神 科等の医療 機関の受診 状況	医療機関名	受診期間				病名	
	初診	[河本総合病院精神科]	[H31年	4 月～	年	月] [適応障害]	
		[]	[	年	月～	年	月] []
		[]	[	年	月～	年	月] []
		[]	[	年	月～	年	月] []
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果			資料No.	
H31年 4月	平成31年4月15日の夜から、精神的に落ち着かず不安と恐怖を感じるようになり、悪夢を見て眠れなくなりました。翌朝も食欲は無く知らず知らずに涙を流していました。自分の顔を鏡で見ると殴られた鼻が腫れており、そのことで全身が硬くなり自然と震えが出て止まらなくなりました。このような状態が毎日続くようになりました。特に、出勤して店長と顔を会わせなければならないと思うと、考えただけでパニックになりそうでした。 (請求人聴取書) 次第に人と接することも恐怖で外出できなくなり、家族に連れられて、平成31年4月30日に河本総合病院精神科に受診し、適応障害と診断されました。 (請求人申立書)	○	心配で平成31年4月15日は給付さんと一緒に帰りましたが、普段はお喋りする給付さんが、うつむいて何か怯えているような感じで、終始暗い表情でした。この日以降給付さんは職場に来ていません。 (同僚 仲川 聴取書) 心配となって平成31年4月15日の夜に給付さんに電話したところ、普段は明るい人なのに声は暗く急に泣き出しました。話を聞いて励ましていましたが、口数は少なく、翌日も電話を試みましたが出てくれませんでした。何度か家に行ってみましたが、給付さんのお母さんから誰にも会いたくないと本人が言っていると言われ会うことができませんでした。 (同僚 茂田井 聴取書)			○	

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

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				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
H31年 4月～	平成31年4月15日に新人スタッフが仕事中に携帯を見ていたので、一度注意しました。一度は謝りフロアーの清掃作業をし始めましたが、また1時間後に携帯でラインをしているところを見て、すぐ止めると思い何も言わなかったところ、30分程経っても携帯を見ていたので、「やる気あるの」、「新人だからといって甘えないで」などと注意しました。その場は私の注意で新人スタッフは仕事をやり始めました。そして、私が気づかないところで、新人スタッフは、店長に私に厳しく注意されここでは働けないと言って、その日で辞めたみたいです。後で聞いた話ですがその新人スタッフは店長の親戚に当たる人だったそうです。 平成31年4月15日の業務終了後に私が顧客名簿を整理していたところ、いきなり店長が来て私に向かって、「新人にどんな教育してるんだ」と怒鳴ってきました。私は店長に「あの新人が仕事中に携帯をいじっていたので注意して何が悪いのですか」、「私の教育間違ってますか」と言ったところ、店長は「何口答えしてるんだ」と言って、右手をグーにして私の顔面を一発殴ってきました。店長は一発殴った後「反省しろ」と私に言ってそのまま帰ってしまいました。 私は一瞬何が起きたか分からず呆然とその場で立っていましたが、すぐに鼻血が出てきて血が止まらなくなりティッシュを鼻に詰めて家に帰りました。鼻血はその晩に止まりましたが、翌日鏡を見ると鼻が腫れていたのので、後藤整形外科に行き診察してもらったところ鼻骨にヒビが入っていました。（請求人聴取書）	○	平成31年4月15日の閉店後に給付さんの顔面を右手で殴ったのは事実です。給付さんが未熟さを棚にあげて私に反論したため、カッとなり殴ってしまいました。自分では本気で殴った記憶はありません。私が給付さんを殴ったことで、給付さんが鼻血を出していたことは知りません。（社長兼店長 多橋 聴取書）	○
			平成31年4月15日の仕事中に給付さんが新人スタッフに注意しているところを見かけました。私も新人スタッフの仕事の姿勢に腹を立てていたのので、給付さんの注意は正当なものと思います。店を閉めた後で、店長が来て給付さんの顔面をグーパンチで殴ったところを見て嘖然としました。店長はすぐにその場を立ち去りましたが、給付さんは殴られた後、少しの時間立ち竦んでいました。鼻血も少しの時間垂れ流しだったと思います。（同僚 仲川 聴取書）	○
			平成31年4月15日の日は私は給付さんと同じシフトで働いていました。給付さんが店長に殴られた詳しい経緯は知りませんでしたが、店長が給付さんにいきなり怒鳴り、気がついたら店長は給付さんの顔面を殴っていました。給付さんの鼻からは血が出ていました。（同僚 茂田井 聴取書）	○
			平成31年4月15日の閉店後店長と給付さんが揉めているところを見ました。店長とは長い付き合いで、普段はいい人ですが一端切れると手がつけられない性格で、店長が給付さんの顔面を殴ったのは事実ですが、給付さんが店長の言ったことに対して、反論めいたことを言ったことで、店長が憤慨したと思います。（フロアマネージャー 橋元 聴取書）	○
			初診日：平成31年4月16日 受診の端緒：前日に顔面を殴られ受診に至る。 他覚所見：X線にて鼻骨部に骨折線を認める。 傷病名：鼻骨骨折 治療内容：止血処置を行い、骨折は軽度であったため保存療法とした。 症状固定時期：骨癒合には2か月程度必要と思われる。 （五藤整形外科 五藤敏夫医師意見書）	○

認定事実

請求人は、平成31年4月15日に新人スタッフの教育を巡り、社長（店長）から叱責され、その際に顔面を右拳で殴られた事実が認められる。また、顔面を殴られたことにより鼻骨骨折を負い2か月程度の療養を要した事実が認められる。

4－1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事： なし				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
認定事実				

4－2 個体側要因の有無及びその内容

個体側要因 （ 有 ・ ☐ 無 ）
上記が有の場合その内容

5－1 主治医・産業医等の意見

主治医の意見書 ☒有・☐無	(概要) (河本総合病院精神科 河本優医師の意見書) 1 平成31年4月30日初診 2 平成31年4月15日に上司から暴行を受け、その日から理由も無く涙が出る、悪夢を見る、不眠、日常生活で恐怖を感じ外出ができなくなった、との主訴により当院を受診したものの。 3 初診時の症状は上記主訴のほか、食欲不振、回避行動、過覚醒、憂うつ感の症状を確認。 4 上記暴行エピソード以外にストレス要因は無く、上記の症状から適応障害（F43.2）と診断。 5 発病時期は、受傷後から初診前であることは明白である。上記暴行エピソード以外にストレス要因は無く、暴行を受けた平成31年4月15日が妥当と考える。 6 発病原因は、過去に重大なストレスとの遭遇、精神症状のエピソードがなく、上記暴行エピソードが心的ストレス要因となっているのは明白である。 7 休養の指示、パキシルCR、セルシン、マイスリーを中心とした薬物療法。 8 寛解となった時期はなく、見込みも未定。 9 精神障害の既往歴は承知していない。 10 聴取の制限はない。 11 その他の参考事項は特になし。 診療記録等の収集 ☒有・☐無	資料No. ○
産業医・専門医 (請求人提出) 等 の意見書 ☐有・☒無	(概要)	

6 就業条件等一般的事項

学 歴	最終学歴〔中学校・高等学校・大学・大学院・ ☐ その他（ 専門学校 ）			H21年	3 月	日	☐ 卒業・中退	資料No.
職 歴 〔 直近のものから記載すること。 〕	事業場名						職 種	○
	〔 （有）千代田 〕〔H27 年 4 月 1 日～ 年 月 日〕						〔 美容師 〕	
	〔 ビューティーB 〕〔H21 年 4 月 1 日～ H26 年 3 月 31 日〕						〔 美容師 〕	
	〔 年 月 日～ 年 月 日〕						〔 〕	
現在の事業場に 雇入後の配属先 〔 直近のものから記載すること。 〕	配属先						職 種	
	〔 ビューティーサロン銀座店 〕〔 H27年 4 月 1 日～ 年 月 日〕						〔 美容師 〕	
	〔 年 月 日～ 年 月 日〕						〔 〕	
	〔 年 月 日～ 年 月 日〕						〔 〕	
	〔 年 月 日～ 年 月 日〕						〔 〕	
所定労働時間、 所定休憩時間、 所定休日等 〔 当該労働者について記載すること。 〕	所定労働時間							
	所定始業時刻： 9 時 30 分						〔 所定労働時間	
	※遅出勤務有						（1 日） 8 時間 00 分	
	所定終業時刻： 19 時 30 分						〔 1 週間） 40 時間 00 分	
	所定休憩時刻： 12 時 30分～ 13 時 30 分						（休憩時間 2 時間 00 分）	
	16 時 30分～ 17 時 30 分							
	所定休日： ①週休 1 日制 ②週休 2 日制 ☐ ③カレンダー等により指定 ④その他							
	特記事項							
	毎月作成するカレンダーに基づき、月9～10日の休日が定められている							
	労働時間制度： ①通常の労働時間制度 ☐ ②変形労働時間制〔1週間 ☐ 1 か月・1 年〕							
	③フレックスタイム制 ④事業場外労働に関するみなし労働時間制							
	⑤専門業務型裁量労働制〔適法・不適法〕							
	⑥企画業務型裁量労働制〔適法・不適法〕							
	⑦高度プロフェッショナル制度 ⑧管理監督者 ⑨その他							
	特記事項							
	毎月作成するカレンダーに基づき、月9～10日の休日が定められている							
	勤務形態： ①日勤勤務 ②交替制（日勤・夜勤） ③隔日勤務 ④その他							
	特記事項							
	雇用形態： ☐ ①正規職員・従業員 ②契約社員 ③派遣労働者							
	④パート・アルバイト ⑤その他							
	特記事項							
	その他特記事項：							

当該労働者の 日常業務 具体的に記載 すること。	・ヘアカット、シャンプー、メイク等の美容師業務 ・新人美容師の教育指導	資料No. ○
事業場(所属部署)内 における当該労働者 の位置づけ 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	○ 多橋社長 (店長) ○ フロアマネージャー 橋元 ○ 仲川 ○ 請求人 ○ 茂田井 磐田 (新人ス タッフ)	
事業場以外にお ける当該労働者 との相関図 (家族・友人等) 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	給付高男 (父) (同居) 給付もえ (母) (同居) ○ 請求人 (独身)	

7 労働時間を認定した根拠

資料 No.		
○		
(労働時間の認定資料) ☒ タイムカード ☐ 出勤簿・業務日報等 ☐ 施錠記録・警備記録等 ☐ 本人の申告 ☐ 管理者による確認 ☐ 上司・同僚からの聴取 ☐ その他 ()		
(労働時間の認定方法) 請求人は長時間労働については主張しておらず、タイムカードを確認しても月45時間を超える時間外労働はないため労働時間集計表の作成は省略した。		

事例 12 上司等から暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた事例
(業務による心理的負荷評価表の項目 22)

○ 事案のポイント

- ・ 請求人は、上司から暴行を受けた。
- ・ 暴行は治療を要するものではなかったが、執拗に行われた。

○ 出来事評価のポイント

- ・ 上司が部下に対して行った暴行は、パワーハラスメントに当たるため、項目 22 で評価する。
- ・ 治療を要さない程度の暴行は、反復・継続など執拗に行われたか否かについて評価する。

○ 医学意見の収集のポイント

- ・ 総合評価が「強」に該当することが明確で、業務以外の心理的負荷及び個体側要因がない場合は、主治医意見で決定する。

(業務による心理的負荷評価表 (抜粋))

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		
		I	II	III		弱	中	強
22 ⑤ パワーハラスメント	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた			☆	・ 指導・叱責等の言動に至る経緯や状況等 ・ 身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度、上司(経営者を含む)等との職務上の関係等 ・ 反復・継続など執拗性の状況 ・ 就業環境を害する程度 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 (注) 当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の類型「対人関係」の各出来事で評価する。 (注) 「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、容保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走避することが困難である場合も含む。	【「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	【「中」になる例】 ・ 上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃等が行われ、行為が反復・継続していない ・ 治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃 ・ 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃 ・ 必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 ・ 無視等の人間関係からの切り離し ・ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求 ・ 業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求 ・ 私的なことに過度に立ち入る個々の侵害	【「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 ・ 上司等から、暴行等の身体的攻撃を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 上司等から、次のような精神的攻撃等を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃 ・ 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、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 ・ 無視等の人間関係からの切り離し ・ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求 ・ 業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求 ・ 私的なことに過度に立ち入る個々の侵害 ・ 心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、会社に相談しても又は会社がパワーハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった ※ 性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含む。

精神障害の業務起因性判断のための調査復命書

〇〇 局 〇〇 署										整理番号		〇	
署長		副署長		課長		給付調査官		係長		係		復命年月日 令和 〇 年 〇 月 〇 日	
署長判決・指示事項										調査官職氏名		厚生労働事務官 〇〇 〇〇	
1. 調査官意見のとおり決定する。(令和 年 月 日)										受付年月日		令和 〇 年 〇 月 〇 日	
2. 下記事由により再調査を要する。										請求種別		☐ 療養 ☐ 休業 ☐ 遺族 ☐ 葬祭 ☐ 障害 その他 ()	
事業場	名 称		認対総合建設 (株)						代表者名		〇〇〇〇		
	所 在 地		〒〇〇〇-〇〇〇〇 〇〇県〇〇市						Tel				
	労働保険番号		99.9.99.999999-999										
	業 種 (日本標準産業分類)		総合工事業						事業場の労働者数		300名		
被災労働者	ふりがな氏 名		しきゅう こうじ 支給 光二 ☒ 男・女)						生 年 月 日		平成元年9月1日 (〇〇歳)		
	住 所		〒〇〇〇-〇〇〇〇 〇〇県〇〇市						Tel				
	職 種 (日本標準職業分類)		建築技術者						職 位		施工管理		
								雇入年月日		平成26年4月1日			
ふりがな 請 求 人		しきゅう こうじ 支給 光二 (続柄 本人)											
疾患名 及び 発病時期 (決 定 時)		適応障害 F43.2						(平成31年4月中旬頃発病：発病時29歳)					
現 在 の 状 況		☒ 生存・死亡 (死亡年月日： 年 月 日 死亡時年齢 歳)											
請求人の申述		請求人支給光二 (以下「請求人」という。)は、平成26年4月の入社後、認対総合建設(株)においてビルや家屋の新築工事の施工管理の業務に従事していた。請求人は、平成31年4月15日に係長から工期の遅れを理由に叱責され、その叱責の場で、左肩にパンチ、額にデコピンをされ、さらに頬や耳を何度も引っ張られた。その後精神的に不安定になり、叱責される夢を見て夜眠れない、食欲が出ない、何事にもやる気が出ないなどの症状が出るようになった。											
総合判断		〔調査官の意見〕 本件は、 ☒ 業務上 ・ 業務外 と考える。(☒ 主治医 ☐ 専門医 ☐ 部会 意見による判断) (理 由) 請求人は、平成31年4月中旬頃に適応障害を発病したものと認められる。 請求人は、係長から平成31年4月15日に工期の遅れを理由に叱責され、叱責は4時間程度にわたり、その最中に左肩を殴られる、額にデコピンを2回される、両頬と両耳を各5回程度引っ張られるなどの行為を受けていたことが確認された。これは、具体的出来事の「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」に該当し、上司等から暴行等の身体的攻撃を執拗に受けたものと認められるため、その心理的負荷は「強」と判断する。 業務以外の出来事及び個体側要因は確認されなかった。 以上より、本件は業務上と判断する。											

1 総合判断

(1)発病の有無等

精神障害発病の有無	有 ・無	発病時期	平成31 年 4 月 中旬 頃
疾患名 (ICD-10 診断ガイドラインによる)	適応障害 (F43.2)		

(2)業務による心理的負荷

特別な出来事 の評価	心理的負荷が極度のもの・極度の長時間労働	
業務による出来事及び出来事後の状況の評価	具 体 的 出 来 事	心理的負荷の 総合評価の強度
	(出来事：上等等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期：平成31年 4 月 15日 具体的な内容及び評価： 請求人は、平成31年 4 月 15日に係長から工期の遅れを理由に叱責された事実が認められる。また、叱責は4時間程度にわたり、人間性を否定する発言は認められないものの、その最中に左肩を殴られ、額にデコピンを2回され、両頬と両耳を各 5 回程度引っ張られたことが認められる。 なお、当該行為で療養を要した事実は認められない。 以上のことから、具体的出来事の「上等等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」に該当し、上等等から暴行等の身体的攻撃を執拗に受けたものと認められるため、その心理的負荷は「強」と判断される。	弱 中 強
	(出来事：) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強
(出来事：) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強	

関連しない複数の出来事の評価 (理由)						
時間外労働 時間数	発病前1か月	発病前2か月	発病前3か月	発病前4か月	発病前5か月	発病前6か月
	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分
	起算日 年 月 日			☒ 集計表作成なし		
恒常的長時間労働の評価	☒ 該当なし ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の後に1か月おおむね100時間の時間外労働 ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の前に1か月おおむね100時間の時間外労働があり、出来事後すぐに発病又は事後対応に多大な労力を費やした後発病 ☐ 労働時間を加味せず「弱」の出来事前後にそれぞれ1か月おおむね100時間の時間外労働					
業務による心理的負荷の強度の評価	弱 中 強					

(3) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因

出来事の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた出来事は下記のとおりである		
業務以外の出来事の内容	具 体 的 出 来 事		
			I II III
個体側要因の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた事項は下記のとおりである		
個体側要因の内容 (精神障害の既往歴、アルコール等依存状況等)			
業務以外の出来事及び個体側要因の評価	☐ 顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因があり、かつ、これにより発病したと認められる ※(2)の評価が「強」であって、(3)により業務起因性が否定される場合のみチェック		

2－1 出現した心身の症状等に関する事項

当該疾病に関する精神科等の医療機関の受診状況	医療機関名		受診期間				病名	
	初診	[有楽精神クリニック]	[	H31年	4 月～	年	月]	[適応障害]
		[		年	月～	年	月]	[
		[		年	月～	年	月]	[
		[		年	月～	年	月]	[
年・月	請求人の申述		資料No.	調査結果				資料No.
H31年 4月	平成31年4月15日の夜から、叱責される夢を見るようになり、眠れない日が続くようになりました。食欲もなくなり、何事に対してもやる気が出なくなりました。このような状態が毎日続くようになりました。 (請求人聴取書) 外出する気力もなくなり、会社にも行けず休むようになったので、平成31年4月25日に自宅近くの有楽精神クリニックに受診し、適応障害と診断されました。 (請求人申立書)		○	平成31年4月15日は支給さんと一緒に帰りました。支給さんは、叱責されたことを気にしているようで暗い表情でした。翌日に職場で支給さんに大丈夫と話し掛けましたが、元気がなく眠れていないと言っていました。 (同僚 卷 聴取書)				○
			○	平成31年4月15日以降、支給さんは元気がないように見えました。お昼もほとんど食べていませんでした。支給さんは毎日眠れていないと言っており、覇気がありませんでした。 (同僚 茂野 聴取書)				○

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

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

[illegible]

認定事実

請求人は、自身のミスにより工期延長を招き平成31年4月15日に、係長から叱責された事実が認められる。叱責は4時間程度にわたり、その最中に左肩を殴られたこと、額にデコピンを2回されたこと、両頬と両耳を各5回程度引っ張られたことが確認されるが、当該行為で療養を要した事実は認められない。

なお、叱責での人間性を否定する発言は認められず、請求人のミスによる減給又は会社からのペナルティーも認められない。

4－1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事： なし				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
認定事実				

4－2 個体側要因の有無及びその内容

個体側要因 （ 有 ・ ☐ 無 ）
上記が有の場合その内容

5-1 主治医・産業医等の意見

主治医の意見書 ☒有・☐無	(概要) (有楽精神クリニック 有楽優医師の意見書) 1 平成31年4月25日初診 2 平成31年4月15日に社内で暴行を受け、その日から、不眠、食欲がない、やる気が出ないなどとの主訴により当院を受診したもの。 3 初診時の症状は、食欲不振、不眠、意欲低下の症状を確認。 4 暴行エピソード以外にストレス要因は無く、上記の症状から適応障害（F43.2）と診断。 5 発病時期は、社内の暴行エピソード後の症状出現のため、平成31年4月中旬と考える。 6 発病原因は、過去の重大なストレス要因及び精神症状のエピソードがなく、会社の暴行エピソードが心的ストレス要因となっていると認められる。 7 休養の指示、マイスリーを中心とした薬物療法、精神療法を実施した。 8 寛解なく治療中である。 9 精神障害の既往歴は確認されない。 10 聴取をすることに特段問題はない。 11 その他についてはカルテに記載。 診療記録等の収集 ☒有・☐無	資料No. ○
産業医・専門医 (請求人提出) 等の意見書 ☐有・☒無	(概要)	

6 就業条件等一般的事項

学 歴	最終学歴〔中学校・高等学校・大学・ ~~大学院~~ 〕その他（ ）			H26年	3 月	日	卒業・中退	資料No.
職 歴 〔直近のものから記載すること。〕	事業場名 〔 認対総合建設(株) 〕〔H26 年 4 月 1 日～ 年 月 日〕〔 施工管理 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕						○	
現在の事業場に 雇入後の配属先 〔直近のものから記載すること。〕	配属先 〔 工事部 〕〔H26 年 4 月 1 日～ 年 月 日〕〔 施工管理 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕							
所定労働時間、 所定休憩時間、 所定休日等 〔当該労働者について記載すること。〕	所定労働時刻： 9 時 00 分 ※遅出勤務有 所定終業時刻： 18 時 00 分 所定休憩時刻： 12 時 00分～ 13 時 00 分 (休憩時間 1 時間 00 分) 所定休日： ①週休1日制 ②週休2日制 ③ カレンダー等により指定 ④その他 〔 特記事項 〕 労働時間制度： ①通常の労働時間制度 ② 変形労働時間制 〔1週間・ 1か月 ・1年〕 ③フレックスタイム制 ④事業場外労働に関するみなし労働時間制 ⑤専門業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑥企画業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑦高度プロフェッショナル制度 ⑧管理監督者 ⑨その他 〔 特記事項 〕 日曜祝日及び他シフト表により月9～10日の休日が定められている 勤務形態： ① 日勤勤務 ②交替制（日勤・夜勤） ③隔日勤務 ④その他 〔 特記事項 〕 雇用形態： ① 正規職員・従業員 ②契約社員 ③派遣労働者 ④パート・アルバイト ⑤その他 〔 特記事項 〕 その他特記事項： 〔 〕							

当該労働者の 日常業務 具体的に記載 すること。	・東京都千代田区内のビル、家屋の新築工事にかかる施工管理 ・各種諸手続にかかる書類作成 ・下請・関連業者への安全教育	資料No. ○
事業場(所属部署)内 における当該労働者 の位置づけ 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	エリア部長 ○ 課長 (安西) ○ 係長 (安念) ○ 請求人 ○ 巻 ○ 茂野	
事業場以外にお ける当該労働者 との相関図 (家族・友人等) 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	支給隆次 (父) (別居) 支給孝子 (母) (別居) ○ 請求人 (独身)	

7 労働時間を認定した根拠

(労働時間の認定資料) ☒ タイムカード ☐ 出勤簿・業務日報等 ☐ 施錠記録・警備記録等 ☐ 本人の申告 ☒ 管理者による確認 ☐ 上司・同僚からの聴取 ☐ その他 ()	資料 No. ○
(労働時間の認定方法) 請求人は長時間労働については主張しておらず、タイムカードを確認しても月45時間を超える時間外労働は認められないことから、労働時間集計表の作成は省略した。	

事例 13 上司等による精神的攻撃が執拗に行われた事例
(業務による心理的負荷評価表の項目 22)

○ 事案のポイント

- ・ 請求人は、上司から精神的攻撃のパワーハラスメントを受けた。

○ 出来事評価のポイント

- ・ 上司からパワーハラスメントを受けたことについての心理的負荷は、項目 22 で評価する。
- ・ 上司から受けた精神的攻撃が執拗に行われたか否かについて評価する。
- ・ 業務指導の範囲内の叱責であれば、項目 24 で評価する。

○ 医学意見の収集のポイント

- ・ 総合評価が明確に「強」に該当し、業務以外の心理的負荷が「Ⅰ」又は「Ⅱ」に該当する出来事のみである場合は、主治医意見で決定する。

(業務による心理的負荷評価表 (抜粋))

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		
		Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ		弱	中	強
22	⑤ パワーハラスメント 上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた			☆	・ 指導・叱責等の言動に至る経緯や状況等 ・ 身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度、上司(経営者を含む)等との職務上の関係等 ・ 反復・継続など執拗性の状況 ・ 就業環境を害する程度 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 (注)当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の種類「対人関係」の各出来事で評価する。 (注)「上司等」には、職務上の地位が上位の者とはか、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持っており、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、同様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。	【「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	【「中」になる例】 ・ 上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃等が行われ、行為が反復・継続していない ・ 治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃 ・ 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃 ・ 必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 ・ 無視等の人間関係からの切り離し ・ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求 ・ 業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求 ・ 私的なことに過度に立ち入る個の侵害 ・ 心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、会社に相談しても又は会社がパワーハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった ※ 性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含む。	【「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 ・ 上司等から、暴行等の身体的攻撃を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 上司等から、次のような精神的攻撃等を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃 ・ 必要以上に長時間にわたる威圧的な叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 ・ 無視等の人間関係からの切り離し ・ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求 ・ 業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求 ・ 私的なことに過度に立ち入る個の侵害 ・ 心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、会社に相談しても又は会社がパワーハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった ※ 性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含む。
24	⑥ 対人関係 上司とのトラブルがあった			☆	・ トラブルに至る経緯や状況等 ・ トラブルの内容、程度、回数、上司(経営者を含む)との職務上の関係等 ・ その後の業務への支障等 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等	【「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)	【「中」である例】 ・ 上司から、業務指導の範囲内である強い指導・叱責を受けた ・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が上司との間に生じた	【「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来した

精神障害の業務起因性判断のための調査復命書

〇〇 局 〇〇 署										整理番号		〇	
署 長		副 署 長		課 長		給 付 調 査 官		係 長		係		復命年月日 令和 〇 年 〇 月 〇 日	
署長判決・指示事項										調査官職氏名		厚生労働事務官 〇〇 〇〇	
1. 調査官意見のとおり決定する。(令和 年 月 日)										受付年月日		令和 〇 年 〇 月 〇 日	
2. 下記事由により再調査を要する。													
										請求種別		☐ 療 養 ☐ 休 業 ☐ 遺 族 ☐ 葬 祭 ☐ 障 害 その他 ()	
事 業 場	名 称		霞商事 (株)						代表者名		〇〇〇〇		
	所 在 地		〒〇〇〇-〇〇〇〇 Tel 〇〇県〇〇市										
	労働保険番号		99. 9. 99. 999999-999										
	業 種 (日本標準産業分類)		食料・飲料卸売業						事業場の労働者数		88名		
被 災 労 働 者	ふりがな 氏 名		ろうどう げんき 労働 元気 (男・女)						生 年 月 日		平成元年8月28日 (〇〇歳)		
	住 所		〒〇〇〇-〇〇〇〇 Tel 〇〇県〇〇市										
	職 種 (日本標準職業分類)		食料品営業職業従事者						職 位		販売営業		
								雇入年月日		平成23年4月1日			
ふりがな 請 求 人		ろうどう げんき 労働 元気 (続柄 本人)											
疾患名 及び 発病時期 (決 定 時)		うつ病エピソード F32 (平成30年8月下旬発病：発病時29歳)											
現 在 の 状 況		生存・死亡 (死亡年月日： 年 月 日 死亡時年齢 歳)											
請求人の申述		請求人労働元気 (以下「請求人」という。) は、平成23年4月の入社後、販売及び営業業務に従事していた。平成30年4月に営業部門の課長が替わり、新しい課長から人格を否定する厳しい叱責を度々受けるようになった。平成30年8月頃から心身に異常がみられるようになり、同年9月にうつ病と診断され出勤できない状態となった。											
総合判断		〔調査官の意見〕 本件は、業務上 ・ 業務外 と考える。(☒ 主治医 ☐ 専門医 ☐ 部会 意見による判断) (理 由) 請求人は、平成30年8月下旬にうつ病エピソードを発病していたものと認められる。 平成30年4月に営業部門の課長が替わり、請求人は新しい課長から、仕事上のミスを理由に同僚のいる前で繰り返し叱責を受けていた事実が認められる。叱責は、時として1時間以上に及び、強い口調と大声で毎週行われていた。平成30年7月上旬には、請求人の人格や人間性を否定するような発言も認められたが、この人格や人間性を否定するような発言は繰り返し行われていない。 確認された出来事は具体的出来事の「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」に該当し、人間性を否定するような発言は継続していないが、総じて、上司等により、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が執拗に行われていたものと認められるため、その心理的負荷は「強」と判断する。 業務以外の出来事として、請求人は平成30年4月に引越したことが確認されているが、本件発病との関係は考えられない。また、個体側要因は確認されなかった。 以上より、本件は業務上と判断する。											

1 総合判断

(1)発病の有無等

精神障害発病の有無	☒ 有・無	発病時期	平成30年 8月下旬頃
疾患名 (ICD-10診断ガイドラインによる)	うつ病エピソード (F32)		

(2)業務による心理的負荷

特別な出来事 の評価	心理的負荷が極度のもの・極度の長時間労働	
業務による出来事及び出来事後の状況の評価	具 体 的 出 来 事	心理的負荷の 総合評価の強度
	(出来事：上等等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた) 平均(I ・ II ・ ☒ III) 出来事が起きた時期：平成30年4月～ 具体的な内容及び評価： 平成30年4月に営業部門の課長が替わり、請求人は新しい課長から、仕事上のミスを理由に同僚のいる前で繰り返し叱責を受けていた事実が認められる。叱責は、時として1時間以上に及び、強い口調と大声で毎週行われていた。また、平成30年7月上旬には、請求人の人格や人間性を否定するような発言も認められたが、この人格や人間性を否定するような発言が繰り返し行われた事実は認められなかった。 よって、具体的な出来事の「上等等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」に該当し、上等等により、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が執拗に行われていたと認められるため、その心理的負荷は「強」程度と判断される。	弱 中 ☒ 強
	(出来事：) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強
	(出来事：) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強

関連しない複数の出来事の評価 (理由)						
時間外労働 時間数	発病前1か月	発病前2か月	発病前3か月	発病前4か月	発病前5か月	発病前6か月
	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分
	起算日 年 月 日			☒ 集計表作成なし		
恒常的長時間労働の評価	☒ 該当なし ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の後に1か月おおむね100時間の時間外労働 ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の前に1か月おおむね100時間の時間外労働があり、出来事後すぐに発病又は事後対応に多大な労力を費やした後発病 ☐ 労働時間を加味せず「弱」の出来事前後にそれぞれ1か月おおむね100時間の時間外労働					
業務による心理的負荷の強度の評価	弱 中 強					

(3) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因

出来事の有無	☐ 確認できなかった ☒ 確認できた出来事は下記のとおりである	
業務以外の出来事の内容	具 体 的 出 来 事	
	平成30年4月に請求人は実家から一人暮らしとなり、転居していたことが確認された。	I II III
個体側要因の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた事項は下記のとおりである	
個体側要因の内容 (精神障害の既往歴、アルコール等依存状況等)		
業務以外の出来事及び個体側要因の評価	☐ 顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因があり、かつ、これにより発病したと認められる ※(2)の評価が「強」であって、(3)により業務起因性が否定される場合のみチェック	

2－1 出現した心身の症状等に関する事項

当該疾病に関する精神科等の医療機関の受診状況	医療機関名		受診期間				病名	
	初診	〔 倉元メンタルクリニック 〕	〔 H30年	9 月～	年	月〕	〔 うつ病	〕
		〔	年	月～	年	月〕	〔	〕
		〔	年	月～	年	月〕	〔	〕
		〔	年	月～	年	月〕	〔	〕
年・月	請求人の申述		資料No.	調査結果			資料No.	
H30年 8月	平成30年8月下旬頃から、食欲が無くなり朝も夜もほとんど食べられなくなりました。また、夜寝付きが悪く、夜中に何度も目が覚めトイレに行ったりしていました。朝は起き上がるのが辛く、出勤の電車の中でお腹が痛くなり途中下車する日が度々ありました。 (請求人聴取書)		○	平成30年8月下旬頃から、労働さんは業務中集中力がないように思えました。また、よく電話の掛け間違いをしていました。昼休み中は食事をせずため息ばかりしていた気がします。 (課長 那須田 聴取書)			○	
				平成30年8月下旬、元気が無いような印象を受けました。また、疲れたような表情で、頬が痩けてげっそりした印象を受けました。 (同僚 安田 聴取書)			○	
H30年 9月	不眠の症状があまりにも続き、倦怠感もあったので公休日の平成30年9月12日に倉元メンタルクリニックに行ったところ、うつ病と診断されました。会社も休んだ方がいいと先生に言われたので、病院から診断書をもらい、それ以来出勤していません。 (請求人聴取書)		○	平成30年9月上旬頃、職場の飲み会があり労働さんも出席していましたが、口数も少なく1次会の途中で帰宅しました。 (同僚 左藤 聴取書)			○	

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

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

年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
H30年 4月～	平成30年4月に人事異動があり、営業担当課長が替わり、新しく那須田課長が着任しました。那須田課長と仕事を一緒にするのは初めてであり、周りからは怖い課長だと聞いていたので、これからどうなるのかと不安を抱いていました。 また、那須田課長の着任の挨拶の時から、先入観もありましたが、高圧的な印象を受けました。 (請求人聴取書)	○	平成30年4月の異動により、那須田課長が営業担当課長として着任した。 (使用者報告書) 私は本当にミスをした時は厳しく叱責します。労働さんについては、叱責する回数は他の者より少し多かったかもしれないが、今まで私が叱責していない社員はいないと思います。私の叱責は確かに厳しく感じる者がいたかもしれないが、愛情を持って社員を育てていました。(課長 那須田 聴取書)	○
H30年 5月～	私は、仕事上で何かある度に、那須田課長から厳しく叱られていました。仕事が遅い、お客さんへの言葉遣いや、挨拶の声が小さいなど、ちょっとしたことでもすぐに呼び出され、同僚がいる前で厳しい口調で最低でも週1回は叱られていました。契約会社の担当者との連絡をミスした時には、「なぜ確認しなかったのか」、「社会人を何年やっているんだ」、「今まで何を学んできたんだ」などと、かなりの時間強い口調で叱られていました。周りも気づくような大声で、私は耳を塞ぎたいと思うほどでした。 那須田課長から理不尽に、毎週最低でも1時間以上は強い口調で叱られていたので、同僚の仲尾さんに「もう耐えられないので転職したい」、「会社辞めようかな」などと、愚痴を言っていました。 (請求人聴取書)	○	那須田課長からは、私自身もよく叱責されていました。職場内で誰もが叱責され、労働さんにも大声で厳しく叱責しているところを毎週見ました。課長は大声で、同じことを何回も繰り返して叱るので、気が滅入ることもありました。また、以前の上司に言われなかった細かなことも改善を指示され、営業成績は上がりましたが、仕事の進め方に戸惑うことが多々ありました。全員が同じ状況にあったと思います。(同僚 安田 聴取書) 労働さんが那須田課長に叱責されているところを見たことがあります。課長の言っている内容は正論ですが、大声で繰り返し同じことを叱責しており、端で聞いていた私もストレスを感じる程でした。労働さんは、毎週課長から理不尽に叱られるので、「辞めたい」、「転職したい」と言っていました。 (同僚 仲尾 聴取書) 那須田課長は仕事に対して完璧を求める方で、どの社員に対しても厳しく叱責していましたが、労働さんへの叱責は特に厳しく、ほぼ毎週で時には1時間以上に及び、強い口調で言われていました。しかし、課長は厳しい叱責をする方ですが、叱責した後はそのことを引きずることはありませんでした。普通の時は仕事の相談も親身に聞いていただけ、課長からのアドバイスは的確なので頼りになる方です。 (同僚 左藤 聴取書)	○
H30年 7月	平成30年7月上旬に、私はまた同じ契約会社の担当者との連絡をミスをしてしまい、那須田課長から厳しく叱られました。課長の叱責はいつも厳しいものでしたが、この時は普段にも増して厳しく、感情的な様子で「使えない奴だ」、「どういう教育を受けてきたんだ」、「猿回しの猿以下だ」など、人間性を否定するようなことを言われました。 (請求人聴取書)	○	平成30年7月頃だったと思いますが、労働さんが同じ連絡ミスをしてしまい、那須田課長から叱責されていたところを目にしました。課長はいつもより興奮して怖い顔つきで、厳しく労働さんを叱責していました。この時に私が聞いた内容で「猿以下だ」と課長が労働さんに言ったことが印象的でよく覚えています。労働さんは何度も「すみません、すみません」と言っただけで、ずっとうつむいていました。課長も言い過ぎに気づいたようで、労働さんがそれ以上叱責されることはなく、その後も課長の叱責はほとんどなかったと思います。しばらくしてから、言い過ぎた発言はありませんがいつものように業務上の叱責はしていたと思います。 (同僚 安田 聴取書)	○

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				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
			平成30年7月上旬に、労働さんの連絡ミスに対して「使えない奴だ」、「猿回しの猿以下だ」などの発言をしたことは事実です。この時は労働さんが少し前にもあった同じミスを繰り返したため、あれだけ言って注意したのにどうしてまたとの思いから、つい興奮して言い過ぎてしまったと思います。私の性格は瞬間湯沸かし器だと自覚していますので、この発言には非常に反省しております。この言い過ぎた発言をした後で、労働さんの顔を見た時にすごく悲痛な顔をしていたので我に返り言い過ぎたと思いました。私も管理職として反省しその後社員を注意するときは、気をつけるようにして言い過ぎた発言はしておりません。 (課長 那須田 聴取書)	○
認定事実 請求人は、平成30年4月に上司が替わり、翌月5月頃から、仕事が遅い、客への言葉遣いや挨拶の声が小さい、契約会社の担当者との連絡ミスを理由に、同僚のいる前で繰り返し叱責を受けていた事実が認められる。叱責は、時として1時間以上に及び、強い口調と大声で毎週行われていたことが認められた。また、平成30年7月上旬には、同じ契約会社の担当者との連絡ミスをしてしまったことから、請求人の人格や人間性を否定するような発言も認められた。 なお、この人格や人間性を否定するような発言が繰り返し行われた事実は認められなかった。				

4－1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事： 引越した				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
H30年 4月～	年度初めに引越をして、実家暮らしから一人暮らしとなりました。 (請求人聴取書)	○	平成30年4月より、転居届を受領した。 (使用者報告書)	○
認定事実 平成30年4月に請求人は実家から一人暮らしとなり、転居していたことが認められる。				

4－2 個体側要因の有無及びその内容

個体側要因 (有 ・ ☐ 無)
上記が有の場合その内容

5-1 主治医・産業医等の意見

主治医の意見書 ☒有・☐無	(概要) (倉元メンタルクリニック 倉元拓男医師の意見書) 1 平成30年9月12日初診 2 寝付きが悪い、食欲不振、仕事に行きたくない、との主訴により、自宅に近い当院を受診したもの。 3 初診時の症状は上記主訴のほか、食欲不振、入眠障害を確認。他覚的にも、表情が暗く、落ち着かず、話をうまく伝えられない様子であった。 4 上記の症状からうつ病と診断。 5 発病時期は、本人の主訴を前提とすれば、上記の症状が強く見られるようになった平成30年8月下旬と思われる。 6 本人は、不調の原因として、上司から厳しく叱責されていることを自訴している。実際にも、職場復帰に関する話をすると気分が落ち込み、また落ち着きがなくなり、職場がストレス要因となっていることが認められる。 7 休養の指示、抗うつ薬を中心とした薬物療法、支持的精神療法を実施。 8 休職中であり症状安定の段階ではない 9 精神障害の既往歴はない。 10 聴取に問題はないが、大きな声を出さないことが望ましい。 11 その他の参考事項については特になし。 診療記録等の収集 ☒有・☐無	資料No. ○
産業医・専門医 (請求人提出) 等の 意見書 ☐有・☒無	(概要)	

6 就業条件等一般的事項

学 歴	最終学歴〔中学校・高等学校・ 大学 ・大学院・その他（ ）			H23	3 月	卒業 ・中退	資料No.
職 歴 〔直近のものから記載すること。〕	事業場名 職 種 〔 霞商事(株) 〕〔H23 年 4 月 1 日～ 年 月 日〕〔 販売及び営業 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕						○
現在の事業場に 雇入後の配属先 〔直近のものから記載すること。〕	配属先 職 種 〔 営業部 〕〔H23 年 4 月 1 日～ 年 月 日〕〔 販売及び営業 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕						
所定労働時間、 所定休憩時間、 所定休日等 〔当該労働者について記載すること。〕	所定労働時刻： 8 時 30 分 所定終業時刻： 17 時 30 分 所定休憩時刻： 12 時 00分～ 13 時 00分 所定休日： ①週休 1 日制 ②週休 2 日制 ③ カレンダー等により指定 ④その他 〔 特記事項 〕 〔 毎月作成されるシフト表に基づき、月 8 日以上 of 休日が定められている 〕 〔 所定労働時間 〕 〔 (1 日) 8 時間 00 分 〕 〔 (1 週間) 40 時間 00 分 〕 〔 (休憩時間 1 時間 00 分) 〕 労働時間制度： ①通常の労働時間制度 ② 変形労働時間制 [1週間・1か月・1年] ③フレックスタイム制 ④事業場外労働に関するみなし労働時間制 ⑤専門業務型裁量労働制[適法・不適法] ⑥企画業務型裁量労働制[適法・不適法] ⑦高度プロフェッショナル制度 ⑧管理監督者 ⑨その他 〔 特記事項 〕 〔 毎月作成されるシフト表に基づき、月 8 日以上 of 休日が定められている 〕 勤務形態： ① 日勤勤務 ②交替制（日勤・夜勤） ③隔日勤務 ④その他 〔 特記事項 〕 雇用形態： ① 正規職員・従業員 ②契約社員 ③派遣労働者 ④パート・アルバイト ⑤その他 〔 特記事項 〕 〔 〕 その他特記事項： 〔 〕						

当該労働者の 日常業務 具体的に記載 すること。	輸入穀物の販売、在庫整理、契約業者への外回営業。	資料No. ○
事業場(所属部署)内 における当該労働者 の位置づけ 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	(販売営業部) ○ 営業担当課長 那須田 ○ 安田 ○ 請求人 ○ 左藤 ○ 仲尾	
事業場以外にお ける当該労働者 との相関図 (家族・友人等) 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	労働元男 (父) (別居) 労働元子 (母) (別居) ○ 請求人 (独身)	

7 労働時間を認定した根拠

資料 No.		
○		
(労働時間の認定資料) ☒ タイムカード ☐ 出勤簿・業務日報等 ☐ 施錠記録・警備記録等 ☐ 本人の申告 ☐ 管理者による確認 ☐ 上司・同僚からの聴取 ☐ その他 ()		
(労働時間の認定方法) 請求人は長時間労働については主張しておらず、タイムカードからも月45時間を超える時間外労働は確認されないことから、労働時間集計表の作成は省略した。		

事例 14 同僚等から人格や人間性を否定するような言動を繰り返し執拗に受けた事例（業務による心理的負荷評価表の項目 23）

○ 事案のポイント

- ・被災者は、同僚からいじめ・嫌がらせを受けた。

○ 出来事評価のポイント

- ・同僚から受けた単独のいじめ・嫌がらせは、項目 23 で評価する。
- ・同僚から受けたいじめ・嫌がらせの内容（人格・人間性の否定など）や反復・継続など執拗に行われたか否か等について評価する。
- ・同僚間の業務をめぐる方針等の対立であれば、項目 25 で評価する。
- ・発病前おおむね 6 か月において、1 か月におおむね 80 時間以上の時間外労働がみられる場合には、他の項目（項目 11 の仕事量の変化を除く）で評価される場合でも、この項目でも評価する。
- ・いずれかの出来事で「強」と判断できることが明確でない場合は、発病に関与したと考えられる全ての出来事について調査を行うが、調査の結果、「強」と判断できることが明確な出来事が確認されたときには、他の出来事について評価をする必要はない。

○ 医学意見の収集のポイント

- ・総合評価の結果、明確に「強」に該当し、業務以外の心理的負荷及び個体側要因もない場合には、主治医意見で決定する。

（業務による心理的負荷評価表（抜粋））

	出来事の種類	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
			I	II	III		弱	中	強
12		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、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・業務の密度、業務内容、責任等 ・長時間労働の継続期間、労働時間数、勤務間インターバルの状況等 （注）発病前おおむね 6 か月において、1 か月におおむね 80 時間以上の時間外労働がみられる場合には、他の項目（項目 11 の仕事量の変化を除く）で評価される場合でも、この項目でも評価する。	【「弱」になる例】 ・1 か月におおむね 80 時間未満の時間外労働を行った （注）他の項目で労働時間の状況が評価されない場合に評価する。	【「中」である例】 ・1 か月におおむね 80 時間以上の時間外労働を行った	【「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った ・発病直前の連続した 3 か月間に、1 月当たりおおむね 100 時間以上の時間外労働を行った （注）発病直前の 1 か月におおむね 160 時間を超える等の極度の時間外労働は、特別な出来事として評価
23	⑥ 対人関係	同僚等から、暴行又はひどくいじめ・嫌がらせを受けた		☆		・暴行又はいじめ・嫌がらせに至る経緯や状況等 ・暴行又はいじめ・嫌がらせの内容、程度、同僚等との職務上の関係等 ・反復・継続など執拗性の状況 ・会社の対応の有無及び内容、改善の状況等	【「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	【「中」になる例】 ・同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない ・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	【「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 ・同僚等から、暴行等を反復・継続するなどして執拗に受けた ・同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた ・心理的負荷としては「中」程度の暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が暴行若しくはいじめ・嫌がらせがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった
25		同僚とのトラブルがあった		☆		・トラブルに至る経緯や状況等 ・トラブルの内容、程度、回数、同僚との職務上の関係等 ・その後の業務への支障等 ・会社の対応の有無及び内容、改善の状況等	【「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）	【「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同僚との間に生じた ・同僚との対立により、本来得られるべき業務上必要な協力が得られず、業務に一定の影響が生じた	【「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又は頻繁に生じ、その後の業務に大きな支障を来した

精神障害の業務起因性判断のための調査復命書

〇〇 局 〇〇 署										整理番号		〇			
署長		副署長		課長		給付調査官		係長		係		復命年月日 令和 〇 年 〇 月 〇 日			
署長判決・指示事項										調査官職氏名		労働基準監督官 〇〇 〇〇			
1. 調査官意見のとおり決定する。(令和 年 月 日)										受付年月日		令和 〇 年 〇 月 〇 日			
2. 下記事由により再調査を要する。										請求種別		☒ 療養 ☒ 休業 ☐ 遺族 ☐ 葬祭 ☐ 障害 その他 ()			
事業場		名称		新橋キッチンハウス 新橋本店						代表者名		〇〇 〇〇			
		所在地		〒000-0000 Tel 〇〇都〇〇区											
		労働保険番号		99. 9. 99. 999999-999											
		業種 (日本標準産業分類)		食堂、レストラン						事業場の労働者数		6 名			
被災労働者		ふりがな氏名		ちょうしゅう つとむ 徴収 力 (男・女)						生 年 月 日		平成16年2月16日 (〇〇歳)			
		住 所		〒000-0000 Tel 〇〇県〇〇市											
		職 種 (日本標準職業分類)		調理人						職 位		一般職			
										雇入年月日		令和4年4月1日			
ふりがな 請 求 人		ちょうしゅう つとむ 徴収 力 (続柄 本人)													
疾患名 及び 発病時期 (決 定 時)		F 43. 2 適応障害 (令和5年5月下旬発病：発病時25歳)													
現 在 の 状 況		生存・死亡 (死亡年月日： 年 月 日 死亡時年齢 歳)													
請求人の申述		請求人徴収力 (以下「請求人」という。) は、令和4年4月から新橋キッチンハウスに入社し、ホールで調理業務に従事していた。令和5年3月頃から同じ調理業務をしていた同僚から人格を否定する言動やいじめを受けるようになった。また、月に80時間以上の時間外労働が恒常的に発生していた。令和5年5月頃から不眠と不安などの心身に異常がみられるようになり、同5月末にストレス反応と診断された。													
総合判断		〔調査官の意見〕 本件は、業務上・業務外 と考える。(☒ 主治医 ☐ 専門医 ☐ 部会 意見による判断) (理 由) 請求人は、令和5年5月下旬に適応障害を発病していたものと認められる。 請求人は、令和4年4月1日から新入社員として調理業務に従事し、令和5年3月頃から、同期の同僚から繰り返しひどいいじめ・嫌がらせを受けていた事実が認められ、同年4月中旬頃には、脅迫とも捉えられる言動や人格や人間性を否定するような発言も認められた。また、その日以降も人格や人間性を否定するような発言の継続性が認められる。 また、調査の結果、発病前6か月におおむね80時間以上の時間外労働を行ったことが認められた。 以上により、当該出来事は、具体的出来事の「同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた」に該当する。その平均的な強度は「Ⅲ」であり、人格や人間性を否定するような言動を繰り返し執拗に受けていたと認められるため、心理的負荷は「強」程度と判断される。また、業務以外の心理的負荷及び個体側要因は確認されなかったことから、本件は業務上と判断する。													

1 総合判断

(1)発病の有無等

精神障害発病の有無	有 ・無	発病時期	令和5年5月下旬頃
疾患名 (ICD-10診断ガイドラインによる)	F43.2 適応障害		

(2)業務による心理的負荷

特別な出来事 の評価	心理的負荷が極度のもの・極度の長時間労働	
業務による出来事及び出来事後の状況の評価	具 体 的 出 来 事	心理的負荷の 総合評価の強度
	(初発の出来事：同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期：令和5年3月頃～ 具体的な内容及び評価： 請求人は、令和4年4月1日から新入社員として調理業務に従事していたところ、同僚1人から繰り返しいじめ・嫌がらせを受けていた事実が認められる。いじめ・嫌がらせは令和5年3月頃から始まり、同年4月中旬頃には、脅迫とも捉えられる言動や人格や人間性を否定するような発言も認められた。また、それ以降も人格や人間性を否定するような発言の継続が認められた。 以上により、当該出来事は同僚からひどいいじめ・嫌がらせを受けていたことが認められるため、具体的出来事の「同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた」に該当し、人格や人間性を否定するような言動を繰り返し執拗に受けていたものと認められることから、その心理的負荷は「強」程度と判断される。	弱 中 強
	(出来事：) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強
	(出来事：) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強

関連しない複数の出来事の評価 (理由)						
時間外労働 時間数	発病前1か月	発病前2か月	発病前3か月	発病前4か月	発病前5か月	発病前6か月
	35時間	44時間	53時間	57時間	67時間	81時間
	起算日 令和5年5月31日			☐ 集計表作成なし		
恒常的長時間労働の評価	☒ 該当なし ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の後に1か月おおむね100時間の時間外労働 ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の前に1か月おおむね100時間の時間外労働があり、出来事後すぐに発病又は事後対応に多大な労力を費やした後発病 ☐ 労働時間を加味せず「弱」の出来事前後にそれぞれ1か月おおむね100時間の時間外労働					
業務による心理的負荷の強度の評価	弱 中 強					

（3）業務以外の心理的負荷及び個体側要因

出来事の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた出来事は下記のとおりである		
業務以外の出来事の内容	具 体 的 出 来 事		
			I II III
個体側要因の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた事項は下記のとおりである		
個体側要因の内容 (精神障害の既往歴、アルコール等依存状況等)			
業務以外の出来事及び個体側要因の評価	☐ 顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因があり、かつ、これにより発病したと認められる ※（2）の評価が「強」であって、（3）により業務起因性が否定される場合のみチェック		

2－1 出現した心身の症状等に関する事項

当該疾病に関する精神科等の医療機関の受診状況	医療機関名		受診期間				病名	
	初診	〔 木野瀬精神科クリニック〕	〔	R 5 年	5 月～	年 月〕	〔	適応障害
		〔		年	月～	年 月〕	〔	
		〔		年	月～	年 月〕	〔	
		〔		年	月～	年 月〕	〔	
年・月	請求人の申述		資料No.	調査結果				資料No.
R5年5月	令和5年5月初旬頃から、人とコミュニケーションを取ることが辛くなりました。次第に食欲も落ちてきて、朝方まで眠れない日が何度かありました。仕事でも身が入らずミスが多くなりました。（聴取書）		○	徴収さんは好青年で入社直後は元気でしたが、令和5年5月頃からは、元気がない日が続いていました。朝の挨拶は小声で聞こえず、毎日疲れがたまっているように見えました。そのうちに、体調不良で休むとの電話連絡が多くなりました。（店長 合田）				○
	令和5年5月下旬頃には、不安感と恐怖感で家から外に出ることが辛くなり、度々仕事を休みようになりました。私の異変を感じた両親に連れられ、令和5年5月31日に木野瀬精神科クリニックに受診したところ、適応障害と診断されました。（聴取書）			徴収さんは、令和5年5月頃から元気がなく、休憩中も雑談に入らなくなりました。疲れたような表情で、よく遅刻をするようになりました。（先輩 太田）				○
				入社当時は元気があったように見えた徴収さんが、明らかに令和5年5月に入ってから、覇気が無くなりました。一切世間話をしなくなり、職場の人を避けているように見えました。（同期 前田）				○
R5年6月	令和5年6月1日から会社を休職しそのまま退職した。（申立書）		○	徴収さんは、令和5年4月頃までは朝から元気に見えましたが、5月に入り気力が無くなった感じがしました。話し掛けても、怯えような表情であまり返事が返ってきませんでした。（同期 高田）				○

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事： 同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
R4年 4月～	令和4年4月1日から新橋キッチンハウスに新入社員として入社しました。1週間の研修期間を経て、本店のホールで調理補助担当となりました。 ホールには同期の前田さん、高田さん、先輩の太田さんがおり、私を含め4人で調理担当業務をしていました。（請求人 聴取書）	○	徴収さんは、令和4年4月1日から新橋本店の調理補助をしていました。前田さんとは同期ですが、前田さんの方が年上なので、徴収さんが仕事のことを相談したり前田さんがアドバイスしたりと、二人の関係は良好だと思っていました。徴収さんから前田さんの言動についての相談はありませんでした。（店長 合田 聴取書）	○
R5年 3月～	調理自体は先輩が行い、私は野菜の刻み作業や盛り付けなどを担当していましたが、令和5年3月に入ってから、仕事中に前田さんによる嫌がらせを受けるようになりました。 私は確かに仕事は早くありませんでしたが、野菜のカットにばらつきが出ないように、時間が掛かっても丁寧に作業をしていました。私は、一つのこと集中すると、同時の他のことをするのが苦手なタイプで、店の混む昼時は先輩の調理に野菜のカット作業が追いつかない時もありました。そのことが原因だと思いますが、前田さんから「いつまで切ってたんだ」、「本当に調理師学校出てんのかよ」、「使えねー」とホール内で言われるようになりました。前田さんは同期ですが私より年上で、調理経験も上です。（請求人 聴取書）	○	徴収さんは、器用な方ではありませんでした。仕事は早いとは言えず、店が混む昼時は徴収さんの仕事を手伝っていました。 徴収さんは、前田さんに仕事の相談をして、よく文句を言われていましたが、調理場は忙しいので前田さんが何を言っていたかは知りません。（フロア一班長 田森 聴取書） 徴収さんは不器用な人でした。仕事が遅くこの店では長続きは無理そうでした。年上の同期として前田さんは最初の頃は、徴収さんの面倒を普通に見ていましたが、令和5年3月頃から、ホール内で何回も徴収さんに対して、乱暴な言葉で文句を言うようになりました。前田さんは、同期の中では元々言葉遣いが乱暴な人なので、私は気になりませんでしたが、徴収さんも覚えが悪いので、何回も同じことで文句を言われていました。（同期 高田 聴取書）	○
R5年 4月～	私は、入社後1年経ってもスムーズに作業をすることができず、相変わらず前田さんから文句を言われていました。このような日々を過ごしていたところ、令和5年4月15日だったと思いますが、私は大きなミスをしてしまいました。前田さんが調理補助をしていたハンバーグの盛り付けを間違えてしまい、和風ハンバーグを出すところ、私が目玉焼きを乗せてハンバーグを出してしまい、前田さんにお客様からクレームが入り、ハンバーグを作り直すことになってしまいました。 その日の休憩時間に、激怒した前田さんは、私をトイレに呼び出し私の前髪をわしづかみ、「おい、なめてんのか殺すぞコラ」といきなり言ってきて、私は「大変申し訳ございませんでした」と言って頭を下げた謝罪しましたが、前田さんの怒りは収まらず、トイレのドアを右手で叩きながら「お前は、みんな迷惑してる会社のゴミだ」、「今すぐ辞めろ、辞めなければ次は殺す」などと大声で言ってきました。私はその時本当に恐怖を感じました。 それ以降も、前田さんは調理場内に他に人がいる前で「無能だ」「早く辞めてしまえ」と言ったり、私の働きぶりに対する不満を大声で言っていました。（請求人 聴取書）	○	徴収さんは、入社以降ほぼ毎日前田さんから厳しい口調で叱られていました。徴収さんは新人なので仕事が遅いのは当たり前なことなのに、同期の中で、前田さんの徴収さんに対する態度は異常だと感じていました。 令和5年4月中旬だったと思います。私が休憩時間中トイレに入っていたときに、前田さんの怒号が聞こえ、同時に徴収さんの「申し訳ございませんでした」との声が聞こえてきました。私は気まずくなり、その場を退出することができず二人の会話を聞いていましたが、前田さんは徴収さんに対してかなりひどい言葉を浴びせて怒っていました。「殺すと」とか「辞めろ」「会社のゴミ」などと言っていました。また、トイレのドアを「ドン、ドン」と強く叩いていました。 この日以降前田さんは、ホール内で他の人に聞こえるように徴収さんを「のろまくん」と呼び馬鹿にするような発言をしたり、徴収さんのミスに対して大声で怒鳴ったりするようになりました。（先輩 太田 聴取書）	○

R5年 5月～	盛り付けを間違えてからは、令和5年5月に入っても何かにつけて、前田さんはカットした野菜を何度もだめ出ししたり、ホール内で他の人が聞こえるように私のことを「のろまくん」と呼び、「のろまくんまだ辞めないの」、「臭い、風呂入ってんのか」、「のろまくんの料理は家畜しか喰わねえな」、「○調理師学校の一番の汚点者」などと暴言を言われ続けました。（請求人 聴取書）	○	徴収さんは仕事の覚えが悪く、同期として私は相談に乗っているつもりでした。私の口が悪いことは同期の中では誰もが知っていたので、徴収さんも承知していると思っていました。徴収さんに文句を言うときについ乱暴な言葉になってしまっていましたが悪気はありませんでした。 令和5年4月15日に徴収さんを強く怒ったことは覚えています。あまりにも初歩的なミスで、私がお客様からクレームを受けたので、強く怒ってしまいました。「辞めろ」、「会社のゴミ」、「殺すぞ」と言ったかもしれません。「殺すぞ」は私の口癖で、勿論本意で言った言葉ではありません。この時、徴収さんの前髪をわしづかみにした記憶はありません。おでこを右手で突いて顔を持ち上げた程度だったと思います。トイレのドアは興奮していたので何回か右手で叩いていたのは事実です。この出来事以降も徴収さんがミスしたことに対しては文句を言いました。 令和5年5月以降、徴収さんのことを「のろまくん」と呼んでいたのは事実です。ただ、私は冗談で親しみを込めて呼んでいたつもりでした。また、徴収さんは同期の中でも仕事の覚えが遅かったので、早く仕事を覚えるように、調理中に徴収さんがミスをしたり段取りが遅いときにはすぐに指摘していました。調理中は忙しいので私は周りに配慮する余裕がなく、徴収さんには感情的に叱責していたかもしれません。（同期 前田 聴取書）	○

認定事実

請求人は、令和4年4月から新入社員として調理補助の業務に従事し、同期の同僚1人から、繰り返しいじめ・嫌がらせを受けていた事実が認められる。いじめ・嫌がらせは令和5年3月から始まり、同年4月中旬には、脅迫とも捉えられる言動や人格や人間性を否定するような発言も認められた。また、同年4月中旬以降も、人格や人間性を否定するような発言の継続が認められた。

なお、当該同僚は請求人より職務上の地位が上位の者ではなく、その同僚から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状況でもないことから、「パワーハラスメント」に該当しない。

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事： 1 か月に80時間以上の時間外労働を行った				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
R4年 11月30 日～	残業については毎日のようにあったと思いますし、週に1度の休みが取れない時期もありました。所定終業時間を過ぎてもまだ仕事が終わらないことがほとんどでした。 また、朝礼の前の準備などもあれば、朝礼前から仕事をしていました。 (聴取書)		徴収さんは日頃から、出来るだけ稼ぎたいと言っており、また独身で時間に融通が効くということもあり、客が多く店舗が忙しい日には、積極的に徴収さんに残業をお願いしていました。 タイムカードは店舗の従業員出入り口に設置してあります。徴収さんは、タイムカードを打刻して更衣室で制服に着替え、手洗い等の衛生チェックが終わってから調理の準備、仕込み等をしていました。退勤時は、店舗を出る際にタイムカードを打刻していました。(店長 合田 聴取書) 調理場の月ごとの労働時間について、客数の増減や食事会等のイベント数によって例年変わります。数年間を振り返ると、労働時間の多い月や、業務量が増えた月はその年ごとに変わるのではっきり分かりません。(先輩 太田 聴取書) 週に1回、午前10時から朝礼があります。朝礼前の調理場は施錠され閉まっているため、徴収さんが朝礼前に仕事をしていたことはあません。朝礼が終わり次第、調理場内で調理食材の準備、仕込みを行っていることが多いです。 徴収さんも調理場内に入ってから食材の準備や仕込みの確認などを行っていたと思います。(フロアー班長 田森 聴取書)	
認定事実 被災労働者は時間外労働、休日労働があればできる限り残って作業を行っていたものと考えられる。 本件の発病時期は令和5年5月下旬頃と推定するが、この間の各日を発病日とした場合の時間外労働時間を、調査により推計した労働時間により算出すると、令和5年5月31日を発病日とした場合、発病前の6か月目において1か月の時間外労働時間が80時間以上であった。				

4－1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事： なし				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
認定事実				

4－2 個体側要因の有無及びその内容

個体側要因 （ 有 ・ ☐ 無 ）
上記が有の場合その内容

5-1 主治医・産業医等の意見

主治医の意見書 ☒有・☐無	(概要) (木野瀬精神科クリニック 木野瀬平喜医師の意見書) 1 初診日 令和5年5月31日 2 貴院に受診したきっかけ（来院経路等）及び初診時の主訴 人とコミュニケーション不良、食欲不振、不眠を主訴に当院受診。 3 初診時における症状 他覚所見としては、恐怖心、不安感が顕著。 4 疾患名及びそのように診断した根拠 上記の症状から適応障害と診断。 5 発病時期及びそのように診断した根拠 発病時期は、本人の主訴を前提とすれば、上記の症状が強く見られるようになった令和5年5月下旬と判断される。 6 発病原因及びそのように診断した根拠 本人は、会社内の同僚から嫌がらせや叱責されていることを述べていることから、そのストレス要因で発病したと考えられる。 7 治療経過、投薬状況などの治療内容、現在の病状について また、悪化している場合、その時期や診断根拠 精神療法、薬物療法、セルシン（不眠時）、サインバルタ（抗うつ剤）を実施。 悪化なし。 8 貴院において治療中に、回復・寛解状態にあった時期、又は、症状が改善し安定した状態が一定期間継続していた時期があれば、その時期や診断根拠 該当なし 9 精神障害の既往歴の有無、有りの場合はその内容 精神障害の既往歴なし。 10 当署職員が聴取を行うに当たっての制限又は留意事項 なし。 11 精神障害が業務が原因で発病したか判断する上で参考となる事項 特になし。 診療記録等の収集 ☒有・☐無	資料No.
産業医・専門医 （請求人提出）等 の意見書 ☐有・☒無	(概要)	

6 就業条件等一般的事項

学 歴	最終学歴〔中学校・高等学校・大学・大学院・ <u>その他</u> 〔調理専門学校）			R 4 年	3 月	日	<u>卒業</u> ・中退]	資料No.
職 歴 〔 直近のものから記載すること。〕	事業場名 〔 新橋キッチンハウス 〕〔 R 4 年 4 月 1 日～ 年 月 日〕〔 調理 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕						○	
現在の事業場に雇入後の配属先 〔 直近のものから記載すること。〕	配属先 〔 新橋キッチンハウス 〕〔 R 4 年 4 月 1 日～ 年 月 日〕〔 調理 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕							
所定労働時間、所定休憩時間、所定休日等 〔 当該労働者について記載すること。〕	所定労働時刻： 10 時 30 分 所定終業時刻： 19 時 30 分 所定休憩時刻： 14 時 00分～ 15 時 0 分 所定休日： ①週休 1 日制 ②週休 2 日制 ③<u>カレンダー等により指定</u> ④その他 特記事項 ※遅出勤務 所定労働時間：13時30分～22時30分（休憩：18時00分～19時00分） 労働時間制度： ①通常の労働時間制度 ②<u>変形労働時間制</u>〔1週間・<u>1 か月</u>・1 年〕 ③フレックスタイム制 ④事業場外労働に関するみなし労働時間制 ⑤専門業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑥企画業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑦高度プロフェッショナル制度 ⑧管理監督者 ⑨その他 特記事項 勤務形態： ①<u>日勤勤務</u> ②交替制（日勤・夜勤） ③隔日勤務 ④その他 特記事項 雇用形態： ①<u>正規職員・従業員</u> ②契約社員 ③派遣労働者 ④パート・アルバイト ⑤その他 特記事項 その他特記事項：							

当該労働者の 日常業務 具体的に記載 すること。	調理業務（店舗の清掃、食器洗浄、食材のカット、盛り付け等）	資料No. ○
事業場(所属部署)内 における当該労働者 の位置づけ 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	エリア マネージャー ○ 店長 合田 ○ フロアー班長 (キッチン担当) 田 森 ○ 前田 (同期) ○ 請求人 ○ 高田 (同期) ○ 太田 (先輩)	
事業場以外にお ける当該労働者 との相関図 (家族・友人等) 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	徴収納 (父) (同居) 徴収リツ (母) (同居) ○ 請求人	

7 労働時間を認定した根拠

資料 No.	
(労働時間の認定資料) ☒ タイムカード ☐ 出勤簿・業務日報等 ☐ 施錠記録・警備記録等 ☐ 本人の申告 ☐ 管理者による確認 ☐ 上司・同僚からの聴取 ☐ その他 ()	
(労働時間の認定方法) 労働時間管理について、本件事業場ではタイムカードにより労働時間等を管理している。請求人は、事業場店舗への入場の際、タイムカードに出勤時間を打刻した後、制服に着替え、手洗い等の衛生管理を行っていること、業務終了後に更衣室で着替えた後、店舗から退出する際にタイムカードに退勤時間を打刻している。同僚等からの聴取等の結果、実際の入退出時間との乖離はないと認められる。 時間外労働が発生した日については、シフト表に時間外労働を行った者の欄に手書きで退勤時間を修正しており、同表の退勤時間とタイムカードの退勤打刻時間に乖離は認められなかったことから、同タイムカードを労働時間の認定資料とした。	

事例 15 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・継続していない事例（業務による心理的負荷評価表の項目 23）

○ 事案のポイント

- ・被災者は、同僚からいじめ・嫌がらせを受けた。

○ 出来事評価のポイント

- ・同僚から受けた単独のいじめ・嫌がらせは、項目 23 で評価する。
- ・同僚から受けたいじめ・嫌がらせの内容（人格・人間性の否定など）や反復・継続など執拗に行われたか否か等について評価する。
- ・同僚間の業務をめぐる方針等の対立であれば、項目 25 で評価する。

○ 医学意見の収集のポイント

- ・総合評価の結果、明確に「強」ではない場合は、専門医意見で決定する。

（業務による心理的負荷評価表（抜粋））

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		
		I	II	III		弱	中	強
23	⑥対人関係 同僚等から、暴行又はひどい嫌がらせを受けた			☆	・ 暴行又はいじめ・嫌がらせに至る経緯や状況等 ・ 暴行又はいじめ・嫌がらせの内容、程度、同僚等との職務上の関係等 ・ 反復・継続など執拗性の状況 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等	【「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	【「中」になる例】 ・ 同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない ・ 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	【「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 ・ 同僚等から、暴行等を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 心理的負荷としては「中」程度の暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が暴行若しくはいじめ・嫌がらせがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった ※ 性的指向・性自認に関するいじめ等を含む。
25	同僚とのトラブルがあった			☆	・ トラブルに至る経緯や状況等 ・ トラブルの内容、程度、回数、同僚との職務上の関係等 ・ その後の業務への支障等 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等	【「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）	【「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同僚との間に生じた ・ 同僚との対立により、本来得られるべき業務上必要な協力が得られず、業務に一定の影響が生じた	【「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又は頻繁に生じ、その後の業務に大きな支障を来した

精神障害の業務起因性判断のための調査復命書

〇〇 局 〇〇 署											整理番号		〇				
署 長		副 署 長		課 長		給 付 調 査 官		係 長		係		復命年月日 令和 〇 年 〇 月 〇 日					
	署長判決・指示事項										調査官職氏名		労働基準監督官 〇〇 〇〇				
1. 調査官意見のとおり決定する。(令和 年 月 日)												受付年月日		令和 〇 年 〇 月 〇 日			
2. 下記事由により再調査を要する。												請求種別		☒ 療 養 ☒ 休 業 ☐ 遺 族 ☐ 葬 祭 ☐ 障 害 その他 ()			
事 業 場	名 称		西日本機器販売株式会社						代表者名		〇〇 〇〇						
	所 在 地		〒000-0000 Tel 〇〇県〇〇市														
	労働保険番号		99.9.99.999999-999														
	業 種 (日本標準産業分類)		各種商品卸売業						事業場の労働者数		70 名						
被 災 労 働 者	ふりがな 氏 名		けんあん ゆうすけ 健安 祐介 (男・女)						生 年 月 日		平成10年9月4日 (〇〇歳)						
	住 所		〒000-0000 Tel 〇〇県〇〇市														
	職 種 (日本標準職業分類)		電気機械器具整備・修理従事者						職 位		一般職						
								雇入年月日		令和2年4月1日							
ふりがな 請 求 人																	
疾患名 及び 発病時期 (決 定 時)		適応障害 (F43.2) (令和4年12月下旬頃発病：発病時24歳)															
現 在 の 状 況		生存・死亡 (死亡年月日： 年 月 日 死亡時年齢 歳)															
請求人の申述		請求人健安祐介 (以下、「請求人」という。)は、令和4年12月13日に、同僚から、「もう、お前、ほんと使えないな」、「馬鹿なの?」、「迷惑だから、仕事辞めちゃえよ」と言われたと申述している。 その後、心身の変調が生じ、令和5年1月7日に厚生診療内科を受診したところ、適応障害と診断された。 請求人は、同僚から受けた発言以外に原因が思いつかないと申述し、労災請求している。															
総合判断		〔調査官の意見〕 本件は、業務上 ・ 業務外 と考える。(☐ 主治医 ☒ 専門医 ☐ 部会 意見による判断) (理 由) 請求人は、令和4年12月下旬、適応障害を発病したと認められる。 請求人は、同僚から、人格や人間性を否定する言動を受けたことが確認されている。同僚による人格や人間性を否定するような発言は反復・継続しておらず、態様からしても執拗とまではいえないものであった。以上により、確認された出来事は、「同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた」に該当し、その心理的負荷の強度は、「中」と判断される。 業務以外の心理的負荷は、特段確認されなかった。個体側要因について、平成30年4月頃から同年7月頃にかけて、こころの心療クリニックに、抑うつ状態の治療のため、通院していたことが確認されている。 以上より、本件は業務による強い心理的負荷は認められず、業務外と判断する。															

1 総合判断

(1)発病の有無等

精神障害発病の有無	有 ・無	発病時期	令和4年12月下旬頃
疾患名 (ICD-10診断ガイドラインによる)	適応障害 (F43.2)		

(2)業務による心理的負荷

特別な出来事 の評価	心理的負荷が極度のもの・極度の長時間労働	
業務による出来事及び出来事後の状況の評価	具体的出来事	心理的負荷の総合評価の強度
	(出来事：同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期：令和4年12月中旬頃 具体的な内容及び評価： 請求人は、同僚から、請求人の人格や人間性を否定する言動を受けたことが確認された。同僚の言動は、反復・継続するものではなく、執拗と判断される態様でもなかった。 請求人から通報を受けたハラスメント相談窓口は、社内で実態調査を行い、概ね請求人の訴えのとおり発言があったと認定した。 結果、請求人は当該同僚から謝罪を受け、社内で請求人と当該同僚が関わらないように配慮する措置が取られたことを確認した。 同僚による人格や人間性を否定する言動が行われたが、その行為が反復・継続しておらず、態様からしても執拗とまではいえないものであったことから、その心理的負荷の強度は、「中」と判断される。	弱 中 強
	(出来事：) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱中強
(出来事：) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱中強	

関連しない複数の出来事の評価 (理由)						
時間外労働 時間	発病前1か月	発病前2か月	発病前3か月	発病前4か月	発病前5か月	発病前6か月
	時間分	時間分	時間分	時間分	時間分	時間分
	起算日 年 月 日			☒ 集計表作成なし		
恒常的長時間労働の評価	☒ 該当なし ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の後に1か月おおむね100時間の時間外労働 ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の前に1か月おおむね100時間の時間外労働があり、出来事後すぐに発病又は事後対応に多大な労力を費やした後発病 ☐ 労働時間を加味せず「弱」の出来事前後にそれぞれ1か月おおむね100時間の時間外労働					
業務による心理的負荷の強度の評価	弱 中 強					

(3) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因

出来事の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた出来事は下記のとおりである		
業務以外の出来事の内容	具 体 的 出 来 事		
			I II III
個体側要因の有無	☐ 確認できなかった ☒ 確認できた事項は下記のとおりである		
個体側要因の内容 (精神障害の既往歴、アルコール等依存状況等)	平成30年4月頃から同年7月頃にかけて、こころの心療クリニックに、抑うつ状態の治療のため、受診していたことが確認された。当時の主治医の意見書によると、就職活動で悩んでいたと記載されている。		
業務以外の出来事及び個体側要因の評価	☐ 顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因があり、かつ、これにより発病したと認められる ※(2)の評価が「強」であって、(3)により業務起因性が否定される場合のみチェック		

2－1 出現した心身の症状等に関する事項

当該疾病に関する精神科等の医療機関の受診状況	医療機関名				受診期間				病名				
	初診	〔	厚生心療内科	〕	〔	R 5	年	1 月～	年	月〕	〔	適応障害	〕
		〔		〕	〔		年	月～	年	月〕	〔		〕
		〔		〕	〔		年	月～	年	月〕	〔		〕
		〔		〕	〔		年	月～	年	月〕	〔		〕
年・月	請求人の申述				資料No.	調査結果				資料No.			
令和 4 年12月13日	佐藤さんにひどいことを言われた後、頭が真っ白となり、呆然としてしまいました。その日は、仕事が手につきませんでした。 (請求人 聴取書)				○	佐藤さんに、厳しいことを言われた後、健安さんはしばらく呆然としていました。翌日以降は、しばらくいつもの健安さんの様子だったように思います。 (同僚 小林 聴取書)				○			
令和 4 年12月19日	ハラスメント相談窓口に相談したところ、佐藤さんから私に謝罪がありました。が、「なんで、自分がこんな目に合わなければならいんだろう？」と思いがありモヤモヤは晴れませんでした。 (請求人 聴取書)				○								
令和 4 年12月末頃	年末頃から夜に眠れなくなりました。また、食事が咽を通らなくなりました。少し何かするだけで、疲れを感じるようにもなりました。 (請求人 聴取書)				○	12月の終わり頃になると健安さんの様子がいつもより暗くなったように感じました。私が健安さんに声をかけると、健安さんは、「大丈夫です」と言っていました。が、今までよりも疲れた様子でしたし、明らかに口数が少なくなっていた印象でした。 (同僚 小林 聴取書)				○			
令和 5 年1月6日						年明けから健安さんは出勤しなくなりました。 (同僚 小林 聴取書)				○			

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事：同僚等から、暴行又はひどいいじめ、嫌がらせを受けた

年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
令和4年12月13日	私が仕事をしていたら、佐藤さんが私のところにやってきて、「今まで何回も言ったじゃないですか」、「なんできちんとやってくれないんですか?」と急に言ってきました。 私は何のことを言われているのかよくわからなかったので、佐藤さんに、「何のことですか?」、「何か問題でもありましたか?」と聞きました。 すると、佐藤さんはいきなり、「もう、お前、ほんと使えないな」、「馬鹿なの?」、「迷惑だから、仕事辞めちゃえよ」と私に言いました。 私は今までそんなひどいことを人に言われたことがなかったので、呆然としてしまいました。 佐藤さんは営業担当で、私が受け付けた修理依頼を営業に取りついでいました。関係性としては同僚になると思います。 (請求人 聴取書)	○	私は健安さんの後の工程を担当しているのですが、健安さんの仕事に間違いがあったため、私のところで健安さんの仕事の間違いの直しをしたことが何度かありました。。健安さんにはその都度、こうしてくださいということを伝えていました。 健安さんが間違いをしたので、私は、「またか」と思ってイライラして、「今までに何度も説明したじゃないですか」と言いに行きました。健安さんは、何も問題はないというようなことを私に言いました。 私は思わず、かっとなって、健安さんに、「ほんと使えないな」、「馬鹿なのか?」、「迷惑だから、仕事辞めちゃえよ」というようなことを思わず言っていました。 その時は頭にきて、思わず言ってしましましたが、健安さんには悪いことをしてしまったと思い、後日、謝罪しました。 (同僚 佐藤 聴取書)	○
令和4年12月18日～	私は、佐藤さんから言われたことが頭から離れず、非常に悔しい思いをしたので、会社のハラスメント相談窓口相談しました。 ハラスメント相談窓口の担当の田中さんが私の話を聞きに来ました。 私の話を聞いて田中さんは、佐藤さんの話を聞きに行ったようです。 後日、田中さんから佐藤さんが私に謝りたいと言っていると聞き、佐藤さんから謝罪を受けました。田中さんは、しばらく佐藤さんと関わることがないように配慮するという話をしていました。 (請求人 聴取書)	○	健安からハラスメント相談窓口に通報があった。佐藤に事実関係を確認したところ、概ね健安から報告があったとおりの言動を佐藤が行ったことを確認した。 佐藤から健安に謝罪をしたいという希望があり、佐藤が健安に謝罪した。 会社としては、当面の対応として健安と佐藤がなるべく接触することがないように業務の割り振りを一部変更する措置を取った。 (使用者報告書)	○

認定事実

請求人が同僚から、請求人の人格や人間性を否定する言動を受けたことが確認された。同僚から請求人に対する人格や人間性を否定する発言は、当該発言のみで、反復・継続するものではなく、執拗と判断される態様でもなかった。

請求人は、同僚から受けた発言について、会社のハラスメント相談窓口に通報し、それを受けて、社内で実態調査が行われ、概ね請求人の訴えのとおり発言があったことが確認された。

請求人は当該同僚から謝罪を受け、社内で請求人と当該同僚が関わらないように配慮する措置が取られたことを確認した。

4－1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事： なし				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
認定事実				

4－2 個体側要因の有無及びその内容

個体側要因 （ ☒ 有 ・ 無 ）
上記が有の場合その内容
平成30年4月頃から同年7月頃にかけて、こころの心療クリニックに、抑うつ状態の治療のため、通院していたことが確認された。 当時の主治医の意見書によると、就職活動で悩んでいたと記載されている。

5-1 主治医・産業医等の意見

主治医の意見書 ☒ 有・無	(概要) 1 初診日 令和5年1月7日 2 貴院に受診したきっかけ（来院経路等）及び初診時の主訴 自分でインターネットを調べて来院された。不眠、食欲不振、易疲労感を訴えていた。 3 初診時における症状 上記2の主訴のほか、気分の落ち込みも認められた。 4 疾患名及びそのように診断した根拠 適応障害 同僚から言われた言動がストレス因となっていて、上記症状が確認されたため。 5 発病時期及びそのように診断した根拠 令和元年12月下旬頃 上記症状のストレス因となった同僚の言動が確認され、上記症状が12月末頃から生じていたことから、同時期と判断した。 6 発病原因及びそのように診断した根拠 本人によると同僚から暴言を吐かれたことが原因であると聞いており、それがストレス因になっていた模様。 7 治療経過、投薬状況などの治療内容、現在の病状について また、悪化している場合、その時期や診断根拠 抗うつ剤を投与し、通院を継続している。悪化なし。 8 貴院において治療中に、回復・寛解状態にあった時期、又は、症状が改善し安定した状態が一定期間継続していた時期があれば、その時期や診断根拠 回復・寛解なし。 9 精神障害の既往歴の有無、有りの場合はその内容 平成30年頃に半年程度、こころの心療クリニックに通院していた。 10 当署職員が聴取を行うに当たっての制限又は留意事項 疲れやすくなっているため、長時間の聴取は望ましくない。 11 精神障害が業務が原因で発病したか判断する上で参考となる事項 上記6のとおり。 診療記録等の収集 ☒ 有・無	資料No.
産業医・専門医 （請求人提出）等 の意見書 ☒ 有・無	(概要)	

部会 専門医 (監督署長依頼)の意見書	1 発病の有無、時期、疾患名 健安祐介（以下、「健安」という。）は、令和2年4月に西日本機器販売株式会社（以下、「事業場」という。）へ入社し、修理担当窓口業務に従事していた。 健安は、心身の変調について、令和4年12月末頃に、不眠、食欲不振、易疲労感が出現したと述べている。 事業場関係者は、「（令和4年12月13日に）呆然としていたが、翌日以降、しばらくは普通の様子だった。」「（12月末頃に）いつもより暗くなった、今までよりも疲れた様子だった、明らかに口数が少なくなっていた。」と述べ、健安の変調について申述している。 令和5年1月7日に受診した、厚生心療内科の医師が作成した意見書によると、受診の端緒及び初診時の主訴は、「自分でインターネットを調べて来院された。不眠、食欲不振、易疲労感を訴えていた。」、疾患名及び診断根拠は、「適応障害 同僚から言われた言動がストレス因となっていて、上記症状が確認されたため。」、発病時期及び診断根拠は、「上記症状が12月末頃から生じていたことから、同時期と判断した。」と記載されている。 以上を踏まえ、健安の心身の変調等をICD-10の診断ガイドラインに照らし、疾患名、発病時期を検討する。診療記録、請求人、職場関係者の心身の変調に関する申述等を踏まえると、主治医の意見のとおり、令和4年12月下旬頃に、適応障害（F43.2）を発病したものと判断される。 2 業務による心理的負荷の強度の評価 署の調査によると、健安は、令和4年12月13日に、同僚から、請求人の人格や人間性を否定する言動を受けたことが確認された。同僚からの健安に対する人格や人間性を否定する発言は、当該発言のみであったことが確認されている。 健安が、会社のハラスメント相談窓口に通報したところ、会社内では実態調査が行われ、当該同僚から健安に対し謝罪があり、また、当該同僚と関わらないように配慮する措置が社内で行われたことが確認されている。 この具体的出来事は、「同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた」に該当し、同僚による人格や人間性を否定する言動が行われたが、行為が反復・継続しておらず、執拗とはいえないことから、同出来事の心理的負荷の強度は、「中」と判断される。 3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因の評価 個体側要因について、平成30年4月頃から同年7月頃にかけて、こころの心療クリニックに、抑うつ状態の治療のため、通院していたことが確認されている。 4 業務起因性に関する判断 請求人は、上記1のとおり令和4年12月下旬頃に、F43.2の「適応障害」を発病したものと認められる。 対象疾病の発病に係る業務による心理的負荷は、上記2のとおり「中」であり、業務による強い心理的負荷は認められないので業務外とするのが適当と判断する。

6 就業条件等一般的事項

学 歴	最終学歴〔中学校・高等学校 ☐ 大学・大学院・その他（			令和2年	3月	日 ☐ 卒業・中退	資料No.
職 歴 〔直近のものから記載すること。〕	事業場名			職 種			○
	〔西日本機器販売株式会社〕〔R2年4月1日～			年	月	日〕〔修理従事者〕	
	〔			年	月	日〕〔	
	〔			年	月	日〕〔	
現在の事業場に 雇入後の配属先 〔直近のものから記載すること。〕	配属先			職 種			
	〔修理窓口〕〔R2年4月1日～			年	月	日〕〔修理従事者〕	
	〔			年	月	日〕〔	
	〔			年	月	日〕〔	
	〔			年	月	日〕〔	
所定労働時間、 所定休憩時間、 所定休日等 〔当該労働者について記載すること。〕	所定始業時刻：8時30分			〔所定労働時間			
	所定終業時刻：17時30分			〔（1日）8時間0分			
	所定休憩時刻：12時00分～13時00分			〔（1週間）40時間0分			
	所定休日：①週休1日制 ☐ ②週休2日制 ③カレンダー等により指定 ④その他			〔（休憩時間1時間0分）			
	〔特記事項			〕			
	労働時間制度： ☐ ①通常の労働時間制度 ②変形労働時間制〔1週間・1か月・1年〕						
	③フレックスタイム制 ④事業場外労働に関するみなし労働時間制						
	⑤専門業務型裁量労働制〔適法・不適法〕						
	⑥企画業務型裁量労働制〔適法・不適法〕						
	⑦高度プロフェッショナル制度 ⑧管理監督者 ⑨その他						
	〔特記事項			〕			
	勤務形態： ☐ ①日勤勤務 ②交替制（日勤・夜勤） ③隔日勤務 ④その他						
	〔特記事項			〕			
	雇用形態： ☐ ①正規職員・従業員 ②契約社員 ③派遣労働者						
	④パート・アルバイト ⑤その他						
	〔特記事項			〕			
	その他特記事項：						
	〔			〕			

当該労働者の 日常業務 具体的に記載 すること。	修理窓口担当として、顧客に販売した機器に故障があった場合、窓口となって顧客対応及び営業担当や製造メーカーに取り次ぐ。営業担当やメーカーと顧客の間に立ち、見積もり、修理契約、集金等の業務を行っている。	資料No. ○
事業場(所属部署)内 における当該労働者 の位置づけ 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	修理窓口 営業 ○ 請求人 ○ 同僚佐藤 ○ 同僚小林	
事業場以外にお ける当該労働者 との相関図 (家族・友人等) 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	父 母 ○ 請求人	

7 労働時間を認定した根拠

資料 No.	
○	
(労働時間の認定資料) ☒ タイムカード ☐ 出勤簿・業務日報等 ☐ 施錠記録・警備記録等 ☐ 本人の申告 ☐ 管理者による確認 ☐ 上司・同僚からの聴取 ☐ その他 ()	
(労働時間の認定方法) タイムカードにより労働時間を確認したが、時間外労働時間数は月に30時間程度であり、長時間労働の実態はない。また、請求人も長時間労働については主張していない。 以上により、労働時間集計表の作成は省略した。	

事例 16 施設利用者等から、治療を要する程度の暴行等を受けた事例
(業務による心理的負荷評価表の項目 27)

○ 事案のポイント

- ・ 請求人は、訪問介護利用者から暴行を受けた。
- ・ 暴行により治療を要した。

○ 出来事評価のポイント

- ・ 顧客や取引先、施設利用者等から受けた暴行は、項目 27 で評価する。
- ・ 暴行による負傷の程度について検討し、整形外科医等の医学意見により治療の有無、内容を確認する。

○ 医学意見の収集のポイント

- ・ 総合評価の結果、「強」に該当することが明らかであって、業務以外の心理的負荷や
個体側要因に顕著なものが認められない場合には、主治医意見で決定する。

(業務による心理的負荷評価表 (抜粋))

	出来事 の種類	具体的 出来事	平均的な心理 的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
			I	II	III		弱	中	強
27		顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた		☆		・ 迷惑行為に至る経緯や状況等 ・ 迷惑行為の内容、程度、顧客等(相手方)との職務上の関係等 ・ 反復・継続など執拗性の状況 ・ その後の業務への支障等 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 (注) 著しい迷惑行為とは、暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等をいう。	【「弱」になる例】 ・ 顧客等から、「中」に至らない程度の言動を受けた	【「中」である例】 ・ 顧客等から治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない ・ 顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない ・ 顧客等から、威圧的な言動などその態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為を受け、行為が反復・継続していない	【「強」になる例】 ・ 顧客等から、治療を要する程度の暴行等を受けた ・ 顧客等から、暴行等を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 顧客等から、威圧的な言動などその態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為を受け、反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 心理的負荷としては「中」程度の迷惑行為を受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が迷惑行為を把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった

精神障害の業務起因性判断のための調査復命書

〇〇 局 〇〇 署										整理番号		〇	
署 長		副 署 長		課 長		給 付 調 査 官		係 長		係		復命年月日 令和 〇 年 〇 月 〇 日	
署長判決・指示事項										調査官職氏名		厚生労働事務官 〇〇 〇〇	
1. 調査官意見のとおり決定する。(令和 年 月 日)										受付年月日		令和 〇 年 〇 月 〇 日	
2. 下記事由により再調査を要する。										請求種別		☒ 療 養 ☒ 休 業 ☐ 遺 族 ☐ 葬 祭 ☐ 障 害 その他 ()	
事 業 場	名 称		日比谷デイサービス						代表者名		所長 〇〇 〇〇		
	所 在 地		〒000-0000 Tel 〇〇県〇〇市										
	労働保険番号		99.9.99.999999-999										
	業 種 (日本標準産業分類)		老人福祉・介護事業						事業場の労働者数		9 名		
被 災 労 働 者	ふりがな 氏 名		とくし かずこ 特支 一子 (男・ ☒ 女)						生 年 月 日		平成6年10月20日 (〇〇歳)		
	住 所		〒000-0000 Tel 〇〇県〇〇市										
	職 種 (日本標準職業分類)		訪問介護従事者						職 位		一般職員		
								雇入年月日		平成29年4月1日			
ふりがな 請 求 人		とくし かずこ 特支 一子 (続柄 本人)											
疾患名 及び 発病時期 (決 定 時)		F43.0 急性ストレス反応 (令和元年10月30日 発病：発病時25歳)											
現 在 の 状 況		☒ 生存・死亡 (死亡年月日： 年 月 日 死亡時年齢 歳)											
請求人の申述		請求人特支一子（以下「請求人」という。）は、平成29年4月から日比谷訪問介護事業所に入社し、利用者Aの自宅を訪問し食事や入浴介助等介護業務に従事していた。令和元年10月30日、利用者A宅で食事介助をしていたところ、利用者Aが食事を拒否し皿を割るなどの行為に至ったことで注意をしたところ、逆上した利用者Aから皿を投げられ顔を殴られたことで、顔面を打撲し顎が外れた。その後、精神的に不安定になり、外出が出来なくなり、不安感、恐怖感などから日常生活でも支障を来すようになった。											
総合判断		〔調査官の意見〕 本件は、 ☒ 業務上 ・ 業務外 と考える。(☒ 主治医 ☐ 専門医 ☐ 部会 意見による判断) ----- (理 由) 請求人は、令和元年10月30日に急性ストレス反応を発病したものと認められる。 請求人は、令和元年10月30日に介護訪問先の利用者Aから皿を投げられ顔を殴られたことで、顔面打撲及び顎関節脱臼を負ったものと認められる。顎関節脱臼は全治2週間の療養を要するものであった。 当該出来事は、具体的出来事の「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」に該当する。その平均的な強度は「Ⅱ」であり、利用者から治療を要する程度の暴行等を受けたものと認められるため、心理的負荷は「強」程度と判断される。また、業務以外の心理的負荷及び個体側要因は確認されなかったことから、本件は業務上と判断する。											

1 総合判断

(1)発病の有無等

精神障害発病の有無	有 ・無	発病時期	令和元 年 10 月 30日
疾患名 (ICD-10診断ガイドラインによる)	F43.0 急性ストレス反応		

(2)業務による心理的負荷

特別な出来事 の 評 価	心理的負荷が極度のもの・極度の長時間労働	
業務による出来 事及び出来事後 の 状 況 の 評 価	具 体 的 出 来 事	心理的負荷の 総合評価の強度
	（出来事：顧客や取引先、施設利用者等から著しい 平均(I ・ II ・ III) 迷惑行為を受けた) 出来事が起きた時期：令和元年10月30日 具体的な内容及び評価： 請求人は、利用者A宅で食事介助をしていたが、利用者Aが食事を拒否し皿を割る などの行為に至ったことで注意をしたところ、逆上した利用者から皿を投げられ 顔を殴られたことで、顔面打撲及び顎関節脱臼を負った事実が認められた。 当該行為により全治2週間の左打撲傷顎関節脱臼を負ったことが確認された。 このことから、具体的出来事の「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行 為を受けた」に該当し、利用者Aから治療を要する程度の暴行等を受けたものと認 められるため、その心理的負荷は「強」と判断される。	弱 中 強
	（出来事：) 平均(I ・ II ・ III) （関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強
	（出来事：) 平均(I ・ II ・ III) （関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強

関連しない複数の出来事の評価 (理由)						
時間外労働 時間数	発病前1か月	発病前2か月	発病前3か月	発病前4か月	発病前5か月	発病前6か月
	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分
	起算日 年 月 日			☒ 集計表作成なし		
恒常的長時間労働の評価	☒ 該当なし ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の後に1か月おおむね100時間の時間外労働 ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の前に1か月おおむね100時間の時間外労働があり、出来事後すぐに発病又は事後対応に多大な労力を費やした後発病 ☐ 労働時間を加味せず「弱」の出来事前後にそれぞれ1か月おおむね100時間の時間外労働					
業務による心理的負荷の強度の評価	弱 中 強					

(3) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因

出来事の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた出来事は下記のとおりである		
業務以外の出来事の内容	具 体 的 出 来 事		
			I II III
個体側要因の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた事項は下記のとおりである		
個体側要因の内容 (精神障害の既往歴、アルコール等依存状況等)			
業務以外の出来事及び個体側要因の評価	☐ 顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因があり、かつ、これにより発病したと認められる ※(2)の評価が「強」であって、(3)により業務起因性が否定される場合のみチェック		

2-1 出現した心身の症状等に関する事項

当該疾病に関する精神科等の医療機関の受診状況	医療機関名			受診期間				病名	
	初診	〔 穂保精神科クリニック 〕	〔	R 1 年	11 月～	年	月〕	〔F43.0	急性ストレス反応〕
		〔	〔	年	月～	年	月〕	〔	〕
		〔	〔	年	月～	年	月〕	〔	〕
		〔	〔	年	月～	年	月〕	〔	〕
年・月	請求人の申述			資料No.	調査結果				資料No.
R 1 年 10月30日	訪問介護先で、利用者Aから皿を投げられ拳を顔面に受けて、顎が脱臼した。 (申立書) 左頬が腫れ、尋常でない痛みがあったので、介護訪問先からそのまま口腔外科に行きました。左側顔面が内出血し、口の中も切れており、顎が外れていました。普通に話をする事ができず、唾も飲み込めない状態でした。 (聴取書) 訪問介護先で負傷し、病院に行った後、現状を報告するため、会社に寄りました。利用者Aから殴られたことで、訪問介護は怖くて行けないと感じました。会社を出て帰宅途中の電車の中で自然に両手が震え止まりませんでした。 家に帰ってからも落ち着かず、何故か涙が出てきて、夜も少しの物音で目が覚めるようになりました。この日以降外出することが怖くなり、不安と恐怖感で出勤できなくなりました。 (聴取書)			○	特支さんから「利用者Aから皿を投げられ顔を殴られて顎が外れたので病院に行きます。」との電話がありました。出先からの電話で特支さんの言っていることがあまり良く聞こえず、最初は何を言っているか分かりませんでした。 (聴取書 課長 福丸)				○
				○	特支さんは、利用者Aとの出来事について報告するため、利用者A宅から病院に行った後に出社しました。口を開くことがあまり出来なかったせいか、特支さんの話は聞きずらく、最後は筆談で報告を受けました。 特支さんは怯えたような様子で、ずっと下を向いていました。 (聴取書 管理課長 福丸)				○
					特支さんと令和元年10月30日の帰りがけに挨拶しましたが、元気が無く、目線を合わさず沈みきった様子でした。 (電話録取書 介護者 土井)				○

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事： 顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた

年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
R1年 10月	令和元年10月30日の訪問介護先の利用者A宅に行きました。午前中は衣服の着替え援助、入浴介助を行い、昼食を準備して食事介助にとりかかった際に、利用者Aの機嫌が突然悪くなりました。利用者Aは私に「いつもの担当者じゃない。」「空腹でないから食べたくない。」「早く帰れ。」と怒鳴りながら、用意した料理の入った皿を机から床に落とし始めたので、私は利用者Aにやめるように注意したところ、利用者Aはさらに逆上し、持っていた皿を私の顔面に投げつけ、さらに拳で私の左頬を殴りつけました。突然のことだったので私は避けきれず、顎が外れました。 (聴取書) 私はその場を立ち去り、左頬が腫れ口の中も切れて血が出ていたので、会社に電話をしてそのまま口腔外科に行きました。診察の結果、顎が外れていました。利用者Aは男性で、私より背が高く体格も大きく力も強かったです。 (聴取書)	○	訪問介護先は担当者ごとに1か月先まで決まっており、通常は利用者に対して担当者は固定されていますが、令和元年10月30日の朝に、利用者Aを担当していた者から突然の欠勤の連絡があったため、代わりに特支さんに利用者A宅に行ってほしいと指示したところ、特支さんは「分かりました」と了承してくれましたので、当日の利用者Aの担当者は特支さんになりました。 昼過ぎになって、「利用者Aから殴られた」、「これから病院に行く」と特支さんから連絡があり、しばらく経ってから会社に戻ってきました。特支さんに事情を聞いたところ、昼食の介助中に利用者Aが突然怒りだし、皿を割り始めたので注意したところ、利用者Aはさらに逆上し、特支さんに皿を投げつけ顔を殴ったとのことでした。 翌日利用者A宅を訪問し、当日の出来事をAさんから聴取したところ、Aさんは特支さんに皿を投げ、顔面を殴ったと述べました。Aさんは中度の認知症を患っており、当日別の担当者が訪問したことで動揺したと思います。 (聴取書 課長 福丸) 伊木田口腔外科 伊木田生男医師意見書 初診日：令和元年10月30日 受診の端緒：皿を顔面に投げられ拳で殴られたことで、頬が腫れ口が開かなくなったとのことで受診と至る。 他覚所見：左頬打撲、口内出血及びX線にて顎関節脱臼を認めた。 傷病名：左頬打撲傷、顎関節脱臼 治療内容：患部を固定し保存療法とし、2週間程度の開口制限を指示した。 症状固定時期：令和元年11月15日の再診にて症状固定と判断した。 その他：顎関節症で通院歴あり。	○
			地方労災医員 補償克之医師意見書 他覚所見：左頬打撲、X線にて下顎骨の異常なし、顎関節脱臼を認める。 意見：既往症として顎関節症を認めるが、顔面を拳で殴られ口内出血もしていたことから、下顎骨に過大な外力が加わったことによる脱臼と思われる。故に顎関節症と顎関節脱臼との関係性は乏しいと思われる。	○

認定事実

請求人は、利用者A宅で食事介助をしていたところ、利用者Aが食事を拒否し皿を割るなどの行為に至ったため、請求人は利用者Aに注意をしたところ、逆上した利用者は請求人に皿を投げ、顔を殴ったことで請求人は顔面打撲及び顎関節脱臼により全治2週間の左打撲傷顎関節脱臼を負ったことが確認された。

なお、請求人は以前より顎関節症での治療歴が認めらるが、顎関節症と顎関節脱臼との関連性は医学的に認められない。

4－1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事： なし				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
認定事実				

4－2 個体側要因の有無及びその内容

個体側要因 （ 有 ・ ☐ 無 ）
上記が有の場合その内容

5-1 主治医・産業医等の意見

主治医の意見書 ☒有・☐無	(概要) (令和2年8月5日付け穂保精神科クリニック主治医の意見書) - 初診日 令和元年11月8日 - 貴院に受診したきっかけ（来院経路等）及び初診時の主訴 外出の際に不安と恐怖を感じるとのことで当院来院。 - 初診時における症状 他覚所見としては、恐怖心、不安感、不眠症状を認める。 - 疾患名及びそのように診断した根拠 上記の症状から急性ストレス反応と診断。 - 発病時期及びそのように診断した根拠 発病時期は令和元年10月30日と考える。令和元年10月30日に訪問介護利用者からの暴行で顔面打撲及び顎関節を脱臼し、精神不安が生じているとの本人申し出のため。 - 発病原因及びそのように診断した根拠 訪問介護利用者からの暴行により顔面打撲及び顎関節を脱臼したことによる心的ストレスが要因と考えられる。 - 治療経過、投薬状況などの治療内容、現在の病状について また、悪化している場合、その時期や診断根拠 精神療法及び不眠に対する処方を行っている。悪化はなし。 - 貴院において治療中に、回復・寛解状態にあった時期、又は、症状が改善し安定した状態が一定期間継続していた時期があれば、その時期や診断根拠 該当なし。 - 精神障害の既往歴の有無、有りの場合はその内容 なし。 - 他の医療機関・診療科の受診の有無、有の場合はその内容 顔面打撲及び顎関節脱臼の治療のため口腔外科を受診しているとのこと。 - 聴取時の留意事項 特になし。 - その他参考事項 なし。 診療記録等の収集 ☒有・☐無	資料No.
産業医・専門医 (請求人提出)等 の意見書 ☐有・☒無	(概要)	

6 就業条件等一般的事項

学 歴	最終学歴〔中学校・高等学校・大学・大学院・ その他 専門学校）			H29年	3 月	日	卒業・中退	資料No.
職 歴 〔直近のものから記載すること。〕	事業場名						職 種	○
	〔 日比谷訪問介護事業所 〕〔H29 年 4 月 1 日～ 年 月 日〕						〔 介護職 〕	
	〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕						〔 〕	
	〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕						〔 〕	
現在の事業場に 雇入後の配属先 〔直近のものから記載すること。〕	配属先						職 種	
	〔 日比谷訪問介護事業所 〕〔H29 年 4 月 1 日～ 年 月 日〕						〔 介護職 〕	
	〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕						〔 〕	
	〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕						〔 〕	
	〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕						〔 〕	
所定労働時間、 所定休憩時間、 所定休日等 〔当該労働者について記載すること。〕	所定労働時刻： 8 時 30 分 ※遅出勤務有						〔 所定労働時間 (1 日) 8 時間 0 分 (1 週間) 40 時間 0 分 (休憩時間 1 時間 0 分)	
	所定終業時刻： 17 時 30 分							
	所定休憩時刻： 12 時 00分～ 13 時 0 分						(休憩時間 1 時間 0 分)	
	所定休日： ①週休 1 日制 ②週休 2 日制 ③カレンダー等により指定 ④その他							
	〔 特記事項 毎月作成するカレンダーに基づき、週2日の休日が定められている 労働時間制度： ①通常の労働時間制度 ②変形労働時間制 〔1週間・1 か月・1 年〕 ③フレックスタイム制 ④事業場外労働に関するみなし労働時間制 ⑤専門業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑥企画業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑦高度プロフェッショナル制度 ⑧管理監督者 ⑨その他							
	〔 特記事項							
	勤務形態： ①日勤勤務 ②交替制（日勤・夜勤） ③隔日勤務 ④その他							
	〔 特記事項							
	雇用形態： ①正規職員・従業員 ②契約社員 ③派遣労働者 ④パート・アルバイト ⑤その他							
	〔 特記事項							
	その他特記事項：							
	〔							

当該労働者の 日常業務 〔 具体的に記載 すること。 〕	利用者宅に訪問し介護業務全般を行う（食事介助、入浴介助、排泄介助等）	資料No.
事業場(所属部署)内 における当該労働者 の位置づけ 〔 組織図により表 すと共に調査実 施者には○印を 付記すること。 〕	<pre> graph TD A[所長] --> B[管理課長 福丸] A --> C[経理課長] B --> D[介護職員 請求人] B --> E[介護職員 土井] B --> F[他介護職員 5名] </pre>	
事業場以外にお ける当該労働者 との相関図 (家族・友人等) 〔 組織図により表 すと共に調査実 施者には○印を 付記すること。 〕	<pre> graph TD A[特支金治 (父) (同居)] --- B[特支銀 (母) (同居)] A --- C[特支銀子 (姉)] B --- D[請求人] </pre>	

7 労働時間を認定した根拠

(労働時間の認定方法) ☒ タイムカード ☐ 出勤簿・業務日報等 ☐ 施錠記録・警備記録等 ☐ 本人の申告 ☐ 管理者による確認 ☐ 上司・同僚からの聴取 ☐ その他 ()	資料 No. ○
(労働時間の認定方法) 請求人は長時間労働については主張しておらず、タイムカードを確認しても月45時間を超える時間外労働は認められないことから、労働時間集計表の作成は省略した。	

事例 17 仕事量の変化があり、また、顧客等から人格や人間性を否定するような言動を受けた事例
(業務による心理的負荷評価表の項目 11 と項目 27)

○ 事案のポイント

- ・ 職員数が減少し、請求人の仕事量が増加した。
- ・ 請求人は、顧客から著しい迷惑行為を受けた。

○ 出来事評価のポイント

- ・ 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ことについての心理的負荷は、項目 11 で評価する。
- ・ 顧客等の行為が著しい迷惑行為に該当する場合は、項目 27 で評価する。(顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた場合は項目 9、顧客からの指摘等が本人のミスによる場合は、項目 4 で評価する。)
- ・ 顧客等から人格や人間性を否定するような言動、威圧的な言動などその態様や手段が社会的通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為が反復・継続など執拗に行われたか否かについて評価する。
- ・ 複数の出来事について、いずれの項目も単独では「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する。
- ・ 単独の出来事の心理的負荷が「中」である出来事が一つあるほかには「弱」の出来事しかない場合には原則として全体の総合的な評価も「中」であり、「弱」の出来事が複数生じている場合には原則として全体の総合的な評価も「弱」となる。

○ 医学意見の収集のポイント

- ・ 全体の総合的な評価が「強」に該当しない(「中」又は「弱」である)ことが明らかな場合は、専門医意見で決定する。

(業務による心理的負荷評価表 (抜粋))

出来事 の種類	具体的 出来事	平均的な心理 的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
		I	II	III		弱	中	強
11	③仕事 の量・ 質			☆	・ 業務の内容、困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・ 時間外労働、休日労働の状況とその変化の程度、勤務間インターバルの状況等 ・ 業務の密度の変化の程度、仕事内容、責任の変化の程度、仕事内容の変化の原因に係る社会的反響の大きさ等 (注)発病前おおむね6か月において、時間外労働時間数に大きな変化がみられる場合には、他の項目で評価される場合でも、この項目でも評価する。	【「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。 ※ 多額とはいえない損失の事後対応、大きな説明会での発表、部下の増加・減少、所属部署の統廃合等 ・ 仕事量(時間外労働時間数等)に、「中」に至らない程度の変化があった	【「中」である例】 ・ 担当業務内容の変更、初めて担当する業務や日常的には実施していない困難な業務の実施、損失や不具合の発生への対応等により、仕事内容の大きな変化が生じた。 ・ 取引量の急増、担当者の減少等により、仕事量の大きな変化(時間外労働時間数としてはおおむね20時間以上増加し1月当たりおおむね45時間以上となるなど)が生じた。 ・ 担当取引先からの契約を打ち切るなど多額の損失が見込まれる事態が生じ、その原因に本人は関係していないが、当該損失を補うために積極的な営業活動等の事後対応を行った	【「強」になる例】 ・ 過去に経験したことがない仕事内容、能力・経験に比して質的に高度かつ困難な仕事内容等に変更となり、常時緊張を強いられる状態となった又はその後の業務に多大な努力を費やした。 ・ 仕事量が著しく増加して時間外労働も大幅に増える(おおむね倍以上に増加し1月当たりおおむね100時間以上となる)などの状況になり、業務に多大な努力を費やした(休憩・休日を確保するのが困難なほどの状態となった等を含む)。 ・ 会社の経営に影響するなどの特に多額の損失(倒産を招きかねない損失、大幅な業績悪化に繋がる損失等)が生じ、その原因に本人は関係していないが、倒産を回避するための金融機関や取引先への対応等の事後対応に多大な努力を費やした
27	顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた			☆	・ 迷惑行為に至る経緯や状況等 ・ 迷惑行為の内容、程度、顧客等(相手方)との職務上の関係等 ・ 反復・継続など執拗的な状況 ・ その後の業務への支障等 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 (注)著しい迷惑行為とは、暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等をいう。	【「弱」になる例】 ・ 顧客等から、「中」に至らない程度の言動を受けた	【「中」である例】 ・ 顧客等から治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない ・ 顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない ・ 顧客等から、威圧的な言動などその態様や手段が社会的通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為を受けた ・ 顧客等から、威圧的な言動などその態様や手段が社会的通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為を受けた ・ 心理的負荷としては「中」程度の迷惑行為を受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が迷惑行為を把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった	【「強」になる例】 ・ 顧客等から、治療を要する程度の暴行等を受けた ・ 顧客等から、暴行等を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 顧客等から、威圧的な言動などその態様や手段が社会的通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為を受けた ・ 顧客等から、威圧的な言動などその態様や手段が社会的通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為を受けた ・ 心理的負荷としては「中」程度の迷惑行為を受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が迷惑行為を把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった

精神障害の業務起因性判断のための調査復命書

〇〇 局 〇〇 署											整理番号		〇	
署 長		副 署 長		課 長		給 付 調 査 官		係 長		係		復命年月日 令和 〇 年 〇 月 〇 日		
	署長判決・指示事項										調査官職氏名 労働基準監督官 〇〇 〇〇			
1. 調査官意見のとおり決定する。(令和 年 月 日)											受付年月日		令和 〇 年 〇 月 〇 日	
2. 下記事由により再調査を要する。														
											請求種別		☒ 療 養 ☒ 休 業 ☐ 遺 族 ☐ 葬 祭 ☐ 障 害 その他 ()	
事 業 場	名 称		株式会社補償デパート						代表者名		〇〇 〇〇			
	所 在 地		〒000-0000 TEL 〇〇都〇〇区											
	労働保険番号		99. 9. 99. 999999-999											
	業 種 (日本標準産業分類)		百貨店, 総合スーパー						事業場の労働者数		50 名			
被 災 労 働 者	ふりがな 氏 名		にんたい かずこ 認対 一子 (男・ ☒ 女)						生 年 月 日		平成元年4月20日 (〇〇歳)			
	住 所		〒000-0000 TEL 〇〇県〇〇市											
	職 種 (日本標準職業分類)		販売店員						職 位		一般職			
										雇入年月日		平成31年4月1日		
ふりがな 請 求 人			にんたい かずこ 認対 一子 (続柄 本人)											
疾患名 及び 発病時期 (決 定 時)			F 43 重度ストレス反応 (令和4年12月頃発病：発病時32歳)											
現 在 の 状 況			生存・死亡(死亡年月日： 年 月 日 死亡時年齢 歳)											
請求人の申述			令和4年7月下旬頃、カードカウンター内の職員2名が産前休暇に入ったため一時的に職員数が減少したが、同年9月末まで代替職員は確保されず、これにより請求人の業務量が増大し、1か月40時間以上の時間外労働を行った。 令和4年12月23日、電話で対応がこじれた顧客が19時頃来店し、請求人等が苦情対応に当たった。顧客は壁や机を何度もたたいて脅したほか、請求人等に対し「馬鹿野郎、頭が悪いのか、頭使え、何もできないのに何でカウンターに居るんだ」等と大声で罵倒した。また、顧客に「ATM機能の説明ができませんでした」と書いた紙に署名させられる等した。顧客は22時頃まで店に居座ったため、請求人は約3時間にわたって苦情対応を余儀なくされた。 令和4年12月下旬頃から腹痛や吐き気を感じるようになり、令和5年1月15日にメンタルクリニックを受診した。											
総合判断			〔調査官の意見〕 本件は、業務上 ・ ☒ 業務外 と考える。(☐ 主治医 ☒ 専門医 ☐ 部会 意見による判断) (理 由) 請求人は、令和4年12月下旬頃、「F 43 重度ストレス反応」を発病したものと認められる。発病前おおむね6か月の間に、「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」と、「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」に該当する出来事が認められた。これら関連しない2つの出来事の心理的負荷の強度は「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」が「中」、「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」が「弱」と認められ、恒常的長時間労働は認められないことから、心理的負荷の全体の総合的な評価は「中」と判断する。 以上より、本件は業務による強い心理的負荷は認められず、業務外と判断する。											

1 総合判断

(1)発病の有無等

精神障害発病の有無	☒ 有・無	発病時期	令和4年12月下旬頃
疾患名 (ICD-10診断ガイドラインによる)	F43 重度ストレス反応		

(2)業務による心理的負荷

特別な出来事 の評価	心理的負荷が極度のもの・極度の長時間労働	
業務による出来事及び出来事後の状況の評価	具 体 的 出 来 事	心理的負荷の 総合評価の強度
	(出来事：仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった) 平均(I ・ ☒Ⅱ ・ Ⅲ) 出来事が起きた時期：令和4年8月 具体的な内容及び評価： 令和4年7月下旬頃、カードカウンター内の職員2名が産前休暇に入ったため職員数が減少し、請求人の業務量が増加した。ただし、代替替職員はおおむね1か月程度で補充されたことが確認され、請求人の業務量が増えたのは一時的であったことが確認された。 また、請求人の当該期間の時間外労働の状況を確認したところ、おおむね20時間以上増加し1月あたりおおむね45時間以上となる変化は認められなかった。以上から、心理的負荷の強度は「中」の具体例「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月あたりおおむね45時間以上となるなど）が生じた」に至らず「弱」と判断した。	☒ 弱 中 強
	(出来事：顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた) 平均(I ・ ☒Ⅱ ・ Ⅲ) 出来事が起きた時期：令和4年12月23日 具体的な内容及び評価： 令和4年12月23日18時20分頃、カード会員のK氏から電話でキャッシングに関する問い合わせがあるも対応がこじれ、同日19時10分頃、K氏がカードカウンターに来店した。カウンター職の赤井氏と青井氏がK氏の対応するも、別の者に代わるよう要求され、19時半頃からサブリーダーの請求人がK氏のクレーム対応を行った。 請求人はK氏のクレーム対応を19時半から22時にかけて行ったが、請求人が単独でK氏の対応をしたのは初期段階のみであり、遅くとも20時過ぎには同じサブリーダーの補償氏に応援を依頼し、21時頃からは上司の副マネージャーとマネージャーが対応に加勢し、同マネージャーらが主体となって対応したことが確認された。 クレーム対応時、K氏の強い求めに応じ、「ATM機能の説明ができませんでした」と書かれた紙片に補償氏とともに請求人も署名させられた。 また、K氏からはATMに関するクレームだけでなく、請求人の対応について、「頭が悪い」、「無能」等の批判があったが、K氏が机や壁を叩くなどしたり暴行を受ける等の行為は確認されなかった。 本件に関し請求人が行った事後対応は、クレームの経過に関する報告書の作成のみであった。 以上から、顧客等から人格や人間性を否定するような言動、威圧的な言動などその態様や手段が社会的通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為を受けたが、行為が反復・継続していないものであって、心理的負荷の強度は「中」と判断する。	弱 ☒ 中 強

関連しない複数の出来事の評価 (理由)	関連しない2つの出来事の心理的負荷の強度は「弱」が1つ、「中」が1つであり、恒常的長時間労働は認められないことから、心理的負荷の全体の総合的な評価は「中」と判断する。					
時間外労働数 時 間	発病前 1 か月	発病前 2 か月	発病前 3 か月	発病前 4 か月	発病前 5 か月	発病前 6 か月
	15時間30分	10時間00分	20時間40分	25時間00分	38時間00分	25時間30分
	起算日 令和 4 年 12 月 30 日			☐ 集計表作成なし		
恒常的長時間労働の評価	☒ 該当なし ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の後に1か月おおむね100時間の時間外労働 ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の前に1か月おおむね100時間の時間外労働があり、出来事後すぐに発病又は事後対応に多大な労力を費やした後発病 ☐ 労働時間を加味せず「弱」の出来事前後にそれぞれ1か月おおむね100時間の時間外労働					
業務による心理的負荷の強度の評価	弱 ☒ 中 強					

(3) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因

出来事の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた出来事は下記のとおりである		
業務以外の出来事の内容	具 体 的 出 来 事		
			I II III
個体側要因の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた事項は下記のとおりである		
個体側要因の内容 (精神障害の既往歴、アルコール等依存状況等)			
業務以外の出来事及び個体側要因の評価	☐ 顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因があり、かつ、これにより発病したと認められる ※(2)の評価が「強」であって、(3)により業務起因性が否定される場合のみチェック		

2－1 出現した心身の症状等に関する事項

当該疾病に関する精神科等の医療機関の受診状況	医療機関名		受診期間		病名	
	初診	[厚生メンタルクリニック]	[令和5年1月15日～現在]		[重度ストレス反応]	
		[]	[年 月～ 年 月]		[]	
		[]	[年 月～ 年 月]		[]	
		[]	[年 月～ 年 月]		[]	
年・月	請求人の申述		資料No.	調査結果		資料No.
R4年12月中旬～	令和4年12月下旬頃から腹痛や吐気をするようになり、時折下痢をするようになりました。 また、自分では自覚はありませんでしたが、同僚から顔色が悪いことを指摘され、これはまずいと思いました。 (聴取書)		○	令和4年12月23日以降に認対さんの様子は、塞ぎ込んでおり、顔色が悪く、体調が悪そうでした。 (上司 副マネージャー 聴取書)		○
R5年1月15日	令和5年1月15日にメンタルクリニックを受診しました。 (聴取書)		○	クレーム対応の翌日に「こんなことがあって大変だった、こんなに遅くまで残ったんだよ」ということをまわりのスタッフに話していました。ただ話している時は興奮している様子でしたが、通常のお客様との対応では、声に覇気がなく、頭が痛い、お腹が痛いといって早退する日が増えました。 (上司 マネージャー 聴取書)		○
				認対さんはもともと性格的に情緒不安定な人でしたが、令和4年12月下旬頃から休みがちになり、出勤しても顔色が悪く体調が悪そうでした。 (同僚 補償一子 聴取書)		○
				認対さんの体調について、令和4年12月以前に総務部で把握していたことは特にありません。特段病気や休職歴もないと認識していますが、認対さんには突発的なお休みが多かったという話を現場サイドから耳にしました。 (総務部係長 電話録取書)		○

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事： 仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
R4年 7月 下旬	令和4年7月下旬頃に産休に入る職員が2人いたことで、働いている職員が少ないことで、顧客対応をする職員が少なくなり、電話対応や来客対応がままならなくなりました。産休に2人入りましたが、増員されることなく業務量は増加しました。令和4年7月下旬頃に産休に入る職員が2人いたこと、令和4年8月にカウンターの引っ越し作業があったことで、残業時間が増えました。令和4年8月は40時間位時間外労働がありました。 (聴取書)	○	令和4年7月下旬にカードカウンター職であった2人が産休に入りました。 私と青井さんが代替職員として配属されるまで、認対さんと補償さんは2人でカウンター業務全般を行い、副マネージャーが応援に入る体制でした。しかし、9月に私と青井さんが配属されてから、事務処理等を分担するようになりました。 (同僚 赤井 聴取書)	○
			令和4年7月下旬にカードカウンターの職員2名が産休に入ったところ、認対さんと補償さんのほか副マネージャーにもカウンター業務に入ってもらっていました。ただ産休は当初から予定されていたもので、代替職員の手配はしていたところです。同年9月には代替職員として他支店から2名を補充し、カードカウンターに配属しました。 (上司 マネージャー 聴取書)	○
			令和4年7月下旬頃、カードカウンター内のカウンター職2名が産前休暇に入ったため、代替職員が確保されるまで一時的に職員数が減少し、私と認対さん2人でカウンターの仕事を行い、どちらかが休日のには副マネージャーにカウンターに入ってもらっていました。また、8月頃デパート内のリニューアル工事としてカウンターの引っ越し作業があり、その支援要員として私と認対さんが作業にあたりました。 (同僚 補償一子 聴取書)	○
			令和4年12月 時間外労働 15時間30分 令和4年11月 時間外労働 10時間00分 令和4年10月 時間外労働 20時間40分 令和4年9月 時間外労働 25時間00分 令和4年8月 時間外労働 38時間00分 令和4年7月 時間外労働 25時間30分 (就業週報・月報)	○
認定事実				
令和4年7月下旬、カードカウンター内のカウンター職2名が産前休暇に入ったため、カウンター職の業務全般を対応したが、同年9月には代替職員が確保されたため、請求人の業務内容、業務量が増加したのは同年8月のみの一時的なものであった。 また、請求人の当該期間の時間外労働の状況を確認したところ、おおむね20時間以上増加し1月あたりおおむね45時間以上となる変化は認められなかった。				

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事： 顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
R4年 12月 23日	デパートのカードカウンターでは、クレジットカードの入会受付やカード情報の変更手続き等をメイン業務としています。 接客業ですからクレーム対応も多少はあります。1回の対応時間が30分程度の軽いクレームは各メンバー月に1回程はあると思います。大きいクレームですと何時間もかかるものや、何日も日をまたいで対応しなければならないものもあります。このような大きなクレームはカードカウンター全体で年に2、3件程度だと思っています。 (聴取書)	○	カードカウンターはクレジットカードの入会受付や、カード会員様の住所等の変更手続きの業務をメインで行っています。 カードカウンターの業務は接客業務ですので、クレームは大なり小なりあります。どこからをクレームと感じるかは個人差がありますが、小さなものも含めれば、各自1日1回位はクレームやご指摘をいただくように思います。 いわゆるクレームがどれ位の時間で終わるかですが、30分もかかったら長い方だと思います。 大きなクレームというのは、カードカウンター内だけでは対応できず、店舗の上層部や本社の担当者が対応しなければならないものを言います。そのような大きなクレームは数か月に1回、年間にすると2、3回はあります。 (同僚 補償一子 聴取書)	○
			サブリーダーはマネジャーと副マネジャーの補助のほか、カウンター運営の中核を担っており、カウンターの責任者として勤務しています。カウンター内での立場は上の部類ということになると思います。 サブリーダーはクレジットカードの営業職でもありますので、カード入会件数のクリアのためメンバーへの働きかけや、カウンター職のメンバー育成をしています。 (同僚 補償一子 聴取書)	○
			カードカウンター内でのクレーム対応は、基本的には最初に担当した者が頑張って対応し、それでもだめならサブリーダーが、それもだめなら副マネジャーが、というのが一般的です。ただ、サブリーダーや副マネジャーが不在の場合もありますので、ケースバイケースで対応しています。 (上司 副マネージャー 聴取書)	○
	カード会員のK氏が、要注意人物であることは、当時カードカウンター内の誰も知らなかったもので、カードカウンター内でK氏のクレーム担当や対応マニュアルのようなものはありませんでした。 (聴取書)	○	K氏は男性で、年齢はおそらく60代、細身で、身長は170センチあるかないか位です。見た目の威圧感はありません。 令和4年12月23日のクレーム対応中、特に飲酒されている様子はなく、目線が合わないとか呂律が回らないということもありませんでした。K氏は地声が大きく、畳みかけるように話される方で、こちらが正しいことを言っても否定されてしまうことが多かったです。 K氏に暴力を振るう素振りは一切なく、言葉だけのクレームでした。 (同僚 補償一子 聴取書)	○
			18：20頃 K氏より入電。 用件はA T Mでキャッシング利用分の入金がしたいとのことだったが、カウンター職の赤井の電話対応について、聞きたい内容と違うと立腹し、同じくカウンター職の青井に代わったところ、滑舌が悪く聞き取れないと立腹したため、K氏の来店を待つことになった。	○

	19時30分頃から私がK氏のクレーム対応をしましたが、私一人では対応は困難であったため20時頃から同じサブリーダーの補償さん、副マネージャーに応援を依頼しました。 私がK氏とともにATMに行き、説明を始めると、K氏は聞き入れず、「おまえは頭が悪い、馬鹿か」などと言われました。 私は補償氏、副マネージャーと一緒にK氏からのクレーム対応を受けましたが、かなり緊張していたので一言も話すことはできませんでした。K氏のクレーム内容は、ATMの表示の仕方が顧客目線でないというものでしたが、カードカウンターでシステム変更できるものではなく、K氏の納得は得られませんでした。 また、K氏の求めに応じ、「ATM機能の説明ができませんでした」と書いたメモに補償さんと共に強制的にサインさせられました。 最終的にはマネージャーがK氏のクレーム対応に当たり、その場は収束しました。 (聴取書)	○ 19：10 対応者 赤井・青井 K氏がお客様カウンターに来店し、電話で対応した人を呼んできてほしいとご要望があり、赤井が対応に出る。その後、2番目に電話で対応した者と代わるよう要望があり、青井に代わる。 ○ 19：30 対応者 認対 青井より、K氏が対応者の交代を希望されているので対応を代わってほしいと言われ、認対がK氏を対応することとなった。 K氏の怒りは一旦収まり落ち着いた感じで話を始められた。 K氏の来店目的はキャッシングの残高の確認。ATMでのキャッシング残高確認の仕方を知りたいとのこと。 説明をしようとするも、俺の話を聞けの繰り返しで操作についての説明できず。K氏から、ATMと一緒に来いと言われ、お客様とともにATMに行く。 認対が説明をしようと話をすると、「そんな説明なんか聞いていない、頭が悪いのか、無能だ」と言われる。 認対がキャッシングの残高の確認について説明しても「ATMの操作が分からないなら分からないと白状しろ、なぜ嘘をつくんだ」と罵倒。「ATMのプロを呼んで来い」と言われ、バックヤードに戻る。 20：00対応者 認対・補償 認対はバックヤードに戻り、補償に事情を話し、K氏にATMの残高照会について案内をしてほしいと話し、ATMと一緒に行ってもらった。 補償がATMの操作について説明するも、「違う、頭が悪いな」と言われる。 また、K氏は認対と補償に、「ATM機能の説明ができませんでした」と書かされた紙片に署名するよう強く要求され、認対と補償は同紙に署名させられた。 21：00～ K氏は「君たちは女だから、カウンターから出て来いと言わないが、男だったら暴力的なことをしている、これでも我慢しているんだ」というようなことを言われる。 話がまた変わり、「君たちのもっと上の上司たちが無能だから、君たちもバカなんだ。俺だったら一人一人に合わせた教育マニュアルを作る」等のお話も出ていたところ、上司がという話が出てきた為、副マネージャー、マネージャーがK氏に名刺を差し出しお詫びした。 K氏のクレーム内容は、ATMの表示の仕方が顧客目線でないというもので、その指摘自体は妥当なものであったが、ATMの表示はカードカウンター内で変更できるものではないため、K氏は納得しなかった。4人での対応になってから、K氏が人格を否定するような発言はなくなった。その代わり、副マネージャーとマネージャーが話す隙が無い位、K氏は畳みかけるように話し続けた。	○

		22：10 閉店時刻の22時を過ぎてもK氏は退店しなかったことから、副部長がカウンターに来て、退店するようK氏に伝えるも、副部長に「名前も名乗らず誰だ」と言い無視をしようとする。 「お客さんもう帰って、警察呼ぶよ」と副部長がK氏に言うも、警察呼べよと開き直られる。 守衛室の警備員を呼び、警備員がK氏を誘導し正面口まで同行。K氏は退店した。 後日クレーム対応に当たった認対と補償に経緯報告書を作成するよう指示した。 また、その後、K氏が来店等することはなかった。 (経緯報告書 2022. 12. 23) 私とK氏の間にはカウンターがありませんでしたので、対応中、K氏は私に詰め寄って来て、顔を近付けてきましたが、認対さんに対しては顔を近付けたり詰め寄る行為はありませんでした。机を叩いたりして威嚇的な行為もありませんでした。 (同僚 補償一子 聴取書) クレーム対応していた声をバックヤードから聞く限り、K氏の対応をメインでしていたのは補償さんでした。認対さんが特にK氏から個人攻撃を受けていたという感じはありませんでした。K氏は2人に対してワッと畳みかけるようにお話しされ、それに補償さんが答える、という感じでした。 どうして認対さんは話さないんだろうとその時思ったのを覚えています。 (同僚 赤井二子 聴取書)	○ ○
認定事実 調査の結果、以下の事実が確認された。 ①令和4年12月23日18時20分頃、K氏から電話でキャッシングに関する問い合わせがあるも対応がこじれ、同日19時10分頃、K氏がカードカウンターに来店した。来店したK氏をカウンター職の赤井氏と青井氏が対応するも、別の者に代わるよう要求され、19時半頃から請求人がK氏のクレーム対応を行った。 ②請求人はK氏のクレーム対応を19時半から22時にかけて行ったが、請求人が単独でK氏の対応をしたのは初期段階のみであり、遅くとも20時過ぎには補償氏に応援を依頼し、補償氏が主体となり対応した。また、21時頃、副マネージャー、マネージャーがクレーム対応に加勢し、それ以降、22時頃までは4名でK氏の対応を行った。22時過ぎ、連絡を受けた副部長が加わり、警備員を呼ぶことでK氏のクレーム対応が終了した。 ③K氏のクレーム内容は、ATMの表示の仕方が顧客目線でないというもので、その指摘自体は妥当なものであったが、クレーム対応時、請求人はK氏より「頭が悪いのか、無能だ」等と批判されたほか、K氏の強い求めに応じ、請求人と補償氏は「ATM機能の説明ができませんでした」と書かされた紙片に署名させられた。なお、クレーム対応全体を通し、K氏が机や壁を叩くなどしたり暴行を受ける等の行為は確認されなかった。 ④請求人が本件に関し行った事後対応は報告書の作成のみであった。 上記から、請求人が顧客から人格や人間性を否定された発言を受け、書面に不本意な署名をさせられるといった威圧的な言動等の迷惑行為を受けたこと、同行為は反復、継続していないことが確認された。			

4－1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事： なし				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
認定事実				

4－2 個体側要因の有無及びその内容

個体側要因 （ 有 ・ 無 ）
上記が有の場合その内容

5-1 主治医・産業医等の意見

主治医の意見書 有 無	(概要) 令和5年6月1日付 厚生メンタルクリニック医師作成意見書 1 初診日 令和5年1月15日 2 貴院に受診したきっかけ（来院経路等）及び初診時の主訴 仕事に行けなくなり、当院受診に至った。 初診時の主訴：4人で仕事でクレーム対応した際にクレーマーから罵倒された。 そのことがきっかけで気持ちが悪くなったり、電車に乗るのが怖く呼吸が荒くしゃがみこむようになった。 3 初診時における症状 抑うつ気分、興味・喜びの喪失、集中力低下、億劫などの抑うつ諸症状 不安が強く、外出も近くのみ。不眠、悪夢も認められた。腹痛、頭痛、視界の歪み、息苦しさ、嘔気などの身体症状を認めた。 4 疾患名及びそのように診断した根拠 疾患名：重度ストレス反応 ICD-10:F43 診断根拠：強度のストレスをきっかけに、心身の不調が強く現れ、出来事に関することを極度に恐れ、自律神経症状を伴い、日常生活を送ることが困難になった。トラウマを想起させる状況への回避が強くみられている。悪夢もみられている。 5 発病時期及びそのように診断した根拠 発病時期：令和4年12月下旬頃 診断根拠：症状発生のため 6 発病原因及びそのように診断した根拠 発病原因：12月23日の出来事がきっかけとなったと思われる 診断根拠：出来事と発症との関連から 7 治療経過、投薬状況などの治療内容、現在の病状について また、悪化している場合、その時期や診断根拠 症状は多少軽減しながら経過しており、悪化はみられない。 8 貴院において治療中に、回復・寛解状態にあった時期、又は、症状が改善し安定した状態が一定期間継続していた時期があれば、その時期や診断根拠 なし 9 精神障害の既往歴の有無、有りの場合はその内容 なし 10 他の医療機関・診療科の受診の有無、有の場合はその内容 なし 11 聴取時の留意事項 出来事に対しての聴取はフラッシュバックを起こし混乱する可能性が高いため、避けていただいたほうが無難。 会社関係のことについても同様に控えていただいたほうがよいと思われる。 12 その他参考事項 なし 診療記録等の収集 有 無	資料No. ○
産業医・専門医 (請求人提出) 等の 意見書 有 無	(概要)	

部会 ・ 専門医 (監督署長依頼) の意見書	(地方労災医員 ○○○○の意見書) 1 発病の有無、時期、疾患名 令和4年12月下旬頃から腹痛や吐気をするようになり、時折下痢をするようになったと請求人は申述していること、また、診療記録や同僚の心身の症状に関する申述等を踏まえると、主治医の意見のとおり、請求人は令和4年12月下旬頃に「F43 重度ストレス反応」を発病したものと判断される。 2 業務による心理的負荷の強度の評価 令和4年7月下旬から、請求人の業務量は職員数減少のため一時的に増え、署の時間外労働の調査結果によれば、8月の時間外労働が38時間00分となっていたが、おおむね20時間以上増加し1月あたりおおむね45時間以上となる変化は認められず、9月以降は従前どおり（月25時間程度）の時間外労働時間数となっていた。 このことは、具体的出来事「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」に該当するが、その心理的負荷の強度は「中」の具体例「取引量の急増、担当者の減少等により、仕事量の大きな変化（時間外労働時間数としてはおおむね20時間以上増加し1月あたりおおむね45時間以上となるなど）が生じた」に至らず「弱」と判断する。 また、令和4年12月23日に、顧客から人格や人間性を否定された発言を受け、その内容の紙に不本意な署名をさせられる等の迷惑行為を受けたことから、具体的出来事「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」に当てはめ、心理的負荷の強度の評価を行うと、「中」の具体例「顧客等から人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復、継続していない」「顧客等から威圧的言動があったがその態様や手段が社会的通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為を受け、行為が反復・継続していない」に該当するものと考えられ、心理的負荷の強度は「中」と判断する。 これらは関連しない出来事であるところ、心理的負荷の強度は「弱」が1つ、「中」が1つであり、恒常的長時間労働は認められないことから、心理的負荷の全体評価は「中」と判断する。 3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因の評価 業務以外の心理的負荷及び個体側要因は確認されていない。 4 業務起因性に関する判断 請求人は、上記1のとおり令和4年12月下旬頃に「F43 重度ストレス反応」を発病したものと認められる。 対象疾病の発病に係る業務による心理的負荷は、上記2のとおり、関連しない2つの出来事の「中」であり、業務による強い心理的負荷は認められないので業務外とするのが適当と判断する。

6 就業条件等一般的事項

学 歴	最終学歴〔中学校・高等学校・大学・大学院・その他（ ） H23 年 3 月 31 日 卒業・中退〕			資料No.
職 歴 〔直近のものから記載すること。〕	事業場名 〔（株）補償デパート〕〔平成31年 4 月 1 日～ 年 月 日〕〔販売員〕 〔（株）補償クレジット〕〔平成23年 4 月 1 日～ 平成31年 3 月 31 日〕〔事務員〕 〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕			○
現在の事業場に 雇入後の配属先 〔直近のものから記載すること。〕	配属先 〔カードカウンター〕〔令和2年 4 月 1 日～ 年 月 日〕〔販売員〕 〔サービスカウンター〕〔平成31年 4 月 1 日～ 令和2年 3 月 31 日〕〔販売員〕 〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕 〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕			
所定労働時間、 所定休憩時間、 所定休日等 〔当該労働者について記載すること。〕	所定労働時間 (1 日) 8 時間 00 分 (1 週間) 40 時間 00 分 所定始業時刻： 9 時 30分 所定終業時刻： 18 時 00分 所定休憩時刻： 12 時 30分～ 13 時 30 分 (休憩時間 1 時間 00 分) 所定休日： ①週休 1 日制 ②週休 2 日制 ③カレンダー等により指定 ④その他 特記事項 労働時間制度： ①通常の労働時間制度 ②変形労働時間制 1週間・1か月・1年 ③フレックスタイム制 ④事業場外労働に関するみなし労働時間制 ⑤専門業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑥企画業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑦高度プロフェッショナル制度 ⑧管理監督者 ⑨その他 特記事項 勤務形態： ①日勤勤務 ②交替制（日勤・夜勤） ③隔日勤務 ④その他 特記事項 雇用形態： ①正規職員・従業員 ②契約社員 ③派遣労働者 ④パート・アルバイト ⑤その他 特記事項 その他特記事項：			

当該労働者の 日常業務 具体的に記載 すること。	カード獲得、付随商品受注、カード利用、提携銀行の口座開設、デビットカードの獲得、顧客への適切な案内や手続きの説明	資料No. ○
事業場(所属部署)内 における当該労働者 の位置づけ 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	(株) 補償デパート クレジットカードカウンター内 部長 ▲▲ ▲▲ 副部長 ●● ●● ○マネージャー ■■ ■■ ○副マネージャー △△ △△ 〈カードカウンター〉 ○サブリーダー 請求人 ○サブリーダー 補償一子 ○赤井一子 青井一子	
事業場以外にお ける当該労働者 との相関図 (家族・友人等) 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	○ 請求人 — 夫	

7 労働時間を認定した根拠

(労働時間の認定方法) ☒ タイムカード ☐ 出勤簿・業務日報等 ☐ 施錠記録・警備記録等 ☐ 本人の申告 ☐ 管理者による確認 ☐ 上司・同僚からの聴取 ☐ その他 ()	資料 No. ○
(労働時間の認定方法) 同事業場ではタイムカードを使用しているため、使用者提出資料の勤務時間記録である「タイムカード」及び「集計結果個人別表」をもとに算出した。請求人聴取から、労働時間はタイムカードのとおりであり、乖離は生じていないことを確認した。	

事例 18 セクシュアルハラスメントを受けた事例
(業務による心理的負荷評価表の項目 29)

○ 事案のポイント

- ・ 請求人は、発病9か月前に上司から体を触られ、その後も私的なメールを継続的に送信されるなどのセクシュアルハラスメントを受けた。
- ・ 会社に相談したところ、同僚等から中傷を受けるなど職場環境が悪化した。

○ 出来事評価のポイント

- ・ 項目 29 の総合評価の視点のうち「会社の対応等」に関しては、セクシュアルハラスメントが生じた場合における事後の迅速かつ適切な対応等に着目し、会社の講じた対処等の具体的内容、実施時期等、さらには職場の人間関係の変化、その他出来事後の状況について、十分に検討する。
- ・ セクシュアルハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては、繰り返される出来事を一体のものとして評価することから、発病の6か月よりも前にそれが開始されている場合でも、発病前6か月以内の期間にも継続しているときは、開始時からのすべての行為を評価の対象とする。

○ 医学意見の収集のポイント

- ・ 総合評価の結果、「強」に該当することが明らかであって、業務以外の心理的負荷や個体側要因に顕著なものが認められない場合には、主治医意見で決定する。

(業務による心理的負荷評価表 (抜粋))

	出来事の種類	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
			I	II	III		弱	中	強
29	⑦セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた			☆	・ セクシュアルハラスメントの内容、程度等 ・ その継続する状況 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況、職場の人間関係等	【「弱」になる例】 ・ 「○○ちゃん」等のセクシュアルハラスメントに当たる発言をされた ・ 職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された	【「中」である例】 ・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為が継続しておらず、会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言が継続していない ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、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	【「強」になる例】 ・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた ・ 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、改善がなされなかった又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、性的な発言が継続してなされ、会社に相談しても又は会社がセクシュアルハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった (注) 強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントは、特別な出来事として評価

精神障害の業務起因性判断のための調査復命書

〇〇 局 〇〇 署										整理番号		〇	
署長		副署長		課長		給付調査官		係長		係		復命年月日 令和 〇 年 〇 月 〇 日	
署長判決・指示事項										調査官職氏名		労働基準監督官 〇〇 〇〇	
1. 調査官意見のとおり決定する。(令和 年 月 日)										受付年月日		令和 〇 年 〇 月 〇 日	
2. 下記事由により再調査を要する。										請求種別		☒ 療養 ☒ 休業 ☐ 遺族 ☐ 葬祭 ☒ 障害 その他 ()	
事業場		名 称		医療法人厚労会 大臣病院						代表者名		〇〇 〇〇	
		所 在 地		〒000-0000 Tel 〇〇県〇〇市									
		労働保険番号		99. 9. 99. 999999-999									
		業 種 (日本標準産業分類)		一般診療所						事業場の労働者数		40 名	
被災労働者		ふりがな氏名		もとよし はるこ 本省 春子 (男・ ☒ 女)						生 年 月 日		平成元年4月8日 (〇〇歳)	
		住 所		〒000-0000 Tel 〇〇県〇〇市									
		職 種 (日本標準職業分類)		その他の保健医療サービス職業従事者						職 位		一般職	
		請 求 人		もとよし はるこ 本省 春子 (続柄 本人)						雇入年月日		平成23年4月1日	
疾患名 及び 発病時期 (決 定 時)		F 32 うつ病エピソード (令和3年5月上旬頃発病：発病時33歳)											
現 在 の 状 況		☒ 生存・死亡 (死亡年月日： 年 月 日 死亡時年齢 歳)											
請求人の申述		平成26年4月に入社して、主に外来患者の受付や診療費の計算などの医療事務に携わっていたが、令和2年8月頃に上司である医事課長にセクシュアルハラスメントを受け、辛かった。また、令和3年4月5日に勤め先の相談窓口に上記の事実を申し出たところ、職場の同僚等から悪口を言われるようになり、同年5月16日には「うつ病」と診断され出勤ができない状態となった。											
総合判断		〔調査官の意見〕 本件は、 ☒ 業務上 ・ 業務外 と考える。(☒ 主治医 ☐ 専門医 ☐ 部会 意見による判断) (理 由) 請求人は、令和3年5月16日に受診し、うつ病と診断されている。 請求人の申し立てのとおり、令和2年8月頃に、医事課長から胸や尻を触られる、抱きつかれるなどのセクシュアルハラスメントを受けており、その後も令和3年2月までの間に4、5回、私的なメールを送られるなどの出来事があったことが認められ、これらの出来事は「セクシュアルハラスメントを受けた」の「中」の具体例に当てはまると考えられるが、法人事務局のセクシュアルハラスメント相談窓口に相談したところ、同僚等から誹謗中傷を受ける等、職場の雰囲気が悪化していることから、総合評価は「強」と判断される。また、業務以外の心理的負荷、個体側要因については、特に評価すべきものは確認されなかったことから、本件は業務上と判断する。											

1 総合判断

(1)発病の有無等

精神障害発病の有無	有 ・無	発病時期	令和3年5月上旬頃
疾患名 (ICD-10診断ガイドラインによる)	F32 うつ病エピソード		

(2)業務による心理的負荷

特別な出来事 の 評 価	心理的負荷が極度のもの・極度の長時間労働	
業務による出来事及び出来事後の状況の評価	具 体 的 出 来 事	心理的負荷の 総合評価の強度
	（出来事：セクシュアルハラスメントを受けた） 平均（ I ・ II ・ III ） 出来事が起きた時期：令和2年8月頃～ 具体的な内容及び評価： 上司である医事課長から胸や尻を触られる、抱きつかれるといったセクシュアルハラスメントを受け、その後も令和3年2月までの間に数回私的なメールを送られるなどの出来事があったことが認められる。これらの出来事は「セクシュアルハラスメントを受けた」の「中」の具体例に当てはまると考えられるが、令和3年4月に法人事務局の相談窓口へ相談した後に、他課の者を含め、病院内の大半の者が請求人を無視し、誹謗中傷するなど、職場の雰囲気が悪化していることから、総合評価は「強」と判断される。	弱 中 強
	（出来事： ） 平均（ I ・ II ・ III ） （関連する出来事： ） 平均（ I ・ II ・ III ） 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強
	（出来事： ） 平均（ I ・ II ・ III ） （関連する出来事： ） 平均（ I ・ II ・ III ） 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強

関連しない複数の出来事の評価 (理由)						
時間外労働 時間数	発病前1か月	発病前2か月	発病前3か月	発病前4か月	発病前5か月	発病前6か月
	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分
	起算日 年 月 日			☒ 集計表作成なし		
恒常的長時間労働の評価	☒ 該当なし ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の後に1か月おおむね100時間の時間外労働 ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の前に1か月おおむね100時間の時間外労働があり、出来事後すぐに発病又は事後対応に多大な労力を費やした後発病 ☐ 労働時間を加味せず「弱」の出来事前後にそれぞれ1か月おおむね100時間の時間外労働					
業務による心理的負荷の強度の評価	弱 中 強					

(3) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因

出来事の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた出来事は下記のとおりである		
業務以外の出来事の内容	具 体 的 出 来 事		
			I II III
個体側要因の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた事項は下記のとおりである		
個体側要因の内容 (精神障害の既往歴、アルコール等依存状況等)			
業務以外の出来事及び個体側要因の評価	☐ 顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因があり、かつ、これにより発病したと認められる ※(2)の評価が「強」であって、(3)により業務起因性が否定される場合のみチェック		

2－1 出現した心身の症状等に関する事項

当該疾病に関する精神科等の医療機関の受診状況	医療機関名		受診期間				病名	
	初診	[松田クリニック]	[R 3 年	5 月～	年	月]	[うつ病エピソード]	
		[]	[年	月～	年	月]	[]	
		[]	[年	月～	年	月]	[]	
		[]	[年	月～	年	月]	[]	
年・月	請求人聴取書		資料No.	調査結果			資料No.	
R 3 年 2 月	令和3年2月末頃、残業していたところ、課内に残っていたのは熊田課長と私だけになってしまった。課長から「社内メールにメールを送ったけど、見てくれた？」と話しかけられ、怖くなって逃げるように会社から出た。 それまでも4、5回ほど熊田課長から男女の誘いのようなメールを送信されており、この時は課内に人もおらず、近づかれ、直接話しかけられた恐怖と動揺から帰宅してもしばらく何も手につかなかった。その後数日間は誰かに相談すべきかどうか分からず悩んだ。（請求人 聴取書）		○					
R 3 年 4 月	令和3年4月上旬、勤務先の相談窓口にて熊田課長からのセクシュアルハラスメントについて打ち明けたところ、その後熊田課長は処分を受けて同じ法人の他の病院に異動になったが、あることないこと様々な噂が社内で飛び交うようになった。人がこそこそ話をしていると自分の悪口を言っているように思えた。（請求人 聴取書）		○	本省さんがセクハラ的事实を事務局に打ち明けたことはすぐに職場内に知れ渡り、本省さんは日頃から熊田課長に気に入られようと好意的に接していたのに急にセクハラであると訴えるのは恩を仇で返す行為だなどと、訳の分からない無責任な噂話ばかり流れるようになった。当然、本省さんが噂話のように熊田課長に好意的に接していた事実はない。この頃の本省さんは、努めて明るく振舞っていたが、相当落ち込んでいたように感じられた。以前はよく参加していた同僚同士の飲み会には全く来なくなった。（同僚岡田 聴取書）			○	
R 3 年 5 月	何事に対してもやる気が起きず、めまいや動悸が1日中続くようになり、会社でのことを考えると夜まったく眠れない日が続くようになった。 このため、令和3年5月16日に心療内科を受診したところ、うつ病と診断され、会社を休業することを勧められたので、その月から休んだ。（請求人 聴取書）		○	令和3年5月の連休明け頃から、本省さんはよく「もう仕事には行きたくない」と言うようになり、元気がなく思いつめているような姿をみせ、以前とは明らかに様子が違っていた。（同僚岡田 聴取書）			○	

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事： セクシュアルハラスメントを受けた				
年・月	請求人の聴取書	資料No.	調査結果	資料No.
H26年 4月	会社に入社し、医事課に配属された。（請求人聴取書）	○	社員名簿から、請求人は平成26年4月1日付けで医事課に配属されていた。（使用者報告書添付社員名簿）	○
R2年 8月	令和2年8月頃、給湯室で1人で洗い物をしていたところ、突然背後から熊田課長が私の胸を服の上から触り、更に服の中にも手を入れようとしたため避けたが、突然だったので声を出すことができなかった。 そのときは非常に恐怖を感じたので、同僚の岡田さんに相談したが、会社に居づらくなるかもしれないと思い会社に報告はしなかった。（請求人聴取書）	○	給湯室で本省さんの胸などを触ったのは事実である。その年の5月に本省さんから連休中の旅行のお土産をもらったことをきっかけに、それ以前よりも親しくなったように感じ、なにかと声をかけるようになった。触ったときも驚いていた感じは受けたが、嫌がる素振りはなかった。触った翌日にも普通に私と接していたので受け入れてくれていると思います、その後も私的なメールを送って誘ったりした。（熊田課長 聴取書） 令和2年8月頃、仕事が終わった後、本省さんから「熊田課長からいきなり胸を触られた。」という相談を受けた。会社に報告したらどうかと言ったが、本省さんは言い出せず、その後ずっと悩んでいた。（同僚岡田聴取書）	○
R2年 9月 ～	令和2年9月以降、熊田課長から4、5回、男女の誘いのようなメールが送られてきた。私は怖くてずっと無視していた。（請求人聴取書）	○	8月に抱きついてから、何度か誘いのメールを送ったと思う。それ以来全然反応してもらえなくなり、だんだん話しかけづらくなった。メールは4、5回くらい送ったと思う。（熊田課長聴取書）	○
R3年 2月	令和3年2月末頃、残業していたところ、課内に残っていたのは熊田課長と私だけになってしまった。課長から「社内メールにメールを送ったけど、見てくれた？」と話しかけられ、怖くなって逃げるように会社から出た。 それまでも4、5回ほど熊田課長から男女の誘いのようなメールを送信されており、この時は課内に人もおらず、近づかれ、直接話しかけられた恐怖と動揺から帰宅してもしばらく何も手につかなかった。その後数日間は誰かに相談すべきかどうか分からず悩んだ。（請求人聴取書）	○	令和3年2月末、本省さんからの返事が欲しくて「メールを読んでもくれたか」と直接確認した。本省さんは恥ずかしそうにすぐ席を立った。（熊田課長聴取書） 令和3年2月の終わりに、本省さんから「去年の夏から熊田課長からいやらしいメールが来て無気持ち悪い。」と聞いた。（同僚岡田 聴取書）	○
R3年 4月	令和3年4月上旬、勤務先の相談窓口で熊田課長からのセクシュアルハラスメントについて打ち明けたところ、その後熊田課長は処分を受けて同じ法人の他の病院に異動になったが、あることないこと様々な噂が社内で飛び交うようになった。人がこそこそ話をしていると自分の悪口を言っているように思えた。（請求人聴取書）	○	事務局は請求人からの相談を受け、熊田課長に事実を確認したところ、見解の相違はあるものの、事実関係におおむね誤りはなかったことから、令和3年4月20日付けで当法人が運営する政務病院医事課に異動させた。 なお、本件相談事実を担当者が漏えいした事実は確認できない。（使用者報告書） 本省さんがセクハラの実事を事務局に打ち明け、そのため熊田課長が処分を受け異動させられたことはすぐに職場内に知れ渡った。本省さんは日頃から熊田課長に気に入られようと好意的に接していたのに急にセクハラであると訴えるのは恩を仇で返す行為だなどと、訳の分からない無責任な噂話ばかり流れるようになった。当然、本省さんが噂話のように熊田課長の気を惹こうと接していた事実はない。（同僚岡田 聴取書）	○
認定事実 請求人が申し立てる、令和2年8月頃に胸や尻を触られる、抱きつかれるといったセクシュアルハラスメントがあったことについては、加害者である熊田課長が概ね事実を認めている。その後も熊田課長は、請求人に対して4、5回程度、社内のメールを使って私的なメールを送信していたことも認められた。また、同僚の聴取書から、法人事務局への相談後、上司や同僚から誹謗中傷を受けていたことが認められる。 以上のことから、身体接触を含むセクシュアルハラスメントがあり、それ自体は継続的ではないものの、その後も私的なメールを送り付けるなどの行為が続き、さらに、法人事務局への相談後に職場環境が悪化していたことが認められる。				

4－1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事： なし				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
認定事実				

4－2 個体側要因の有無及びその内容

個体側要因 （ 有 ・ 無 ）
上記が有の場合その内容

5-1 主治医・産業医等の意見

主治医の意見書 ☒ 有・ ☐ 無	(概要) 1 初診日 令和3年5月16日 2 貴院に受診したきっかけ（来院経路等）及び初診時の主訴 令和3年5月初めより抑うつ気分、不安感、集中力の低下、睡眠障害、めまい、動悸が出現。 3 初診時における症状 活気が無く、沈んだ表情で面談中に涙ぐんだ。 4 疾患名及びそのように診断した根拠 うつ病エピソード（F32） 診断根拠：抑うつ気分、集中力低下、不眠、倦怠感、意欲低下がみられること。 5 発病時期及びそのように診断した根拠 令和3年5月上旬頃 理由：本人が令和3年5月の初め頃から不調が生じたと申し立てているため。 6 発病原因及びそのように診断した根拠 上司から何度もセクハラを受けたこと、本社にセクハラの実態を訴えたところ上司が配置転換になったこと、その後の職場の同僚等の自分に対する態度が変わったこと、上記症状が出現した経過から、これらのストレス要因と症状発現の時期に相関があると判断した。 7 治療経過、投薬状況などの治療内容、現在の病状について また、悪化している場合、その時期や診断根拠 パキシル、メイラックス、ソラナックスを投与。休職により症状は改善している。 悪化なし。 8 貴院において治療中に、回復・寛解状態にあった時期、又は、症状が改善し安定した状態が一定期間継続していた時期があれば、その時期や診断根拠 回復・寛解なし。 9 精神障害の既往歴の有無、有りの場合はその内容 精神障害の既往歴はなし。 10 当署職員が聴取を行うに当たっての制限又は留意事項 聴取は可能であるが、出来る限り女性の職員が対応することが望ましい。 11 精神障害が業務が原因で発病したか判断する上で参考となる事項 本人に精神疾患の既往歴はなく、上司から何度もセクハラを受けたこと、その後の職場の人間関係の悪化がなければ、上記症状が出現しなかったと考えられる。 診療記録等の収集 ☒ 有・ ☐ 無	資料No. ○
産業医・専門医 （請求人提出） 等の意見書 ☐ 有・ ☒ 無	(概要)	

6 就業条件等一般的事項

学 歴	最終学歴〔中学校・高等学校・大学・大学院・ <u>その他</u> (専門学校)〕	H21年 3 月 日	<u>卒業</u> ・中退	資料No.
職 歴 〔直近のものから記載すること。〕	事業場名 〔 大臣病院 〕〔 H23年 4 月 1 日～ 年 月 日〕〔 医療事務 〕 〔 野田医院 〕〔 H21年 4 月 1 日～ H22年 12 月 31 日〕〔 医療事務 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕	職 種		○
現在の事業場に 雇入後の配属先 〔直近のものから記載すること。〕	配属先 〔 医事課 〕〔 H23年 4 月 1 日～ 年 月 日〕〔 医療事務 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕	職 種		
所定労働時間、 所定休憩時間、 所定休日等 〔当該労働者について記載すること。〕	所定始業時刻： 9 時 00分 所定終業時刻： 18 時 00分 所定休憩時刻： 12 時 00分～ 13 時 00 分 所定休日： ①週休1日制 ②週休2日制 ③カレンダー等により指定 ④その他 〔 特記事項 〕 労働時間制度： ①通常の労働時間制度 ②変形労働時間制〔1週間・1か月・1年〕 ③フレックスタイム制 ④事業場外労働に関するみなし労働時間制 ⑤専門業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑥企画業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑦高度プロフェッショナル制度 ⑧管理監督者 ⑨その他 〔 特記事項 〕 勤務形態： ①日勤勤務 ②交替制（日勤・夜勤） ③隔日勤務 ④その他 〔 特記事項 〕 雇用形態： ①正規職員・従業員 ②契約社員 ③派遣労働者 ④パート・アルバイト ⑤その他 〔 特記事項 〕 その他特記事項： 〔 〕	〔 所定労働時間 〕 〔 (1 日) 8 時間 00 分 〕 〔 (1 週間) 40 時間 00 分 〕 〔 (休憩時間 1 時間 00 分) 〕		

当該労働者の 日常業務 具体的に記載 すること。	外来患者の窓口で、受付業務や診療費の計算業務に従事。	資料No. ○
事業場(所属部署)内 における当該労働者 の位置づけ 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	(大臣病院) 甘崎病院長 ○ 熊田医事課長 ○ 請求人 ○ 岡田 畑山 …他 ■ 名	
事業場以外にお ける当該労働者 との相関図 (家族・友人等) 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	本省次郎 (父) 本省夏子 (母) ○ 請求人 (両親とは別居)	

7 労働時間を認定した根拠

(労働時間の認定資料) ☒ タイムカード ☐ 出勤簿・業務日報等 ☐ 施錠記録・警備記録等 ☐ 本人の申告 ☐ 管理者による確認 ☐ 上司・同僚からの聴取 ☐ その他 ()	資料 No. ○
(労働時間の認定方法) タイムカードで確認したが、時間外労働は最長でも月12時間であり、請求人も長時間労働については主張していない。このため、労働時間集計表の作成は省略した。	

事例 19 精神障害が発病後悪化した事例
(業務による心理的負荷評価表の特別な出来事)

○ 事案のポイント

- ・被災者は、私病である精神障害を患っていたが、顧客の無理な要望に対応するために極度の長時間労働に従事した後、自殺した。

○ 出来事評価のポイント

- ・「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業務上の疾病として取り扱う。

○ 医学意見の収集のポイント

- ・発病の有無、疾患名、発病時期、心理的負荷の強度、悪化等について高度な医学的検討が必要な場合は、専門部会意見で決定する。

(業務による心理的負荷評価表 (抜粋))

特別な出来事の種類	心理的負荷の総合評価を「強」とするもの	
心理的負荷が極度のもの	・ 生死にかかわる、極度の苦痛を伴う、又は永久労働不能となる後遺障害を残す業務上の病気やケガをした (業務上の傷病による療養中に症状が急変し極度の苦痛を伴った場合を含む)	…項目1関連
	・ 業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかわる重大なケガを負わせた(故意によるものを除く)	…項目3関連
極度の長時間労働	・ 強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた	…項目29関連
	・ その他、上記に準ずる程度の心理的負荷が極度と認められるもの	
極度の長時間労働	・ 発病直前の1か月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の(例えば3週間におおむね120時間以上の)時間外労働を行った	…項目12関連

精神障害の業務起因性判断のための調査復命書

局										署										整理番号					○									
署長				副署長				課長				給付調査官				係長				係				復命年月日 令和 ○ 年 ○ 月 ○ 日										
署長判決・指示事項																									調査官職氏名					労働基準監督官 ○○ ○○				
1. 調査官意見のとおり決定する。(令和 年 月 日)																									受付年月日					令和 ○ 年 ○ 月 ○ 日				
2. 下記事由により再調査を要する。																									請求種別					☐ 療養 ☐ 休業 ☒ 遺族 ☒ 葬祭 ☐ 障害 その他 ()				
事業場		名 称					(株)精神建築設計事務所										代表者名					○○ ○○												
		所 在 地					〒000-0000 ○○都○○区										Tel																	
		労働保険番号					99. 9. 99. 999999-999																											
		業 種 (日本標準産業分類)					土木建築サービス業										事業場の労働者数					25 名												
被災労働者		ふりがな氏名					なりた たろう 業田 太郎 (男・女)										生 年 月 日					昭和55年4月20日 (○○歳)												
		住 所					〒000-0000 Tel																											
		職 種 (日本標準職業分類)					建築技術者										職 位					一般職												
															雇入年月日					平成23年4月1日														
ふりがな請求人					なりた はなこ 業田 花子 (続柄 妻)																													
疾患名及び発病時期(決定時)					F32 うつ病エピソード (令和2年5月上旬頃発病 : 発病時40歳)					F32 うつ病エピソード (令和4年2月中旬頃悪化 : 悪化時41歳)																								
現 在 の 状 況					生存 ☒ 死亡 (死亡年月日: 令和4年2月18日 死亡時年齢44歳)																													
請求人の申述		夫は、亡くなる約2年前に、家族の病気や隣人とのトラブルが原因でひどい不眠症になり、精神科でうつ病と診断され、月に1回程度通院して治療を受けていた。 夫は、建築士として建築事務所で働いており、うつ病発病以降、月の出勤日のうち3～4日の欠勤・有給休暇を取りながら業務をこなしていたが、令和4年1月に、夫の同僚が、通勤途中に凍結した路面で転倒して負傷・入院することとなったため、以後、人手不足の状態で業務を行うことになり、事務所からは特に支援もなかった。同月下旬には、着工中のマンション工事で急な設計変更が必要になり、この対応のために帰宅できない日が続いていたところ、同年2月18日の早朝、自宅マンションの屋上から飛び降りて死亡した。 夫は、無理な仕事を強いられて自殺したものであり、仕事の原因である。																																
総合判断		〔調査官の意見〕 本件は、 ☒ 業務上 ・ 業務外 と考える。(☐ 主治医 ☐ 専門医 ☒ 部会 意見による判断)																																
		(理 由) 被災者は、令和2年5月上旬にうつ病エピソードを発病したと認められるが、当該発病については業務起因性は認められず、また、当該疾病が寛解・症状固定していたとは判断できない。このような状況の中、遅くとも令和4年2月中旬には、以前には認められなかった希死念慮や、改善していた不眠等の症状が強く現れるようになり、被災者の精神障害は著しく悪化していたものと判断される。 被災者は、通院治療を継続しながら通常業務に従事しており、勤務制限は特に行われていなかった。自殺前の業務の状況を見ると、死亡の4か月前の令和3年10月頃までは、時間外労働は0～10時間程度で推移しており、社内外で特段のトラブルも生じていないが、令和3年12月頃、着工中のマンション工事で設計変更の問題が生じ、その納期が確定した令和4年1月下旬からは極度の時間外労働(自殺直前の1か月間で182時間)が生じた。なお、この時期には同僚が負傷して休業するという事態も生じており、被災者の負担が著しく増したことが認められる。 本件については、業務以外の心理的負荷が原因で発病したうつ病が、極度の時間外労働により自然経過を超えて著しく悪化し、その結果自殺に至ったものと認められるため、本件自殺は業務起因性を認めるべきものと判断する。																																

1 総合判断

(1)発病の有無等

精神障害発病の有無	☒ 有・無	発病時期	令和2年 5月頃
悪化の有無	☒ 有・無	悪化時期	令和4年 2月中旬頃
疾患名 (ICD-10診断ガイドラインによる)	F32 うつ病エピソード 被災者のうつ病エピソードは、発病前おおむね6か月の間における出勤状況から症状が安定していたものと判断できなかったが、発病前1か月の長時間労働により以前には認められなかった希死念慮や改善していた不眠等の症状が強く現れるようになり、著しく悪化していたものと判断される。		

(2)業務による心理的負荷

特別な出来事 の 評 価	心理的負荷が極度のもの・ <u>極度の長時間労働</u>	
	自殺直前の1か月（1月19日～2月17日）の時間外労働は182時間に及んでおり、この間に徹夜勤務が2回含まれている。 このような長時間労働となった理由は以下のとおりである。 令和3年12月20日に、被災者が設計を担当したマンションについて、着工後の設計変更の要請があった。令和4年1月下旬になって納期が同年2月中と示されたが、その内容及び納期はともに厳しいもので、納期の変更を求めたが応じてもらえず、期限内に仕上がらなければ、既に契約している別案件について解約するとのことだった。当該案件は、大型の再開発プロジェクトに関するものであり、4期まで予定された工事で契約は4期分締結されており、2期分まで既に着工していたものであった。 この設計変更の対応とあわせて、請求人の同僚が令和4年1月16日に通勤途中に負傷し、入院のため休業することになった。他にも職員はいたが、新人であり、ベテラン同僚が欠けることで被災者の業務負担が増加した。会社は、他の部署の職員に、被災者の補佐をするよう指示したが、具体的な役割分担を示さず抽象的なものであったため、負担軽減につながるものではなかった。	
業務による出来事及び出来事後の状況の評価	具 体 的 出 来 事	心理的負荷の 総合評価の強度
	(出来事：) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強
業務による出来事及び出来事後の状況の評価	(出来事：) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強

関連しない複数の出来事の評価 (理由)						
時間外労働 時間数	発病前1か月	発病前2か月	発病前3か月	発病前4か月	発病前5か月	発病前6か月
	182時間00分	37時間00分	18時間00分	11時間00分	10時間00分	0時間00分
	起算日 令和4年 2月 17日			☐ 集計表作成なし		
恒常的長時間労働の評価	☒ 該当なし ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の後に1か月おおむね100時間の時間外労働 ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の前に1か月おおむね100時間の時間外労働があり、出来事後すぐに発病又は事後対応に多大な労力を費やした後発病 ☐ 労働時間を加味せず「弱」の出来事前後にそれぞれ1か月おおむね100時間の時間外労働					
業務による心理的負荷の強度の評価	弱 中 強					

(3) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因

出来事の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた出来事は下記のとおりである		
業務以外の出来事の内容	具 体 的 出 来 事		
			I II III
個体側要因の有無	☐ 確認できなかった ☒ 確認できた事項は下記のとおりである		
個体側要因の内容 (精神障害の既往歴、アルコール等依存状況等)	令和2年5月上旬にうつ病を発病し、通院治療中であった。		
業務以外の出来事及び個体側要因の評価	☐ 顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因があり、かつ、これにより発病したと認められる ※(2)の評価が「強」であって、(3)により業務起因性が否定される場合のみチェック		

2－1 出現した心身の症状等に関する事項

当該疾病に関する精神科等の医療機関の受診状況		医療機関名		受診期間				病名	
		初診	〔 やまなみ精神科 〕	〔 R2年	5月～	年	月〕	〔 うつ病 〕	
			〔 〕	〔 年	月～	年	月〕	〔 〕	
			〔 〕	〔 年	月～	年	月〕	〔 〕	
			〔 〕	〔 年	月～	年	月〕	〔 〕	
年・月	請求人 聴取書			資料No.	調査結果			資料No.	
R2年 5月 月上旬頃	令和2年の年明けから、夫（業田）の母が入院し、私の父も認知症が進み、介護がたいへんだった。夫の母は夫の郷里の病院に入院しており、遠距離介護で週末は家事もできない状態だった。 介護等で留守がちにしていたためか、隣人が、自治会用務やマンションの共用部分の使用のことなどで理由がないような苦情を言ってくるようになり、夫はその対応でも憔悴していた。まじめで誠実な性格のため、相手の言い分を聞いて丁寧に対応していた。 このようなことが年明けから春先まで続き、5月に入り眠れないので辛いと言いつ出したため、知人の紹介を受け精神科を受診したところ、うつ病との診断を受け通院することになった。（請求人妻聴取書）			○	業田とは大学時代からの友人で、家族状況も知っているが、自分の親と奥さんの親の介護がたいへんだと聞いたことがある。 近隣トラブルの件は知らなかったが、確かに、令和2年頃は疲れた感じがしていた。 うつ病で治療を受けており、仕事も休みがちであったが、責任感が強く任せられた仕事は残業するまでやりきろうとする姿勢があった。（上司（事務所代表）森 聴取書）			○	
R3年 5月 月上旬頃	再開発プロジェクトの仕事が本格化したと言っていた。前年末から療養しているので、無理をしなければよいと心配していたが、本人は、大丈夫、久しぶりの大型物件でがんばると言っていた。しかし実際は、月の出勤日のうち3～4日の欠勤・有給休暇を取っていた。休んだ当日は体調が悪そうで1日寝込んでいた。（請求人妻聴取書）			○	再開発プロジェクト第2期工事の主査を業田に任せた。業田と業田の同僚以外の職員は新卒や入社後3年以内の若手であり、知識、経験、能力、施工業者との信頼関係等を踏まえて任せることにした。本人もやる気を見せていたが、業田が休んだ日には業田の同僚がフォローしており、進捗上心配になる面は何もなかった。（上司（事務所代表）森 聴取書）			○	
R3年 12月 月下旬頃	亡くなる前の年末に、ぐったりした様子で帰宅し、驚いて声を掛けたことがある。理由を聞いたが、「お正月どころじゃなくなるな」と話したきり、黙ってしまった。仕事で大変なことが起きていたのだと思うが、私が仕事のことを尋ねるのを好まないのもそのまま、そっとしておいた。（請求人妻聴取書）			○	再開発プロジェクト第2期工事の件で、施主の都合で、エントランスの設計を変更する必要が生じた。変更の要望は、令和3年12月20日に聞いたと思う。業田はベテランであったが休みがちで、今回は、大型の案件であり、負担は大きかったと思うが、私が「頼むぞ」というと、「何とかします」と答えた。口数は多くないので、それ以上の発言はなかったと思う。表情の変化等は、特に気がつかなかった。（上司（事務所代表）森 聴取書）			○	
					再開発プロジェクトの担当は、主査が業田さんで、私が補助をしていました。業田さんは仕事には真面目に取り組んでいましたが、令和2年5月以降気分が落ち込みがちで、仕事も休みがちで出勤が不安定であったため、同僚の私が休んだ分の業田さんの仕事を補っていました。（同僚 林 聴取書）			○	
R4年 1月 月下旬頃	令和4年1月27日は帰宅せず、土曜日の夕方にぐったりして帰ってきた。同僚の林さんが大けがをして入院したため、設計変更の仕事の段取りを変えなければいけなくなったとのことで、「たいへんだ、たいへんだ、もう間に合わない」と消え入りそうな声で話して少し休むからと寝室で横になったが、眠れてはいないようだった。 「主治医の山脈先生に相談に行こう」と勧めたが、「時間が無いんだよ」と言ったきり黙ってしまった。（請求人妻聴取書）			○	令和4年1月16日、業田の同僚の林が通勤途中にケガをして入院した。応援体制をとることを話したが、業田は「後で相談します」と答えて自分の仕事を続けていた。悩んでいるようには見えなかったが、表情がこわばっているような感じがした。（上司（事務所代表）森 聴取書）			○	
					私がケガをして入院したと連絡したとき、業田さんは電話の向こうで絶句したように感じました。すぐに、「お大事に、こちらは心配しなくてよいから」と言ってくれましたが、後で、同僚に聞いたら、周りから声をかけられないくらい怖いような顔をして黙っていたということでした。弱音を言わない人なので、所長（森代表）にも、相談できなかったのではないかと思います。（同僚 林 聴取書）			○	
R4年 2月	連日、帰宅が遅く、深夜になることもあり、着替えに帰ってくるような感じだった。元気もなく、話しかけても上の空で、心配になり、会社を休んだらと話したが、もう少しで終わるからといって休もうとしなかった。ベッドで横にはなるが、眠れてはいないようだった。声を掛けるのがためらわれるような、ひどく疲れた表情をしていた。 亡くなる前2日ほど、深夜2時から3時の帰宅が続いた。亡くなった日も明け方に帰ってきて、自宅には入らずにそのまま屋上に向かってしまった。（請求人妻聴取書）			○	設計変更の期限が、令和4年2月中に設定され、連日、事務所の全員が遅くまで残業していた。業田はさらに遅くまで残っており、「間に合うか」と声を掛けたが、「もう少しだから、何とかするから」と答え、細部の確認作業をしていた。声を掛けにくいような集中した表情に見えた。疲れは見えていたが、事務所全体が同じような状態だったため、自殺するほどの気持ちになっていることに気がつかなかった。 業田は普段から口数は多くないが、声を掛ければ必ず何か返してくれるのに、亡くなる前は、無言のまま返事がないことが多かった。（上司（事務所代表）森 聴取書）			○	

2-2 自殺の状況に関する事項

自殺の状況	自殺の手段	資料No.
	自宅があるマンション（15階建）の屋上から飛び降りた。	○
	自殺直前の状況（特記事項がある場合にのみ記載）	
	会社からタクシーで帰宅し、そのまま屋上に向かった。自宅には立ち寄っていない。	
	遺書の有無： 有 ・無	
	遺書の内容	
	手帳の間に、妻宛てと代表宛ての遺書があった。 妻宛ての遺書には、「すまない。かあさんを頼む。ずっと一緒にいてくれてありがとう。」等と書かれていた。また、代表宛ての遺書には、「迷惑を掛けて申し訳ない。完成できず残念だ。許してくれ。」等と書かれていた。	
	検視者： 所属北警察署 職名検視官氏名東西美波	
	検案医師： 所属中央警察病院 職名医師氏名畑耕三	
	判定された死因	
	墜落死（自殺）	

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事： 特別な出来事（極度の長時間労働）				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
R4年 1月～	急な設計変更に対応するため、連日、帰宅できないような長時間労働を強いられていた。 令和4年1月に、夫の同僚で夫の仕事の補助をしていた職員が、通勤途中に凍結した路面で転倒して負傷し入院した。補助を欠いた状態で、事務所からは特に支援もなかった。1月下旬に前年10月に着工したマンション工事で、急な設計変更が必要になり、1か月以内に終了するよう無理な指示を受けた。夫は、無理な仕事を強いられて自殺したものであり、仕事が原因である。（申立書） ※ その他「2－1 出現した心身の症状等に関する事項」に記載のとおり。	○	会社ではタイムカードは使用していない。また、業田は管理職のため労働時間の記録はない。業田のパソコンの記録、取引先へのメールの送信時刻、警備記録、タクシーの使用記録等を収集、分析したところ、自殺する前1か月の時間外労働は182時間に及んでいる。また、警備記録から、帰宅せずに徹夜で作業した日が令和4年1月及び2月に計3日間認められる。（事業場提出資料） 業田が担当していた再開発プロジェクトは、4期まで予定された工事で契約は4期分締結されており、2期分まで着工していた。工事の規模としては全体の請負金額が5億を超えるようなもので、当社が設計を担当する案件としては、数年に1件あるかないかの大規模なものであった。（上司（事務所代表）森の申述） 施主の要望であるエントランスの設計変更は、強度上の問題でエントランス以外の構造部分にも影響する可能性があり、対応が困難なものであった。要望を令和3年12月20日に聞き、令和4年1月下旬になって、2月中に変更案を固めてほしいということであったが、通常であれば3か月以上かかってもおかしくないような大幅な変更を伴うものであった。私自身が変更期限の延長を施主と交渉したが、どうしても了解を得られず、期限内に仕上がらなければ既に契約している第3期、第4期案件の契約を解約するとの強硬な姿勢であったので、やむなく2月中という期限を受け入れた。（上司（事務所代表）森の申述） 業田の同僚の林が、令和4年1月16日の出勤途中に凍結した路面で転倒し、骨折等のため約2か月入院することとなった。林は、業田の補助として業田が仕事を休んだ日は業田の代わりに再開発プロジェクトを進めており、入社15年目のベテランで経験も豊富であった。職場には鈴木、田中がいたが、いずれも入社1～3年目であり、林のように自分である程度の判断をして業田の補助ができるというレベルではなかった。 別件のアシスタントである入社8年目の木村に業田の補佐をするよう言ったが、具体的な指示はしなかった。業田にも応援体制をとることを話したが、業田は「後で相談します」と答え、私もついそのままにしてしまった。木村にももちろん本来の業務があるため、いまにして思えば、結果として林の補充はまったくできていない状況であった。施工会社等との連絡調整は林が行っていた部分も多く、林の休業によりその負担を業田が被ったと思う。（上司（事務所代表）森の申述） ※ その他「2－1 出現した心身の症状等に関する事項」に記載のとおり。	○
認定事実 業田は、担当していた再開発プロジェクト第2期工事にし、令和3年12月下旬に顧客から設計変更の指示を受け、令和4年1月下旬に同年2月中という納期が確定し、これを厳守するよう指示され対応していた。また、同時期（令和4年1月16日）に、業田の同僚が負傷して入院する事態が発生したことにより、業田の負担が急激に増加し、労働時間が長時間化した。 自殺直前の時間外労働時間は、自殺直前の1か月間で182時間に及んでおり、極度の長時間労働が認められる。業田が従事した業務は、業務経験が長く、高度な知識を有する者にとっても質、量ともに困難なものであったと認められる。				

4－1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事： なし				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
認定事実				

4－2 個体側要因の有無及びその内容

個体側要因 （ ☒ 有 ・ 無 ）
上記が有の場合その内容
令和2年5月上旬頃にうつ病を発病し、やまなみ精神科に通院治療している。 自殺する前月まで、定期的に通院し、投薬されていた。 当初の発病原因は、家族の病気、隣人とのトラブルである旨請求人が述べ、主治医もその旨意見書に記載している。

	(概要)	資料No.
主治医の意見書 〔有・無〕	1 当院への初診日について 令和2年5月21日 2 当院に受診したきっかけ（来院経路等）及び初診時の主訴について 業田氏の義父が受診したことがあるため。初診時には、強い不眠と不安を訴えた。 3 初診時における症状について 抑うつ気分、不安感 職業柄、知的で理論的な応答をされていたが、隣人とのトラブルがあり悩んでいること、怒りはないが、隣人を説得できないことに焦りと無力感を感じる、10日近く眠りが浅く疲れがとれない、朝早く目が覚めてしまうこと等を述べられた。 4 疾患名及びそのように診断した根拠について F32 うつ病エピソード 抑うつ気分、易疲労感の増大がみられ、自信の低下、無価値感、睡眠障害、食欲不振が認められたため。 5 発病時期及びそのように診断した根拠について 令和2年5月上旬。 上記4の症状が認められたため。 6 発病原因及びそのように診断した根拠について 発病原因は、隣人とのトラブルで悩んでいること、家族（実父）が遠方の病院に入院中で心配していることを述べている。 7 治療経過、投薬状況などの治療内容、現在の病状について また、悪化している場合、その時期や診断根拠について 令和2年5月以降、職場の月の出勤日のうち3～4日ほど休んでいる状態で、通常出勤が出来ておらず、1週間に1回の通院と服薬を指示した。 悪化については下記11に記載 8 貴院において治療中に、回復・寛解状態にあった時期、又は、症状が改善し安定した状態が一定期間継続していた時期があれば、その時期やそのように判断（診断）される根拠について 7の出勤状態であったため回復・寛解なし 9 精神障害の既往歴の有無、有りの場合はその内容について 当院には令和2年5月以降、継続的に通院しており、それ以前の他の医療機関の受診等は不明。 10 該当なし 11 精神障害が業務が原因で発病したか判断する上で参考となる事項 （令和4年2月18日に自殺されたことについて） このような結果になり、非常に残念です。令和2年5月の初診以来、通院、服薬等の指示を正しく理解され、定期的に通院していました。 治療を継続する中で、当初の不眠の症状は少しずつ改善していましたが、日によって起きられずに仕事を休んだり、不安を強く訴えることもあり、症状に動揺がみられるため寛解には至っていないと判断しています。 終診は令和4年1月12日。同年2月16日にも受診予定でしたが、来院されていません。また、初診以来、当院での診察の際に希死念慮を訴えられることはありませんでした。 何かあったのか問いかけたところ、「最近、少し忙しいんですよ。でも仕事があることは良いことですよね。」と答えられました。仕事の内容はあまり具体的に話されることがないので、確認しませんでした。月10時間程度の残業であれば、負担にはならないと思いますが、お聞きしたところ困難な業務で徹夜勤務もあったとのことですので、自殺直前の業田氏の症状からすれば、そのような勤務状態で強いストレスが与えられ、睡眠不足の状況が続けば、これにより急激に症状が悪化し、これまで少なくとも表面上はほとんどみられなかった希死念慮が強く現れ自殺に至った可能性は高いものと考えます。 診療記録等の収集 〔有・無〕	○
産業医・専門医 （請求人提出）等 の意見書 〔有・無〕	(概要)	

部会 ・ 専門医 (監督署長依頼) の意見書	1 本件は、自殺事案であるが、自殺の約1年9か月前にうつ病を発病し、治療を継続していたもの。 主治医は、令和2年5月上旬にうつ病エピソードを発病したと診断している。 うつ病の発病原因については、主治医意見、妻である請求人の申述等から、隣人トラブル、家族の病気等の業務以外の出来事が原因であったと認められる。 被災者のうつ病の状態について、主治医によれば、当初の強い不眠症状は改善しつつあったが、定期的に不眠になったり、不安や無価値感を強く訴えるなど症状に動揺がみられるとされており、また、請求人、上司、部下の申述からは、令和3年12月までは就労状況に欠勤や、心身の不調による業務への支障等はみられたが、同僚が通勤途中に負傷したことで、令和4年1月からは通常出勤するようになった。よって、就労状況から欠勤や週に1回通院し主治医に強い不安等を訴えていたことが認められ、症状安定には至っていなかったものと判断する。 2 被災者は、初診以来、不安や無価値感などの訴えはあったものの、直接希死念慮を訴えることはなかったとのことであり、主治医も令和4年1月12日の受診時において自殺の危険性が高いとは認識していなかった様子が伺われる。 また、同時点での主治医の判断では不眠症状は改善していたとのことであったが、請求人は、同年1月28日の被災者の様子について、「少し休むからと寝室で横になったが、眠れてはいないようだった。」と述べ、また、同じく同年2月中の状況について、「元気もなく、話しかけても上の空で、心配になり、会社を休んだらと話したが、もう少しで終わるからと言って休もうとしなかった。ベッドで横にはなるが、眠れてはいないようだった。声を掛けるのがためらわれるような、ひどい疲れた表情をしていた。」と述べている。 さらに、被災者が同年2月18日に自殺したこと、主治医が「自殺直前の被災者氏の症状からすれば、そのような勤務状態で強いストレスが与えられ、睡眠不足の状況が続けば、これにより急激に症状が悪化し、これまで少なくとも表面上はほとんどみられなかった希死念慮が強く現れ自殺に至った可能性は高いものと考えます。」との意見を述べていることを考慮すると、被災者のうつ病エピソードは、同年1月上旬には、寛解・症状固定とまでは判断できないものの、遅くとも同年2月中旬には以前には認められなかった希死念慮や、改善状況にあった不眠等の症状が強く現れるようになり、著しく悪化していたものと判断される。 3 業務による心理的負荷の状況をみると、自殺の約2か月前に時間外労働が前月比で倍以上に増え、自殺直前の1か月間は175時間に及ぶ時間外労働を行っている。業務内容は、急遽、施主から指示された設計変更への対応であり、厳しい期限を付される一方で、部下が休業するという事態も生じ、極めて困難なものであったと評価できる。被災者が従事した業務について、自殺直前の業務状況は極度の長時間労働に該当するものと判断できる。 4 上記1のとおり、被災者が加療していたうつ病は、症状安定には至っていなかったところ、自らが担当した大規模案件で設計変更が指示され、厳しい期限を付されてたところ、被災者の仕事を補助、補填していた同僚が通勤上負傷・入院したことで欠員が生じ、被災者の業務量が急激に増加し、極めて大きな負担が生じたため、既に発病していたうつ病が、令和4年2月中旬頃、自然経過を超えて著しく悪化し自殺に至ったものと認められることから、本件自殺による死亡は業務に起因するものと判断する。

6 就業条件等一般的事項

学 歴	最終学歴〔中学校・高等学校・大学・ 大学院 ・その他（ ）										H9 年 3 月 日	卒業 ・中退	資料No.		
職 歴 〔直近のものから記載すること。〕	事業場名										職 種		○		
	〔 ㈱スイカ建築設計事務所 〕〔H9 年 4 月 1 日～ R4 年 2 月 18 日〕〔 一級建築士 〕														
	〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕														
	〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕														
現在の事業場に 雇入後の配属先 〔直近のものから記載すること。〕	配属先										職 種				
	〔 建築・設計 〕〔H9 年 4 月 1 日～ 年 月 日〕〔 一級建築士 〕														
	〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕														
	〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕														
	〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕														
所定労働時間、 所定休憩時間、 所定休日等 〔当該労働者について記載すること。〕	所定労働時間										〔 所定労働時間 (1 日) 8 時間 00 分 (1 週間) 40 時間 00 分 (休憩時間 1 時間 00 分) ①週休 1 日制 ②週休 2 日制 ③カレンダー等により指定 ④その他 特記事項 労働時間制度： ①通常の労働時間制度 ②変形労働時間制〔1週間・1か月・1年〕 ③フレックスタイム制 ④事業場外労働に関するみなし労働時間制 ⑤専門業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑥企画業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑦高度プロフェッショナル制度 ⑧管理監督者 ⑨その他 特記事項 勤務形態： ①日勤勤務 ②交替制（日勤・夜勤） ③隔日勤務 ④その他 特記事項 雇用形態： ①正規職員・従業員 ②契約社員 ③派遣労働者 ④パート・アルバイト ⑤その他 特記事項 その他特記事項：				

当該労働者の 日常業務 具体的に記載 すること。	一級建築士として建造物の設計図・仕様書の作成、工事監理ほか、契約書の監修や契 約内容の折衝等	資料No.
事業場(所属部署)内 における当該労働者 の位置づけ 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	○代表者 森 富士雄 業田 太郎 (被災労働者) ○主任 林 岳夫 木村 峻 鈴木 修 他2名	
事業場以外にお ける当該労働者 との関連図 (家族・友人等) 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	父 業田 徳治 (▲▲県在住) 母 業田 理子 (▲▲県在住 入院中) 業田 太郎 (被災労働者) ○業田 花子 (妻 請求人) 業田 高 (長男)	

7 労働時間を認定した根拠

資料 No.	
○	
(労働時間の認定資料) ☒ タイムカード ☐ 出勤簿・業務日報等 ☐ 施錠記録・警備記録等 ☐ 本人の申告 ☐ 管理者による確認 ☐ 上司・同僚からの聴取 ☒ その他 (パソコンログ、メール送信時刻、ファイル更新時刻、タクシー乗車記録)	
(労働時間の認定方法) 同社では、一般事務員はタイムカードを使用しているが、被災労働者については、管理職扱いでもあったため、労働時間は記録されていない。 このため、パソコンの記録、取引先、上司、部下あてのメール送信記録、会社事務所の警備記録、帰宅用のタクシーの記録等から労働時間を推計した。(始業時刻については、所定始業時刻又はパソコンを立ち上げた時刻のいずれか早い方を採用した。 終業時刻については、警備記録上業田が施錠している日については当該施錠時刻、施錠日以外で帰宅用にタクシーを使用し、その乗車記録が残っている場合には当該乗車時刻の10分前、それ以外の日については、業務に関するメールの最終の送信時刻又は業務に関する文書の最終更新時刻の5分後を、終業時刻として採用した。) 警備記録から、帰宅せずに徹夜で作業した日が令和4年1月及び2月に計2日間認められる。	

事例 20 症状安定後の新たな発病の事例
(業務による心理的負荷評価表の項目 22)

○ 事案のポイント

- ・ 請求人は、業務外で発病していた精神障害により、通院・投薬を継続しながら勤務していた。
- ・ 請求人の症状は安定していたが、複数の同僚から集団で精神的攻撃を受けた後、症状に変化がみられた。

○ 出来事評価のポイント

- ・ 既存の精神障害が安定していた状態で、通常の勤務を行っている状況にあって、その後、症状の変化が生じたものについては、発病後の悪化ではなく、通常の認定要件に照らして判断すべきか検討する。
- ・ 精神的攻撃（いじめ・嫌がらせ）が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は、項目 22（パワーハラスメント）として評価する。
- ・ 同僚が集団で行った精神的攻撃が執拗に行われたか否かについて評価する。
- ・ 複数の同僚から受けた精神的攻撃であっても各々の行為に関連性がない場合は、項目 23 で評価する。

○ 医学意見の収集のポイント

- ・ 新たな発病といえるかどうか論点となる事案は、専門医意見（高度な医学的検討が必要な場合は専門部会意見）で決定する。

(業務による心理的負荷評価表 (抜粋))

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		
		I	II	III		弱	中	強
22	⑤ パワーハラスメント 上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた			☆	・ 指導・叱責等の言動に至る経緯や状況等 ・ 身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度、上司(経営者を含む)等との職務上の関係等 ・ 反復・継続など執拗性の状況 ・ 就業環境を害する程度 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 (注)当該出来事の評価対象とならない 対人関係のトラブルは、出来事の種類「対人関係」の各出来事で評価する。 (注)「上司等」には、職務上の地位が上位の者とは、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。	【「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	【「中」になる例】 ・ 上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃等が行われ、行為が反復・継続していない ・ 治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃 ・ 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃 ・ 必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 ・ 無視等の人間関係からの切り離し ・ 業務上明らかに不要なことを強制する等の過大な要求 ・ 私的なことに過度に立ち入る個の侵害 ・ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求 ・ 業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求 ・ 私的なことに過度に立ち入る個の侵害	【「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 ・ 上司等から、暴行等の身体的攻撃を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 上司等から、次のような精神的攻撃等を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃 ・ 必要以上に長時間にわたる威圧的な叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 ・ 無視等の人間関係からの切り離し ・ 業務上明らかに不要なことを強制する等の過大な要求 ・ 私的なことに過度に立ち入る個の侵害 ・ 業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求 ・ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求 ・ 業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求 ・ 私的なことに過度に立ち入る個の侵害 ※ 性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含む。
23	⑥ 対人関係 同僚等から、暴行又はひどくいじめ・嫌がらせを受けた			☆	・ 暴行又はいじめ・嫌がらせに至る経緯や状況等 ・ 暴行又はいじめ・嫌がらせの内容、程度、同僚等との職務上の関係等 ・ 反復・継続など執拗性の状況 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等	【「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	【「中」になる例】 ・ 同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない ・ 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	【「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 ・ 同僚等から、暴行等を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 心理的負荷としては「中」程度の暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が暴行若しくはいじめ・嫌がらせがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった ※ 性的指向・性自認に関するいじめ等を含む。

精神障害の業務起因性判断のための調査復命書

〇〇 局 〇〇 署										整理番号		〇	
署 長		副 署 長		課 長		給 付 調 査 官		係 長		係		復命年月日 令和 〇 年 〇 月 〇 日	
署長判決・指示事項											調査官職氏名	厚生労働事務官 〇〇 〇〇	
1. 調査官意見のとおり決定する。(令和 年 月 日)											受付年月日	令和 〇 年 〇 月 〇 日	
2. 下記事由により再調査を要する。											請求種別	☐ 療 養 ☐ 休 業 ☐ 遺 族 ☐ 葬 祭 ☐ 障 害 その他 ()	
事 業 場	名 称	(株) KASUMI JAPAN								代表者名	〇〇〇〇		
	所 在 地	〒〇〇〇-〇〇〇〇 Tel 〇〇県〇〇市											
	労働保険番号	99. 9. 99. 999999-999											
	業 種 (日本標準産業分類)	ソフトウェア業							事業場の労働者数	99名			
被 災 労 働 者	ふりがな 氏 名	かわもと いずも 川本 出雲 (男・ ☒ 女)							生 年 月 日	平成9年7月23日 (〇〇歳)			
	住 所	〒〇〇〇-〇〇〇〇 Tel 〇〇県〇〇市											
	職 種 (日本標準職業分類)	システム設計者							職 位	システムエンジニア			
								雇入年月日		令和4年4月1日			
ふりがな 請 求 人		かわもと いずも 川本 出雲 (続柄 本人)											
疾患名 及び 発病時期 (決 定 時)		反復性うつ病性障害 (F33) (令和5年4月頃発病：発病時26歳)											
現 在 の 状 況		☒ 生存・死亡 (死亡年月日： 年 月 日 死亡時年齢 歳)											
請求人の申述		令和4年10月から5人のプロジェクトチームでソフト開発を行っていたところ、同プロジェクトの3人の同僚から嫌がらせを受けるようになった。また、いじめが原因で残業が増えた。 令和元年6月から精神科を継続受診していたが、良い状態が続いていたところに会社での出来事によって状態が悪くなった。											
総合判断		〔調査官の意見〕 本件は、☒業務上 ・ 業務外 と考える。(☐主治医 ☒専門医 ☐部会 意見による判断) (理 由) 請求人は、令和元年6月に精神科を受診しており、事業場に入社後も継続的に通院していた。事業場入社後、請求人は精神的な落ち込みが認められることがあったものの、症状は概ね安定し、通常勤務できていたことから、入社以降において寛解していたものと判断し、令和5年4月頃、反復性うつ病性障害 (F33) を新たに発病したと認められる。 業務による出来事として、令和5年2月中旬頃より、プロジェクトチームの同僚3人から同時期に複数回にわたり、無視及び誹謗中傷するような嫌がらせメールを受けていた事実が認められ、令和5年4月上旬には同僚1人から人格や人間性を否定するような発言も認められた。また、上司であるプロジェクトリーダーに相談するも改善されなかった。 当該出来事は複数の同僚が集団で行ったものであり、職場環境を考慮すると抵抗又は拒絶することが困難な状況であったことから、同僚3人の行為は、具体的出来事の「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」に該当する。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精神的攻撃が執拗に行われていたと認められるため、心理的負荷は「強」と判断される。 業務以外の心理的負荷は確認されなかった。 個体側要因について、前記のとおり、令和元年6月以降、精神科への継続通院が確認されている。 以上より、本件は業務により発病したと判断する。											

1 総合判断

(1)発病の有無等

精神障害発病の有無	有 ・無	発病時期	令和5年4月頃
疾患名 (ICD-10診断ガイドラインによる)	反復性うつ病性障害 (F33)		

(2)業務による心理的負荷

特別な出来事 の評価	心理的負荷が極度のもの・極度の長時間労働	
業務による出来事及び出来事後の状況の評価	具体的出来事	心理的負荷の総合評価の強度
	(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) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期：令和5年2月～4月 具体的な内容及び評価： 請求人は、ソフト開発のプロジェクトチームの同僚3人から、令和5年2月以降集団で同時期に複数回にわたり、無視や誹謗中傷するような嫌がらせメールを受けていた事実が認められる。同年4月には、同僚1人からは人格や人間性を否定するような発言も認められた。また、上司であるプロジェクトリーダーに相談するも改善されなかったことも確認された。 以上により、当該出来事は複数の同僚が集団で行っており、職場環境を考慮すると抵抗又は拒絶することが困難な状況であったものと認められるため、同僚3人の行為は、具体的出来事の「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」に該当し、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精神的攻撃が執拗に行われていたものと認められることから、その心理的負荷は「強」と判断される。	弱 中 強
	(出来事：) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強
(出来事：) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強	

関連しない複数の出来事の評価 (理由)						
時間外労働 時間数	発病前1か月	発病前2か月	発病前3か月	発病前4か月	発病前5か月	発病前6か月
	40時間00分	40時間00分	35時間00分	30時間00分	25時間00分	25時間00分
	起算日 令和5 年 4 月 15 日			☐ 集計表作成なし		
恒常的長時間労働の評価	☒ 該当なし ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の後に1か月おおむね100時間の時間外労働 ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の前に1か月おおむね100時間の時間外労働があり、出来事後すぐに発病又は事後対応に多大な労力を費やした後発病 ☐ 労働時間を加味せず「弱」の出来事前後にそれぞれ1か月おおむね100時間の時間外労働					
業務による心理的負荷の強度の評価	弱 中 強					

(3) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因

出来事の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた出来事は下記のとおりである		
業務以外の出来事の内容	具 体 的 出 来 事		
			I II III
個体側要因の有無	☐ 確認できなかった ☒ 確認できた事項は下記のとおりである		
個体側要因の内容 (精神障害の既往歴、アルコール等依存状況等)	請求人は入社前の令和元年6月に霞ヶ関メンタルクリニックを受診し、事業場に入社後も継続的に通院していた。 事業場入社後、請求人は精神的な落ち込みが認められることがあったものの、症状は概ね安定しており、通常勤務できていた。		
業務以外の出来事及び個体側要因の評価	☐ 顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因があり、かつ、これにより発病したと認められる ※(2)の評価が「強」であって、(3)により業務起因性が否定される場合のみチェック		

2－1 出現した心身の症状等に関する事項

当該疾病に関する精神科等の医療機関の受診状況	医療機関名		受診期間				病名	
	初診	[霞ヶ関メンタルクリニック]	[R1	年	6 月～	年	月]	[反復性うつ病性障害]
		[		年	月～	年	月]	[
		[		年	月～	年	月]	[
		[		年	月～	年	月]	[
年・月	請求人の申述		資料No.	調査結果				資料No.
入社後 時期不明	ちょっとしたミスが続いてしまったときに、社内で孤立しているような感覚になり、トイレで泣いてしまうことがありました。 (請求人聴取書)		○					
R4年 5月				令和4年5月の面談の際に、精神科に通院している旨の話があった。 しかし、いつからどんな状況なのか、薬を服用しているか、定期的なのかは把握していない。 (使用者報告書)				○
R4年 夏頃				私が、川本さんの入社時から仕事の面倒をみることがあり、川本さんから「他の人にはあまり話していないが、実は精神科に通院している。」と聞いていました。 令和4年の夏頃に、川本さんは、執務室で泣き出してしまい、トイレに行って落ち着いて帰ってくることがありましたので、この時期から川本さんのメンタル面を特に気にかけるようにしていました。 (チームリーダー 海田 聴取書)				○
R5年 3月	会社に出勤しようとする、吐き気や動悸、首の後ろが重く感じる、といった症状が現れ、休職するまでの間に、同じような症状になることがしばしばありました。 しかし、ここで崩れてしまうと、プロジェクトに迷惑がかかると思い、何とか出勤して仕事をしていました。 (請求人聴取書)		○	執務室でたまに泣いてしまっていたこと以外で、私が覚えていることだと、川本さんが休職する1か月くらい前から、川本さんは、ため息が多くなり、息苦しそうにしていました。 辛そうではありましたが、休んだり早退したりすることなく、突然休んで休職するまでは普通に勤務していました。 (チームリーダー 海田 聴取書)				○
R5年 4月	完全に心が壊れたような感覚で、掃除や洗い物などの身の回りのことができなくなり、お風呂に入るのも億劫で、寝込んでいることが増えました。 (請求人聴取書)		○	川本さんの様子は、普段と変わらないように見えました。 (同僚 林田 聴取書)				○
				川本さんは、普段から明るい性格では無かったので、特段変わった様子は感じられませんでした。 (同僚 森田 聴取書)				○
	4月24日に会社を休み、病院で休職を勧められ、そのまま休職しました。 (請求人聴取書)		○	診断名：うつ状態 上記症状により、休職1か月を要する。 (診断書)				○

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

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				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
R4年 10月～	令和4年10月からプロジェクトチームが発足し、取引会社の専用ソフトを開発することになりました。チーム編成は、リーダー1名で以下私を含め4名で、リーダーは上司である海田さん（男性）で、他のSEは私と同僚の林田さん（女性）、森田さん（女性）、山田さん（女性）でした。リーダーは全体の進行管理をしており、各システムエンジニアは各々協力して入力作業をしていました。 当初は、チーム全体で仲良く女性4名で昼食も一緒に取っていました。また、週に1度は仕事も大変だったため、海田リーダーが全員参加で夜の食事会を開催していました。 （請求人聴取書）	○	令和4年10月より、ソフト開発に際しチームリーダー含め計5名体制でプロジェクトチームを発足した。残業時間はICカードで出退勤を管理している。 （使用者報告書） チームリーダーは、以前課長補佐を務めていた私が着任することになり、他4名の部下は皆女性で、同じ立場のシステムエンジニアでした。各々担当はありますが、全員で協力し私の指示で作業を行っていました。 チーム発足当初は、皆仲が良く雰囲気は良かったです。私が仕事終わりに慰労を兼ねて、度々食事会を開いていましたが、皆楽しく会話をしていました。 （リーダー 海田 聴取書）	○
R5年 2月～	令和5年2月中旬に行われた食事会で、海田リーダーが私の隣に座り、お酒も飲んでいてせいか、プライベートなご家族の話をずっとしていました。私もお酒を飲み過ぎていてせいか、当時交際していた方の愚痴などを話したところ、海田リーダーと盛り上がってしまい気がつけば他の3人は帰っていました。 週明けに出勤したところ、同僚の林田さんと森田さんと山田さんから、「あの後リーダーとどうしたの？」と聞かれました。私は3人が先に帰ったことに気づかなかったことを謝った後で、リーダーとはあの一軒目で分かれて帰宅した旨を話しました。3人は疑うような目で「あっそう」と言っていなくなりました。 女性4人でいつも昼食に行っていました。が、その翌日から私抜きで昼食に行くようになり、誘われなくなりました。また、3人は日中も私を無視するようになり、同じチームで仕事をしているため、無視されることで、私の仕事にも支障を来しました。 そして、その同僚の3人から社内パソコンで、嫌がらせメールを何度も受けるようになりました。メール内容はお見せした写しのとおり「あなたと一緒に仕事はできない」、「一緒に席にいと不潔が移る」、「軽い女」など誹謗中傷するような内容でした。 （請求人聴取書）	○	令和5年2月に行った食事会で、何故か川本さんと私が二人きりになってしまったことが一度だけあります。そのときは少しお酒を飲み過ぎて話が盛り上がってしまって、他の3人が先に店を出たことに気づきませんでした。後日3人に聞いたところ、用事があったので先に帰ったと言っていました。 （リーダー 海田 聴取書） 令和5年2月に行った食事会で、川本さんが海田リーダーとずっと二人きりで話をしており、チームの輪を乱していると感じました。このまま職場でも食事会のような状況が続くと、仕事に支障を来すと思いました。そのことを森田さんと山田さんに伝えたところ、二人も同じ思いだったようで、少し懲らしめようと思い、3人で無視するようになりました。その後無視しても川本さんは平気な顔をしていたので、もう少し懲らしめようと思い、嫌がるメールを送ろうと森田さんと山田さんにランチの時に話をしました。何回かメールを送りましたが内容は覚えていません。 （同僚 林田 聴取書） 2月の食事会の時の川本さんと海田リーダーはずっと二人で話をしており、浮いていたと思います。後日林田さんから川本さんを無視することや嫌がらせメールを送って反省させることの話聞き賛同しました。また、メールは何回か送りました。内容は覚えていません。 （同僚 森田 聴取書） 2月の食事会で川本さんと海田リーダーはずっと二人で話をしていましたが、私は気になりませんでした。後日、林田さんから川本さんを懲らしめようと言われ、断ったら私も何かやられると思い賛同しました。無視はしましたが、メールは1、2回しか送っていません。 （同僚 山田 聴取書）	○

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

年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
R5年 3月	私は3人からのいじめを我慢して、自分の仕事を続けていましたが、誹謗中傷するメールは2月下旬からほぼ毎日続いていたので、海田リーダーに勇気を出して相談したところ、「放っとけばその内飽きてなくなるよ」と言われ、真剣に対応してくれませんでした。その後も度々相談しましたが、「まだ、続いてんだ、気にしないで頑張っ」と言われただけで、実質的な対応はしてくれませんでした。 (請求人聴取書)	○	令和5年3月に川本さんからチーム内の人間関係で相談されたことは事実です。しかし、真剣に悩んでいるように見えなかったもので、ただ一時の女性同士の些細な喧嘩かと思い、「気にしないように」と言っただけで、上司には伝えませんでした。(リーダー 海田 聴取書)	○
R5年 4月	令和5年4月上旬頃のことですが、3人から嫌がらせメールが来るようになってからは、日中は誰とも喋らず、海田リーダー主催の食事会も欠席し、帰り時間も3人と合わないようにしていましたが、たまたま会社のロビーで林田さんとバッタリ会ってしまいました。私は無視してその場を通り過ぎようとしたが、林田さんが「おい、ちょっと待てよ!」と言ってきて呼び止められました。私は「いい加減にして」と言って帰ろうとしたところ、林田さんから襟元を引っ張られて「死ね、死ね、迷惑だからこの会社からいなくなってくれる」、「本当、空気が読めないバカ女」と大声で言われました。また、同僚からのいじめにより、仕事が思うようにできず残業が増えました。 (請求人聴取書)	○	令和5年4月初旬だとは思いますが、仕事を終え、川本さんは先に帰ったと思っていましたが、会社のロビーでたまたま川本さんと一緒になりました。その時、川本さんが一瞬私を怖い目で睨んできたので、私が呼び止めたところ、川本さんが私に文句を言ってきたので、思わず頭にきてしまい「死ね」、「バカ女」と川本さんに向かって言ってしまいました。思わず感情的になって汚い言葉を発してしまいました。川本さんも感情的になっていたと思います。(同僚 林田 聴取書)	○

認定事実

請求人は、令和4年10月から発足したプロジェクトチーム内で、令和5年2月中旬頃から、同僚3人によるひどいいじめ・嫌がらせを繰り返し受けていた事実が認められる。いじめ・嫌がらせの内容は、同僚3人から複数回にわたる無視や誹謗中傷するような嫌がらせメールであったことが確認され、令和5年4月上旬に同僚1人からの人間性を否定するような発言も確認された。

同僚3人は、集団で同時期に請求人に対していじめ・嫌がらせをしており、請求人は同僚3人と同プロジェクト内で協力して入力作業を行っていたこともあり、無視や当該嫌がらせ行為に抵抗又は拒絶することが困難な状況であったものと認められる。また、請求人はいじめ・嫌がらせについて、上司であるチームリーダーに相談しているが、対応してもらえなかったことが認められる。

発病前6か月において、1か月に25～40時間の時間外労働が認められる。

4－1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事： なし				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
認定事実				

4－2 個体側要因の有無及びその内容

個体側要因 （ ☒ 有 • 無 ）
上記が有の場合その内容
請求人は入社前の令和元年6月に霞ヶ関メンタルクリニックを受診し、事業場に入社後も継続的に通院していた。
事業場入社後、請求人は精神的な落ち込みが認められることがあったものの、症状は概ね安定しており、通常勤務できていた。

5-1 主治医・産業医等の意見

主治医の意見書 ☐有・☐無	(概要) (霞ヶ関メンタルクリニック医師の意見書) 1 初診年月日は令和元年6月18日。 2 元々落ち込みやすく不安になりやすいとのことで、落ち込みが強くなったため当院受診した。 3 初診時において、抑うつ気分、不安、悲観的思考、感情失禁などを認めた。 4 当院初診時は、抑うつ気分、不眠、将来に対する悲観的な思考、自信低下、集中困難などは認められ、疲労感が強く、F32のうつ病エピソードに当てはまると考えた。 初診以後、何度か安定と増悪を繰り返しており、現在はF33の反復性うつ病性障害として治療している。 5 発病時期は令和元年6月上旬頃。根拠は本人の主訴による。 6 プライベートでの出来事が重なったことが原因と考えられる。 7 当院受診後は、概ね定期的に受診し、内服治療と精神療法を続けてきている。 投薬は抗うつ剤、抗不安薬などが中心である。 令和4年6月から減薬していたが、令和5年4月、社内でのいじめによる抑うつ症状の悪化を訴え増薬調整している。 8 通院、投薬続いており、寛解したと判断するには至っていないが、改善傾向にあったことから、上記の通り減薬を行い、通院頻度も月1回に落としていた。 9 既往症は把握していない。 10 聴取制限はない。 11 上記のほかはカルテを参照。 診療記録等の収集 ☐有・☐無	資料No. ○
産業医・専門医 (請求人提出) 等 の意見書 ☐有・☐無	(概要)	

部会 ・ 専門医 (監督署長依頼) の意見書	(地方労災医員 隠岐医師の意見) 1 精神障害の発病について 請求人は、心身の変調について、令和5年3月より、「吐き気や動悸、首の後ろが重く感じ」、同年4月に「心が壊れたような感覚で、寝込んでいることが増えました。」と申述している。 事業場関係者は、「(令和5年3月頃)ため息が多くなり、息苦しそうにしていました。」と請求人の変調について申述している。 主治医意見によると、請求人は令和元年6月頃に発病し、その後安定と悪化を繰り返していたことから、疾患名を反復性うつ病性障害と診断している。 請求人は令和元年6月18日に精神科を受診し、事業場に入社以降も定期的に通院していたが、通常就労できており、令和4年6月より減薬されていたことからすれば、症状は安定していたものと考えられる。 そして、令和5年3月頃より嘔気や動悸が生じ、同年4月に抑うつ気分の増加や活動性の減少が生じていることからすると、令和5年4月にF33の反復性うつ病性障害を新たに発病したものと考えられる。 2 業務要因の検討 署の調査によれば、ソフト開発のプロジェクトチームの同僚3人から、令和5年2月以降集団で同時期に複数回にわたり、無視や誹謗中傷するような嫌がらせメールを受けていた事実が確認されている。同年4月には、同僚1人からは人格や人間性を否定するような発言も確認されている。また、上司であるプロジェクトリーダーに相談するも改善されていない。 当該出来事は複数の同僚が集団で行っており、職場環境を考慮すると抵抗又は拒絶することが困難な状況であったものと認められるため、同僚3人の行為は、具体的出来事の「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」に該当し、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精神的攻撃が執拗に行われていたものと認められ、その心理的負荷は「強」と判断される。 3 業務以外の出来事及び個体側要因の検討 業務以外の出来事は確認されていない。 個体側要因について、前記のとおり、令和元年6月18日に精神科を受診し、事業場に入社以降も定期的に通院していたことが確認されている。 4 業務起因性の検討 以上より、本件は業務上の疾病として処理するべきと考える。

6 就業条件等一般的事項

学 歴	最終学歴〔中学校・高等学校・大学・大学院・ その他 専門学校 ） H30 年 3 月 卒業 ・中退〕		資料No.
職 歴 〔 直近のものから記載すること。 〕	事業場名 職 種 〔 KASUMI JAPAN (株) 〕〔R4 年 4 月 1 日～ R5 年 3 月 31 日〕〔 SE 〕 〔 KSシステム 〕〔H30 年 4 月 1 日～ R4 年 3 月 31 日〕〔 SE 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕		○
現在の事業場に 雇入後の配属先 〔 直近のものから記載すること。 〕	配属先 職 種 〔 開発部 〕〔R4 年 4 月 1 日～ 年 月 日〕〔 SE 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕		
所定労働時間、 所定休憩時間、 所定休日等 〔 当該労働者について記載すること。 〕	所定労働時間 所定始業時刻： 9 時 00分 所定終業時刻： 18 時 00分 所定休憩時刻： 12 時 00分～ 13 時 00 分 (休憩時間 1 時間 00 分) 所定休日： ①週休1日制 ②週休2日制 ③カレンダー等により指定 ④その他 〔 特記事項 〕 労働時間制度： ①通常の労働時間制度 ②変形労働時間制[1週間・1か月・1年] ③フレックスタイム制 ④事業場外労働に関するみなし労働時間制 ⑤専門業務型裁量労働制[適法・不適法] ⑥企画業務型裁量労働制[適法・不適法] ⑦高度プロフェッショナル制度 ⑧管理監督者 ⑨その他 〔 特記事項 〕 勤務形態： ①日勤勤務 ②交替制（日勤・夜勤） ③隔日勤務 ④その他 〔 特記事項 〕 雇用形態： ①正規職員・従業員 ②契約社員 ③派遣労働者 ④パート・アルバイト ⑤その他 〔 特記事項 〕 その他特記事項： 〔 〕		

当該労働者の 日常業務 具体的に記載 すること。	ソフト開発、仕様書作成	資料No. ○
事業場(所属部署)内 における当該労働者 の位置づけ 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	管理課長 ○ チームリーダー (海田) ○ 林田 ○ 請求人 ○ 森田 ○ 山田	
事業場以外にお ける当該労働者 との相関図 (家族・友人等) 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	父 (別居) 母 (別居) ○請求人	

7 労働時間を認定した根拠

資料 No.	
○	
(労働時間の認定資料) ☒ タイムカード ☐ 出勤簿・業務日報等 ☐ 施錠記録・警備記録等 ☐ 本人の申告 ☐ 管理者による確認 ☐ 上司・同僚からの聴取 ☐ その他 ()	
(労働時間の認定方法) 労働時間は出勤・退勤時刻がICカードで管理されており、当該記録について請求の申立てとの齟齬も見受けられないため、記録時間のとおり算出した。	

受診歴・出来事一覧表

		就労状況	出来事	症状自訴	受診歴		
					霞ヶ関メンタルクリニック		
					疾患名	反復性うつ病性障害	
					発病時期	令和元年6月頃	
					受診状況	カルテ	投薬
R1	6	○			○	プライベートで色々あって、落ち込んだり、不安になったり	サインバルタカプセル20mg1カプセル レキソタン錠2 2mg3錠
	7	○			○		サインバルタカプセル30mg1カプセル レキソタン錠2 2mg3錠
	8	休職			○	1か月の休職指示とした	〃
	9				○	病状は悪化している。	〃
	10				○	休職1か月延長の診断書作成	〃
	11				○	状態良好で、復職診断書作成	〃
	12	復職			○	なんとか仕事はできている	〃
R2	1	○			○		〃
							
R3	11	休職中			○		サインバルタカプセル30mg1カプセル サインバルタカプセル20mg1カプセル レクサプロ錠10mg2錠 セニラン錠2mg3錠 ゾルピデム酒石酸塩錠5mg2錠
	12				○	状態は悪くない	〃
R4	1	復職			○	退職する方向で考えているようだ	〃
	2	○			○		〃
	3	前職退職			○	状態は良い	〃
	4	入社		(時期不明)ちょっとしたミスが続いてしまったときに、社内で孤立しているような感覚になり、トイレで泣いてしまうことがありました。	○	転職した。寂しさ、孤独を感じると語っている。	〃
	5	○			○	状態はますますである。仕事場の人間関係も順調のようだ。	〃
	6	○			○	以前より不安はなくなっている。	サインバルタカプセル20mg2カプセル レクサプロ錠10mg2錠 セニラン錠2mg2錠
	7	○			○	億劫、意欲低下、興味の低下などが出ている。	サインバルタカプセル20mg1カプセル レクサプロ錠10mg1錠 セニラン錠3mg1錠
	8	○			○	状態はそれほど悪くない。	サインバルタカプセル20mg1カプセル セニラン錠3mg1錠
	9	○			○	夜も眠れているようだ。落ち込み、意欲低下なども出ず、安定しているようだ。	〃
	10	○			○	状態は横ばい。	〃
	11	○			○	孤独感あり、職場で泣いてしまったそう。	〃
	12	○			○	少し調子は取り戻したようだ。	〃
R5	1	○			○	状態は大きく悪くはない。	
	2	○			○		〃
	3	○	令和5年2月中旬頃から、同僚3人から複数回にわたる無視や誹謗中傷するような嫌がらせメール 令和5年4月上旬に同僚1人からの人間性を否定するような発言。 上司であるチームリーダーに相談しているが、対応してもらえなかった。	会社に出勤しようとする、吐き気や動悸、首の後ろが重く感じる、といった症状が現れ、休職するまでの間に、同じような症状になることがしばしばありました。	○	複数の同僚から嫌がらせのメールが届いている。あまり多くは語らず、診療中泣き出す。	〃
	4	4/24休職		完全に心が壊れたような感覚で、掃除や洗い物などの身の回りのことができなくなり、お風呂に入るのも億劫で、寝込んでいることが増えました。	○	いじめは続いているようで、憔悴している。休職診断書を作成。	サインバルタカプセル20mg1カプセル レクサプロ錠10mg1錠 セニラン錠3mg1錠
	5				○	1日の多くを寝込んでいる。転職したいが何もできていない。	サインバルタカプセル20mg2カプセル レクサプロ錠10mg2錠 セニラン錠2mg2錠
	6				○	状態は変わらない。	サインバルタカプセル30mg1カプセル サインバルタカプセル20mg1カプセル レクサプロ錠10mg2錠 セニラン錠2mg3錠 ゾルピデム酒石酸塩錠5mg2錠

事例 21 通勤災害の事例（業務による心理的負荷評価表の項目 1）

○ 事案のポイント

- ・ 請求人は、通勤途中で、長期間の入院を要する交通事故に遭い、その療養中に精神障害を発病し、退院後も症状が持続した。

○ 出来事評価のポイント

- ・ 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する（なお、業務による心理的負荷と通勤による心理的負荷を全体評価することはせず、別個に評価し、それぞれ業務起因性と通勤起因性を判断する。）。

○ 医学意見の収集のポイント

- ・ 総合評価の結果、「強」に該当することが明らかであって、業務以外の心理的負荷や個体側要因に顕著なものが認められない場合には、主治医意見で決定する。

（業務による心理的負荷評価表（抜粋））

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		
		I	II	III		弱	中	強
1 ①事故 や災害 の体験	業務によ り重度の 病気やケ ガをした			☆	・ 病気やケガの内容及び程度（苦痛や日常生活への支障の状況を含む）等 ・ その継続する状況（苦痛や支障の継続する状況、死の恐怖、事故等を再度体験することへの恐怖、回復の期待・失望の状況等の症状の経過を含む） ・ 後遺障害の程度、社会復帰の困難性等	【「弱」になる例】 ・ 休業を要さない又は数日程度の休業を要するものであって、後遺障害を残さない業務上の病気やケガをした	【「中」になる例】 ・ 短期間の入院を要する業務上の病気やケガをした ・ 業務上の病気やケガをし、一部に後遺障害を残すも、現職への復帰に支障がないようなものであった	【「強」である例】 ・ 長期間の入院を要する業務上の病気やケガをした ・ 大きな後遺障害を残すような（労災の障害年金に該当する、現職への復帰ができなくなる、外形的に明らかで日常生活にも支障を来すなどの）業務上の病気やケガをした ・ 業務上の病気やケガで療養中の者について、当該傷病により社会復帰が困難な状況にあった、死の恐怖や強い苦痛が生じた （注）生死にかかわる等の業務上の病気やケガは、特別な出来事として評価

精神障害の業務起因性判断のための調査復命書

〇〇 局 〇〇 署											整理番号		〇				
署 長		副 署 長		課 長		給 付 調 査 官		係 長		係		復命年月日 令和 〇 年 〇 月 〇 日					
	署長判決・指示事項 1. 調査官意見のとおり決定する。(令和 年 月 日) 2. 下記事由により再調査を要する。										調査官職氏名 労働基準監督官 〇〇 〇〇						
												受付年月日		令和 〇 年 〇 月 〇 日			
												請求種別		☒ 療 養 ☒ 休 業 ☐ 遺 族 ☐ 葬 祭 ☐ 障 害 その他 ()			
事 業 場	名 称		社会福祉法人労働厚生会 ケアハウス補償							代表者名		〇〇 〇〇					
	所 在 地		〒000-0000 Tel 〇〇都〇〇区														
	労働保険番号		99.9.99.999999-999														
	業 種 (日本標準産業分類)		老人福祉・介護事業							事業場の労働者数		35 名					
被 災 労 働 者	ふりがな 氏 名		きんせい いちろう 勤生 一郎 ☒ 男・女							生 年 月 日		昭和54年6月25日 (〇〇歳)					
	住 所		〒000-0000 Tel														
	職 種 (日本標準職業分類)		介護職員							職 位		一般職					
										雇入年月日		平成28年4月1日					
ふりがな 請 求 人		きんせい いちろう 勤生 一郎 (続柄 本人)															
疾患名 及び 発病時期 (決 定 時)		うつ病エピソード (F32) (令和4年7月下旬頃発病：発病時43歳)															
現 在 の 状 況		☒ 生存・死亡 (死亡年月日： 年 月 日 死亡時年齢 歳)															
請求人の申述		令和4年7月7日、バイクで通勤する途中に交通事故に遭って重傷を負い、そのまま入院することになった。 大きな怪我であったこともあり、入院中は、治療やリハビリの経過において悲観的な感情が次第に強くなっていき、入院先の精神科を受診した。退院後、負傷部位である右膝関節が動きにくくなり、痛みが続き、日常生活の中で肉体的にも精神的にも苦痛を感じ、うつ症状が続いている。															
総合判断		〔調査官の意見〕 本件は、 ☒ 通勤上 ・ 通勤外 と考える。(☒ 主治医 ☐ 専門医 ☐ 部会 意見による判断) (理 由) 令和4年7月7日、自宅から事業場まで原付バイクで通勤する途中に停車中のトラックに追突し、労働市民病院に救急搬送された。 労働市民病院では「外傷性大動脈解離、右横隔膜損傷、右脛骨高原骨折」と診断され、搬送当日は、右横隔膜損傷に対し緊急手術が施行された。勤生は人工呼吸管理とされ、令和4年12月27日まで入院治療を行っており、長期間(約5か月半)の入院を要したこと、また、退院後も右膝の関節可動域が制限され局部に神経症状が残り、日常生活に支障を来す重度の怪我をしたものと認められる。 通勤遂行性については、別途復命済みである。															

1 総合判断 (以下、「業務」を「通勤」に読み替える。)

(1)発病の有無等

精神障害発病の有無	有 ・無	発病時期	令和4年7月下旬頃
疾患名 (ICD-10診断ガイドラインによる)	F32 うつ病エピソード		

(2)業務による心理的負荷

特別な出来事 の評価	心理的負荷が極度のもの・極度の長時間労働	
業務による出来事及び出来事後の状況の評価	具 体 的 出 来 事	心理的負荷の 総合評価の強度
	(出来事：業務により重度の病気やケガをした) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期：令和4年7月7日 具体的な内容及び評価： 自宅から事業場まで原付バイクで通勤する途中に停車中のトラックに追突し、搬送先の病院で「外傷性大動脈解離、右横隔膜損傷、右脛骨高原骨折」と診断され、令和4年12月27日まで入院治療を行った。 長期間（約5か月半）の入院を要し、退院後も右膝の関節可動域の制限及び局所の神経症状の後遺障害が残存し、日常生活に支障を来す重度の怪我をしたものと認められるため、総合評価は「強」と判断する。	弱 中 強
	(出来事：) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強
	(出来事：) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強

関連しない複数の出来事の評価 (理由)						
時間外労働 時間	発病前1か月	発病前2か月	発病前3か月	発病前4か月	発病前5か月	発病前6か月
	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分
	起算日 年 月 日			☒ 集計表作成なし		
恒常的長時間労働の評価	☒ 該当なし ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の後に1か月おおむね100時間の時間外労働 ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の前に1か月おおむね100時間の時間外労働があり、出来事後すぐに発病又は事後対応に多大な労力を費やした後発病 ☐ 労働時間を加味せず「弱」の出来事前後にそれぞれ1か月おおむね100時間の時間外労働					
業務による心理的負荷の強度の評価	弱 中 強					

(3) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因

出来事の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた出来事は下記のとおりである		
業務以外の出来事の内容	具 体 的 出 来 事		
			I II III
個体側要因の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた事項は下記のとおりである		
個体側要因の内容 (精神障害の既往歴、アルコール等依存状況等)			
業務以外の出来事及び個体側要因の評価	☐ 顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因があり、かつ、これにより発病したと認められる ※(2)の評価が「強」であって、(3)により業務起因性が否定される場合のみチェック		

2－1 出現した心身の症状等に関する事項

当該疾病に関する精神科等の医療機関の受診状況	医療機関名		受診期間				病名	
	初診	〔 労働市民病院精神科 〕	〔 R 4 年	8 月～	年	月〕	〔 軽症うつ病エピソード 〕	
		〔 〕	〔 年	月～	年	月〕	〔 〕	
		〔 〕	〔 年	月～	年	月〕	〔 〕	
		〔 〕	〔 年	月～	年	月〕	〔 〕	
年・月	請求人の申述		資料No.	調査結果			資料No.	
R 4 年 7 月～ 12 月	令和 4 年 7 月 7 日の交通事故により入院することになったが、怪我の程度はひどく、また、治療には相当期間を要することが見込まれたこともあり、治療やリハビリの過程で悲観的になることが次第に増えていき、非常に辛かった。 食欲減退、表情喪失、悲観的な感情の持続といった状況から、精神科への受診を勧められ、令和 4 年 8 月初めに労働市民病院の精神科を受診したところ、うつ病と診断され、投薬治療を開始した。（申立書）		○	令和 4 年 8 月 1 日、部屋を訪問した際、（勤生さんが）泣いていた。声をかけると泣き止んだが、その場を去るとまた泣き出していた。（労働市民病院 看護記録） 令和 4 年 8 月 4 日、精神科を受診し、うつ病と診断される。 その後、令和 4 年 8 月 10 日の整形外科の受診時においては、「死にたい」、「自分が嫌になった」、「周囲に迷惑をかけている」などと口にしていた。（労働市民病院精神科 診療録）			○	
R5 年 1 月～	退院したが、負傷した部位の右膝の関節を動かす度に痛みが続いており、入院中の不安感や悲観的な気持ちが続き、精神の状況が一向によくならず、復職できていない。（申立書）		○	右脛骨高原骨折に対してリハビリテーション終了。症状固定と診断されるも、右膝関節の可動域が、左膝関節可動域と比べて 4 分の 3 以下にまで制限され、膝関節周辺に疼痛が残存。（労働市民病院 診療録）			○	

3 通勤による心理的負荷の有無及びその内容

出来事：業務により重度の病気やケガをした				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
R4年 7月 7日～	令和4年7月7日、自宅から事業場まで原付バイクで通勤する途中で停車中のトラックに追突し、搬送先の病院で「外傷性大動脈解離、右横隔膜損傷、右脛骨高原骨折」と診断され、令和4年12月27日まで入院治療を行いました。 退院後も、負傷した部位の右膝の関節を思うように動かすことができず、起立時や伸縮する度に痛みを感じるので、バイクに乗ることも苦痛になり、行動範囲が制限されました。（聴取書）	○	右横隔膜破裂、右脛骨高原骨折で呼吸状態が悪いため、右横隔膜に対して緊急手術を施行。挿管人工呼吸管理となり、ICU入院。 CT画像で外傷性大動脈解離が認められた。右腎動脈と左右腸骨動脈が虚血になり、腎不全が進行した。 令和4年7月13日、人工呼吸器離脱 令和4年8月1日、右脛骨高原骨折に対して観血的整復固定術を施行 令和4年8月10日、リハビリテーション開始 令和4年12月27日、退院 右膝関節の可動域が、左膝関節可動域と比べて4分の3以下にまで制限され、膝関節周辺に疼痛が残存。 （労働市民病院 診療録）	○

認定事実

令和4年7月7日、自宅から事業場まで原付バイクで通勤する途中で停車中のトラックに追突し、労働市民病院に救急搬送された。
労働市民病院では「外傷性大動脈解離、右横隔膜損傷、右脛骨高原骨折」と診断され、搬送当日は、右横隔膜損傷に対し緊急手術が施行された。勤生は人工呼吸管理とされ、令和4年12月27日まで入院治療を行っており、長期間（約5か月半）の入院を要する重度の怪我をしたものと認められる。

4－1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事： なし				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
認定事実				

4－2 個体側要因の有無及びその内容

個体側要因 （ 有 ・ ☐ 無 ）
上記が有の場合その内容

主治医の意見書 ☐有・☒無	(概要) (労働市民病院 広島医師の意見書) 1 当院への初診日について 令和4年8月4日 2 当院に受診したきっかけ（来院経路等）及び初診時の主訴について 令和4年7月7日、交通外傷のため当院へ入院。入院中に抑うつ気分、希死念慮が出現したため、併診となる。 3 初診時における症状について 自分で思っていた以上に怪我が重くてショックを受けたとのことで、抑うつ気分、罪業念慮、希死念慮、不眠、食欲低下を認めた。 本症例においては、交通外傷以前には精神疾患の既往がなく、交通外傷後の入院中に「死にたい」、「自分が嫌になった」、「周囲に迷惑をかけている」といった本人の発言がみられたこと、また、負傷部位に後遺症が残ったことにより、将来への不安や強い苦痛が生じたことが本傷病を発症するに至ったと考えられる。 4 疾患名及びそのように診断した根拠について 疾患名：うつ病エピソード 診断根拠：上記3の症状が入院中及び退院後も持続していたため。 5 発病時期及びそのように診断した根拠について 令和4年7月下旬頃 6 発病原因及びそのように診断した根拠について 本人に精神疾患の既往症はなかったが、交通外傷による入院中に本人の怪我に対して精神症状（抑うつ気分、希死念慮等）が出現し、退院後も持続していることから、発病原因は交通外傷であると考え。 7 治療経過、投薬状況などの治療内容、現在の病状について 既存の精神障害（治療中の精神障害）が、新たな心理的負荷等により悪化している場合、その時期や診断根拠について 入院中から薬物療法を開始。悪化はないが改善乏しく、治療終了の目処はたっていない。 8 貴院において治療中に、回復・寛解状態にあった時期、又は、症状が改善し安定した状態が一定期間継続していた時期があれば、その時期やそのように判断（診断）される根拠について 回復・寛解なし。 9 精神障害の既往歴の有無、有りの場合はその内容について 精神障害の既往歴は認められない。 10 当署職員が聴取を行うに当たっての制限又は留意事項 聴取に当たっての留意事項は特になし。 11 精神障害が業務が原因で発病したか判断する上で参考となる事項 上記3に記載	資料No. ○
産業医・専門医 （請求人提出）等 の意見書 ☐有・☒無	(概要)	

6 就業条件等一般的事項

学 歴	最終学歴〔中学校・ ~~高等学校~~ ・大学・大学院・その他（ ） 平成 9 年 3 月 卒業〕										資料No.
職 歴 〔 直近のものから記載すること。 〕	事業場名 職 種 〔 ケアハウス補償 〕〔 H28年 4 月 1 日～ 年 月 日〕〔 介護職 〕 〔 管理産業(有) 〕〔 H18年 6 月 1 日～ H27年 12 月 31 日〕〔 営業 〕 〔 堺レストランズ(株) 〕〔 H9 年 6 月 1 日～ H18年 5 月 31 日〕〔 調理 〕										○
現在の事業場に 雇入後の配属先 〔 直近のものから記載すること。 〕	配属先 職 種 〔 ケアハウス補償 〕〔 H28年 4 月 1 日～ 年 月 日〕〔 介護職 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕										
所定労働時間、 所定休憩時間、 所定休日等 〔 当該労働者について記載すること。 〕	所定労働時間 所定始業時刻： 11 時 00分 所定終業時刻： 21 時 00分 所定休憩時刻： 時 分～ 時 分（休憩時間 2 時間 00 分） 所定休日： ①週休1日制 ②週休2日制 ③カレンダー等により指定 ④その他 〔 特記事項 〕 〔 休日は月8日程度 〕 労働時間制度： ①通常の労働時間制度 ②変形労働時間制〔1週間・1か月・1年〕 ③フレックスタイム制 ④事業場外労働に関するみなし労働時間制 ⑤専門業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑥企画業務型裁量労働制〔適法・不適法〕 ⑦高度プロフェッショナル制度 ⑧管理監督者 ⑨その他 〔 特記事項 〕 勤務形態： ①日勤勤務 ②交替制（日勤・夜勤） ③隔日勤務 ④その他 〔 特記事項 〕 雇用形態： ①正規職員・従業員 ②契約社員 ③派遣労働者 ④パート・アルバイト ⑤その他 〔 特記事項 〕 その他特記事項： 〔 〕										○

当該労働者の 日常業務 具体的に記載 すること。		資料No.
事業場(所属部署)内 における当該労働者 の位置づけ 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。		
事業場以外にお ける当該労働者 との相関図 (家族・友人等) 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	○請求人 妻 子 子	

事例 22 心理的負荷の強度について医学意見を求める事例
(業務による心理的負荷評価表の項目 17 と項目 24)

○ 事案のポイント

- ・ 請求人は、異動の内示を受けたが、家族の事情を理由に転勤を拒み、会社と話し合いを行った結果、転勤は取消となり、同一事業場内での配置転換を受けた。
- ・ 請求人は、新たに配置された部署の上司から嫌がらせを受けたと主張している。

○ 出来事評価のポイント

- ・ 同一職場内での人事異動等に伴う心理的負荷は、項目 17 で評価する。
- ・ 上司が部下に対して行った言動がパワーハラスメントに該当する場合は項目 22 で評価する。業務指導の範囲内である指導・叱責に留まる場合は、項目 24 で評価する。
なお、発端は業務指導であったとしても、結果的に業務指導の範囲を逸脱した言動が含まれる場合には項目 22 で評価する。

○ 医学意見の収集のポイント

- ・ 「中」に該当する出来事が複数あり、総合評価において「強」に該当することが明らかであるとは判断できない場合は、専門医意見で決定する。
(いずれの意見を求めるかについては、様式 2-1 により判断する。)
- ・ 医学意見を求める際は、様式 2-2 に求める医学意見及び署の見解を記載し、様式 1 を活用してその時点における調査内容等を資料等とともに提示する。

(業務による心理的負荷評価表 (抜粋))

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		
		I	II		弱	中	強
17	④ 役 割・地 位の変 化等	転勤・配 置転換等 があった	☆	・ 職種、職務の変化の程度、転勤・配置転換等の理由・経緯等 ・ 転勤の場合、単身赴任の有無、海外の治安の状況等 ・ 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 ・ その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 (注) 出向を含む。	【「弱」になる例】 ・ 以前に経験した場所・業務である等、転勤・配置転換等の後の業務が容易に対応できるものであり、変化後の業務の負荷が軽微であった	【「中」になる例】 ・ 過去に経験した場所・業務ではないものの、経験、年齢、職種等に応じた通常の転勤・配置転換等であり、その後の業務に対応した (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。「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。	【「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 ・ 配置転換後の業務が、過去に経験した業務と全く異なる質のものであり、これに対応するのに多大な労力を費やした ・ 配置転換後の地位が、過去の経験からみて異例なほど重い責任が課されるものであり、これに対応するのに多大な労力を費やした ・ 配置転換の内容が左遷(明らかな降格で配置転換としては異例、不合理なもの)であって職場内で孤立した状況になり、配置転換後の業務遂行に著しい困難を伴った
22	⑤ パワ ーハラ スメント	上司等から、身体的 攻撃、精神的攻撃 等のパ ワーハラ スメントを受けた	☆	・ 指導・叱責等の言動に至る経緯や状況等 ・ 身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度、上司(経営者を含む)等との職務上の関係等 ・ 反復・継続など執拗性の状況 ・ 就業環境を害する程度 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 (注) 当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の類型「対人関係」の各出来事で評価する。 (注) 「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、高圧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。	【「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	【「中」になる例】 ・ 上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃等が行われ、行為が反復・継続していない ・ 治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃 ・ 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃 ・ 必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 ・ 無視等の人間関係からの切り離し ・ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求 ・ 私的なことで過度に立ち入る個の侵害 ・ 業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求	【「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 ・ 上司等から、暴行等の身体的攻撃を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 上司等から、次のような精神的攻撃等を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃 ・ 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、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 ・ 無視等の人間関係からの切り離し ・ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求 ・ 私的なことで過度に立ち入る個の侵害 ・ 業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求 ※ 性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含む。
24	⑥ 対人 関係	上司とのト ラブルが あった	☆	・ トラブルに至る経緯や状況等 ・ トラブルの内容、程度、回数、上司(経営者を含む)との職務上の関係等 ・ その後の業務への支障等 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等	【「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)	【「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た	【「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来した

精神障害事案に係る医学意見の依頼について（伺い）

〇〇局 〇〇署											
署 長		副 署 長		課 長		給 付 調 査 官		係 長		係	
署長指示事項						調 査 官 氏 名		厚生労働事務官 〇〇 〇〇			
1. 調査官意見のとおり決定する。 (年 月 日)						被 災 労 働 者 氏 名		いふく かわお 医福 川男			
2. 下記事由により再調査を要する。						請 求 人 氏 名		同上			
〔調査官の意見〕 本件について、下記によることとしたい ☒ 以下の事案に該当することから、様式 2 - 2 により専門医の意見を求める ☐ 対象疾病の治療歴がない自殺事案 ☐ 業務による心理的負荷に係る認定事実の評価が「強」に該当しない （「中」又は「弱」である）事案 ☒ 業務による心理的負荷に係る認定事実の評価が「強」に該当するか判断し難い 事案 ☐ 主治医意見に補足が必要と判断した事案 （悪化、新たな発病、業務以外の心理的負荷又は個体側要因が顕著か否か不明等） ☐ 以下の事項※について高度な医学的検討が必要であるので、様式 2 - 2 により専門 部会の合議による意見を求める ※（発病の有無、悪化、新たな発病、心理的負荷の強度、業務以外の心理的負荷又 は個体側要因による発病か否か、その他（ ）） ※いずれか該当する項目に○を付ける											

依 頼 事 項

医福 川男 に発病した精神障害に関して労災保険に請求がありました
が、業務上外の判断をする上で必要がありますので、下記事項について、ご意
見等を賜りますようお願いいたします。

なお、ご照会事項の詳細は別添調査資料のとおりであり、署の見解は別紙に
記載しております。

ご多忙のところ大変恐縮ですが、 〇 月 〇 日までにご回答くださいま
すようお願い申し上げます。

記

- 1 対象疾病の発病の有無、疾患名及び発病時期について
対象疾病の発病が有の場合は疾患名及び発病時期と、そのように診断さ
れた理由も併せて、ご回答ください。
- 2 業務による出来事の心理的負荷の強度の評価について
出来事ごとの心理的負荷の総合評価と、複数の出来事についての全体の
総合的な評価、また、そのように判断された理由も併せて、ご回答くださ
い。
- 3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因の評価について
業務以外の心理的負荷又は個体側要因により発病したことが明らかで
あると判断できるか否かについて、そのように判断された理由も併せて、
ご回答ください。
- 4 業務起因性に関する判断について
1 から 3 のご回答を踏まえて、当該精神障害の発病は業務に起因するも
のか否かについて、ご回答ください。
- 5 その他参考事項

署の見解は次のとおりです。

1 発病の有無、時期、疾患名

主治医意見書及び関係者の申述等から、請求人は令和 4 年 10 月上旬頃に F43.2 の適応障害を発病したものと考えられます。

2 業務による心理的負荷の強度の評価

調査の結果、具体的出来事「転勤・配置転換等があった」に該当する出来事を確認し、配置転換により請求人は一定の心理的負荷を負ったと考えられるが、転勤を伴う異動は回避され、また、異動後の業務自体は負荷が軽減されたものであるため、心理的負荷の総合評価は「中」と判断しました。

また、具体的出来事「上司とのトラブルがあった」に該当する出来事を確認し、業務指導の範囲内での強い指導・叱責を受けていたものと認められるので、心理的負荷の総合評価は「中」と判断しました。

関連しない複数の出来事の心理的負荷の総合評価は「中」と「中」であり、その全体の総合的な評価が「強」か「中」か判断し難いため、業務による心理的負荷に関する見解をご教示ください。

3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因の評価

これらについては確認されていません。

精神障害の業務起因性判断のための調査復命書

〇〇 局 〇〇 署										整理番号		〇	
署長		副署長		課長		給付調査官		係長		係		復命年月日 年 月 日	
署長判決・指示事項										調査官職氏名		厚生労働事務官 〇〇 〇〇	
1. 調査官意見のとおり決定する。(令和 年 月 日)										受付年月日		令和 〇 年 〇 月 〇 日	
2. 下記事由により再調査を要する。										請求種別		☐ 療養 ☐ 休業 ☐ 遺族 ☐ 葬祭 ☐ 障害 その他 ()	
事業場	名 称	(株) 花丸輸送機 東北営業所							代表者名	所長 土佐 宗男			
	所 在 地	〒000-0000 Tel 〇〇県〇〇市											
	労働保険番号	99.9.99.999999-999											
	業 種 (日本標準産業分類)	産業用運搬車両・同部品・附属品製造業							事業場の労働者数	20名			
被災労働者	ふりがな氏 名	いふく かわお 医福 川男 (男・女)							生 年 月 日	昭和50年4月17日 (〇〇歳)			
	住 所	〒000-0000 Tel 〇〇県〇〇市											
	職 種 (日本標準職業分類)	機械器具営業職業従事者							職 位	営業、事務			
								雇入年月日		平成19年3月1日			
ふりがな 請 求 人		いふく かわお 医福 川男 (続柄 本人)											
疾患名 及び 発病時期 (決 定 時)		適応障害 F43.2 (令和4年10月上旬頃発病：発病時47歳)											
現 在 の 状 況		生存・死亡(死亡年月日： 年 月 日 死亡時年齢 歳)											
請求人の申述		請求人は、親の介護等の理由により転勤しないとの条件の下、平成19年3月より勤務していたが、令和4年7月、東北営業所から愛知県にある本社マーケティング部門への異動の内示を受けた。請求人が労働組合に相談して会社側と話し合った結果、転勤自体は取消となったが、令和4年9月1日付けの異動辞令はそのまま行われ、東北営業所で本社マーケティング部門の業務に従事することとなり、職種も営業職から事務職へと変わった。また、この異動に加え、マーケティング部門のマネージャーからの嫌がらせを受けたことも重なって、精神障害を発病した。											
総合判断		〔調査官の意見〕 本件は、業務上 ・ 業務外 と考える。(☐ 主治医 ☒ 専門医 ☐ 部会 意見による判断)											
		(理 由)											

1 総合判断

(1)発病の有無等

精神障害発病の有無	有 ・無	発病時期	令和4 年 10 月上旬 頃
疾患名 (ICD-10診断ガイドラインによる)	適応障害 (F43.2)		

(2)業務による心理的負荷

特別な出来事 の評価	心理的負荷が極度のもの・極度の長時間労働	
業務による出来事及び出来事後の状況の評価	具 体 的 出 来 事	心理的負荷の総合評価の強度
	(転勤・配置転換等があった)平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期：令和4年7月頃 具体的な内容及び評価： 会社から令和4年7月に本社マーケティング部門への異動の内示が行われた後、辞令交付日である令和4年9月1日までの間、請求人は労働組合を通じた会社との異動取消に係る折衝などにより、一定の心理的負荷を負っていたものと認められる。 なお、折衝の結果、異動の内示は取り消され、同一事業場内の配置転換となり、請求人の職種は営業から事務へと変更され、請求人の意に反した業務に従事することとなったが、従事する業務の内容自体は負担が軽減されたものと判断される。 以上により、配置転換により請求人は一定の心理的負荷を負ったと考えられるが、転勤を伴う異動は回避され、また、異動後の業務自体は負担が軽減されたものであるため、心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。	弱 中 強
	(上司とのトラブルがあった)平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期：令和4年9月下旬頃 具体的な内容及び評価： 請求人は異動後の令和4年9月下旬頃からマネージャーによる嫌がらせが始まった旨を主張しているが、マネージャーから指示のあった資料作成時に誤字・脱字が散見された際や、請求人が報告期限までに担当業務に係る報告を行わなかった際に、マネージャーが請求人を強い口調で指導・叱責していた事実は認められた。その他、請求人が主張するマネージャーからの嫌がらせの事実は確認されなかった。 以上により、マネージャーによる請求人へのパワーハラスメント等の事実は認められず、業務指導の範囲内での強い指導・叱責を受けていたものと認められるので、心理的負荷の総合評価は「中」と判断する。	弱 中 強
	(出来事：) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強

関連しない複数の出来事の評価 (理由)						
時間外労働 時間数	発病前1か月	発病前2か月	発病前3か月	発病前4か月	発病前5か月	発病前6か月
	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分
	起算日 年 月 日			☒ 集計表作成なし		
恒常的長時間労働の評価	☒ 該当なし ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の後に1か月おおむね100時間の時間外労働 ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の前に1か月おおむね100時間の時間外労働があり、出来事後すぐに発病又は事後対応に多大な労力を費やした後発病 ☐ 労働時間を加味せず「弱」の出来事前後にそれぞれ1か月おおむね100時間の時間外労働					
業務による心理的負荷の強度の評価	弱 中 強					

(3) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因

出来事の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた出来事は下記のとおりである		
業務以外の出来事の内容	具 体 的 出 来 事		
			I II III
個体側要因の有無	☒ 確認できなかった ☐ 確認できた事項は下記のとおりである		
個体側要因の内容 (精神障害の既往歴、アルコール等依存状況等)			
業務以外の出来事及び個体側要因の評価	☐ 顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因があり、かつ、これにより発病したと認められる ※(2)の評価が「強」であって、(3)により業務起因性が否定される場合のみチェック		

2－1 出現した心身の症状等に関する事項

当該疾病に関する精神科等の医療機関の受診状況	医療機関名		受診期間				病名	
	初診	〔 三陸病院精神科 〕	〔 R4 年 10 月～	年	月〕	〔 適応障害 〕		
		〔 〕	〔 年 月～	年	月〕	〔 〕		
		〔 〕	〔 年 月～	年	月〕	〔 〕		
		〔 〕	〔 年 月～	年	月〕	〔 〕		
年・月	請求人の申述		資料No.	調査結果			資料No.	
R4年10月	令和4年10月上旬頃から、眠れない、足が重い、頭痛、食欲不振、倦怠感の症状が出てきた。同年10月11日に三陸病院精神科を受診したところ、適応障害と診断された。 (請求人申立書)		○	令和4年10月21日付けの三陸病院精神科隠岐医師の診断書では、「疾患名：適応障害、上記疾病により令和4年10月11日から当分の間の通院加療を要す。」と記載されている。 (三陸病院精神科 診断書)			○	
				令和4年9月下旬か10月に入った頃だったと思いますが、医福は調子が悪そうな様子でした。「大丈夫か」と医福に声をかけた時、その時の医福は「大丈夫です」と答えていました。 (東北営業所 所長 土佐 聴取書)			○	
				医福が精神科を受診したと聞いたのは令和4年10月下旬であったと記憶しています。その時に医師の診断書の写しがメールで送られてきました。普段から電話やメールでのやり取りがなく、日々の変調について詳しいことはわかりません。 (本社マーケティング部門 マネージャー 安芸 聴取書)			○	

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事： 転勤・配置転換等があった				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
R4年 7月	私は会社への入社に当たり、家庭の事情（親の介護）から転勤はしないという条件の下、平成19年3月から勤務していました。 令和4年7月になって突然愛知の本社への異動の内示が行われました。突然のことに私は非常に驚きましたが、家族のこともあるため絶対に受け入れることはできず、また、退職して新しい仕事を探すこともできる状態になかったため、すぐに労働組合に相談し、会社との交渉の場を設けてもらいました。その後、数度の交渉を経て、本社への転勤は取消となりましたが、異動の辞令はそのまま行われて、本社所属となりつつも、勤務地は東北営業所のままとりました。最初に異動の内示が行われた令和4年7月から辞令を受ける9月までの間は、転勤することになれば退職せざるを得ないという思いから、不安な日々を過ごしていました。 （請求人聴取書）	○	事業場が医福と交わした雇用契約書等において、医福の勤務地を東北営業所に限定する趣旨の規定は認められなかった。 （事業場から提出された雇用契約書等の関係書類） 事業場は令和4年7月に、医福に対して愛知本社への異動について内示を行っているが、医福の家族状況や、その後の労働組合との交渉も踏まえて再検討を行った結果、本社への転勤については取り消すこととした。ただし、本社マーケティング部門への異動は予定どおり行い、勤務地を東北営業所のままとした。 （使用者報告書） 医福の異動について、医福は長年営業として勤務していましたが、営業成績は常に芳しくなく、会社内でも人事的な措置を考えなければならない状況にありました。本来であれば指導等によって改善させるべきですが、本人の性格もあってか、我々の指導を受け入れることをせず、思うように改善させるには至りませんでした。このような経緯から、一度は本社への異動の内示が行われたものです。医福の転勤がなくなった後、代わりに別の者を異動させるといった措置は行っておりません。 なお、当社では、勤務地を限定する契約を締結している正社員はおりません。医福の採用時の面接を行った者が何か話をしていたのかもしれませんが、詳しい状況はわかりません。 （東北営業所 所長 土佐 聴取書）	○
R4年 9月	令和4年9月の異動に伴い、営業職から事務職へと職種が変更されました。私は元々営業志望で会社に入社しましたので、職種の変更は不本意でしたが、家族のためにも仕事を続けることが最優先であると自分に言い聞かせていました。 異動後の業務は、営業のような売上目標もなかったため、数字に追われて仕事をするといったことはありませんでした。 （請求人聴取書）	○	本社マーケティング部門では、医福は自社製品の販売促進のための提案、企画書作成等の業務に従事することとなりましたが、基本的には私が指示した資料の作成や、情報収集作業を行わせていたものです。営業の時と比べると、数値的な目標を定めているものでもなく、業務の負担については軽減されたものと考えます。 （本社マーケティング部門 マネージャー 安芸 聴取書）	○
認定事実 会社から令和4年7月に本社マーケティング部門への異動の内示が行われた後、実際に異動の内示が行われる令和4年9月1日までの間、請求人は労働組合を通じた会社との異動取消に係る折衝などを行っていた。 なお、この異動に伴い、職種が営業から事務へと変更され、請求人の意に反した業務に従事したが、従事する業務の内容自体は負担が軽減されていた。				

出来事： 上司とのトラブルがあった				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
R4年 9月	令和4年9月下旬頃から、安芸マネージャーによる嫌がらせが始まりました。この頃はマネージャーからの資料作成の指示が多くなった時期で、私はその指示に従って資料を作成していましたが、作成した資料をマネージャーに提出すると、「これでは話にならない」、「駄目だ」などと言われ、何度も何度も繰り返し返されました。マネージャーの指摘の中には重箱の隅をつつくような内容も含まれていて、気が滅入ってしまいました。その他にも、有給休暇の申請をしても承認してくれない、私が販売促進に係る企画を立案しても無視される、特に理由もなく怒られるといった理不尽な扱いを受けていたものです。 (請求人聴取書)	○	令和4年9月下旬頃の医福の業務については、この時期のマーケティング部門では作成を要する資料が多く、医福にも本社から電話で色々な資料の作成を命じていました。医福からFAXやEメールで送信されてきた資料は、誤字・脱字等が散見され、何回も同じような間違いが続いたため、やり直しを指示したことはありました。医福に事務職の経験はなかったものの、勤務歴からみれば相当期間当社の業務に従事しているわけですから、この程度の業務はやってもらわないと困ると思い、強い口調で叱ったことも何度かあったとは思いますが。 その他に医福がお話している件について、まず、医福からの有給休暇の申請を私が承認しないということはありませんでした。実際に有給を取得した実績もあると思いますので、後日記録を提出いたします。医福から提案のあった販売促進に係る企画の件については、落ち着いてから検討する旨を医福に伝えていたもので、無視していたものではありません。特に理由もなく私に怒られたと言っていることについては、この時期、医福に指示していた案件が期限までに報告がされないことがありましたので、そのことに対して電話で叱ったことはありました。 (本社マーケティング部門 マネージャー 安芸聴取書)	○
			9/22 休暇申請（終日） 承認 10/5 休暇申請（終日） 承認 (休暇簿)	○
			令和4年9月下旬頃の医福さんと安芸マネージャーとのやり取りについて、資料の作成に関して電話で何度も話をしているのを耳にしました。 私が医福さんの電話を取り次ぐことが多かったのですが、マネージャーの電話の相手が医福さんだと分かったのです。 その時のマネージャーは厳しい口調で医福さんにやり直しを指示していたようですが、人間性を否定するような発言でもなく、仕事上の指導的なものであったと思います。また、何かの際にマネージャーが電話で医福さんを叱責していた日がありましたが、この時も常識の範囲での発言であったと思います。私も仕事上のミスがあった時は同じようにマネージャーに怒れることがあります、その時の様子と比べても変わりはありませんでした。 マネージャーが電話で誰かの人格を否定するような発言をしていたのを聞いたことは、これまでに一度もありません。 (本社マーケティング部門 同僚 紀伊 聴取書)	○
認定事実				
請求人は異動後の令和4年9月下旬頃から安芸マネージャーによる嫌がらせが始まった旨を主張しているが、マネージャーから指示のあった資料作成時に誤字・脱字が散見された際や、請求人が報告期限までに担当業務に係る報告を行わなかった際に、マネージャーが請求人を強い口調で指導・叱責していた事実は認められた。その他、請求人が主張するマネージャーからの嫌がらせの事実は確認されなかった。なお、マネージャーは愛知本社で勤務し、請求人とは電話やEメール等により業務指示や報告を行っていたものである。				

4－1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事： なし				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
認定事実				

4－2 個体側要因の有無及びその内容

個体側要因 （ 有 ・ ☐ 無 ）
上記が有の場合その内容

5-1 主治医・産業医等の意見

主治医の意見書 ☒有・☐無	(概要) 1 初診日：令和4年10月11日 2 不安感、抑うつ感を訴え、このまま仕事が続けられるのか不安ではない、仕事のことを考えると家にいても上司のことが頭に浮かび緊張するなどと述べていた。 3 焦燥感がみられ、時々涙ぐむことがあった。 4 疾患名：適応障害（F43.2） 診断の根拠は、不安感、抑うつ感が強くみられ、時に強い緊張と怒りの感情がみられること。 5 発病時期：令和4年10月上旬 本人の申し立てによる。 6 本人によれば、不本意な人事異動や、異動後の上司による嫌がらせが負担になっていたとのことである。 7 抗不安薬を投与し、通院を継続している。仕事はしばらく休むように指導している。現在は不安感は軽減したと述べており、過度の緊張もみられなくなった。 8 症状が安定するには未だ至っていない。 9 精神障害の既往歴はなし。 10 聴取は可能であるが、心身の不調が現れた場合は、聴取を中止できる旨を予め説明しておくことが望ましい。 11 その他参考になる事項については特になし。 診療記録等の収集 ☒有・☐無	資料No. ○
産業医・専門医 （請求人提出）等 の意見書 ☐有・☒無	(概要)	

6 就業条件等一般的事項

学 歴	最終学歴〔中学校・高等学校・ <u>大学</u> 大学院・その他（ ）			H12年	3 月	日	<u>卒業</u> ・中退	資料No.
職 歴	事業場名			職 種			○	
〔 直近のものから記載すること。 〕	〔 (株)花丸輸送機 〕〔 H19年 3 月 1 日～ 年 月 日〕〔 営業、事務 〕							
	〔 播磨建機(株) 〕〔 H12年 4 月 1 日～ H18年 12 月 31 日〕〔 営業 〕							
	〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕							
現在の事業場に 雇入後の配属先	配属先			職 種				
〔 直近のものから記載すること。 〕	〔 本社マーケティング部門 〕〔 R4年 9 月 1 日～ 年 月 日〕〔 事務 〕							
	〔 東北営業所 〕〔 H19年 3 月 1 日～ R4年 8 月 31 日〕〔 営業 〕							
	〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕							
	〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕							
所定労働時間、 所定休憩時間、 所定休日等	所定始業時刻： 8 時 30分			〔 所定労働時間 〕				
〔 当該労働者について記載すること。 〕	所定終業時刻： 17 時 30分			〔 (1 日) 8 時間 00 分 〕				
	所定休憩時刻： 12 時 00分～ 13 時 00 分			〔 (1 週間) 40 時間 00 分 〕				
	所定休日： ①週休 1 日制 ②週休 2 日制 ③カレンダー等により指定 ④その他			〔 (休憩時間 1 時間 00 分) 〕				
	〔 特記事項 〕			〔 〕				
	労働時間制度： ①通常の労働時間制度 ②変形労働時間制〔1週間・1 か月・1 年〕							
	③フレックスタイム制 ④事業場外労働に関するみなし労働時間制							
	⑤専門業務型裁量労働制〔適法・不適法〕							
	⑥企画業務型裁量労働制〔適法・不適法〕							
	⑦高度プロフェッショナル制度 ⑧管理監督者 ⑨その他							
	〔 特記事項 〕			〔 〕				
勤務形態：	①日勤勤務 ②交替制（日勤・夜勤） ③隔日勤務 ④その他							
〔 特記事項 〕	〔 〕							
雇用形態：	①正規職員・従業員 ②契約社員 ③派遣労働者							
	④パート・アルバイト ⑤その他							
〔 特記事項 〕	〔 〕							
その他特記事項：	〔 〕							

当該労働者の 日常業務 具体的に記載 すること。	(～令和4年8月31日) 東北営業所に所属し、営業職として勤務。 顧客訪問を主とする外勤業務に従事していたが、請求人の担当顧客数(20～30社)は同僚と比較しても多くはなかった。 営業職には個人の売上目標が設定され、売上の実績に応じて人事評価がなされることとなっていた。 (令和4年9月1日～) 本社マーケティング部門に所属し(勤務地は東北営業所のまま)、事務職として勤務。 自社製品の販売促進のための提案、企画書作成等の業務に従事しており、営業職の時のような業務に関する数値目標等は課せられていなかった。直属の上司とは勤務地が異なる事情があったことから、上司からは電話、メール等による指示が行われていた。	資料No. ○
事業場(所属部署)内 における当該労働者 の位置づけ 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	東北営業所 (宮城県) ○ 所長 土佐 宗男 同僚 讃岐 彰 ○ 請求人 ～R4.8.31 本社マーケティング部門 (愛知県) ○ マネージャー 安芸 登 ○ 請求人 R4.9.1～ (東北営業所勤務) ○ 同僚 紀伊 聡	
事業場以外にお ける当該労働者 との関連図 (家族・友人等) 組織図により表 すと共に調査対 象者には○印を 付記すること。	○ 請求人 妻 子	

7 労働時間を認定した根拠

資料 No.	
○	
(労働時間の認定資料) ☒ タイムカード ☐ 出勤簿・業務日報等 ☐ 施錠記録・警備記録等 ☐ 本人の申告 ☐ 管理者による確認 ☐ 上司・同僚からの聴取 ☐ その他 ()	
(労働時間の認定方法) 事業場ではタイムカードにより労働時間が管理されている。請求人より長時間労働に係る申し立てはなく、請求人のタイムカードからも月45時間を超える時間外労働は確認できないことから、労働時間集計表の作成は省略した。	

事例 23 悪化の業務起因性について医学意見を求める事例
(業務による心理的負荷評価表の項目 23)

○ 事案のポイント

- ・被災者は、既に精神障害を発病していたが、同僚から治療を要する程度の暴行を受けた後、精神障を悪化させた。

○ 悪化の業務起因性の判断のポイント

- ・特別な出来事がなくとも、悪化の前に業務による強い心理的負荷が認められる場合には、当該業務による強い心理的負荷、悪化前の精神障害の状況と業務以外の心理的負荷、悪化の態様やこれに至る経緯等を検討し、業務による強い心理的負荷によって精神障害が著しく悪化したと医学的に認められる場合については、悪化した部分について業務上の疾病として取り扱う。

○ 医学意見の収集のポイント

- ・悪化の有無、症状の経過を踏まえた悪化の業務起因性等について、専門医又は労働基準監督署長が高度な医学的検討が必要と判断した場合は、専門部会意見で決定する。

(業務による心理的負荷評価表 (抜粋))

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		
		I	II	III		弱	中	強
23	⑥対人 関係 同僚等から、暴行 又はひど いいじめ・ 嫌がらせ を受けた			☆	・ 暴行又はいじめ・嫌がらせに至る経緯や状況等 ・ 暴行又はいじめ・嫌がらせの内容・程度、同僚等との職務上の関係等 ・ 反復・継続など執拗性の状況 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等	【「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	【「中」になる例】 ・ 同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない ・ 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	【「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 ・ 同僚等から、暴行等を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 心理的負荷としては「中」程度の暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が暴行若しくはいじめ・嫌がらせがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった ※ 性的指向・性自認に関するいじめ等を含む。

精神障害事案に係る医学意見の依頼について（伺い）

局 署											
署 長		副 署 長		課 長		給 付 調 査 官		係 長		係	
署長指示事項						調 査 官 氏 名		厚生労働事務官 ○○ ○○			
1. 調査官意見のとおり決定する。 (年 月 日)						被 災 労 働 者 氏 名		すずき けいいち 鈴木 敬一			
2. 下記事由により再調査を要する。						請 求 人 氏 名		同上			
〔調査官の意見〕 本件について、下記によることとしたい ☐ 以下の事案に該当することから、様式 2 - 2 により専門医の意見を求める ☐ 対象疾病の治療歴がない自殺事案 ☐ 業務による心理的負荷に係る認定事実の評価が「強」に該当しない （「中」又は「弱」である）事案 ☐ 業務による心理的負荷に係る認定事実の評価が「強」に該当するか判断し難い 事案 ☐ 主治医意見に補足が必要と判断した事案 （悪化、新たな発病、業務以外の心理的負荷又は個体側要因が顕著か否か不明等） ☒ 以下の事項※について高度な医学的検討が必要であるので、様式 2 - 2 により専門 部会の合議による意見を求める ※（発病の有無、<u>悪化</u>、新たな発病、心理的負荷の強度、業務以外の心理的負荷又 は個体側要因による発病か否か、その他（ ））※いずれか該当する項目に○を付ける											

依 頼 事 項

鈴木 敬一 に発病した精神障害に関して労災保険に請求がありましたが、業務上外の判断をする上で必要がありますので、下記事項について、ご意見を賜りますようお願いいたします。

なお、ご照会事項の詳細は別添調査資料のとおりであり、署の見解は別紙に記載しております。

ご多忙のところ大変恐縮ですが、○ 月 ○ 日までにご回答くださいますようお願い申し上げます。

記

- 1 対象疾病の発病及び悪化の有無、疾患名、発病及び悪化の時期について
対象疾病の発病が有の場合は疾患名及び発病時期と、そのように診断された理由も併せて、ご回答ください。
また、上記対象疾病（既存の（治療中の）精神障害）が、その精神障害の動揺の範囲を超えて著しく悪化していると認められるか否か、また、著しい悪化が認められる場合、その時期や診断根拠についても併せてご回答ください。
- 2 業務による出来事の心理的負荷の強度の評価について
出来事ごとの心理的負荷の総合評価と、複数の出来事についての全体の総合的な評価、また、そのように判断された理由も併せて、ご回答ください。
- 3 著しい悪化が認められる場合、その業務起因性に関する判断について
上記 1 で著しい悪化が認められる場合、上記 2 の業務による心理的負荷のほか、個体側要因、業務以外の心理的負荷、悪化の態様やこれに至る経緯等を踏まえ、業務による強い心理的負荷によって当該精神障害が自然経過を超えて著しく悪化したものと判断できるか否かについて、そのように判断された理由も併せて、ご回答ください。
- 4 その他参考事項

署の見解は次のとおりです。

1 発病及び悪化の有無、疾患名、発病及び悪化の時期

請求人は令和 4 年 12 月 5 日、抑うつや不安感、睡眠障害が生じたとして基準メンタルクリニックを受診し、以降約 3 か月間休職していたことから、令和 4 年 12 月上旬頃に「F32 うつ病エピソード」を発病したとみられます。

令和 4 年 12 月 5 日以降も抑うつや不安感、睡眠障害が持続し、請求人は週に 1 回程通院していましたが、令和 5 年 2 月 23 日を終診とし、復職後の令和 5 年 3 月以降、受診を自己中断していました。中断後も週に 1 ～ 2 日は欠勤していたところ、同年 7 月 25 日の同僚からの暴行を契機に、以前には認められなかった労働意欲低下、全身倦怠感、自殺念慮の症状が強くなったとして、令和 5 年 8 月 26 日に再び基準メンタルクリニックを受診しました。

以上より、請求人は令和 4 年 12 月上旬頃にうつ病エピソードを発病していたところ、令和 5 年 7 月下旬頃に当該精神障害が著しく悪化したことが考えられますが、症状の経過等を踏まえ、疾患名、発病時期、著しい悪化（その精神障害の動揺の範囲を超えた悪化）の有無、著しい悪化の時期等について、医学的見解をご教示ください。

2 業務による心理的負荷の強度の評価

悪化時（令和 5 年 7 月下旬頃）以前おおむね 6 か月の間の業務による出来事として、同僚からの暴力によって負傷した事実が認められ「同僚等から、治療を要する程度の暴行を受けた場合」に該当し、総合評価は「強」と判断しましたが、業務による心理的負荷に関する見解をご教示ください。

3 著しい悪化が認められる場合、その業務起因性

個体側要因として、上記 1 のとおり令和 4 年 12 月上旬頃にうつ病エピソードを発病しており、悪化前の精神障害の状況、悪化と考え得る態様やこれに至る経緯（症状の経過）等についても上記 1 のとおりです。

業務以外の心理的負荷については、令和 4 年 11 月上旬に配偶者と別居し、翌 12 月末に離婚が成立したこと（心理的負荷の強度「Ⅲ」）が確認されましたが、悪化時（令和 5 年 7 月下旬頃）以前おおむね 6 か月の間においては、業務以外の心理的負荷となる出来事は確認されていません。

上記 2 の業務による心理的負荷のほか、個体側要因、業務以外の心理的負荷、悪化の態様やこれに至る経緯等を踏まえ、著しい悪化が認められる場合その業務起因性に関する見解をご教示ください。

精神障害の業務起因性判断のための調査復命書

〇〇 局 〇〇 署										整理番号		〇																							
署長				副署長				課長				給付調査官				係長				係				復命年月日		年 月 日									
署長判決・指示事項														調査官職氏名		厚生労働事務官 〇〇 〇〇																			
1. 調査官意見のとおり決定する。(令和 年 月 日)														受付年月日		令和 〇 年 〇 月 〇 日																			
2. 下記事由により再調査を要する。																請求種別										☐ 療養 ☐ 休業 ☐ 遺族 ☐ 葬祭 ☐ 障害 その他 ()									
事業場		名 称		(株) 東邦配送										代表者名		〇〇 〇〇																			
		所 在 地		〒000-0000 〇〇県〇〇市										Tel																					
		労働保険番号		99. 9. 99. 999999-999																															
		業 種 (日本標準産業分類)		一般貨物自動車運送業										事業場の労働者数		8 名																			
被災労働者		ふりがな氏 名		すずき けいいち 鈴木 敬一 (男・女)										生 年 月 日		平成7年5月10日 (〇〇歳)																			
		住 所		〒000-0000 〇〇県〇〇市										Tel																					
		職 種 (日本標準職業分類)		貨物自動車運転者										職 位		一般職																			
														雇入年月日		令和4年4月1日																			
ふりがな 請 求 人		すずき けいいち 鈴木 敬一 (続柄 本人)																																	
疾患名 及び 発病時期 (決 定 時)		F32 うつ病エピソード (令和4年12月上旬頃発病：発病時27歳) F32 うつ病エピソード (令和5年7月下旬頃悪化：悪化時28歳)																																	
現 在 の 状 況		生存・死亡 (死亡年月日： 年 月 日 死亡時年齢 歳)																																	
請求人の申述		請求人は令和4年4月から本件事業場のトラック運転手として就労し、A市内及びB市内を中心に配送業務に従事していた。 令和4年11月上旬頃、妻から離婚届に名前を書くように言われ、その場で記入し、妻は子供2人を連れて家を出たことが原因で、抑うつ感、不安感が大きくなり不眠となり、同年12月に基準メンタルクリニックを受診し、「うつ病」として3か月間休養加療と診断され療養していたが、復職後の令和5年3月以降は自己判断で療養を中断し、通院していなかった。 令和5年7月25日に、請求人が熱中症対策として会社が用意している飲料水の箱を5箱持ち出そうとした際、同僚から「個人で持ち出し過ぎだ。」と注意され、請求人は「なぜ駄目なんですか。」と聞いたところ、同僚は請求人の発言を聞き間違え「お前に言われたくない。」と言い、いきなり請求人の胸を押して床に叩きつけたことで、「第2腰椎横突起骨折」の負傷をした。 この後から、嘔吐やめまい、脱力を感じるようになり、立ち上がることが億劫で、体が言うことを聞かない、悪夢を毎日見るようになり、気持ちが落ち込む、仕事にいつ復帰できるか不安を感じる等の様々な症状が出るようになったため、同年8月26日に基準メンタルクリニックを再び受診し「うつ病」と診断された。																																	
総合判断		〔調査官の意見〕 本件は、 業務上 ・ 業務外 と考える。(☐ 主治医 ☐ 専門医 ☒ 部会 意見による判断) (理 由)																																	

1 総合判断

(1)発病の有無等

精神障害発病の有無	有 ・無	発病時期	令和4年12月上旬頃
悪化の有無	有 ・無	悪化時期	令和5年7月下旬頃
疾患名 (ICD-10診断ガイドラインによる)	F32 うつ病エピソード 令和4年12月上旬に診断されたうつ病エピソードについて、請求人の症状や就労状況から症状が安定しているとは判断できず、令和5年7月の出来事により、以前は認められなかった希死念慮等が出現し、著しく悪化していたものと判断される。		

(2)業務による心理的負荷

特別な出来事の評価	心理的負荷が極度のもの・極度の長時間労働	
業務による出来事及び出来事後の評価	具 体 的 出 来 事	心理的負荷の総合評価の強度
	(出来事：同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期：令和5年7月25日 具体的な内容及び評価： 令和5年7月25日朝8時頃、ミーティングルームでの始業前ミーティング終了後、請求人が熱中症対策として会社で用意している飲料水の箱の持ち出しを契機として、同じ職場に所属する同僚の田中から、4～5を回胸を押されて転倒したところを1回蹴られ負傷した。 療養状況は、負傷直後すぐに受診した補償整形外科で「第2腰椎横突起骨折」と診断され、同月25日から同年8月8日まで入院し治療を行ったことから、同僚から治療を要する程度の暴行等を受けたことが認められた。 以上より、令和5年7月下旬の発病後の悪化にかかる出来事として、同僚からの暴力によって負傷した事実が認められ、その平均的心理的負荷の強度は「III」であり、総合評価は「強」と判断した。	弱 中 強
	(出来事：) 平均(I ・ II ・ III) (関連する出来事：) 平均(I ・ II ・ III) 出来事が起きた時期： 具体的な内容及び評価：	弱 中 強
関連しない複数の出来事の評価 (理由)		

時 間 外 労 働 数 時 間	発病前 1 か月	発病前 2 か月	発病前 3 か月	発病前 4 か月	発病前 5 か月	発病前 6 か月
	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分
	起算日 年 月 日			☒ 集計表作成なし		
恒 常 的 長 時 間 労 働 の 評 価	☒ 該当なし ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の後に1か月おおむね100時間の時間外労働 ☐ 労働時間を加味せず「中」の出来事の前に1か月おおむね100時間の時間外労働があり、出来事後すぐに発病又は事後対応に多大な労力を費やした後発病 ☐ 労働時間を加味せず「弱」の出来事前後にそれぞれ1か月おおむね100時間の時間外労働					
業 務 に よ る 心 理 的 負 荷 の 強 度 の 評 価	弱 中 強					

（３）業務以外の心理的負荷及び個体側要因

出 来 事 の 有 無	☐ 確認できなかった ☒ 確認できた出来事は下記のとおりである	
業 務 以 外 の 出 来 事 の 内 容	具 体 的 出 来 事	
	令和４年11月８日に妻から離婚届に名前を書くように言われ、その場で記入し、妻は子供２人を連れて家を出た。同年12月末に離婚が成立している。	I II III
個 体 側 要 因 の 有 無	☐ 確認できなかった ☒ 確認できた事項は下記のとおりである	
個 体 側 要 因 の 内 容 (精神障害の既往歴、アルコール等依存状況等)	上記（１）のとおり、令和４年12月上旬頃にうつ病エピソードを発病している。	
業務以外の出来事及び個体側要因の評 価	☐ 顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因があり、かつ、これにより発病したと認められる ※（２）の評価が「強」であって、（３）により業務起因性が否定される場合のみチェック	

2-1 出現した心身の症状等に関する事項

当該疾病に関する精神科等の医療機関の受診状況	医療機関名		受診期間		病名
	初診				
	〔 基準メンタルクリニック 〕		〔令和4年12月5日～令和5年2月23日〕		〔F32うつ病エピソード〕
	〔 基準メンタルクリニック 〕		〔令和5年8月26日～ 現在 〕		〔F32うつ病エピソード〕
年・月	請求人の申述		資料No.	調査結果	資料No.
令和4年11月8日～	家族間の関係は良好だと思っていましたが、突然妻から離婚したいと言われました。妻は既に妻側の分を記入した離婚届を用意しており、その場で離婚届の私側の欄に記入するように言われました。その時の妻には私が何を言っても離婚の意思は撤回しないと言い張っており、私はやむなくその場で記入し、妻はそのまま子供2人を連れて家を出ました。（聴取書） 妻と子供達が家を出た後に、うつ状態になったときの症状については、主に気が重い、動きたくないといった状態や不眠を感じていました。この状態が1か月近く続いたのでメンタルクリニックを受診しました。主治医から3か月程休職するように勧められ、3月頭まで休みましたが、金銭的な面が不安であったので復職を希望しました。 復職後も未だよく眠れない日があったり、気分の落ち込みがありましたが、就労後はどっと疲れが出て、通院が億劫になり、自己判断で止めてしまいました。（電話録取書）		○	鈴木さんは令和4年11月以降、顔色が悪くなり元気がない様子でした。鈴木さんは私に「不眠で毎日辛い。」と言っていました。鈴木さんは週に2回くらい休むようになりました。（同僚 佐藤 電話録取書） 令和4年12月上旬頃から令和5年3月上旬頃までの約3か月間、うつ病との診断をうけて病気休暇を取得していたことがありましたが、それからは今回の件までは週に1～2日ほど有休・病休等を取り、休んでいました。私から挨拶しても鈴木さんは元気がなく、憔悴している様子でした。（課長 西村 電話録取書） 初診日：令和4年12月5日 傷病名：F32 うつ病エピソード 初診時の主訴：不眠、仕事の疲れによる気分の落ち込み もともと寝付きが悪いほうであったが、令和4年12月上旬頃より不眠が増悪した。 発症原因：家庭内のストレスを語られていた。 妻と離婚して以降、やる気がなく気分が落ち込み、不眠が続いていると訴えていた。 うつ状態のため休職自宅療養約3か月として診断書を交付した。（基準メンタルクリニック診療録） 復職後の鈴木さんは体調が悪そうで、週に1、2度休んでいました。同僚の田中さんとは折り合いが悪く、いつも些細なことで口喧嘩していました。（同僚 佐藤 電話録取書）	○
令和5年7月26日～	同僚からの暴力の後、異常を感じたのはその翌日からです。そのときから嘔吐やめまい、脱力や無力感を感じるようになったものです。 また、腰部の痛みもありましたし、自分で起き上がることができない状態となったこと、その他悪夢を見るようになった。 最初はどうしてこういう状態になったか分かりませんでしたが、病院で受診して骨折が分かってからその暴力によるものと気づき、その同僚に怒りを覚えています。 その他に感じることは、入院後も腰の調子が悪く痛みが残っており、いつ完全に治るか分からず不安を感じていること、トラック運転業務中も長時間座ってられない状態が続き、将来を悲観して死にたい気持ちが湧いてきました。 以前の症状よりも酷くなっていると感じたので、8月下旬に再度以前通院していたメンタルクリニックを受診しました。 受診当日、主治医からは入院は自分の意思に任せると言われ一旦帰宅をしましたが、翌日どうしてもない無力感と希死念慮が強くなり、自宅での自死を図りました。（聴取書）		○	主訴：R5. 7. 26 転倒し腰部強打。 傷病名：第2腰椎横突起骨折。X-P、CT、画像診断にて療養経過：R5. 7. 26 痛み軽減しない為、当院入院。諸検査を施行しながら点滴治療・投薬・リハビリ治療・固定・ベッド上安静等行い、整形外科の症状安定してきた為、退院許可す。（R5. 8. 8退院）（補償整形外科主治医意見書） 8月9日の朝、鈴木さんが出社してきたので、私はまず体の調子について聞いたところ、「補償クリニックでCTを取った、腰に骨折とヒビが入っていた、痛い、歩くのも痛い。」と言っていました。その後、今後についてどう思っているか確認したところ、鈴木さんは「明日にでも仕事に出たい。」と言いましたが、痛みについて聞くと、「移動するのも痛い。」ということでしたので、「移動するのも痛いのなら就業は無理と判断することになる、痛みが治まるまで休んだほうが良い。」と伝え、帰宅させました。 鈴木さんは8月15日に復職しましたが、全く仕事に集中できていない様子で、申し送り中もうわの空で作業日誌をほうり出したまま帰ったり、時には作業着を脱ぎ捨てたまま帰ろうとしたり奇妙な行動がありました。また、歩いていても辛そうで階段から転落しそうになったり、やや危険な様子を見受けました。また、感情の起伏も激しくなり、些細なことで声を荒げたり、時には無表情でぼーっとしており話しかけても反応がない時がありました。（課長 西村 電話録取書） 受診日：令和5年8月26日 傷病名：F32 うつ病エピソード 症状経過：令和5年7月下旬以降、脱力、ふらつき、嘔気、無力感が生じるとのことで、8月26日に当院へ入院を希望して来院。任意入院としたところ、当日は帰宅された。8月27日、自殺企図による縊頸をはかろうとしたが、自ら警察を呼び、措置入院となる。8月31日退院。（精神科の閉鎖病棟だったため3日で退院）朝独歩で退院。（基準メンタルクリニック診療録）	○

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事： 同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた

年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
令和5年 7月26日 ～	令和5年7月26日の暴力災害についてですが、最初に私が会社の飲料水の箱を持ち出そうとしたとき、同僚の田中さんから「個人で持ち出しすぎ。」と注意されたものです。 そう言われたので私は持ち出した箱を1つ戻してから、「なぜ駄目なんですか。」と田中さんに聞いたところ、田中さんは何か聞き間違えたらしく「お前に言われたくない。」と言われ、いきなり掴まれて床に叩きつけられ、腰部辺りを蹴られました。蹴られた後の記憶は意識を失っていたせいではありませんが、暴力行為が終わって直後くらいには意識を回復していました。 当初は自分の身に何が起ったのか理解できず、何が何だか分からないといった状態でしたが、それ以降、体に様々な症状が出てボロボロになったと感じるようになり、相手方の田中さんに強い怒りを感じます。 (聴取書) 同僚からの暴力の後、異常を感じたのは翌日からです。 そのときから嘔吐やめまい、脱力や無力感を感じるようになったものです。 また、腰部の痛みもありましたし、自分で起き上がることができない状態となったこと、その他悪夢を見るようにもなりました。 最初は どうしてこういう状態になったか分かりませんでしたが、病院で受診して骨折が分かってからその暴力によるものと気づき、その同僚に怒りを覚えています。 (聴取書)	○	飲料水の箱については熱中症対策として会社が用意しているもので、ミーティングルーム付近においてあり、休憩時等に自由に飲むことができます。 (課長 西村 面談録取書) 令和5年7月26日の朝8時頃になりますが、毎朝8時から5分くらいのミーティングがあり、ミーティングが終わって現場に出るときに発生したものです。 ミーティングルームを出て作業場所に行こうとしたとき、私は鈴木さんが飲料水の箱を5箱持ち出そうとしてるところを見たものです。鈴木さんが飲料水の箱を持ち出そうとしていたのを見て、私は鈴木さんに「そんなに持って行かなくてもいいだろ。」と言ったものです。 そのとき鈴木さんは5箱のうち1箱を元に戻したところ、私が「休憩のことばかり考えんと、ちゃんと仕事しろ」というようなことを鈴木さんに言ったものです。 そのとき鈴木さんは何かを言ったのですが、はっきりと聞き取れず、「仕事を真面目にしていないお前に指図されたくない」というような言われ方をされたと思い、カッとなって鈴木さんの胸辺りを両手で4～5回押したところ、鈴木さんが倒れこんだので、左足で鈴木さんの腰部辺りを1回蹴ったものです。 その後、鈴木さんの胸倉を掴んで起こし壁に押し付けたところ、周りの同僚に止められ冷静になって終了しました。 (同僚 田中 聴取書) ことが起ったのは仕事の開始前に今日の仕事の伝達などをするのに毎朝ミーティングを行うのですが、そのときに使用するミーティングルームで起ったものです。その時田中さんは鈴木さんに特に何も言うてはませんでした。私はこのときミーティングが終わり、仕事を開始しようと準備のため靴を履き替え屋外に出ようとしていました。 そのときにすぐ近くで田中さんが鈴木さんを押しているようなところを目撃したものです。そのとき田中さんが「お前」と言っていたような気がしますがはっきりとは分かりませんでした。 鈴木さんは倒れたまま、痛そうにしていたので、私は「早退して早く病院に行ったほうがいい。」と声をかけ、上司の西村課長に連絡しました。 (同僚 佐藤 聴取書)	○
		○		○

			令和5年7月26日ですが、佐藤さんから、鈴木さんが田中さんに暴力を受けたと連絡が入り、現場を聞いて鈴木さんの様子や怪我をした状況を確認しに行きました。 鈴木さんは床にうずくまった状態でしたが話はでき、症状については、胸や腰が痛い痛みを訴えていたことと病院への受診を希望したことから、私が補償整形外科に連れて行きました。 そこで、打撲のほか骨折していることが判明し、鈴木さんの主治医からは入院治療が必要との説明を受けました。 (課長 西村 聴取書)	○
			主訴: R5. 7. 26 転倒し腰部強打。 傷病名: 第2腰椎横突起骨折。X-P、CT、画像診断にて 療養経過: R5. 7. 26 痛み軽減しない為、当院入院。諸検査を施行しながら点滴治療・投薬・リハビリ治療・固定・ベッド上安静等行う。 令和5年7月に転倒により受傷した第2腰椎横突起骨折を機に低下したADLと心理的負担を回復させ、職場復帰を含めた日常生活に戻すことを目的としたリハビリテーションを行う。 整形外科的症状安定してきた為、退院許可す。(R5. 8. 8 退院) (補償整形外科主治医意見書)	○
認定事実 請求人は、令和5年7月26日午前8時頃、ミーティングルームでの始業前ミーティング終了後、熱中症対策として会社で用意している飲料水の箱の持ち出しを契機として、同僚田中から4～5回胸を押されて転倒したところを1回蹴られ、「第2腰椎横突起骨折」の負傷をしたことが認められた。 負傷後、痛みが軽減しないため同日25日から同年8月8日まで入院治療を行っており、治療を要する負傷であったことが認められた。				

4－1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事：離婚又は配偶者と別居した				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
令和4年11月～	昨年11月に突然妻から離婚を切り出され、その場で離婚届にサインしました。翌12月に離婚が成立し、今この家には私だけが住んでいます。子供は妻が引き取りました。 【聴取書】	○	離婚については昨年11月8日に離婚届を書いてもらい、12月末に離婚は成立しています。 離婚を考えたのは、私の方ではずっと以前、それこそ結婚後から考えていたことですが、元主人の方では私がそう考えているといったことにも気が付いていなかったのではないかと思います。 離婚届は以前から用意をしていましたが、用紙が古く元号が平成になっていたのを令和になっている新しい用紙を確か11月1日だったと思いますが直前に役所に取りに行き、11月8日にその新しい元号の離婚届に元主人に名前を書いてもらってから、その日のうちに家を片付けて、子供を連れて出ていったものです。引っ越し等落ち着いた12月末頃に、役所に離婚届を提出し受理されました。 その際の元主人の様子についてですが、突然のこともあり、かなり動揺し焦っているようでした。しかし元主人は、私の離婚の意思が揺るがないと知ると落胆し諦めたようで、最終的には同意してくれました。 【請求人元妻鈴木奈美電話聴取】	○
認定事実 請求人は令和4年11月8日に妻から離婚届に名前を書くように言われその場で名前を書き、その後妻は家を出て行った。妻は同年12月末に離婚届を提出しており、離婚の成立が認められた。				

4－2 個体側要因の有無及びその内容

個体側要因（ ☒ 有・ ☐ 無）
上記が有の場合その内容 2－1に記載のとおり、令和4年12月上旬頃にうつ病エピソードを発病している。

主治医の意見書 有 ・無	(概要) 令和 5 年10月30日付け基準メンタルクリニック主治医作成意見書 1 当院への初診日について 令和 4 年12月 5 日 2 当院に受診したきっかけ（来院経路等）及び初診時の主訴について 初診契機：妻と離縁し子供にも会えなくなったことで気分の落ち込みが続き、寝れないからと述べていた。 主訴：不眠、仕事の疲れ、気分の落ち込み 3 初診時における症状について 初診時症状：抑うつ感や不安感、夜間不眠がみられた。 4 疾患名及びそのように診断した根拠について 疾患名：F32 うつ病エピソード 根拠：夜間不眠、気分の落ち込み等抑うつ気分が続き、表情も暗く、うつ病といった気分障害を認めたため。 5 発病時期及びそのように診断した根拠について 令和 4 年12月上旬 同日頃に上記 4 の症状がみられたため。 6 発病原因及びそのように診断した根拠について 令和 4 年11月より、妻と子供が去った後、徐々に気分の落ち込みや不眠の症状がみられるようになったため。 7 治療経過、投薬状況などの治療内容、現在の病状について また、悪化している場合、その時期や診断根拠について 治療経過：夜間不眠、不安感に対して対症療法的に薬物および精神療法を施行したが、通院は処方日数より長い間隔となることが多々あるものの、症状自体は大きな変化は少なく、上記の夜間不眠が主であった。睡眠導入剤、抗不安薬、抗精神病薬、抗うつ薬も使用したが、あくまでも対処的使用であった。 上記傷病のため自宅療養約 3 か月として休職の診断書を交付した。 自宅療養後、週に 1 度の受診をされていたが、令和 5 年 2 月23日で治療中断しており、 8 月26日の再診まで受診がなく、その間の病状等について把握していない。 令和 5 年 7 月下旬以降、脱力、ふらつき、嘔気、無力感が生じるとのことで、8 月26日に当院へ入院を希望して来院。任意入院としたところ、当日は帰宅された。 8 月27日、自殺企図による縊頸をはかろうとしたが、自ら警察を呼び、措置入院となる。8 月31日退院（精神科の閉鎖病棟だったため 3 日で退院）。 発症原因は主に精神的なものと考えられる。 治療経過：吐気に対し適宜点滴、制吐剤を投与。 不眠あり。入院中、向精神薬を処方・調剤（セルシン・クルントラゼバム・ダルメート）し、服薬した。 悪化について：令和 5 年 7 月に腰椎骨折で他院に入院後、当院に令和 5 年 8 月26日再診。腰痛、嘔吐やめまいの症状あり。また、以前は認められなかった脱力や無力感、希死念慮等が認められ、以前の精神症状（不安感、不眠等）が回復しないまま、症状が悪化している状態が認められた。 8 貴院において治療中に、回復・寛解状態にあった時期、又は、症状が改善し安定した状態が一定期間継続していた時期があれば、その時期やそのように判断（診断）される根拠について 令和 4 年12月の初診以降、抑うつ感等の訴えは一進一退であり、夜間不眠や気分の落ち込みや常時持続していると訴えており、その意味では寛解時期は無と考えられる。 9 精神障害の既往歴の有無、有りの場合はその内容について 令和 4 年12月当院受診し、うつ病と診断した。 10 当署職員が聴取を行うに当たっての制限又は留意事項 特になし 11 精神障害が業務が原因で発病したか判断する上で参考となる事項 令和 5 年 7 月に腰椎骨折で他院に入院後、腰痛が続いており、腰痛と吐気が強いとの訴え。 腰痛の遷延・社会復帰の遅れには精神神経系もしくは心理的要因が多分に影響していたものと推察される。 診療記録等の収集 有 ・無	資料No. ○
産業医・専門医 （請求人提出）等 の意見書 有 ・無	(概要)	

6 就業条件等一般的事項

学 歴	最終学歴〔中学校・ 高等学校 ・大学・大学院・その他（ ）				H25 年	3 月	日 卒業 ・中退	資料No.
職 歴 〔 直近のものから記載すること。 〕	事業場名				職 種			○
	〔 （株）東邦運送 〕〔 令和4年 4月 1 日～ 現在 〕〔 貨物自動車運転者 〕							
	〔 （有）富士配送 〕〔 平成25年 4月 1 日～ 令和4年 3月 31 日〕〔 貨物自動車運転者 〕							
	〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕							
現在の事業場に 雇入後の配属先 〔 直近のものから記載すること。 〕	配属先				職 種			
	〔 配送課 〕〔 令和4年 4月 1 日～ 現在 〕〔 貨物自動車運転者 〕							
	〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕							
	〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕							
	〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕							
所定労働時間、 所定休憩時間、 所定休日等 〔 当該労働者について記載すること。 〕	所定始業時刻： 8時00分				所定労働時間 〔 （1 日） 10 時間 0 分 〕			
	所定終業時刻： 20時00分				〔 （1 週間） 40 時間 0 分 〕			
	所定休憩時刻： 13時～15時				〔 休憩時間 2 時間 0 分 〕			
	所定休日： ①週休1日制 ②週休2日制 ③カレンダー等により指定 ④その他							
	〔 特記事項 〕							
	労働時間制度： ①通常の労働時間制度 ②変形労働時間制 〔1週間・ 1 か月 ・1年〕							
	③フレックスタイム制 ④事業場外労働に関するみなし労働時間制							
	⑤専門業務型裁量労働制〔適法・不適法〕							
	⑥企画業務型裁量労働制〔適法・不適法〕							
	⑦高度プロフェSSIONAL制度 ⑧管理監督者 ⑨その他							
	〔 特記事項 〕							
	勤務形態： ①日勤勤務 ②交替制（日勤・夜勤） ③隔日勤務 ④その他							
	〔 特記事項 〕							
	雇用形態： ①正規職員・従業員 ②契約社員 ③派遣労働者							
	④パート・アルバイト ⑤その他							
	〔 特記事項 〕							
	その他特記事項：							
	〔 〕							

当該労働者の 日常業務 具体的に記載 すること。	トラック運転、配送業務、荷積み、荷下ろし等荷役業務も伴う	資料No. ○
事業場(所属部署)内 における当該労働者 の位置づけ 組織図により表 すと共に調査実 施者には○印を 付記すること。	〈配送部門〉 部長 ○課長 西村 ○請求人 ○同僚 田中 ○同僚 佐藤 他 3名	○
事業場以外にお ける当該労働者 との相関図 (家族・友人等) 組織図により表 すと共に調査実 施者には○印を 付記すること。	○請求人 ○元妻 子	○

7 労働時間を認定した根拠

資料 No.	
○	
(労働時間の認定資料) ☐ タイムカード ☒ 出勤簿・業務日報等 ☐ 施錠記録・警備記録等 ☐ 本人の申告 ☐ 管理者による確認 ☐ 上司・同僚からの聴取 ☒ その他 (拘束時間管理表、タコグラフ)	
(労働時間の認定方法) 本件事業場においては、自動車運転者に対し始業・終業時刻及び休憩時間を「出勤簿」に記入の上提出させ、管理者が日報やタコグラフと突合して「拘束時間管理表」に転記し、毎月の労働時間を確定させている。 出勤簿に記載の始業・終業時刻について請求人と事業場の双方に争いはないこと、日報は請求人が自ら作成するものであることを勘案し、事業場から提出された「拘束時間管理表」を基に労働時間を確認したところ、時間外労働は確認されず、請求人は長時間労働について主張していないため、労働時間集計表の作成は省略した。	