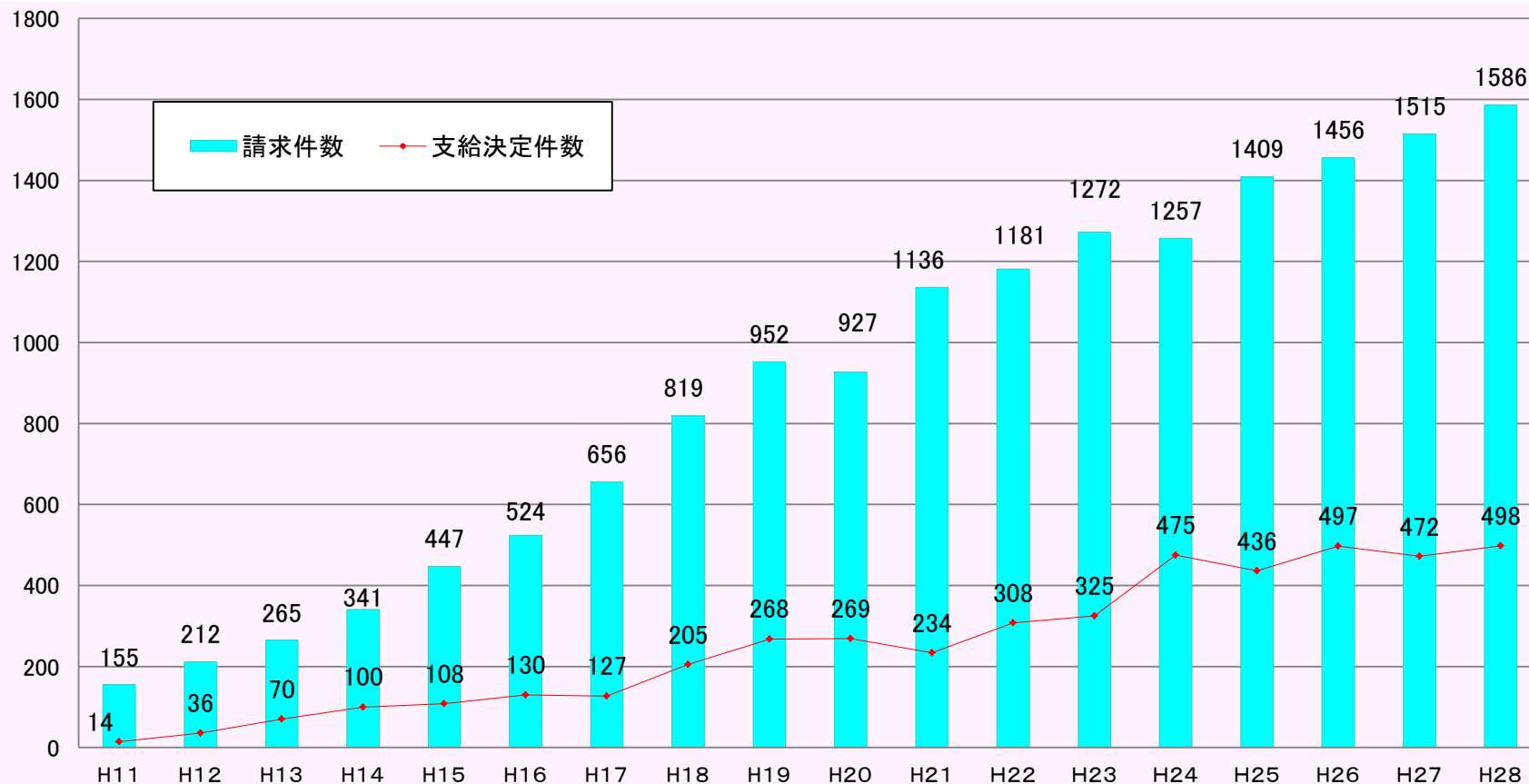


精神障害に係る労災請求・支給決定件数の推移



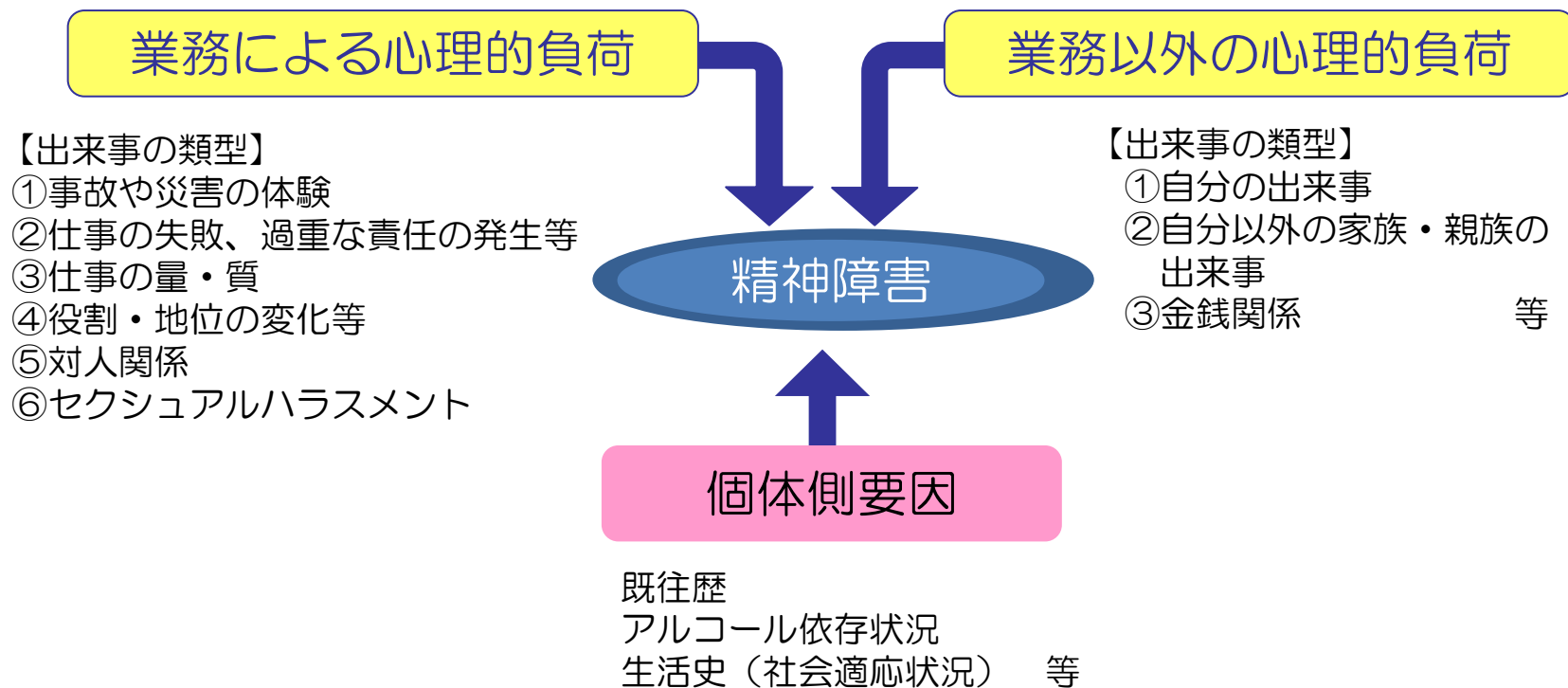
(注) 支給決定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

精神障害の発病要因(業務起因性の考え方)

労働者に発病する精神障害は、

- 1 業務による心理的負荷
(事故や災害の体験、仕事の失敗、過重な責任の発生等)
- 2 業務以外の心理的負荷
(自分の出来事、家族・親族の出来事等)
- 3 精神障害の既往歴等の個体側要因

が複雑に関係しあって発病するとされている。



精神障害の労災認定基準について（平成23年12月26日付け労働基準局長通達）

次のいずれの要件も満たすこと

① 認定基準の対象となる精神障害を発病していること

② 認定基準の対象となる精神障害の発病前のおおむね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

【「業務による心理的負荷評価表」により、強い心理的負荷であったかを評価する。】

③ 業務以外の心理的負荷及び個体側要因により発病したとは認められないこと

【嫌がらせ・いじめの例】

出来事の種類	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例				
	具体的出来事	I	II		III	弱	中	強	
⑤対人関係	(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた			<ul style="list-style-type: none"> 嫌がらせ、いじめ、暴行の内容、程度等 その継続する状況 	☆ (注)上司から業務指導の範囲内の叱責等を受けた場合、上司と業務をめぐる方針等において対立が生じた場合等は、項目30等で評価する。	【解説】 部下に対する上司の言動が業務指導の範囲を逸脱し、又は同僚等による多人数が結託しての言動が、それぞれ右の程度に至らない場合について、その内容、程度、経過と業務指導からの逸脱の程度により「弱」又は「中」と評価	【「弱」になる例】 ・ 複数の同僚等の発言により不快感を覚えた(客観的には嫌がらせ、いじめとはいえないものも含む)	【「中」になる例】 ・ 上司の叱責の過程で業務指導の範囲を逸脱した発言があったが、これが継続していない ・ 同僚等が結託して嫌がらせを行ったが、これが継続していない	【「強」である例】 ・ 部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた ・ 同僚等による多人数が結託しての人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた ・ 治療を要する程度の暴行を受けた

対象疾病

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で、器質性のもの及び有害物質に起因するものを除いたもの。

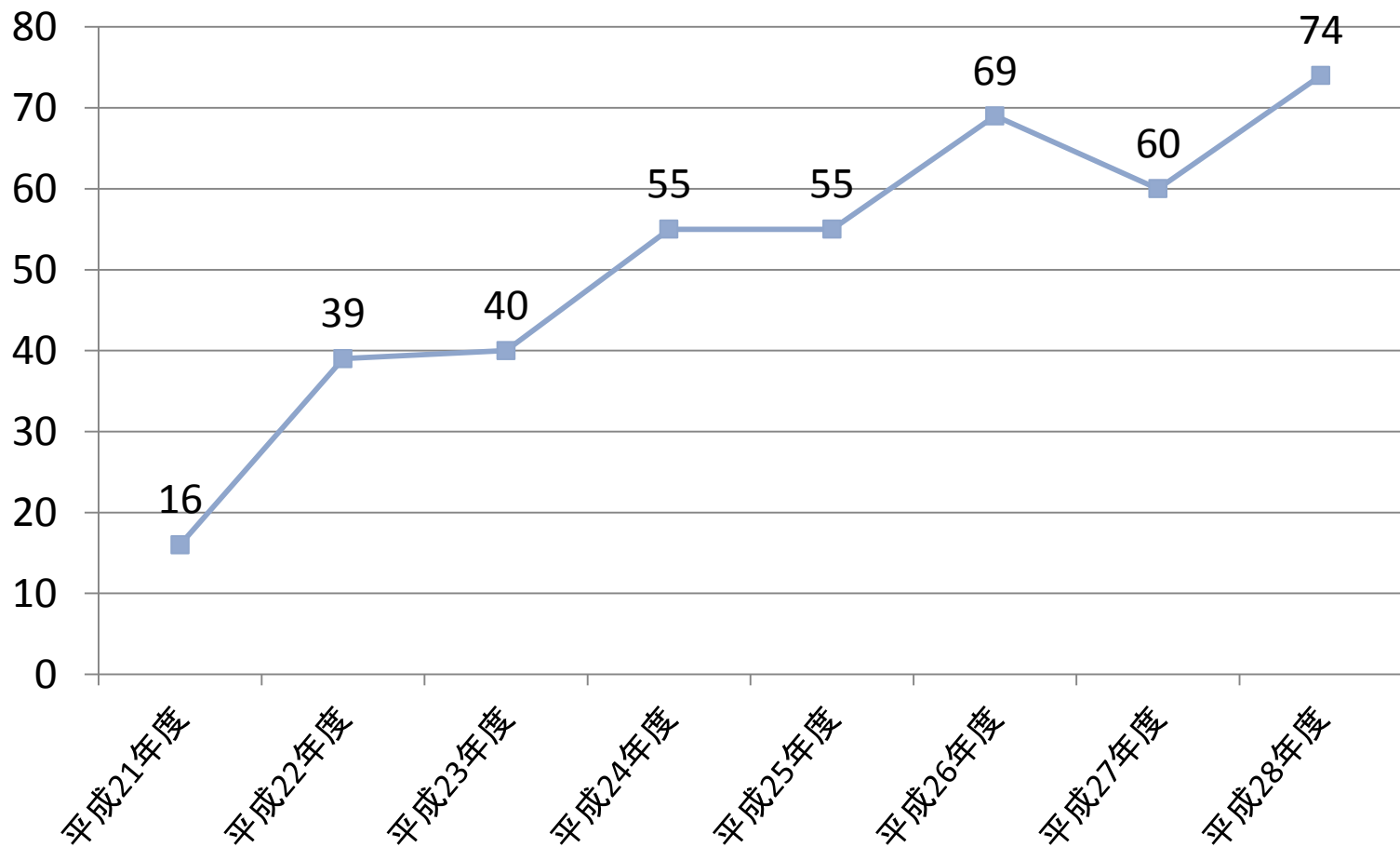
（主として業務が関連する可能性のある精神障害は、うつ病等の気分〔感情〕障害、重度ストレス反応等ストレス関連障害など（F3や4））

※ 器質性の精神障害及び有害物質に起因する精神障害は、頭部外傷等に付随する疾病や、化学物質による疾病等として認められるか、業務上外を個別に判断

ICD-10（国際疾病分類第10回修正版） 第V章「精神および行動の障害」分類

F0	症状性を含む器質性精神障害
F1	精神作用物質使用による精神および行動の障害
F2	統合失調症、統合失調症型障害および妄想性障害
F3	気分〔感情〕障害
F4	神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害
F5	生理的障害および身体的要因に関連した行動症候群
F6	成人のパーソナリティおよび行動の障害
F7	精神遅滞〔知的障害〕
F8	心理的発達の障害
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

「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」を 主な出来事とする精神障害の支給決定件数



※ 精神障害の出来事別の支給決定件数は平成21年度から把握し、公表している。