

## 精神障害等の労災認定に関する関係通達

- ・ 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、改正平成 21 年 4 月 6 日付け 基発第 0406001 号）
- ・ 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）
- ・ 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運用に関する留意点等について（平成 11 年 9 月 14 日付け 事務連絡第 9 号）
- ・ 精神障害等事案に係る類推評価状況等について（平成 17 年 5 月 12 日事務連絡）
- ・ セクシュアルハラスメントによる精神障害等の業務上外の認定について（平成 17 年 12 月 1 日付け 基労補発第 1201001 号）
- ・ 上司の「いじめ」による精神障害等の業務上外の認定について（平成 20 年 2 月 6 日付け 基労補発第 0206001 号）
- ・ 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おける業務による出来事の心理的負荷の強度の修正等について（平成 20 年 9 月 25 日付け 事務連絡）
- ・ 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係る運用に関し留意すべき事項等について（平成 21 年 4 月 6 日付け 基労補発第 0406001 号）

基 発 第 5 4 4 号  
平成 1 1 年 9 月 1 4 日  
改正 基 発 第 0 4 0 6 0 0 1 号  
平成 2 1 年 4 月 6 日

都道府県労働基準局長 殿

労働省労働基準局長

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

心理的負荷による精神障害等に係る労災請求事案については、最近増加傾向にあることから、その迅速、適正な業務上外の認定を図るため、平成 1 0 年 2 月から「精神障害等の労災認定に係る専門検討会」において検討してきたところであるが、今般、検討結果報告書が取りまとめられ、これに基づき別添の判断指針を策定したので、今後の取扱いに適正を期されたい。

## 別添

### 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關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關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。

イ 仕事の量（労働時間等）の変化後の持続する状況

恒常的な長時間労働は精神障害の準備状態を形成する要因となる可能性が高いとされていることから、上記（1）のロに示した恒常的な長時間労働が認められる場合には十分に考慮する。

なお、仕事の量の変化は基本的には労働時間の長さ等の変化によって判断するが、仕事の密度等の変化が過大なものについても考慮する。

ロ 仕事の質の変化後の持続する状況

職種の変更、仕事の内容の大きな変化、一般的に求められる適応能力を超えた要求等その変化が通常予測される変化と比べて過大であると認められるものについて考慮する。

ハ 仕事の責任の変化後の持続する状況

事業場内で通常行われる昇進に伴う責任の変化等通常の前任の責任の増大を大きく超える責任の増大について考慮する。

ニ 仕事の裁量性の欠如

単調で孤独な繰り返し作業等仕事の遂行についての裁量性が極端に欠如すると考えられる場合について考慮する。

ホ 職場の物的、人的環境の変化後の持続する状況

騒音、暑熱等物理的負荷要因等の多くが、その身体的作用のみでなく、同時に不快感を起し、心理的・精神的刺激作用として働き、精神疲労を引き起こすことがあるとされているので、これらが著しい場合について考慮する。

職場における人間関係から生じるトラブル等通常の前任の心理的負荷を大きく超えるものについて考慮する。

ヘ 職場の支援・協力等の欠如の状況

事業場が講じた支援、協力等は、心理的負荷を緩和させる上で重要な役割を果たすとされているので、出来事に対処するため、仕事のやり方の見直し改善、応援体制の確立、責任の分散等上司、同僚等による必要な支援、協力がなされていたか等について検討し、これらが十分でない場合に考慮する。

(3) 業務による心理的負荷の強度の総合評価

業務による心理的負荷の強度の総合評価は、前記(1)及び(2)の手順によっ

て評価した心理的負荷の強度の総体が、客観的に当該精神障害を発病させるおそれのある程度の心理的負荷と認められるか否かについて行う。

なお、「客観的に精神障害を発病させるおそれのある程度の心理的負荷」とは、別表1の総合評価が「強」と認められる程度の心理的負荷とする。ここで「強」と認められる心理的負荷とは次の場合をいう。

① 別表1の(2)の欄に基づき修正された心理的負荷の強度が「Ⅲ」と評価され、かつ、別表1の(3)の欄による評価が相当程度過重であると認められるとき（「相当程度過重」とは、別表1の(3)の欄の各々の項目に基づき、多方面から検討して、同種の労働者と比較して業務内容が困難で、業務量も過大である等が認められる状態をいう。）。

② 別表1の(2)の欄により修正された心理的負荷の強度が「Ⅱ」と評価され、かつ、別表1の(3)の欄による評価が特に過重であると認められるとき（「特に過重」とは、別表1の(3)の欄の各々の項目に基づき、多方面から検討して、同種の労働者と比較して業務内容が困難であり、恒常的な長時間労働が認められ、かつ、過大な責任の発生、支援・協力の欠如等特に困難な状況が認められる状態をいう。）。

#### (4) 特別な出来事等の総合評価

業務による心理的負荷の強度は、基本的には上記(3)により総合評価されるが、次のイ、ロ及びハの事実が認められる場合には、上記(3)にかかわらず総合評価を「強」とすることができる。

##### イ 心理的負荷が極度のもの

別表1の(2)の欄に基づき修正された心理的負荷の強度が「Ⅲ」と評価される出来事のうち、生死に関わる事故への遭遇等心理的負荷が極度のもの

##### ロ 業務上の傷病により6か月を超えて療養中の者に発病した精神障害

業務上の傷病によりおおむね6か月を超える期間にわたって療養中の者に発病した精神障害については、病状が急変し極度の苦痛を伴った場合など上記イに準ずる程度のものと認められるもの

##### ハ 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により、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のあるもの

### 3 業務以外の心理的負荷の強度の評価

業務以外の心理的負荷の強度は、発病前おおむね6か月の間に起きた客観的に一定の心理的負荷を引き起こすと考えられる出来事について、別表2「職場以外の心理的負荷評価表」（以下「別表2」という。）により評価する。

別表2に示した出来事は、業務以外の日常生活において通常起こり得る多種多様の出来事を一般化したものであるため、個々の事案ごとに各々の出来事があるどの「具体的出来事」に該当するかを判断して心理的負荷の強度を評価する。また、「具体的出来事」に合致しない場合は、どの「具体的出来事」に近いかを類推して評価する。

なお、別表2においても別表1と同様、出来事の具体的内容等を勘案の上、その平均的な心理的負荷の強度を変更し得るものである。別表2で示した心理的負荷の強度「Ⅰ」、「Ⅱ」、「Ⅲ」は、別表1で示したものと同程度の強度のものである。

収集された資料により、別表2に示された心理的負荷の強度が「Ⅲ」に該当する出来事が認められる場合には、その具体的内容を関係者からできるだけ調査し、その出来事による心理的負荷が客観的に精神障害を発病させるおそれのある程度のもものと認められるか否かについて検討する。

### 4 個体側要因の検討

次の(1)から(4)に示す事項に個体側要因として考慮すべき点が認められる場合は、それらが客観的に精神障害を発病させるおそれのある程度のもものと認められるか否かについて検討する。

#### (1) 既往歴

精神障害の既往歴が認められる場合には、個体側要因として考慮する。また、治療のための医薬品による副作用についても考慮する。

#### (2) 生活史（社会適応状況）

過去の学校生活、職業生活、家庭生活等における適応に困難が認められる場合には、個体側要因として考慮する。

#### (3) アルコール等依存状況

アルコール依存症とは診断できないまでも、軽いアルコール依存傾向でも

身体的に不眠、食欲低下、自律神経症状が出たり、逃避的、自棄的衝動から自殺行動に至ることもあるとされているので、個体側要因として考慮する。過度の賭博の嗜好等破滅的行動傾向も同様に考慮する。

#### (4) 性格傾向

性格特徴上偏りがあると認められる場合には、個体側要因として考慮する。

ただし、それまでの生活史を通じて社会適応状況に特別の問題がなければ、個体側要因として考慮する必要はない。

### 5 業務上外の判断に当たっての考え方

精神障害は、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が複雑に関連して発病するとされていることから、前記1により精神障害の発病が明らかになった場合には、前記2、3及び4の各事項について各々検討し、その上でこれらと当該精神障害の発病との関係について総合判断する。具体的には、次の場合に分けて判断する。

#### (1) 業務以外の心理的負荷、個体側要因が特段認められない場合

調査の結果、業務による心理的負荷以外には特段の心理的負荷、個体側要因が認められない場合で、前記2による検討において別表1の総合評価が「強」と認められるときには、業務起因性があると判断して差し支えない。

#### (2) 業務以外の心理的負荷、個体側要因が認められる場合

調査の結果、業務による心理的負荷以外に特段の心理的負荷、個体側要因が認められる場合には、前記2による検討において別表1の総合評価が「強」と認められる場合であっても、前記3、4の検討結果を併せて総合評価し、第3の(2)及び(3)の要件のいずれをも満たすか否かについて判断する。

なお、業務による心理的負荷以外に特段の心理的負荷、個体側要因が認められる場合の判断の考え方は、次のイ及びロのとおりである。

#### イ 業務による心理的負荷と業務以外の心理的負荷との関係

判断指針の別表1の総合評価が「強」と認められる場合であって、判断指針の別表2による心理的負荷の強度が「Ⅲ」に該当する出来事が認められる場合には、当該業務以外の出来事の内容を関係者からできるだけ具体的に調査し、業務による心理的負荷と業務以外の心理的負荷の関係について検討を行う必要がある。この場合、一般的には、強度「Ⅲ」に該当する

業務以外の心理的負荷が極端に大きかったり、強度「Ⅲ」に該当する出来事が複数認められる等業務以外の心理的負荷が精神障害発病の有力な原因となったと認められる状況がなければ業務起因性があると判断して差し支えない。

#### ロ 業務による心理的負荷と個体側要因との関係

判断指針の別表1の総合評価が「強」と認められる場合であって、個体側要因に問題が認められる場合には、上記イの場合と同様、業務による心理的負荷と個体側要因の関係について検討を行う必要がある。この場合、一般的には、精神障害の既往歴や生活史、アルコール等依存状況、性格傾向に顕著な問題が認められ、その内容、程度等から個体側要因が精神障害発病の有力な原因となったと認められる状況がなければ業務起因性があると判断して差し支えない。

### 6 調査に当たっての留意事項

調査は、業務による心理的負荷の内容、程度のほか業務以外の心理的負荷の内容、程度、さらには個体側要因について調査を要する。その際、調査の性格から、プライバシーに触れざるを得ないこともあり、調査に当たってはその保護に十分配慮する必要がある。

## 第5 治ゆ等

心理的負荷による精神障害にあっては、その原因を取り除き、適切な療養を行えば全治する場合が多い。その際、療養期間の目安を一概に示すことは困難であるが、業務による心理的負荷による精神障害にあっては、精神医学上一般的には6か月から1年程度の治療で治ゆする例が多いとされている。

また、業務上の精神障害が治ゆした後再び精神障害が発病した場合については、発病のたびにその時点での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を各々検討し、業務起因性を判断することとする。

## 第6 自殺の取扱い

### 1 精神障害による自殺

ICD-10のF0からF4に分類される多くの精神障害では、精神障害の病態としての自殺念慮が出現する蓋然性が高いと医学的に認められることから、業務による心理的負荷によってこれらの精神障害が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、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ものと推定し、原則として業務起因性が認められる。

ただし、上記の精神障害と認められる事案であっても、発病後治療等が行われ相当期間経過した後の自殺については、治ゆの可能性やその経過中での業務以外の様々な心理的負荷要因の発生の可能性があり、自殺が当該疾病の「症状」の結果と認められるかどうかは、さらに療養の経過、業務以外の心理的負荷要因の内容等を総合して判断する必要がある。

なお、上記以外の精神障害にあつては、必ずしも一般的に強い自殺念慮を伴うとまではいえないことから、当該精神障害と自殺の関連について検討を行う必要がある。

## 2 遺書等の取扱い

遺書等の存在については、それ自体で正常な認識、行為選択能力が著しく阻害されていなかったと判断することは必ずしも妥当ではなく、遺書等の表現、内容、作成時の状況等を把握の上、自殺に至る経緯に係る一資料として評価するものである。

(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 | <u>統合失調症</u> 、 <u>統合失調型障害</u> 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 <u>パーソナリティ</u> および行動の障害                           |
| F 7 | <u>精神遅滞</u> 〔知的障害〕                                    |
| F 8 | 心理的発達の障害  |
| F 9 | <u>小児期</u> および青年期に通常発症する行動および情緒の障害、 <u>特定不能</u> の精神障害 |

(別表1)

### 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      |   | (3) (1) の出来事後の状況が持続する程度を検討する視点<br>(「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 |    |                          | 修正する際の着眼事項  | 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              | 重度の病気やケガをした                  |          |    | ☆                        | 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<br><br>・所定外労働、休日労働の増加の程度<br><br>・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<br><br>②多忙な状況となり、所定労働時間内に仕事処理できず、時間外労働が増えた<br><br>③休日出勤が増えた<br><br>④勤務時間中はいつも仕事に追われる状況となった<br><br>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<br><br>・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<br><br>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<br><br>③深夜勤務を含む不規則な交替制勤務となった<br><br>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<br><br>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<br><br>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、強要に対する諾否の自由の有無、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、強制的程度、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・強制的程度、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、会社の建て直しの担当になった   |          |    | ☆                        | 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、強要に対する諾否の自由の有無、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、その代行を任された | ☆                            |          |    | 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<br><br>・騒音、暑熱、多湿、寒冷等の変化の程度<br><br>・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<br><br>②職場内で孤立した状況になった<br><br>③職場での役割・居場所がない状況になった<br><br>④職場の雰囲気が悪くなった<br><br>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<br><br>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、強制的等  |  |  |
|                         | 職場のOA化が進んだ                   | ☆        |    |                          | 研修の有無、強制的等  |  |  |

|             |                                    |   |   |                                     |   |   |
|-------------|------------------------------------|---|---|-------------------------------------|---|---|
| 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                            | 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 |
|             | 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               | ・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 | ③その他（職場の支援・協力等の欠如の状況に関すること）                 |
|             | 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廃合された                | ☆ |   | 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ージメント、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                  | ☆ |   |                                     |   |   |
|             | 上司が替わった                            | ☆ |   |                                     |   |   |
|             | 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。
- ・ (2)の「心理的負荷の強度を修正する視点」は、出来事の具体的な態様、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生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、別表 1 と同程度である。



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。

事務連絡第9号  
平成11年9月14日

都道府県労働基準局労災主務課長 殿

労働省労働基準局補償課長

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  
運用に関する留意点等について

今般、平成11年9月14日付け基発第544号「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」（以下「判断指針」という。）及び基発第545号「精神障害による自殺の取扱いについて」が通達されたところであるが、その具体的運用に当たっては、下記事項に留意されたい。

なお、昭和59年2月14日付け事務連絡第5号「反応性うつ病等の心因性精神障害の取扱いについて」の記の2を、下記第3のとおり改める。

おって、判断指針のより正確な理解のため、精神障害等の労災認定に係る専門検討会報告書を活用するものとする。

## 記

### 第1 基本的考え方等

#### 1 判断指針の考えの背景

判断指針の第1で、業務による心理的負荷を原因とする精神障害の労災認定に当たっては、業務による心理的負荷の強度と業務以外の心理的負荷の強度及び個体側要因を評価し、その上で総合判断するとの考えを示したところである。

精神障害は、様々な心理的負荷、個体側要因等が複雑に関わり発病すると考えられているが、個体側の心理面の反応性、脆弱性は、具体的な出来事を経験

したときにどういう反応を示したかによって評価されることとなる。その際、一般的に強いと認められる心理的負荷を受けて発病したと判断される場合には、個体側の心理面の反応性、脆弱性は問題にする程度のもではなかったと理解し、逆に一般的に弱いと認められる心理的負荷を受けて発病したと判断される場合には、個体側の心理面の反応性、脆弱性が大きかったと推定するのが合理的であるとされている。

したがって、精神障害の業務上外を判断するに当たっては、心理的負荷の強度の客観的評価が重要であり、このため判断指針では、その指標として別表1及び別表2の心理的負荷評価表を示したところである。この評価表は、ある出来事を経験したとき、多くの人々が一般的にはどう受け止めるかについて示したものである。

## 2 「判断指針」の名称の意味

判断指針は、従来労働者災害補償保険制度における業務上外の認定を行う際の基準として使用している「認定基準」という名称を用いていないが、業務上外の認定に当たっては同じ効果をもつものである。通達において、「判断指針」の名称を用いたのは、精神障害の発病は、その特質から、従来の認定基準のように業務に関連する認定要件を列挙し、それに該当すれば原則として業務上と判断できるものではなく、業務要因のみならず業務以外の要因（業務以外の心理的負荷及び個体側要因）を併せて総合的に判断する必要があること、判断指針の別表1に代表されるように判断の詳細な手順を示したものであること等によるものである。

## 3 判断指針の主要なポイント

今般、判断指針の策定により、幾つかの点で考えを整理した。

第1は、精神障害を心因性精神障害、器質性精神障害、内因性精神障害に区分し、内因性精神障害については補償の対象とはしないとの従来の取扱いを見直し、対象とする疾病は、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したことである。

第2は、心理的負荷を客観的に評価するため心理的負荷評価表を作成したことである。心理的負荷は、客観的に認識される出来事によりこの評価表を指標

として評価する。

第3は、出来事の評価期間は精神障害発病前おおむね6か月の間としたことである。

第4は、個体側の心理面の反応性、脆弱性を評価する上での検討項目を明らかにしたことである。

第5は、業務上外の判断に当たって、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について各々評価し、これらを総合判断することとしたことである。その際、恒常的な長時間労働は精神障害の準備状態を形成する要因となる可能性が高いとされていることから、業務による心理的負荷の評価に当たっては十分考慮することとしたことである。

第6は、自殺の業務上外の判断に当たっては、従来の心神喪失要件を見直し、うつ病等の気分〔感情〕障害や重度ストレス反応等の精神障害では、精神障害の病態として自殺念慮が出現する蓋然性が高いとされていることから、業務による心理的負荷によってこれらの精神障害が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な認識、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、原則として業務起因性を認めることとしたことである。

## 第2 運用上の留意事項

### 1 対象疾病等について

#### (1) 対象疾病について

判断指針の第4の1の(2)で「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F0からF4までとしたのは、F5からF9については、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、業務との関連で発病することは少ないとされていることによるものである。

また、判断指針の第2で「いわゆる心身症は、本指針における精神障害には含まれない」こととしたのは、心身症の定義が、「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いうが、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。」とされており、判断指針はそれらの精神障害の業務上外を判断する目的で作成したものであるからである。

なお、ICD-10のF5からF9に分類される精神障害及び診断の困難な精神障害に係る労災請求があった場合は、当該事案の取扱いについて本省と協議すること。

## (2) 精神障害の具体的検討体制について

判断指針の第4で示した具体的検討に当たっては「複数の専門家による合議等によって行う」こととしたのは、精神障害の診断等に当たっては、各専門家間において意見を異にすることもまれではないこと、特に自殺事案にあつては精神科等の治療歴がない場合が多く、その場合には診断に必要な医学的情報が少なく、確定的な診断を行うことが極めて困難である事案が多いこと等から、複数の専門家による検討によって判断の客観化を期することとしたことによるものである。

## 2 心理的負荷の客観的評価

### (1) 別表1及び別表2について

#### イ 別表1の構成

判断指針で示された別表1は、業務による心理的負荷を評価する場合に用いる。別表1は、職場において通常起こり得る出来事を、①事故や災害の体験、②仕事の失敗、過重な責任の発生等、③仕事の量・質の変化、④身分の変化等、⑤役割・地位等の変化、⑥対人関係のトラブル、⑦対人関係の変化の各類型に分けて整理している。

なお、別表1には、「⑦対人関係の変化」のように職場内で起きた出来事ではあるがおおむね個人の問題とされる場合もある出来事も含まれていることから、職場における出来事であっても、その出来事の内容、経緯からみて、業務による出来事といえるか否か検討する必要があるものである。

各出来事は、「Ⅰ」、「Ⅱ」、「Ⅲ」の区分のいずれかに☆印が付されているが、これは各出来事の平均的な心理的負荷の強度である。個々の労災請求事案においては、この☆印の位置を「(2)心理的負荷の強度を修正する視点」の欄に基づき変更することができる。

なお、強度が「Ⅲ」に位置付けられる心理的負荷であっても、その程度では一般的に精神障害発病の有力な原因となるものではなく、出来事に伴う変化等による心理的負荷が総合評価され、「強」と認められて初めて、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となるものである。

「(3)出来事に伴う変化等を検討する視点」の欄は、該当すると思われる項目について検討することとする。

#### ロ 別表2の構成

別表2は、業務以外の心理的負荷を評価する場合に用いられる。別表2は、職場以外において通常起こり得る出来事を、①自分の出来事、②自分以外の家族・親族の出来事、③金銭関係、④事件、事故、災害の体験、⑤住環境の変化、⑥他人との人間関係の各類型に分けて整理している。

別表2は別表1と異なり、「心理的負荷の強度を修正する視点」「出来事に伴う変化等を検討する視点」の欄がない。その理由は、職場以外の出来事は職場における出来事以上に多様であり、別表1のようにパターン化することが困難であるからである。

#### (2) 類推適用のできない出来事の協議

別表1及び別表2に示した「具体的出来事」のいずれにも類推適用できない出来事の評価については、本省と協議すること。

#### (3) 出来事の評価期間

判断指針の第3により精神障害発病前おおむね6か月の間の出来事を評価対象としたが、これは心理的負荷が強く関係する精神障害の場合においては、発病から遡れば遡るほど出来事と発病との関連性を結びつけて理解するのが困難になるとされていること、心理的負荷が加えられた後遷延した反応として生じる外傷後ストレス障害のICD-10診断ガイドラインに、「心的外傷後、数週から数か月にわたる潜伏期間（しかし6か月を超えることはまれ）」とされていることによるものである。

#### (4) 具体的出来事が重複した場合の取扱い

本人の出来事が別表1の(1)の欄に示した「具体的出来事」の複数に該当すると考えられる場合には、重複して評価することはせず、心理的負荷強度が最も高い出来事を代表して評価することとする。例えば、転勤に伴い仕事の内容、ポスト、職場の人間関係等も当然に変化するが、別表1に示した出来事はこのような変化を包含するという前提で作成しているので、「転勤した」

という出来事のみを評価する。ただし、転勤後、上司との関係がうまくいかず悩んでいたという場合には、「転勤をした」に加えて「上司とのトラブル」を別の出来事として取り扱うものである。

(5) 複数の出来事が認められる場合の取扱い

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複数の出来事が認められる場合には、その各々の心理的負荷の強度の総体が「客観的に当該精神障害を発病させるおそれのある程度の業務による強い心理的負荷が認められる」といえるか否かについて検討する。この場合、各々の出来事の発生時期、当該出来事の持続、改善の状況等と精神障害発病の関係について個々の事案に即して総合的に検討することとする。

(6) 退職後に発病した精神障害の取扱い

イ 出来事の評価期間は精神障害発病前おおむね6か月の間としたが、退職後に発病した事案については、原則として退職後おおむね1か月以内に退職前の業務による出来事に関連して発病したと認められる場合についてのみ検討の対象とすることとする。

これは、退職後発病した精神障害については、業務から離れば退職前の業務による心理的負荷は一般的に解消されると考えられること、時間の経過とともに業務以外の出来事との関与の可能性が増えるなど退職前の業務との関連性の有無を客観的に判断することができないことからである。

ロ 退職の強要に係る心理的負荷については、退職に至るまでの経過について評価することとする。

なお、退職の強要の結果として生じる退職後の再就職活動の不調、将来の不安等の心理的負荷は、退職の強要という出来事の帰結ではあるが、退職後における個人の各々の生活事情に根ざしたものであることから業務以外の出来事であり、業務に起因する心理的負荷として評価することは適当とはいえないものである。

(7) 療養中の者に発病した精神障害

判断指針の第4の2の(4)のロで、「業務上の傷病により6か月を超えて療養中の者に発病した精神障害」に限ったのは、業務上の傷病によりおおむね6か月以内に発病した精神障害については、別表1を用いて評価し得るから

である。

### 3 業務以外の心理的負荷の評価

業務以外の心理的負荷については関係者よりできる限り調査し、その結果、業務以外の出来事が明らかになった場合には、判断指針に示された別表2によりその心理的負荷の強度を評価すること。

### 4 個体側要因の評価

#### (1) 既往歴

判断指針の第4の4の(1)の「既往歴」については、過去の精神障害のり患のみをもって重要な個体側の要因とみるのは必ずしも妥当でない場合もあり、当該精神障害の疾患名、発病時期、治ゆ後の社会適応状況等を総合して慎重に判断すること。

なお、既往の精神障害の診断名と労災請求に及んだ診断名が異なるものであっても、精神的な脆弱性を推測する根拠になるとされていること。

#### (2) 生活史（社会適応状況）

判断指針の第4の4の(2)の「生活史（社会適応状況）」の判断に当たっては、これまでの家庭生活、友人関係、職業歴、職場内人間関係等について、できる限り複数の者からの偏りのない情報を得る必要があること。

#### (3) アルコール等依存状況

判断指針の第4の4の(3)の「アルコール等依存状況」については、飲酒による精神への影響は個人差もあるが、アルコールの作用が個体側要因を大きく歪めることがあるとされていることから、飲酒歴は個体側要因の判断に不可欠の情報でありできる限り調査すること。

#### (4) 性格傾向

判断指針の第4の4の(4)の「性格傾向」を明らかにすることは、当該労働者がどのような行動様式をとるか、どのような種類の心理的負荷に弱いか等を知る上で必要であるので、複数の者からの偏りのない情報を得る必要があること。

### 5 業務上外の判断に当たっての留意点

治療中、治療歴のある精神障害の業務上外の判断に当たっては、治療経過等に係る情報が特に重要である。一般に精神障害の診断は、初診の段階では病態



像の記載にとどめ、心理テスト、カウンセリングの結果、治療の効果等療養の経過等を踏まえた上で確定診断に至る症例が多いことから、これらの情報を総合的に検討する必要がある。具体的診断名についても、業務上外を判断するに当たって参考となる。また、治療経過や投薬の有効性等の情報は業務上外を判断するに当たって有力な情報となることがあることから、精神障害の治療歴のある事案にあっては必ず調査すること。

## 6 治ゆ等

判断指針の第5で、療養期間の目安として「一般的には6か月から1年程度の療養で治ゆする」としたが、精神医学上は、一般に原因となった業務による心理的負荷要因を取り除き、治療を開始してからうつ病にあっては多くは3か月から9か月、神経症にあってはおおむね数週間から6か月で治ゆすることが多いとされているので、治ゆの判断に当たっては、これらを参考に、主治医の治療内容、経過等を踏まえ慎重に行うこと。

## 7 自殺の取扱い

### (1) 自殺念慮が出現する蓋然性が高いとは必ずしもいえない精神障害の存在

判断指針の第6の1で「ICD-10のF0からF4に分類される多くの精神障害では、精神障害の病態としての自殺念慮が出現する蓋然性が高いと医学的に認められる」としたが、一部に必ずしもそうとはいえない疾患も含まれていることに留意すること。

### (2) 精神障害によらない自殺

精神障害によらないいわゆる覚悟の自殺は、その主な動機が業務に関連するとしても、本人の主体的な選択が決定的なものである限り、故意の死亡として取り扱うこと。

## 第3 その他

### 1 労働基準法施行規則別表第1の2の適用

精神障害が業務による心理的負荷によると認められた場合は、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とされたが、

- ① 頭部外傷等負傷に伴う精神障害については、同表第1の2第1号
- ② 化学物質による中毒に伴う精神障害については、同表第1の2第4号
- ③ 業務上の傷病により療養中の者に精神障害が発病し、当該精神障害が療養

による心理的負荷によって発病したと認められるものについては、同表第1の2第9号

にそれぞれ該当する疾病として取り扱うこと。

## 2 請求状況の報告

精神障害に係る労災請求事案は社会的にも関心の高いことから、当分の間、労災請求があった場合には、その概要について速やかに本省へ報告を行うこと。

## 3 その他

判断指針により業務上外の判断が困難な場合は、関係資料を添えて本省に協議すること。

事 務 連 絡

平成17年5月12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労災補償部補償課  
職 業 病 認 定 対 策 室 長

### 精神障害等事案に係る類推評価状況等について

平成16年6月29日付け事務連絡「判断指針の別表1「心理的負荷評価表」の具体的な出来事のいずれにも該当しない出来事に係る精神障害等事案の送付について」により、別表1の具体的な出来事に該当しない出来事に係る精神障害事案（以下、「類推評価事案」という。）を報告頂いたところであるが、その取りまとめ結果及び留意点等については下記のとおりであるので、今後の取扱いにつき適正を期されたい。

なお、類推評価事案については、今後とも適宜、事案の収集等を行う予定であるので、ご協力につきお願いする。

### 記

#### 1 類推評価事案の状況等について

平成13年度～平成15年度に精神障害等事案で処分決定されたものは824件であったが、このうち、類推評価事案は30件、3.6%であったこと。また、各類推評価事案の出来事は、その大半がそれぞれ異なる内容であり、特定の出来事への偏りは認められなかったこと。さらに、それらは、適正に類推評価が行われていたことが認められたところである。

なお、今般収集した類推評価事案を基に別添「類推評価事案における出来事の一覧」(以下、「出来事の一覧」という。)のとおりに取りまとめたが、この出来事の一覧は、あくまでも報告のあった「類推評価に係る出来事」を別表1に当てはめた結果を示したものであり、個別の事案によりその類推評価は相違してくることに留意すること。

## 2 精神障害等専門部会について

類推評価事案に限らず、精神障害事案については、緊急に処理しなければならない等、日程の都合等により複数の専門家が一堂に会することができない場合等の真にやむを得ない場合を除き、複数の専門家による合議の場を設けて検討することについて改めて、留意すること。

## 3 国際疾病分類第10回修正(以下「ICD-10」という。)の「F43.1外傷後ストレス障害 Post-traumatic stress disorder」(以下「PTSD」という。)事案の留意点について

PTSDについては、ICD-10において、「ほとんど誰にでも大きな苦悩を引き起こすような、例外的に著しく脅威的な、あるいは破局的な性質をもった、ストレスの多い出来事あるいは状況(短期間もしくは長期間に持続するもの)に対する遅延したおよび/または遷延した反応として生ずる(すなわち、自然災害または人工災害、激しい事故、他人の変死の目撃、あるいは拷問、テロリズム、強姦あるいは他の犯罪の犠牲になること)。」(「精神障害等の業務上外の判断のための調査要領」204頁)との診断基準が示されているものであり、そのような例外的に強い外傷的出来事を実際に体験していることが発症に当たっての前提とされている疾患である。

しかしながら、出来事の内容からすると、ICD-10の診断基準に該当しないにもかかわらずPTSDを発病したと診断された労災請求事案が認められる。

判断指針等における精神障害の発病の有無等を明らかにするに当たり、主治医等により業務上の心理的負荷によってPTSDを発症したとする労災請求事案については、専門部会において、前記の診断基準を踏まえ、十分に検討した上で疾患名の特定等の的確な判断が行われるよう留意すること。

## 類推評価事案における出来事の一覧

| 番号 | 類推評価に係る出来事                              | あてはめた別表1の具体的出来事              | 類推評価のポイント   |
|----|---|------------------------------|---|
| 1  | 出張先の駐車場でリアドアが頭頂部に当たった。                  | 大きな病気やケガをした                  | 負傷後もしばらく作業を続ける等、大きなケガとはいえないが、ケガを契機として発病したものと判断できることから。      |
| 2  | 当直医師が交通事故の加害者に暴行を受けるのを目撃した。             | 悲惨な事故や災害の体験（目撃）をした           | 当直医師が加害者から暴行を受けている場面を間近で目撃し、被災者自身にも掴みかかる等、強い身の危険を感じていたことから。 |
| 3  | 入社研修後、タクシー乗務初日に事故に遭った。                  | 悲惨な事故や災害の体験（目撃）をした           | 交通事故に巻き込まれたことから、「悲惨な事故」と類推できることから。                          |
| 4  | 高速道路の居眠運転で前方の車に追突しそうになった。               | 悲惨な事故や災害の体験（目撃）をした           | 追突していないものの、偶然事故から逃れただけに過ぎないから、「事故」の体験と類推できることから。            |
| 5  | 成人式会場において取材中、飲酒したグループに引きずりこまれ暴行を受けた。    | 悲惨な事故や災害の体験（目撃）をした           | 傷害を被る結果には至らない暴行行為であったが、当初大きな恐怖を体験したものだと言えることから。             |
| 6  | 融資を断った申込者が自殺した。                         | 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 | 申込者は知人であったことに加え、死亡前から「融資を断られれば死ぬしかない」と聞かされていたことから。          |
| 7  | ミスに伴う教育研修を受けた                           | 会社にとって重大な仕事上のミスをした           | 現時点で会社に損害を与えたミスではないが、将来大きな災害を招く可能性の高いミスであることから。             |
| 8  | 警察の立入検査において、新人警備員の教育時間数の懈怠を指摘された。       | 会社にとって重大な仕事上のミスをした           | 改善の結果報告を提出すれば問題のないことだが、管理責任者としては重大なミスに匹敵することから。             |
| 9  | 事業の経営悪化への対応に追われていたこと。                   | 会社で起きた事故（事件）について、責任を問われた     | 経営悪化の規模・内容からみて、「事件」と同一視できるような非常事態に該当すると判断されることから。           |
| 10 | 会社の昇進試験に落ちた。                            | ノルマが達成できなかった                 | ペナルティ、強制性等はないが、昇進のためには原則として合格することが必要とされている等の事情が認められることから。   |
| 11 | 各設備の試運転に不具合が生じ、外注作業員の病欠等により工程に遅れが生じていた。 | ノルマが達成できなかった                 | 遅れに対してのペナルティはないが、工程の遅れは納期の遅れにつながるため、「ノルマ」の不達成と類推できることから。    |
| 12 | 上司よりノルマの達成について注意を受けた。                   | ノルマが達成できなかった                 | ノルマについては所属していた部署全体のものであるが、上司から達成のための注意を受けていることから。           |

| 番号 | 類推評価に係る出来事                                | あてはめた別表 1 の具体的出来事   | 類推評価のポイント  |
|----|---|---------------------|--|
| 13 | 本人の責任ではないトラブルの対応に追われた。                    | 顧客とのトラブルがあった        | 本人の責任ではなく、職務外の出来事であったが、顧客への対応を一部行っていることが認められることから。 |
| 14 | 工事落札失敗から地元グループの猛反発により工事着工できず調整の為多忙になった。   | 顧客とのトラブルがあった        | 「地元グループ」は顧客ではないが、工事着工ができなかったことから。                  |
| 15 | 社長の起こした事故に対しての事情説明に回った。                   | 仕事の内容・仕事量に大きな変化があった | 社長の私的な交通事故に係るものであったが、被災者の職責上、顧客への説明責任が認められることから。   |
| 16 | 店長研修に参加した。                                | 仕事内容・仕事量の大きな変化があった  | あくまでも研修であるが、いわゆる「洗脳セミナー」と言われているような特異な研修内容だったことから。  |
| 17 | 会社合併にあたり、人員整理、労働条件のすり合わせ、合併後の跡地売却の業務に従事した | 仕事内容・仕事量の大きな変化があった  | 業務内容に大きな変化はないが、「会社合併」という特殊な状況下での業務であることから。         |
| 18 | 人事異動の内示で希望が叶わなかった。                        | 仕事上の差別、不利益取扱いを受けた   | 内示の結果に対し、被災者の不満が大きかったことから。                         |
| 19 | 休暇申請したところ、出勤しないなら辞表を持ってこいと言われた。           | 仕事上の差別・不利益扱いを受けた    | 本意の発言ではないが、今後の休暇申請を諦めなければならない状況を作ったことから。           |
| 20 | 海外への長期出張                                  | 転勤をした               | 出張先近くのホテルに長期宿泊し、そこから出勤していたという勤務実態にあったことから。         |
| 21 | 他県への1年間の長期出張。                             | 転勤をした               | 出張先近くのホテルに長期宿泊し、そこから出勤していたという勤務実態にあったことから。         |
| 22 | 人事異動の内示があった。                              | 転勤をした               | 内示の段階であり、実際はまだ転勤には至っていないが、転勤することが決定していることから。       |
| 23 | 別の病院で勤務することになった。                          | 転勤をした               | 大学病院からの指示に基づいた転職であり、同一の専門分野を担当しているという事実があることから。    |
| 24 | 新規事業発足に伴う組織変更。                            | 配置転換があった            | 担当する顧客の業種等が大きく変動し、それに伴い対応内容等も大きく変化したことから。          |

| 番号 | 類推評価に係る出来事   | あてはめた別表 1 の具体的出来事 | 類推評価のポイント  |
|----|--|-------------------|--|
| 25 | 新システムの開発リーダーになった。                                    | 自分の昇格・昇進があった      | 処遇等は考慮されないが、新システムの開発自体が通常業務であり、リーダーになることは通常会社内での昇格にあたることから。    |
| 26 | 意見の相違による上司に対する不満のうっ積。                                | 上司とのトラブルがあった      | 上司に対して日頃からの個人的な敵対感情を持っているが、仕事を巡る意見において、明らかに対立していることが認められることから。 |
| 27 | 専務からの暴力行為。   | 上司とのトラブルがあった      | 被災者本人の業務に関して、専務とのトラブルが生じていたことから。                               |
| 28 | 被災者と警備員とのトラブルについて、上司（店長）に相談したが、対応してくれず、被災者自らが交渉を行った。 | 上司とのトラブルがあった      | 意見等の対立は生じていないが、トラブルに対して上司に相談しても的確な指示を出さない等が常態として認められることから。     |
| 29 | 補佐的立場の部下と円滑な関係でなかった、社員の休職の件で他社員から責められた。              | 部下とのトラブルがあった      | 周囲からはそのような確執的なものは見られなかったが、協力関係の欠如が業務に支障をきたしていたことが認められることから。    |
| 30 | 組織変更が行われ、工場長が不在になった。                                 | 理解してくれていた人の異動があった | 工場長が公私にわたって被災者の相談に応じてくれていた等の事情が認められることから。                      |

基 労 補 発 第 1201001 号  
平成 17 年 12 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  
労災補償部補償課長  
(公印省略)

セクシュアルハラスメントによる精神障害等の業務上外の認定について

セクシュアルハラスメントが原因となって発病した精神障害等は、平成11年9月14日付け基発第544号「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」(以下「判断指針」という。)により、心理的負荷を評価した上で、業務上外の判断を行うこととしてきたところであるが、判断指針に当てはめるセクシュアルハラスメントの捉え方や、心理的負荷の強度の評価において一部に統一が図られていない事例がみられるところである。

このような状況を踏まえ、判断指針に当てはめるセクシュアルハラスメントの概念、内容、判断指針による評価に際しての留意点について、下記のとおり取りまとめたので、今後の取扱いに適正を期されたい。

## 記

- 1 セクシュアルハラスメントを職場における業務に関連する出来事の一類型としていることについて

判断指針別表1の「具体的出来事」は、職場において通常起こりうる多種多様な出来事を一般化したものとして明記しているところであるが、その一つとして「セクシュアルハラスメントを受けた」ことを明記しているのは、職場の上司、同僚、部下、取引先等との通常の間人間関係から生じる通例程度のストレスは出来事として評価すべきではないが、セクシュアルハラスメントなど特に社会的にみて非難されるような場合には、原則として業務に関連する出来事として評価すべきであるとの「精神障害等の労災認定に係る専門検討会」報告に基づくものである。



## 2 判断指針別表1における「セクシュアルハラスメント」の概念、内容

判断指針別表1における「セクシュアルハラスメント」については、改正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配慮すべき事項についての指針（平成10年労働省告示第20号）」（以下「セクシュアルハラスメント指針」という。）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。

具体的には、告示では、「職場におけるセクシュアルハラスメント」とは「職場において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により当該女性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就業環境が害される」こととされ、このうち、「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、また、平成10年6月11日女発第168号通達により「性的な行動」として、強制わいせつ行為、強姦等が含まれるとされている。

## 3 「セクシュアルハラスメント」が原因となって発病した精神障害等の判断指針による評価について

精神障害等の心理的負荷の強度の評価に当たっては、「心理的負荷が極度のもの」についてはその出来事自体を評価し、それ以外については、心理的負荷の原因となった出来事及びその出来事に伴う変化等について総合的に評価することとしている。

したがって、「セクシュアルハラスメント」については、事案の性質によっては「心理的負荷が極度のもの」と判断される場合には、その出来事自体を評価し、業務上外を決定することになるが、それ以外については、出来事及び出来事に伴う変化等について総合的に評価する必要があり、その際、「出来事に伴う変化等を検討する視点」の項目中、特にセクシュアルハラスメント指針で示された事業主が雇用管理上の義務として配慮すべき事項について検討することになる。

具体的には、「セクシュアルハラスメント」防止に関する対応方針の明確化及びその周知・啓発、相談・苦情への対応、「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眼し、会社の講じた対処・配慮の具体的内容、実施時期等、さらには職場の人的環境の変化、その他出来事に派生する変化について、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。

都道府県労働局  
労働基準部長 殿

厚生労働省労働基準局  
労災補償部補償課長

上司の「いじめ」による精神障害等の業務上外の認定について

業務指導の範囲を逸脱した上司の「いじめ」による精神障害等については、セクシュアルハラスメントと同様に、特に社会的に見て非難されるような場合は原則として評価すべきであるとの「精神障害等の労災認定に係る専門検討会」の報告に基づき作成された平成11年9月14日付け基発第544号「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」（以下「判断指針」という。）により、心理的負荷の強度を総合的に評価しているところであるが、今般、下記1のとおり、労働基準監督署長の不支給決定を取り消す判決等があったところである。

判断指針における具体的出来事に対する心理的負荷の強度の評価において、上司の「いじめ」については、必ずしも統一的な取り扱いとなっていなかったことから、下記2のとおり取りまとめたので、今後の取扱いに適正を期されたい。

なお、いわゆる「パワーハラスメント」は定義として確立したものはないことから、本通達においては、「精神障害等の労災認定に係る専門検討会報告書」にいう「いじめ」の取扱いを示したものであることに留意すること。

記

1 判決等の概要及び名古屋高裁判決と判断指針との整合性

(1) 判決等の概要

ア 名古屋高裁判決（平成19年10月31日）

原告の亡夫A（以下「A」という。）は、会社の主任（平成11年8

昇進)として勤務していたものであるが、平成11年11月に自殺した。

Aの主任への昇格は、担当業務は難易度が高く、量的にも内容的にも過大であり、通常の「昇格」よりは相当程度心理的負荷が強く、また、上司B(以下「B」という。)の感情的な叱責等は何ら合理的理由のない単なる厳しい指導の範ちゅうを超えた、いわゆるパワーハラスメントとも評価されるものであり、相当程度心理的負荷の強い出来事と評価すべきであり、業務とAのうつ病との間には相当因果関係が認められる。

#### イ 東京地裁判決(平成19年10月15日)

原告の亡夫C(以下「C」という。)は、発症に先立つ平成14年秋ごろから、上司Dの悪感情を混じえた人格までも否定するような言動により、社会通念上、客観的にみて精神疾患を発症させる程度に過重な心理的負荷を受けており、他に業務外の心理的負荷やCの側面の脆弱性も認められないことからすれば、Cは、業務に内在し随伴する危険が現実化したものとして、精神疾患を発症したと認めるのが相当である。

#### ウ 労働保険審査会裁判(平成19年10月15日)

本件配置転換による、業務内容、業務量の変化が請求人の亡子Eに与えた影響は大きく、時間外労働時間の増加に加え、上司Fの叱責、指導は毎日のように行われ、しかも来客のいる前においても容赦なく行っていたことは、いわゆるパワーハラスメントを受けている状況であったことから、業務に関連する出来事に伴う心理的負荷が有力な原因となって、精神障害を発病したものである。

### (2) 名古屋高裁判決の事実認定・評価を前提とした判断指針との整合性

上記判決等のうち、名古屋高裁判決は、①Aの主任昇格、②Bの叱責等の行為、③Aの担当業務、を業務上の心理的負荷を与える出来事として並列して認められるとしているが、③は①の主任昇格に伴ってAに生じた変化として考慮すべきであり、出来事と評価できるのは、①Aの主任昇格、②Bの叱責等の行為である。このうち、②Bの叱責等の行為を判断指針に当てはめると次のとおりである。

#### ア 出来事の心理的負荷の評価

具体的出来事は、「上司とのトラブルがあった」に該当し、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。本件トラブルを「いじめの内容・程度等」の視点から判断すると、BはAに対してのみ、8月に「目障りだから、そんなちゃらちゃらした物は着けるな。指輪は外せ。」等の発言で、結婚指輪を外すように命じたことが認められる。これは、何ら合

理的理由のない単なる厳しい指導の範ちゅうを超えた、Aの人格、人間性を否定するような言動と評価されるものであり、相当程度の心理的負荷を生じさせたと評価でき、心理的負荷の強度「Ⅱ」を「Ⅲ」に修正することが可能なものと判断される。

イ 出来事に伴う変化を評価する視点

(ア) 結婚指輪の発言は9月にもあり、また、9月には「主任失格」、「おまえなんか、いてもいなくても同じだ。」との発言があり、大きな心理的負荷となった。

(イ) 会社からの支援は特に見当たらない。

(ウ) (ア) 及び (イ) から、「相当程度過重」と評価できる。

ウ 総合評価

「強」と判断できるものである。

## 2 上司の「いじめ」の評価等

### (1) 上司の「いじめ」の評価の方法

ア 「いじめ」の内容・程度が、業務指導の範囲を逸脱し、被災労働者の人格や人間性を否定するような言動（以下「ひどいいじめ」という。）と認められる場合は、心理的負荷の強度が「Ⅲ」に該当するものである。

上司の「いじめ」は、判断指針別表1「職場における心理的負荷評価表」（以下「別表1」という。）の「(1) 平均的な心理的負荷の強度」の欄の具体的な出来事のうち「上司とのトラブルがあった」（心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当する出来事であり、客観的に「いじめ」と認められるに至った時を出来事の発生時期とし、その内容・程度が「ひどいいじめ」に該当する場合は、別表1の「(2) 心理的負荷の強度を修正する視点」により心理的負荷の強度を「Ⅲ」に修正すること。

イ 別表1の「(3) 出来事に伴う変化等を検討する視点」（以下「出来事に伴う変化等」という。）の評価は、「いじめ」の繰り返しの程度及び会社の講じた支援の状況等により、「相当程度過重」又は「特に過重」に該当するか否かを判断すること。

### (2) 上司の「いじめ」以外に具体的な出来事が認められる場合の取扱い

「いじめ」は継続して行われることが多いため、本判決のように、精神障害の発病に関与したと認められる出来事が、「上司とのトラブルがあった」（心理的負荷の強度「Ⅱ」）以外にも認められる場合がある。この場合には、他の複数の出来事が認められる場合と同様、それぞれの出来事に

よる心理的負荷を個々に評価した上で、心理的負荷の強度を総合的に評価すること。また、心理的負荷の強度を総合的に評価するに当たっては、次のア～ウに留意すること。

ア 「ひどいいじめ」は原則として心理的負荷の強度が「Ⅲ」に該当することから、それ以外の出来事が認められたとしても、総合的評価として、心理的負荷の強度は「Ⅲ」を超えるものではないこと。

イ 心理的負荷の強度が「Ⅱ」に該当する出来事が複数認められる場合には、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」に相当するものであるということを十分に理解したうえで、地方労災医員協議会精神障害等専門部会における合議等によって心理的負荷の強度を総合的に評価すること。

なお、次の点に留意すること。

- ① 心理的負荷の強度が「Ⅱ」に該当する出来事に心理的負荷の強度が「Ⅰ」の出来事が加わったとしても、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」であることから、総合的に評価をしても、一般的には心理的負荷の強度「Ⅱ」が変更されるものではないこと
- ② 心理的負荷の強度が「Ⅱ」に該当する出来事が複数ある場合であっても、直ちに心理的負荷の強度を「Ⅲ」に変更することにはならないこと

ウ 上記ア、イにより心理的負荷の強度を評価した後の「出来事に伴う変化等」の評価については、出来事ごとに行うのではなく、後発の出来事が発生した以後における先発及び後発の出来事後の状況を総合して判断すること。

事務連絡  
平成20年9月25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労災補償部補償課  
職業病認定対策室長

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おける  
業務による出来事の心理的負荷の強度の修正等について

標記については、平成11年9月14日付け基発第544号「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」（以下「判断指針」という。）に基づき、「精神障害等の労災認定に係る検討会報告書」における「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可能性があることから、出来事の程度の評価に当たって、特に常態的な長時間労働が背景として認められる場合、出来事自体のストレス強度は、より強く評価される必要がある。」及び「出来事へ対処するため発生する長時間労働、休日労働等も心身の疲労を増加させ、ストレス対応能力を低下させる意味で重要となる。」との知見を踏まえ、業務による出来事の心理的負荷の強度を修正等することとされているところであるが、業務指導等において、恒常的長時間労働が明らかであるにもかかわらず、業務による出来事の心理的負荷の強度の修正等が適切になされていないと判断される事案が散見されるところである。

については、これが運用に当たっては、下記の取扱いに留意されたい。

#### 記

##### 1 「出来事の平均的な心理的負荷の強度の修正」

出来事前における恒常的長時間労働については、各種調査結果を踏まえると、

1 か月平均の時間外労働時間がおおむね100時間を超えるような状態はこれに該当すると考えられるところであるので、かかる場合には、業務による出来事の心理的負荷の強度が適切に修正されるよう留意されたい。

## 2 「出来事に伴う変化等による心理的負荷の評価」における「仕事の量（労働時間等）の変化」

出来事後における変化等の総合評価を行うに際し、判断指針別表1の(3)の欄によって「特に過重であると認められるとき」（「特に過重」とは、同種の労働者と比較して業務内容が困難であり、恒常的な長時間労働が認められ、かつ過大な責任の発生、支援・協力の欠如等特に困難な状況が認められる状態をいう。）における恒常的な長時間労働についても、上記1と同様の時間数を目安として差し支えないこと。

なお、出来事後における変化等の総合評価を行うに際し、判断指針別表1の(3)の欄によって「相当程度過重であると認められるとき」（「相当程度過重」とは、同種の労働者と比較して業務内容が困難であり、業務量も過大である等が認められる状態をいう。）の評価については、労働時間を含めた仕事の量・質、責任の変化、支援・協力等の有無など多方面から検討して総合的に判断することとされたい。

基勞補発第0406001号

平成21年4月6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労災補償部

補償課長

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  
一部改正に係る運用に関し留意すべき事項等について

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21年4月6日付け基発第0406001号「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」（以下「改正通達」という。）をもって改正したところであるが、その具体的運用に当たっては、下記事項に留意されたい。

なお、平成11年9月14日付け事務連絡第9号「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運用に関する留意点等について」（以下「判断指針留意通達」という。）の記の第2の2（1）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」に改めるとともに、平成20年2月6日付け基勞補発第0206001号「上司の「いじめ」による精神障害等の業務上外の認定について」（以下「0206001号通達」という。）記の2のうち「上司とのトラブルがあった」を適用して評価する旨を記載した部分については、これを廃止する。



## 記

### 1 改正の趣旨・背景

精神障害等に係る労災認定については、判断指針に基づき、同指針別表1「職場における心理的負荷評価表」（以下「評価表」という。）により、業務による心理的負荷の強度等について評価し、業務上外の判断を行ってきたところであるが、判断指針策定以降、労働環境の急激な変化等により、業務の集中化による心理的負荷、職場でのひどいじめによる心理的負荷など、新たな心理的負荷が生ずる出来事が認識され、評価表における具体的出来事への当てはめが困難な事案が少なからず見受けられる。

このような状況を踏まえ、「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」を設け、評価表に係る具体的出来事の追加又は修正等を検討課題とし、主として、ストレス評価に関する委託研究結果を基に精神医学的見地からの検討を行ったところである。

今般、その検討結果を踏まえ、評価表等について一部改正を行ったものである。

### 2 主な改正点

#### (1) 改正通達2の(1)について

ア 評価表「(1) 平均的な心理的負荷の強度」に係る具体的出来事の追加又は修正  
評価表に係る具体的出来事について、新たに12項目の追加を行ったこと。また、評価表の既存の具体的出来事に係る心理的負荷をより適切に評価するため、7項目の具体的出来事について、修正を行ったこと。

イ 評価表「(2) 心理的負荷の強度を修正する視点」に係る見直し

新たに追加した具体的出来事に係る心理的負荷の強度を修正する際の着眼事項を示すとともに、既存の具体的出来事について、心理的負荷の強度を適切に修正する観点から、修正する際の着眼事項の修正を行ったこと。

ウ 評価表「(3) (1) の出来事に伴う変化等を検討する視点」に係る見直し

出来事後の状況がどの程度持続し、拡大あるいは改善したかを評価する観点をより明確にするため、「(3) (1) の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、「出来事に伴う問題、変化への対処等」について修正を行うとと

もに、よりの確な評価に資するため、「持続する状況を検討する際の着眼事項例」を追加したこと。

エ 「職場以外の心理的負荷評価表」に係る具体的出来事の追加

判断指針別表2「職場以外の心理的負荷評価表」について、新たに1項目の具体的出来事を追加したこと。

(2) 改正通達2の(2)から(7)について

上記(1)ウによる標題の修正等を踏まえた文言の整理を行ったこと。

(3) 改正通達2の(8)について

WHOで策定されたICD-10の日本語版が、平成17年11月に改訂されたことを踏まえ、判断指針参考の「ICD-10第V章『精神および行動の障害』分類」について、文言の修正を行ったこと。

### 3 運用上の留意点

(1) 具体的出来事について

ア 新たに追加した具体的出来事12項目は、以下の内容に係る項目であること。

(ア) 「違法行為を強要された」

食品偽装、賞味期限の改ざん、欠陥製品の製造等、法令に違反する行為を強要された場合などの心理的負荷を評価する項目であり、いわゆるコンプライアンス違反もこの項目で評価するものであること。

(イ) 「自分の関係する仕事で多額の損失を出した」

金融機関における株取引による損失など、自分のミスによらない多額の損失を出した場合の心理的負荷を評価する項目であること。なお、自分の重大な仕事上のミスで多額の損失を出した場合は、「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」の項目で評価するものであること。

(ウ) 「顧客や取引先から無理な注文を受けた」

顧客等の立場が強くなっている現在の社会情勢等を反映して発生する顧客や取引先から無理な注文を受けた時点における心理的負荷を評価する項目であり、「顧客や取引先からクレームを受けた」という結果だけでなく、それに至る以前の心理的負荷を評価するものであること。なお、従来の「顧客とのトラブルがあった」については、評価する出来事をより明確にするため「顧客や取引先

からのクレームを受けた」に修正したものであること。

(エ)「達成困難なノルマが課された」

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心理的負荷を評価する項目であり、上記(ウ)の「顧客や取引先から無理な注文を受けた」と同様、「ノルマが達成できなかった」という結果だけでなく、それに至る以前の心理的負荷を評価するものであること。

(オ)「研修、会議等の参加を強要された」

「強要された」は、担当業務と研修、会議等の内容との関連など客観的事実により強要といえるかを着眼点として、研修や会議等の参加を強要された心理的負荷を評価する項目であること。

(カ)「大きな説明会や公式の場での発表を強いられた」

発表を強いられた心理的負荷を評価する項目であること。

(キ)「上司が不在になることにより、その代行を任された」

上司が不在となり、本来業務と併せて上司が行っていた業務の代行を任された場合の心理的負荷を評価する項目であること。代行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を任された場合に評価するものであり、期間の長短については、「(2) 心理的負荷の強度を修正する視点」により、評価を行うこととなること。

(ク)「早期退職制度の対象となった」

早期退職制度の対象となった場合の心理的負荷を評価する項目であること。なお、例えば、形式的には希望退職の形はとっていても、事実上退職の強要がある場合には、既存の具体的出来事である「退職を強要された(平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」)」により評価するものであること。

(ケ)「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」

これまで複数名で担当していた業務を組織再編等により1人で担当することになった場合の心理的負荷を評価する項目であり、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を評価するものであること。

(コ)「同一事業場内での所属部署が統廃合された」

同一事業場内で組織再編等により部課などが統廃合された場合の心理的負荷

を評価する項目であり、職場における労働密度が過密となったことや仕事の責任・役割・立場などが困難となったことのきっかけを評価するものであること。

(サ)「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」

非正規社員の増加を背景に、自分の属するラインに非正規社員が配置され、課長、係長など管理する立場にある者以外の者が、これら非正規社員のマネジメント、教育を行った場合の心理的負荷を評価する項目であること。

(シ)「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」

ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた場合の心理的負荷について評価する項目であること。

上司からのいじめについては、0206001号通達に示すところにより、既存の具体的出来事である「上司とのトラブルがあった」で心理的負荷の評価を行っていたところ、出来事の類型「⑥対人関係のトラブル」中の他の具体的出来事に該当する事案であっても、その内容・程度が業務指導の範囲を逸脱し、人格や人間性を否定するような言動が認められる場合には、ひどい嫌がらせ、いじめ等に該当することとし、この項目で評価することとしたものであること。

イ 既存の具体的出来事のうち修正した7項目は、以下の内容に係る項目であること。

(ア)「重度の病気やケガをした」

評価する出来事をより明確にするため、客観的な表記としたものであること。

(イ)「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」

重大なミスの程度をより明確にするため、例示したものであること。

(ウ)「顧客や取引先からクレームを受けた」

評価する出来事を明確にするため、既存の具体的出来事である「顧客とのトラブルがあった」を修正したものであり、「クレームを受けた」という心理的負荷を評価する項目であること。なお、「クレームを受けた」とは、例えば、受注後納品までの過程において相手方の要望に応えることができず苦情を受けた場合等の心理的負荷を評価するものであり、クレームを受けたという結果に至る以前の心理的負荷については、上記ア(ウ)の「顧客や取引先から無理な注文を受けた」により評価するものであること。

(エ)「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「勤務・

拘束時間が長時間化する出来事が生じた」

心理的負荷が生じることとなった出来事を適切に評価するため、評価する出来事の明確化を図る観点から修正を行ったものであること。仕事内容・仕事量の変化、あるいは勤務・拘束時間が長時間化するきっかけとなった業務上の事柄を出来事として捉えることにより、長時間化等の契機となった時点が明らかとなり、その後の状況が持続する程度について、より適切に評価できるものであること。

(オ)「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」

非正規社員の増加を踏まえ、不利益の取扱いの例示を行ったものであるが、これまでと同様に、幅広く仕事上の差別、不利益による心理的負荷を評価する項目であること。

(カ)「部下とのトラブルがあった」(平均的な心理的負荷の強度の修正)

直接の上下関係の中で、職種、経験等によっては、部下との確執等が生じ上司が孤立するという、従来にはあまりなかった新たな心理的負荷が生じていることから、平均的な心理的負荷の強度を「Ⅰ」から「Ⅱ」に修正したものであること。

なお、「同僚とのトラブルがあった」については、上下関係にある「部下とのトラブルがあった」とは異なり、同僚間は基本的に対等の関係であることから、平均的な心理的負荷の強度は「Ⅰ」が適当であり、変更は行っていないが、同僚間においても、職種、経験、所属する部署の役割等によっては、上下関係と同程度の心理的負荷が生じる場合があることから、これらを心理的負荷の強度を修正する視点の着眼事項に追加したものであること。

ウ 上記ア及びイに示す内容等をも踏まえ、評価する出来事を明確に把握することとなるが、具体的出来事が複数認められる場合の取扱いについては、判断指針留意通達のほか、0206001号通達記の2(2)に準じて総合的に評価すること。

(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)について

ア 具体的出来事の平均的な心理的負荷の強度は、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前提として示したものであるため、個別事案における心理的負荷の強度の評価に当たっては、個々の労働者が置かれた立場、状況

等の個別性を考慮して、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）に基づき、修正がなされるべきものであることに留意すること。

例えば、「上司が不在となることにより、その代行を任された」という出来事が生じるとともに、この出来事により仕事内容・仕事量の大きな変化があった場合には、上記（１）ウにより、「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」により評価した上で、当該出来事の心理的負荷の強度について、業務の代行による責任の変化を踏まえた修正を行うことが適当であること。

イ 次の具体的出来事については、追加した着眼事項に十分配慮すること。

（ア）「転勤をした」

海外への転勤の場合に、当該国又は地域等の治安状況によっては心理的負荷の程度が大きく異なることがあることから、これまで示していた着眼事項に加え「海外の治安の状況」を追加したものであること。

（イ）「同僚とのトラブルがあった」

同僚間においても、職種、経験、所属する部署の役割等によっては、上下関係と同程度の心理的負荷が生じる場合があることから、これらを着眼事項に追加したものであること。

ウ 具体的出来事の平均的な心理的負荷の強度の修正については、平成20年9月25日付け事務連絡「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おける業務による出来事の心理的負荷の強度の修正等について」（以下「20年9月25日付け事務連絡という。）にも配慮すること。

（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）」について

「（１）の出来事後の状況が持続する程度を検討する視点」は、出来事後の心理的負荷がどの程度持続し、拡大あるいは改善したかについて検討する事項、すなわち、当該出来事後の業務の状況が「相当程度過重」、あるいは「特に過重」であったか否かについて総合評価を行う際の視点である。このことを踏まえ、よりの確な運用を図るため、「持続する状況を検討する際の着眼事項例」を新たに示したところであるので、これらの評価に当たっての着眼点として、当該出来事後の状況が持続する程度について適切な評価を行うこと。

なお、出来事後の総合評価を行うに当たっては、上記（２）ウと同じく、20年

9月25日付け事務連絡に配意すること。

#### 4 その他

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報告書においては、「個別事案ごとに、各地方労働局に配置された3名の医学専門家の合議制で総合評価を行うこととしていることから、より客観性、医学的妥当性の確保が図られている点も評価できるものである。」とされ、その重要性が指摘されていることを踏まえ、地方労災医員協議会精神障害等専門部会の運営に際しては、引き続き請求事案に係る情報を的確に提供した上で十分な検討が行われるよう留意するとともに、精神障害の発病の有無、発病時期、疾患名及び心理的負荷の評価等の業務上外を判断するために必要な医学的事項について、的確な医学的意見を得るよう努めること。