



基発第0406001号

平成21年4月6日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

(公印省略)

心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針の一部改正について

心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針（以下「判断指針」という。）については、平成11年9月14日付け基発第544号をもって示したところであるが、今般、「職場における心理的負荷評価表の見直し等に関する検討会」の検討結果（別添）を踏まえ、下記のとおり改めることとしたので、今後の取扱いに遺漏のないよう期されたい。

## 記

### 1 改正の要旨

判断指針別表 1 及び別表 2 について、具体的出来事の追加又は修正等の改正を行うとともに、併せて、判断指針本文についても必要な修正を行った。

### 2 改正の内容

- (1) 判断指針別表 1 「職場における心理的負荷評価表」及び別表 2 「職場以外の心理的負荷評価表」を別紙のとおり改める。
- (2) 判断指針第 4 の 2 の③中、「(3) 出来事に伴う変化等を検討する視点」を「(3) (1) の出来事後の状況が持続する程度を検討する視点（「総合評価」を行う際の視点）」に改めるとともに、同指針第 4 の 2 中、「出来事に伴う変化等」を「出来事後の状況が持続する程度」に改める。
- (3) 判断指針第 4 の 2 の(2)のイ中、「仕事の量（労働時間等）の変化」を「仕事の量（労働時間等）の変化後の持続する状況」に改める。
- (4) 判断指針第 4 の 2 の(2)のロ中、「仕事の質の変化」を「仕事の質の変化後の持続する状況」に改める。
- (5) 判断指針第 4 の 2 の(2)のハ中、「仕事の責任の変化」を「仕事の責任の変化後の持続する状況」に改める。
- (6) 判断指針第 4 の 2 の(2)のホ中、「職場の物的、人的環境の変化」を「職場の物的、人的環境の変化後の持続する状況」に改める。
- (7) 判断指針第 4 の 2 の(2)のヘ中、「支援・協力等の有無」を「職場の支援・協力等の欠如の状況」に改める。

(8) 判断指針本文末尾の参考「ICD-10第V章『精神および行動の障害』分類」について、WHOで策定されたICD-10の日本語版が、平成17年11月に新訂されたことを踏まえ、「F2精神分裂病、分裂病型障害および妄想性障害」を「F2統合失調症、統合失調型障害および妄想性障害」に改めるとともに、「F6成人の人格および行動の障害」を「F6成人のパーソナリティおよび行動の障害」、「F7知的障害(精神遅滞)」を「F7精神遅滞〔知的障害〕」、「F9小児(児童)期および青年期に通常発症する行動および情緒の障害、詳細不詳の精神障害」を「F9小児期および青年期に通常発症する行動および情緒の障害、特定不能の精神障害」にそれぞれ改める。

職場における心理的負荷評価表

出来事の種類	(1) 平均的な心理的負荷の強度			(2) 心理的負荷の強度を修正する視点 修正する際の着眼事項	(3) (1) の出来事後の状況が持続する程度を検討する視点 〔総合評価〕を行う際の視点		
	具体的出来事	心理的負荷の強度			出来事に伴う問題、変化への対処等	持続する状況を検討する際の着眼事項例	
		I	II				III
① 事故や災害の体験	重度の病氣やケガをした			☆	被災の程度、後遺障害の有無・程度、社会復帰の困難性等	○仕事の量（労働時間等）の変化後の持続する状況 ・所定外労働、休日労働の増加の程度 ・仕事密度の増加の程度	①恒常的な長時間労働が出来事以後にみられた ②多忙な状況となり、所定労働時間内に仕事が処理できず、時間外労働が増えた ③休日出勤が増えた ④勤務時間中はいつも仕事に追われる状況となった ⑤その他（仕事の量（労働時間等）の変化に関すること）
	悲惨な事故や災害の体験（目撃）をした		☆		事故や被害の大きさ、恐怖感、異常性の程度等		
② 仕事の失敗、過重な責任の発生等	交通事故（重大な人身事故、重大事故）を起こした			☆	事故の大きさ、加害の程度、処罰の有無等	○仕事の質・責任の変化後の持続する状況 ・仕事の内容・責任の変化の程度、経験、適応能力との関係等	①ミスが許されないような、かなり注意を集中する業務となった ②それまでの経験が生かされず、新たな知識、技術が求められることとなった ③深夜勤務を含む不規則な交替制勤務となった ④24時間連絡が取れるなど、すぐ仕事に就ける状態を求められるようになった ⑤以前より高度の知識や技術が求められるようになった ⑥その他（仕事の質・責任の変化後の持続する状況に関すること）
	労働災害（重大な人身事故、重大事故）の発生に直接関与した			☆	事故の大きさ、加害の程度、処罰の有無等		
	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした			☆	失敗の大きさ・重大性、損害等の程度、ペナルティの有無等		
	会社で起きた事故（事件）について、責任を問われた			☆	事故の内容、関与・責任の程度、社会的反響の大きさ、ペナルティの有無等		
	違法行為を強要された			☆	行為の内容、強要に対する諸害の自由の有無、強要の程度、社会的影響の大きさ、ペナルティの有無等		
	自分の関係する仕事で多額の損失を出した			☆	損失の内容・程度、関与・責任の程度、ペナルティの有無等		
	達成困難なノルマが課された			☆	ノルマの困難性、強制の程度、ペナルティの有無、達成できなかった場合の影響等		
	ノルマが達成できなかった			☆	ノルマの内容、困難性・強制性、達成率の程度、ペナルティの有無、納期の変更可能性等		
	新規事業の担当になった、会社の礎を直した担当になった			☆	プロジェクト内での立場、困難性の程度、能力と仕事内容のギャップの程度等		
	顧客や取引先から無理な注文を受けた			☆	顧客・取引先の位置付け、要求の内容等		
	顧客や取引先からクレームを受けた			☆	顧客・取引先の位置付け、会社に与えた損害の内容・程度等		
	研修、会議等の参加を強要された	☆			研修・会議等の内容、業務内容と研修・会議等の内容とのギャップ、強要に対する諸害の自由の有無、強要の程度、ペナルティの有無等		
	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	☆			説明会等の規模、業務内容と発表内容のギャップ、強要・責任の程度等		
上司が不在になることにより、その代任を任された	☆			内容、責任の程度・代行の期間、本来業務との関係等			
③ 仕事の量・質の変化	仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった			☆	業務の困難度、能力・経験と仕事内容のギャップ、責任の変化の程度等	○職場の物的・人的環境の変化後の持続する状況 ・騒音、暑熱、多湿、寒冷等の変化の程度 ・対人関係・人間関係の悪化	①対人関係のトラブルが持続している ②職場内で孤立した状況になった ③職場での役割・居場所がない状況になった ④職場の雰囲気が悪くなった ⑤職場の作業環境（騒音、照明、温度、湿度、換気、臭気など）が悪くなった ⑥その他（職場の物的・人的環境の変化に関すること）
	勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた			☆	勤務・拘束時間の変化の程度、困難度等		
	勤務形態に変化があった	☆			交替制勤務、深夜勤務等変化の程度等		
	仕事のペース、活動の変化があった	☆			変化の程度、強制性等		
	職場のOA化が進んだ	☆			研修の有無、強制性等		

④ 身分の変化等	退職を強要された		☆	解雇又は退職強要の経過等、強要の程度、代償措置の内容等	○職場の支援・協力等の欠如の状況 ・訴えに対する対処、配慮の欠如の状況等 ・上記の視点に関わる調査結果を踏まえ、客観的にみて問題への対処が適切になされていたか等	①仕事のやり方の見直し改善、応援体制の確立、責任の分散等、支援・協力がなされていない等 ②職場内のトラブルに対する対処がなされていない等 ③その他（職場の支援・協力等の欠如の状況に関すること）
	出向した		☆	在籍・転籍の別、出向の理由・経過、不利益の程度等		
	左遷された		☆	左遷の理由、身分・職種・職制の変化の程度等		
	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		☆	差別、不利益の内容・程度等		
	早期退職制度の対象となった	☆		対象者選定の合理性、代償措置の内容等	○その他 (1)の出来事に派生する状況が持続する程度	
⑤ 役割・地位等の変化	転勤をした		☆	職種・職務の変化の程度、転居の有無、単身赴任の有無、海外の治安の状況等		
	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		☆	業務の変化の内容・程度等		
	配置転換があった		☆	職種・職務の変化の程度、合理性の有無等		
	自分の昇格・昇進があった	☆		職務・責任の変化の程度等		
	部下が減った	☆		職場における役割・位置付けの変化、業務の変化の内容・程度等		
	部下が増えた	☆		教育・指導・管理の負担の内容・程度等		
	同一事業場内での所属部署が統合された	☆		業務の変化の内容・程度等		
担当ではない業務として非正規社員のマネジメント、教育を行った	☆		教育・指導・管理の負担の内容・程度等			
⑥ 対人関係のトラブル	ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた		☆	嫌がらせ、いじめ、暴行の内容、程度等		
	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		
	上司とのトラブルがあった		☆	トラブルの内容、程度等		
	部下とのトラブルがあった		☆	トラブルの内容、程度等		
	同僚とのトラブルがあった	☆		トラブルの内容、程度、同僚との職務上の関係等		
⑦ 対人関係の変化	理解してくれていた人の異動があった	☆				
	上司が変わった	☆				
	昇進で先を越された	☆				
	同僚の昇進・昇格があった	☆				

総合評価		
弱	中	強

- (注) ・ (1)の具体的な出来事の平均的な心理的負荷の強度は☆で表現しているが、この強度は平均値である。また、心理的負荷の強度Ⅰは日常的に経験する心理的負荷で一般的に問題とならない程度の心理的負荷、心理的負荷の強度Ⅱは人生の中でまれに経験することもある強い心理的負荷、心理的負荷の強度Ⅲはその中間に位置する心理的負荷である。
- ・ (2)の「心理的負荷の強度を修正する視点」は、出来事の具体的な低線、生じた経緯等を把握した上で、「修正する際の着眼事項」に従って平均的な心理的負荷の強度をより強くあるいはより弱く評価するための視点である。
- ・ (3)「(1)の出来事後の状況が持続する程度を検討する視点」は、出来事後の状況がどの程度持続、拡大あるいは改善したのかについて、「持続する状況を検討する際の着眼事項例」を評価に当たっての着眼点として具体的に検討する視点である。各項目は(1)の具体的な出来事ごとに各々評価される。
- ・ 「総合評価」は、(2)及び(3)の検討を踏まえた心理的負荷の総体が客観的にみて精神障害を発病させるおそれのある程度の心理的負荷であるか否かについて評価される。

(別表2)

職場以外の心理的負荷評価表

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

(参考)

ICD-10第V章「精神および行動の障害」分類

F 0	症状性を含む器質性精神障害
F 1	精神作用物質使用による精神および行動の障害
F 2	統合失調症、統合失調型障害および妄想性障害
F 3	気分（感情）障害
F 4	神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害
F 5	生理的障害および身体的要因に関連した行動症候群
F 6	成人のパーソナリティおよび行動の障害
F 7	精神遅滞〔知的障害〕
F 8	心理的発達の障害
F 9	小児期および青年期に通常発症する行動および情緒の障害、 特定不能の精神障害

(参考)

## 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

### 第1 基本的考え方について

心理的負荷による精神障害の業務上外の判断に当たっては、精神障害の発病の有無、発病の時期及び疾患名を明らかにすることはもとより、当該精神障害の発病に関与したと認められる業務による心理的負荷の強度の評価が重要である。その際、労働者災害補償保険制度の性格上、本人がその心理的負荷の原因となった出来事をどのように受け止めたかではなく、多くの人々が一般的にはどう受け止めるかという客観的な基準によって評価する必要がある。

また、業務以外の心理的負荷についても同様に評価する必要がある。

さらに、個体側要因についても評価されなければならない。精神障害の既往歴が認められる場合や、生活史（社会適応状況）、アルコール等依存状況、性格傾向等に特に問題が認められる場合は、個体側要因（心理面の反応性、脆弱性）が大きいとされている。

以上のことから、労災請求事案の処理に当たっては、まず、精神障害の発病の有無等を明らかにした上で、業務による心理的負荷、業務以外の心理的負荷及び個体側要因の各事項について具体的に検討し、それらと当該労働者に発病した精神障害との関連性について総合的に判断する必要がある。

### 第2 対象疾病について

本判断指針で対象とする疾病（以下「対象疾病」という。）は、原則として国際疾病分類第10回修正（以下「ICD-10」という。）第V章「精神および行動の障害」に分類される精神障害とする。

なお、いわゆる心身症は、本判断指針における精神障害には含まれない。

### 第3 判断要件について

次の(1)、(2)及び(3)の要件のいずれをも満たす精神障害は、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に該当する疾病として取り扱う。

- (1) 対象疾病に該当する精神障害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、客観的に当該精神障害を発病させるおそれのある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当該精神障害を発病したとは認められないこと。

#### 第4 判断要件の運用について

労災請求事案の業務上外の判断は、まず、後記1により精神障害の発病の有無等を明らかにし、次に後記2から4までの事項について検討を加えた上で、後記5に基づき行う。

なお、具体的な検討に当たっては、客観的な判断がなされる必要があることから、複数の専門家による合議等によって行う。

##### 1 精神障害の判断等

###### (1) 精神障害の発病の有無等の判断

精神障害の発病の有無、発病時期及び疾患名の判断に当たっては、ICD-10作成の専門家チームによる「臨床記述と診断ガイドライン」（以下「ICD-10診断ガイドライン」という。）に基づき、治療経過等の関係資料、家族、友人、職場の上司、同僚、部下等（以下「関係者」という。）からの聴取内容、産業医の意見、業務の実態を示す資料、その他の情報から得られた事実関係により行う。

なお、精神障害の治療歴の無い事案については、関係者からの聴取内容等を偏りなく検討し、ICD-10診断ガイドラインに示されている診断基準を満たす事実が認められる場合、あるいはその事実が十分に確認できなくても種々の状況から診断項目に該当すると合理的に推定される場合には、当該疾患名の精神障害が発病したものとして取り扱う。

###### (2) 業務との関連で発病する可能性のある精神障害

対象疾病のうち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は、参考に示したICD-10のF0からF4に分類される精神障害である。

なお、このうちF0及びF1に分類される精神障害については、既に示された他の認定基準等により、頭部外傷、脳血管障害、中枢神経変性疾患等器質性脳疾患の業務起因性を判断した上で、その併発疾病等として認められるか否かを個別に判断する。

##### 2 業務による心理的負荷の強度の評価

業務による心理的負荷の強度の評価に当たっては、当該心理的負荷の原因と

なった出来事及びその出来事後の状況が持続する程度について総合的に検討する必要がある。そのため、別表1「職場における心理的負荷評価表」（以下「別表1」という。）を指標として用いることとする。

別表1は、出来事及びその出来事後の状況が持続する程度をより具体的かつ客観的に検討するため、

- ① 当該精神障害の発病に関与したと認められる出来事が、一般的にはどの程度の強さの心理的負荷と受け止められるかを判断する「(1)平均的な心理的負荷の強度」の欄
- ② 出来事の個別の状況を斟酌し、その出来事の内容等に即して心理的負荷の強度を修正するための「(2)心理的負荷の強度を修正する視点」の欄
- ③ 出来事後の状況がどの程度持続、拡大あるいは改善したかについて評価するための「(3) (1)の出来事後の状況が持続する程度を検討する視点（「総合評価」を行う際の視点）」の欄

から構成されている。

業務による心理的負荷の強度の評価は、まず①及び②により当該精神障害の発病に関与したと認められる出来事の強度が「Ⅰ」、「Ⅱ」、「Ⅲ」のいずれに該当するかを評価する。

なお、この心理的負荷の強度「Ⅰ」は日常的に経験する心理的負荷で一般的に問題とならない程度の心理的負荷、心理的負荷の強度「Ⅲ」は人生の中でまれに経験することもある強い心理的負荷、心理的負荷の強度「Ⅱ」はその中間に位置する心理的負荷である。

次に、③によりその出来事後の状況が持続する程度による心理的負荷がどの程度過重であったかを評価する。その上で出来事の心理的負荷の強度及びその出来事後の状況が持続する程度による心理的負荷の過重性を併せて総合評価（「弱」、「中」、「強」）することとするが、具体的には以下の手順により行う。

なお、上記②及び③を検討するに当たっては、本人がその出来事及び出来事後の持続する程度を主観的にどう受け止めたかではなく、同種の労働者が、一般的にどう受け止めるかという観点から検討されなければならない。ここで「同種の労働者」とは職種、職場における立場や経験等が類似する者をいう。

#### (1) 出来事の心理的負荷の評価

精神障害発病前おおむね6か月の間に、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どのような出来事があったのか、その出来事の心理的負荷の強度はどの程度と評価できるかについて、次のイ及びロの手順により検討を行う。

イ 出来事の平均的な心理的負荷の強度の評価

別表1の「出来事の類型」に示した「具体的出来事」は、職場において通常起こり得る多種多様な出来事を一般化したものである。そのため、労災請求事案ごとに、発病前おおむね6か月の間に、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出来事としてどのような出来事があったのかを具体的に把握し、その出来事が別表1の(1)の欄のどの「具体的出来事」に該当するかを判断して平均的な心理的負荷の強度を「Ⅰ」、「Ⅱ」、「Ⅲ」のいずれかに評価する。なお、「具体的出来事」に合致しない場合には、どの「具体的出来事」に近いかを類推して評価する。

ロ 出来事の平均的な心理的負荷の強度の修正

出来事の平均的な心理的負荷の強度は、別表1の(1)の欄により評価するが、その出来事の内容等によってはその強度を修正する必要がある。そのため、出来事の具体的内容、その他の状況等を把握した上で、別表1の(2)に掲げる視点に基づいて、上記イにより評価した「Ⅰ」、「Ⅱ」、「Ⅲ」の位置付けを修正する必要があるかを検討する。

なお、出来事の発生以前から続く恒常的な長時間労働、例えば所定労働時間が午前8時から午後5時までの労働者が、深夜時間帯に及ぶような長時間の時間外労働を度々行っているような状態等が認められる場合には、それ自体で、別表1の(2)の欄による心理的負荷の強度を修正する。

(2) 出来事後の状況が持続する程度による心理的負荷の評価

その出来事後の状況が持続する程度による心理的負荷がどの程度過重であったかを評価するため、出来事後の状況が持続する程度として別表1の(3)の各項目に基づき、出来事後の状況が、どの程度持続、拡大あるいは改善したかについて検討する。具体的には次のイからへに基づき、出来事後の状況が持続する程度による心理的負荷の評価に当たり考慮すべき点があるか否か検討する。