

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しての留意点等について」（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伝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ので、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、地方労災医師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。