

第 12 回における論点

1 業務による心理的負荷の検討

業務による心理的負荷に関し、業務による心理的負荷評価表、同種労働者の考え方、評価期間及び複数の出来事の考え方について、これまでの検討を踏まえ、どのような内容を示すことが適当か。

- ・ 心理的負荷評価表については、これまでの検討を踏まえ、別紙 1 のたたき台により検討してはどうか。
- ・ 心理的負荷の評価の基準となる「同種の労働者」について、これまでの検討を踏まえ、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は引き続き妥当であるところ、さらにその内容を明確化するため、同種の労働者についての例を示すとともに、同種の労働者は一定の幅を内包することを明示してはどうか。
- ・ 評価期間について、これまでの検討を踏まえ、発病前おおむね 6 か月と整理することは引き続き妥当であるところ、留意事項として、出来事の起点が発病の 6 か月より前である場合等についての考え方を示してはどうか。
- ・ 複数の出来事の全体評価の考え方について、これまでの検討を踏まえ、強い心理的負荷と認める例（イメージ）を示すことを含め、別紙 2 のたたき台により検討してはどうか。

2 これまでの議論の整理

業務による心理的負荷の評価に関するもののほか、これまでの議論を以下の項目ごとに整理したところであるが、その内容について、どのように考えるか（別紙 3 参照）。

- ① 精神障害の成因と業務起因性の考え方
- ② 対象疾病等
- ③ 業務以外の心理的負荷及び個体側要因の評価
- ④ 療養及び治ゆ
- ⑤ 認定基準の運用等
- ⑥ 複数業務要因災害

認定基準の検証に係る具体的な論点（たたき台）

1 業務による心理的負荷の検討

具体的な論点	参考事項
<p>A これまでの検討を踏まえ、業務による心理的負荷評価表について、どのような内容を示すことが適当か。</p>	<p>別紙1のたたき台で検討してはどうか。</p>
<p>B これまでの検討を踏まえ、業務による心理的負荷の評価の基準となる同種労働者について、どのように整理することが適当か。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 評価の基準となる「同種の労働者」について、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は引き続き妥当であるところ、さらにその内容を明確化するため、次の事項を示してはどうか。 * 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、「同種の労働者」として、当該労働者と同様に、業務経験のない新規採用者を想定 * 労働者の性格傾向には幅があり、出来事によって受ける心理的負荷の強さの程度は個人ごとに差があるという意味で、「同種の労働者」は一定の幅を内包するものであるが、精神障害が業務に内在し又は通常随伴する危険の現実化といえるためには、心理的負荷は客観的に評価する必要があることから、本人を基準とすることはできず、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が必要 	<p>これまでのご意見：第3回資料5（第2回検討会の議論の概要）</p>
<p>C これまでの検討を踏まえ、評価期間に係る留意事項について、どのような内容を示すことが適当か。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 評価期間は発病前おおむね6か月と整理することは引き続き妥当であるところ、留意事項として次の内容を示してはどうか。 * 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、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。 * 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も評価の対象とする。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。 * 本人が主張する出来事は発病の6か月より前であっても、発病前おおむね6か月の間における出来事についても調査し、当該期間における業務内容の変化や新たな業務指示等を出来事として発病前おおむね6か月の間の心理的負荷を評価することが必要。 * 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、解離等の心理的反応により受診時期が遅れることがあるが、その場合、当該反応が生じた時期の前おおむね6か月の間の出来事を評価。 	<p>これまでのご意見：第7回資料6（第6回検討会の議論の概要）</p>
<p>D これまでの検討を踏まえ、複数の出来事の全体評価の考え方について、どのような内容を示すことが適当か。</p>	<p>別紙2のたたき台で検討してはどうか。</p> <p>これまでのご意見：第6回資料3（第5回検討会の議論の概要）</p>

業務による心理的負荷評価表(たたき台)

特別な出来事	
特別な出来事の種類	心理的負荷の総合評価を「強」とするもの
心理的負荷が極度のもの	<ul style="list-style-type: none"> 生死にかかわる、極度の苦痛を伴う、又は永久労働不能となる後遺障害を残す業務上の病気やケガをした(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	<ul style="list-style-type: none"> 発病直前の1か月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の(例えば3週間におおむね120時間以上の)時間外労働を行った …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・やり方を決められなくなった、自分の技能や知識を仕事で使うことが要求されなくなった等)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	平均的な心理的負荷の強度 具体的出来事	心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
		I	II	III		弱	中	強
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			☆	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 【「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 	<ul style="list-style-type: none"> 【「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 	<ul style="list-style-type: none"> 【「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 <p>(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</p>
2	業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした			☆	<ul style="list-style-type: none"> 本人が体験した場合、予感させる被害の内容及び程度、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 	<ul style="list-style-type: none"> 【「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 	<ul style="list-style-type: none"> 【「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、被害者との関係は浅く、本人が被災者を救助できる状況等でもなかった 	<ul style="list-style-type: none"> 【「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を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、重大事故を起こした			☆	<ul style="list-style-type: none"> 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 <p>(注)本人に過失がない場合も含む。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 【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 	<ul style="list-style-type: none"> 【「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) 	<ul style="list-style-type: none"> 【「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) <p>(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</p>
4	多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした			☆	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 【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、社内でたびたび生じる損失等)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 	<ul style="list-style-type: none"> 【「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を含む) 多額の損失等を生じさせ、何らかの事後対応を行った 	<ul style="list-style-type: none"> 【「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した(懲戒処分、降格、月給額を超える賠償責任の追及等重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等を含む)
5	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた			☆	<ul style="list-style-type: none"> 事故、事件の内容、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 <p>(注)この項目は、部下が起こした事故等、本人が直接引き起こしたものではない事故、事件について、監督責任等を問われた場合の心理的負荷を評価する。本人が直接引き起こした事故等については、項目4で評価する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 【「弱」になる例】 軽微な事故、事件(損害等の生じない事態、その後の業務で容易に損害等を回復できる事態、社内でたびたび生じる事態等)の責任(監督責任等)を一応問われたが、特段の事後対応はなかった 	<ul style="list-style-type: none"> 【「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 	<ul style="list-style-type: none"> 【「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	☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務に関連し、商慣習としてはまれに行われるような違法行為、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 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務に関連し、商慣習としてはまれに行われるような違法行為や、商慣習上不適切とされる行為、社内禁止されている行為・言動等を命じられ、これに従った 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務に関連し、重大な違法行為(人の生命に関わる違法行為、発覚した場合に会社の信用を著しく傷つける違法行為)を命じられた ・ 業務に関連し、反対したにもかかわらず、違法行為等を執拗に命じられ、やむなくこれに従った ・ 業務に関連し、重大な違法行為を命じられ、何度もこれに従った ・ 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	☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ ノルマの内容、困難性、強制的程度、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 <p>(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。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 同種の経験等を有する労働者であれば達成可能なノルマを課された ・ 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 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 達成は容易ではないものの、客観的にみて、努力すれば達成も可能であるノルマが課され、この達成に向けた業務を行った ・ 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 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 客観的に相当な努力があっても達成困難なノルマが課され、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	☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 軽微な新規事業等(新規事業であるが、責任が大きいとはいえないもの、期限が定められていないもの等)の担当になった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 経営に重大な影響のある新規事業等(失敗した場合に倒産を招きかねないもの、大幅な業績悪化につながるもの、会社の信用を著しく傷つけるもの、成功した場合に会社の新たな主要事業になるもの等)の担当であって、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	☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>(注)ここでいう「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。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 同種の経験等を有する労働者であれば達成可能な注文を出され、業務内容・業務量に一定の変化があった ・ 要望が示されたが、達成を強く求められるものではなく、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 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務に関連して、顧客や取引先から対応が困難な注文(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を受け、その対応に従事した 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 通常なら拒むことが明らかな注文(業績の著しい悪化が予想される注文、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る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	☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	<p>【「弱」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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	☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>(注)発病前おおむね6か月において、時間外労働時間数に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。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事内容の変化が容易に対応できるもの(※)であり、変化後の業務の負荷が大きくなかった ※ 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 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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した
12	1か月に80時間以上の時間外労働を行った	☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務の困難性、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 <p>(注)発病前おおむね6か月において、1か月に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15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。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1か月に80時間未満の時間外労働を行った <p>(注)他の項目で労働時間の状況が評価されない場合に評価する。</p>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1か月に80時間以上の時間外労働を行った 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 発病直前の連続した2か月間に、1月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行った ・ 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 <p>(注)発病直前の1か月に80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</p>

13	2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った	☆	<ul style="list-style-type: none"> 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、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 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平日の時間外労働だけではこなせない業務量がある、休日に対応しなければならぬ業務が生じた等の事情により、2週間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) 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 1か月以上にわたって連続勤務を行った 2週間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	☆	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、自らも感染等の恐怖、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	☆	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>【「弱」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	☆	<ul style="list-style-type: none"> 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 <p>(注)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る状態となっている場合の雇止めを含む。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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なかった 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、更なる説明を求めども応じられず、撤回されることもなかった
17	転勤・配置転換等があった	☆	<ul style="list-style-type: none"> 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 <p>(注)出向を含む。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 以前に経験した場所・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 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>(注)ここでいう「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。</p>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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した 配置転換の内容が左遷された(明らかな降格であって配置転換としては異例、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人で担当ようになった	☆	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 複数名で担当していた業務を一人で担当するようになったが、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 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 複数名で担当していた業務を一人で担当するようになり、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 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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り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、不利益な処遇を受けた	☆	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、不利益な処遇を受けた 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>※ 性的指向・性自認に関する差別等を含む。</p>
20	自分の昇格・昇進等の立場・地位の変更があった	☆	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>【「弱」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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した
21	雇用契約期間の満了が迫った	☆	<ul style="list-style-type: none"> 契約締結時、期間満了前の説明の有無、その内容、その後の状況、職場の人間関係等 	<p>【弱である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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った)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		☆	<ul style="list-style-type: none"> 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 <p>(注)当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の類型「対人関係」の各出来事で評価する。 (注)「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合も含む。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた場合 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃等が行われ、行為が反復・継続していない場合 <ul style="list-style-type: none"> 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 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 	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合 上司等から、暴行等の身体的攻撃を反復・継続するなどして執拗に受けた場合 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場合 <ul style="list-style-type: none"> 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 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、改善されなかった場合 <p>※ 性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含む。</p>
	⑥対人関係	同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた		☆	<ul style="list-style-type: none"> 暴行又はいじめ・嫌がらせ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 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 同僚等から、「中」に至らない程度の言動を受けた場合 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない場合 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない場合 	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合 同僚等から、暴行等を反復・継続するなどして執拗に受けた場合 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた場合 心理的負荷としては「中」程度の暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合であって、会社に相談しても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、改善されなかった場合 <p>※ 性的指向・性自認に関するいじめ等を含む。</p>
24		上司とのトラブルがあった		☆	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司から、業務指導の範囲内である指導・叱責を受けた 業務をめぐる方針等において、上司との考え方の相違が生じた(客観的にはトラブルとはいえないものも含む) 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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		☆	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務をめぐる方針等において、同僚との考え方の相違が生じた(客観的にはトラブルとはいえないものも含む) 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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		☆	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務をめぐる方針等において、部下との考え方の相違が生じた(客観的にはトラブルとはいえないものも含む) 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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		☆	<ul style="list-style-type: none"> 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 <p>(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。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 顧客等から、「中」に至らない程度の言動を受けた場合 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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・継続していない場合 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・継続していない場合 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・継続していない場合 	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 顧客等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合 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場合 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場合 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場合 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、改善されなかった場合
28		上司が替わる等、職場の人間関係に変化があった		☆	<ul style="list-style-type: none"> 人間関係の変化の内容等 その後の業務への支障等 	<p>【「弱」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>(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。</p>	

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	☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ セクシュアルハラスメントの内容、程度等 ・ その継続する状況 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況、職場の人間関係等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「〇〇ちゃん」等のセクシュアルハラスメントに当たる発言をされた場合 ・ 職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された場合 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであっても、行為が継続しておらず、会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した場合 ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言が継続していない場合 ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、複数回行われたものの、会社が適切かつ迅速に対応し発病前にそれが終了した場合 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた場合 ・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した場合 ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた場合 ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、性的な発言が継続してなされ、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場合 <p>(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</p>
【恒常的長時間労働がある場合に「強」となる具体例】				<p>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荷を「強」と判断する。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、かつ、出来事後に恒常的な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」程度と評価される場合であって、かつ、出来事の前に恒常的な長時間労働が認められ、出来事後すぐに(出来事後おおよそ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が、労働時間を加味せずに「弱」程度と評価される場合であって、かつ、出来事の前及び後にそれぞれ恒常的な長時間労働が認められる場合 			

複数の出来事の全体評価の考え方（たたき台）

○ 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総合的に評価される必要がある。ただし、実際の事案では、その状況が多様であることから、一律の評価方法を示すことは困難。
- ・ 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、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評価するという枠組みは、現時点においても妥当なものと判断。

○ 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だが、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。
- ・ 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評価を行うことが、引き続き妥当。

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（イメージ）

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・協力がない困難な状況で、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）などの担当となった」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かったものとして、全体評価は「強」とした。

○ 出来事が関連せずに生じている場合の考え方

- ・ 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、出来事の数、各出来事の内容・程度及び発病に至るまでの経緯等によって、総合評価が「強」となる場合もあり得ることを踏まえつつ、個別に心理的負荷を全体的に評価。
- ・ 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。
- ・ 「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。

複数の出来事が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（イメージ）

Bさんは、製品の製造・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か月前に別の材料外注先から工場移転の打診を受け、移転に伴う諸手続きを実施していた。移転及び諸手続きは他の外注先との関係から発病約3か月前には終了させる必要があったところ、移転先でトラブルが生じるなどし、約3か月遅れて発病時期にようやく完了した。あわせて、当該移転の遅れのため製造の一部が滞り、他の外注先から材料の在庫の保存について苦情を受け、保存期間に制限があること等から対応に苦慮していた。さらに、関連製品の新たな輸出規制への対応も行っていった。これらは、「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）などの担当となった」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。

これまでの議論の整理

1 精神障害の成因と業務起因性の考え方

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。
- 精神障害の発病に至る原因の考え方として、これまでどおり、「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。

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。
- 「ストレス－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、精神障害が発病していることを前提として、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。
- 精神障害の発病の有無、発病の時期及び疾患名について明確な医学的判断があり、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顕著なものが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。

心理的負荷の客観的評価

(1) 心理社会的ストレス

- 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（狭義）。
- 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。
- 労災補償における業務起因性を考えるに当たっては、主として心理社会的ストレス要因の客観的評価が重要。
- ライフイベントやデイリーハラスルズに着目した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、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。

- こうしたモデルに立脚した研究は多く、うつ病、心身症などいわゆるストレス病は、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。

(2) 業務によるストレスの影響の発現モデル

- 業務によるストレス（職業性ストレス）とその影響の現れについて理解、測定するための代表的なモデルとして、「仕事の要求度－コントロール－サポートモデル」、「努力－報酬不均衡モデル」、「NIOSH 職業性ストレスモデル」がよく知られている。
- 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精神障害などが発病すると説明する。

(3) 心理的負荷の客観的評価の検討

- ストレス（心理的負荷）の強度の感じ方は個人によって異なることから、業務起因性の判断においてストレスの強度をどのように評価するかは重要。
- 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。
- 労災請求事案の具体的処理に当たって、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り、また、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外界あるいは内界のある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、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どう受け止めるかという客観的な基準により評価されたストレス強度に基づき判断することが必要。

2 対象疾病等

対象疾病

- ICD-11 の日本語訳は作成中であることを踏まえ、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適当。
- 現時点においては、次のとおりとするのが適当。
 - ・ 対象疾病は ICD-10 第 V 章「精神および行動の障害」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 F 2 から F 4 に分類される精神障害。
 - ・ 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。
 - ・ いわゆる心身症は、本認定基準における精神障害には含まない。

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、「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」に基づき判断すべき。

(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が、自殺に精神障害が関与している場合は多い。
- 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べき。

(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れば、もともとの精神障害の症状の表れにすぎない場合や、もともとの精神障害の悪化の場合もある。さらに、ある精神障害の症状安定後の新たな発病の場合もあり、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。
- 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。

発病時期

- 発病時期について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ことが必要。
- 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適当。
- 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べき。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せざるを得ないことがある。

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

- 精神障害の悪化に業務起因性が認められる場合には、当該悪化した部分について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表れにすぎないのか等が問題となる。
- 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、一律に判断することは困難。
- 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。
- 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、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

- 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。
- 「特別な出来事」に該当する出来事があり、その後おおむね6か月以内に精神障害が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。
- 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。

(3) 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者も多々存在。
- 一定期間そのような状況にあつて、その後、症状の変化が生じた事案には、発病後の悪化の問題としてではなく、「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ことについて、認定基準に明示して注意喚起すべき。
- 「一定期間」は個々の事案に応じて判断する必要があるが、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、症状安定後の新たな発病として判断すべきものが多い。

自殺の取扱い

- 現行認定基準では、業務により ICD-10 の F 0 から F 4 に分類される精神障害を発病したと認められる者が自殺を凶った場合には、精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害されたもの等と推定し、業務起因性を認めるとしており、この取扱いは現時点においても妥当。

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についての考え方

- 精神障害の業務起因性は、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。
- 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認められない場合
 - ② 業務以外の心理的負荷又は個体側要因は認められるものの、業務以外の心理的負荷又は個体側要因によって発病したことが医学的に明らかであると判断できない場合には、業務起因性が肯定されるとの現行の取扱いは妥当。

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について、業務以外の出来事による平均的な心理的負荷の強度から評価し、業務起因性の有無の判断の際に考慮することは、現時点においても妥当。
- 業務による強い心理的負荷が認められる事案について、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とする現行の取扱いは妥当。

個体側要因がある場合の評価

- 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、アルコール依存状況がある、治療が必要な状態にある精神障害を有している等が明らかな場合には、その内容等を詳細に調査して、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、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り、業務起因性を否定することが妥当。

4 療養及び治ゆ

療養及び治ゆの考え方

- 「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。」とする現行の考え方については、具体的には、次のように明確化することが重要。
 - ・ 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（「寛解」後「回復」した）場合や、社会復帰を果たすための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）の状態にあると判断する。
- 療養及び治ゆに関し、次の事項にも留意。
 - ・ 療養期間の目安を一概に示すことは困難であるが、医学的知見を踏まえ、あらかじめ被災労働者等や主治医に参考となる事項（※）を示しておくことが、被災労働者の円滑な社会復帰を促進するためには重要。
（※）うつ病の経過は、未治療の場合、一般的に6か月～2年続くとされている。適応障害の症状の持続は遷延性抑うつ反応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。
 - ・ 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、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。
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。

5 認定基準の運用等

医学意見の収集

- 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、業務以外の心理的負荷や個体側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があると考えられる。
- これまでの決定事案の集積等を踏まえると、受診歴のない自殺事案であっても、専門医意見により判断できる場合があると考えられる。ただし、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は専門部会の意見を求めることが適切。
- 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、専門医意見により判断できる場合があると考えられる。
- 署長又は専門医が、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、個体側要因等）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切。

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 年専門検討会分科会において取りまとめられているところ、この留意事項は、現時点においても妥当。

その他

(1) 本省協議

- ICD-10 の F 5 から F 9 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当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現行認定基準の取扱いについては、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、現時点では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適当。

(2) 法律専門家の意見の聴取

- 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、法務専門員等の法律専門家の意見を求める現行の取扱いは妥当。

6 複数業務要因災害

- 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取りまとめしており、この考え方は、現時点においても妥当。