

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 発 1 0 1 8 第 1 号
令 和 5 年 1 0 月 1 8 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)

血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の
認定基準の改正について

血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の労災
請求事案については、令和3年9月14日付け基発0914第1号「血管病変等を著しく増
悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」（以下「認
定基準」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、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」によ
り「業務による心理的負荷評価表」の内容を改めたことに伴い、認定基準の別表2「心
理的負荷を伴う具体的出来事」を別添のとおり改めるので、今後の取扱いに遺漏なき
を期されたい。

別表2 心理的負荷を伴う具体的出来事

	出来事の種類	具体的出来事	負荷の程度を評価する視点
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
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
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>
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
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>
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
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 <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。</p> <p>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。</p> <p>（注）パワーハラスメントに該当する場合は、項目16で評価する。</p>
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
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。</p> <p>（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21で評価する。</p>

10	③仕事の質	仕事内容の大きな変化を生じさせる出来事があった	<ul style="list-style-type: none"> ・業務の内容、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
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	<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
12	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らない状態となっている場合の雇止めの通知を含む。</p>
13		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>
14		複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	<ul style="list-style-type: none"> ・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
15		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	<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
16	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。</p> <p>（注）「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合も含む。</p>
17	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
18		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
19		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
20		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

21		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>
22	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