

グローバル化の進展の中で、日本型統治システムが崩れ、新たなシステムの構築が模索されています。このような背景から、日本の労働環境である長時間・過重労働も改善されず、労働者の疲労とストレスは蓄積されています。企業にとって、今やメンタルヘルス対策は緊急の問題となっています。企業として対応策とチェックリストを、ここにご提示いたします。

◇その1／心の病気の種類／どんな病気かの判定／診断書

- ①気分障害（うつ病、躁うつ病）／長時間・過重労働、配置転換、昇進
- ②不安障害（パニック障害、強迫性障害、PTSD）
- ③統合失調症
- ④依存症（アルコール、ギャンブル、ネット、仕事）
- ⑤摂食障害（拒食症、過食症）
- ⑥適応障害
- ⑦パーソナリティ障害
- ⑧発達障害（アルペルガー症候群、ADHD）／採用時・面接・チェック

◇その2／心の不調に気づくポイント／兆候チェック

◆日常生活

○遅刻・早退・欠勤が増える。特に月曜日や納期〆切日。○服装や身だしなみがだらしなくなる。

◆仕事振りの変化

○業務の能率が低下する。○仕事はさほど増えていないのに残業・休日出勤が増える。○やたらと頑張る。○配置転換や昇進の時期注意

◆体調

○寝不足・食欲不振

◆態度

○会話が少なくなる。○無表情。○おどおど・イライラ。○離席が多い。

◇その3／うつ病のスクリーニングリスト／チェック

◆この2週間、毎日（毎晩）のように

○①ほとんど一日中ずっと気分が沈んでいた。（抑うつ気分）

- ②何に対しても興味がわかず、楽しめなかった。(興味と喜びの喪失)
- ③食欲の増減、または体重の増減(1カ月3キロ以上)が激しかった。
(食欲・体重増減)
- ④寝付けないとか、夜中や早朝に目が覚めた。(睡眠障害)
- ⑤動作や話し方が遅かったり、いらいらしたり、落ち着かない。
(運動制止・焦燥感)
- ⑥疲れを感じたり、気力がわかなかった。(易疲労・気力減退)
- ⑦自分には価値がないとか、申し訳がないと感じていた。
(自信・自己評価低下・罪悪感)
- ⑧仕事や家事に集中したり、決断したりする事が出来なかった。
(集中力、決断力、思考力減退)
- ⑨この世から消えてしまいたいと思うことが繰り返しあった。
(自殺への思い)

*①か②に☑があり、さらに☑の合計が5つ以上の場合、うつ病の可能性が高い。

◇**管理者として気をつけること。／対応・心得①**

- 部下の心身の健康管理は労務管理の業務の1つです。部下の日常生活、仕事振りの変化、体調、態度等について、関心を怠らないこと。
- 自分自身のメンタルヘルスにも留意すること。
疲労蓄積度自己診断チェックで確認すること。
<http://www.jaish.gr.jp/td-chk/page2.html>
- プライバシーの保護が原則です。しかし、例外として、自傷や他害等があるときは関係者に公表する。
- 部下の変化に気づいたら、その段階で関係部署と相談する。
- ひとりで抱え込まない。上司、健康管理スタッフへ報告と相談する。
- 中途半端に尻拭いをしないことが必要なこともある。
- 部下の家族と連携を深めること。

◇**うつの人とどう接するか。／対応・心得②**

- ・励まさないこと。
- ・追い込まないこと。

- ・心身を休ませることが必要だからうつになっているんだと思うと伝える。
- ・怠けているわけではないと理解していると伝える。
- ・これまで真面目にやってきたことは評価し、今はやすむ時期。
- ・自殺に気をつけ絶えずさりげなく観察する。
- ・周囲がゆったりと落ち着くことが大切です。

◇トラブルを起こす人への対応ポイント／対応・心得③

- ・最近、発達障害等で、トラブルが多発しています。／敵対的・攻撃的
- ・話し合いの場では穏やかにクールに対応する。敵対的な言動や批判的な言動はトラブル拡大です。
- ・客観的事実（遅刻の頻度、無断欠勤、規則違反など）をその都度、確認し理由を聞き、注意する。そのやりとりを文書で記録する。
- ・指導や注意をする際は就業規則等の根拠を明示する。
- ・例外を作らないこと。
- ・対応する人が変わっても同じ対応を貫く。
- ・同僚や上司へのケアを怠らないこと。
- ・健康管理と労務管理の問題を分けること。
- ・医師（主治医・産業医）、人事、弁護士等の視点を把握し、バランスを堅持し対応する。

◇会社の対応／対応・心得④／本人・個別／発病後

- ・個別対応が基本です。一般論、世代論で片付けないこと。1人ひとりをよく見る・見守る。その人に合った接し方・叱り方・ほめ方を探すこと。
- ・問題のレベルを見極めること。性格のズレ、精神疾患、発達障害等を見極めること。深刻な事態では専門家に相談する。
- ・健康管理と労務管理を混同しないこと。毅然とした対応が必要です。問題によっては弁護士と相談・対応する。
- ・ときには親や保証人を巻き込んで対応する。

◇会社としてのメンタルヘルス対策／対応・心得⑤／組織全体／未然防止

- ・健康管理スタッフ（担当者・衛生管理者・産業医・カウンセラー等）だけの仕事に収まらない段階に入っています。人事労務、採用・教育・研修部門・職制・上司が個別的・部門ごとでは解決できず、組織全体で対応

しなければならない段階です。メンタルヘルス対策という問題意識は組織全体で共有・対応することが重要です。

<そのための対策>/チェック項目

- 1) 職場の現状を分析し、実情を具体的数字で把握することです/全社、部門ごと把握する/マクロからミクロ（個々）で把握すること。
○数値データ（ 残業時間、定期健康診断、欠勤、傷病休暇、退職者ミス、事故等）を収集する。男女・年齢・部署別発生率を収集する。コストに換算し、経営陣を説得する根拠とする。
- 2) 長時間・過重労働の解消に取り組む。
① 45H・60H・80Hを超える時間外労働する者の月単位データを把握。②連続して、長時間労働が続く者・部署への実情を把握する。③面談を行い、健康状態のチェックを確認する。④産業医との連携。⑤業務改善の対策を練る。⑥プロジェクト終了後の休暇取得徹底。
- 3) この中で、わが社のこの部門の何が問題であるのか、根幹を押さえる。この事実をトップが理解し、組織全体で認識する。解決のための優先順位の共有。
- 4) 保険スタッフ（産業医、保険師、カウンセラー等）の確保。外部カウンセラー機関と提携・活用。
- 5) 全社への徹底。階層別研修会を行う。
- 6) メンタルヘルス問題の担当者（衛生管理者など）を置き、熟練した専門家として育成する。この担当者を軸にし、一貫して系統的の掌握することで、メンタルヘルス対応が迅速に柔軟に行われる。職場復帰にあたって、具体的に的確対応が期待できる。

◇チェックリスト一覧

1. うつ病のスクリーニングリスト/前述
2. 疲労蓄積度自己診断チェックリスト/次のページのPDF
3. 職場における心理的負荷評価表（表1）/次の次のページのPDF
職場以外の心理的負荷評価表（表2）/次の次のページのPDF

労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト

記入年月日 _____ 年 ____ 月 ____ 日

このチェックリストは、労働者の仕事による疲労蓄積を、自覚症状と勤務の状況から判定するものです。

1. 最近1か月間の自覚症状について、各質問に対し最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. イライラする	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (3)
2. 不安だ	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (3)
3. 落ち着かない	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (3)
4. ゆうつだ	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (3)
5. よく眠れない	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (3)
6. 体の調子が悪い	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (3)
7. 物事に集中できない	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (3)
8. することに間違いが多い	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (3)
9. 仕事中、強い眠気に襲われる	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (3)
10. やる気が出ない	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (3)
11. へとへとだ (運動後を除く)	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (3)
12. 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (3)
13. 以前とくらべて、疲れやすい	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (3)

<自覚症状の評価> 各々の答えの () 内の数字を全て加算してください。 合計 点

I	0～4点	II	5～10点	III	11～20点	IV	21点以上
---	------	----	-------	-----	--------	----	-------

2. 最近1か月間の勤務の状況について、各質問に対し最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. 1か月の時間外労働	☐ ない又は適当 (0)	☐ 多い (1)	☐ 非常に多い (3)
2. 不規則な勤務 (予定の変更、突然の仕事)	☐ 少ない (0)	☐ 多い (1)	—
3. 出張に伴う負担 (頻度・拘束時間・時差など)	☐ ない又は小さい (0)	☐ 大きい (1)	—
4. 深夜勤務に伴う負担 (★1)	☐ ない又は小さい (0)	☐ 大きい (1)	☐ 非常に大きい (3)
5. 休憩・仮眠の時間数及び施設	☐ 適切である (0)	☐ 不適切である (1)	—
6. 仕事についての精神的負担	☐ 小さい (0)	☐ 大きい (1)	☐ 非常に大きい (3)
7. 仕事についての身体的負担 (★2)	☐ 小さい (0)	☐ 大きい (1)	☐ 非常に大きい (3)

★1：深夜勤務の頻度や時間数などから総合的に判断して下さい。深夜勤務は、深夜時間帯 (午後10時～午前5時) の一部または全部を含む勤務を言います。

★2：肉体的作業や寒冷・暑熱作業などの身体的な面での負担

<勤務の状況の評価> 各々の答えの () 内の数字を全て加算してください。 合計 点

A	0点	B	1～2点	C	3～5点	D	6点以上
---	----	---	------	---	------	---	------

3. 総合判定

次の表を用い、自覚症状、勤務の状況の評価から、あなたの仕事による負担度の点数（0～7）を求めてください。

【仕事による負担度点数表】

		勤 務 の 状 況			
		A	B	C	D
自覚症状	I	0	0	2	4
	II	0	1	3	5
	III	0	2	4	6
	IV	1	3	5	7

※糖尿病や高血圧症等の疾病がある方の場合には判定が正しく行われない可能性があります。

➡ あなたの仕事による負担度の点数は： 点（0～7）

判 定	点 数	仕事による負担度
	0～1	低いと考えられる
	2～3	やや高いと考えられる
	4～5	高いと考えられる
	6～7	非常に高いと考えられる

4. 疲労蓄積予防のための対策

あなたの仕事による負担度はいかがでしたか？本チェックリストでは、健康障害防止の視点から、これまでの医学研究の結果などに基づいて、仕事による負担度が判定できます。負担度の点数が2～7の人は、疲労が蓄積されている可能性があり、チェックリストの2. に掲載されている“勤務の状況”の項目（点数が1または3である項目）の改善が必要です。個人の裁量で改善可能な項目については自分でそれらの項目の改善を行ってください。個人の裁量で改善不可能な項目については、上司や産業医等に相談して、勤務の状況を改善するように努力してください。なお、仕事以外のライフスタイルに原因があって自覚症状が多い場合も見受けられますので、睡眠や休養などを見直すことも大切なことです。疲労を蓄積させないためには、負担を減らし、一方で睡眠・休養をしっかり取る必要があります。労働時間の短縮は、仕事による負担を減らすと同時に、睡眠・休養を取りやすくするので、効果的な疲労蓄積の予防法のひとつと考えられています。あなたの時間外労働時間が月 45 時間を超えていれば、是非、労働時間の短縮を検討してください。

【参考】時間外労働と脳血管疾患・虚血性心疾患との関連について

時間外労働は、仕事による負荷を大きくするだけでなく、睡眠・休養の機会を減少させるので、疲労蓄積の重要な原因のひとつと考えられています。医学的知見をもとに推定した、時間外労働時間（1 週当たり 40 時間を超える部分）と脳出血などの脳血管疾患や心筋梗塞などの虚血性心疾患の発症などの健康障害のリスクとの関連性を下表に示しますので参考にしてください。上のチェックリストで仕事による負担度が低くても時間外労働時間が長い場合には注意が必要です。

時間外労働時間	月 45 時間以内	時間の増加とともに健康障害のリスクは徐々に高まる	月 100 時間または 2～6 か月平均で月 80 時間を超える
健康障害のリスク	低い		高い

精神障害等の 労災認定について

— 平成21年4月に一部改正されました —



厚 生 労 働 省
都 道 府 県 労 働 局
労 働 基 準 監 督 署

はじめに

最近、仕事のストレス(業務による心理的負荷)が原因で精神障害になった、あるいは自殺したとして労災請求されるケースが増えています。

そこで厚生労働省では、精神障害等の労災請求事案の業務上・外を判断するため、「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」といいます。)を作成しています。

このパンフレットは、判断指針の概要を説明し、心理的負荷による精神障害あるいは自殺が、どのような判断によって労災認定されるのかについてまとめたものです。

精神障害等の労災請求事案の業務上・外を判断するための「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」が平成21年4月6日に改正されました。主な改正点は以下のとおりです。

① 判断指針別表1「職場における心理的負荷評価表」の具体的出来事の追加又は修正等

新たな出来事として12項目を追加し、計43項目とするとともに、併せて従前の出来事についても、心理的負荷をより適切に評価するために必要な修正等(7項目)を行いました。

② 「心理的負荷の強度を修正する視点」の見直し

新たに追加する具体的出来事について、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、従前の具体的出来事の着眼事項についても、心理的負荷の強度の修正をより適切に行う観点から必要な修正を行いました。

③ 「出来事に伴う変化等を検討する視点」の見直し

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による心理的負荷を、出来事自体による心理的負荷と総合して検討・評価するという観点をより明確にするための修正を行うとともに、新たに具体的評価を行う際の着眼点として「持続する状況を検討する際の着眼事項例」を例示しました。

④ その他

判断指針別表2「職場以外の心理的負荷評価表」についても、新たな具体的出来事として1項目を追加しました。

※改正の詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。

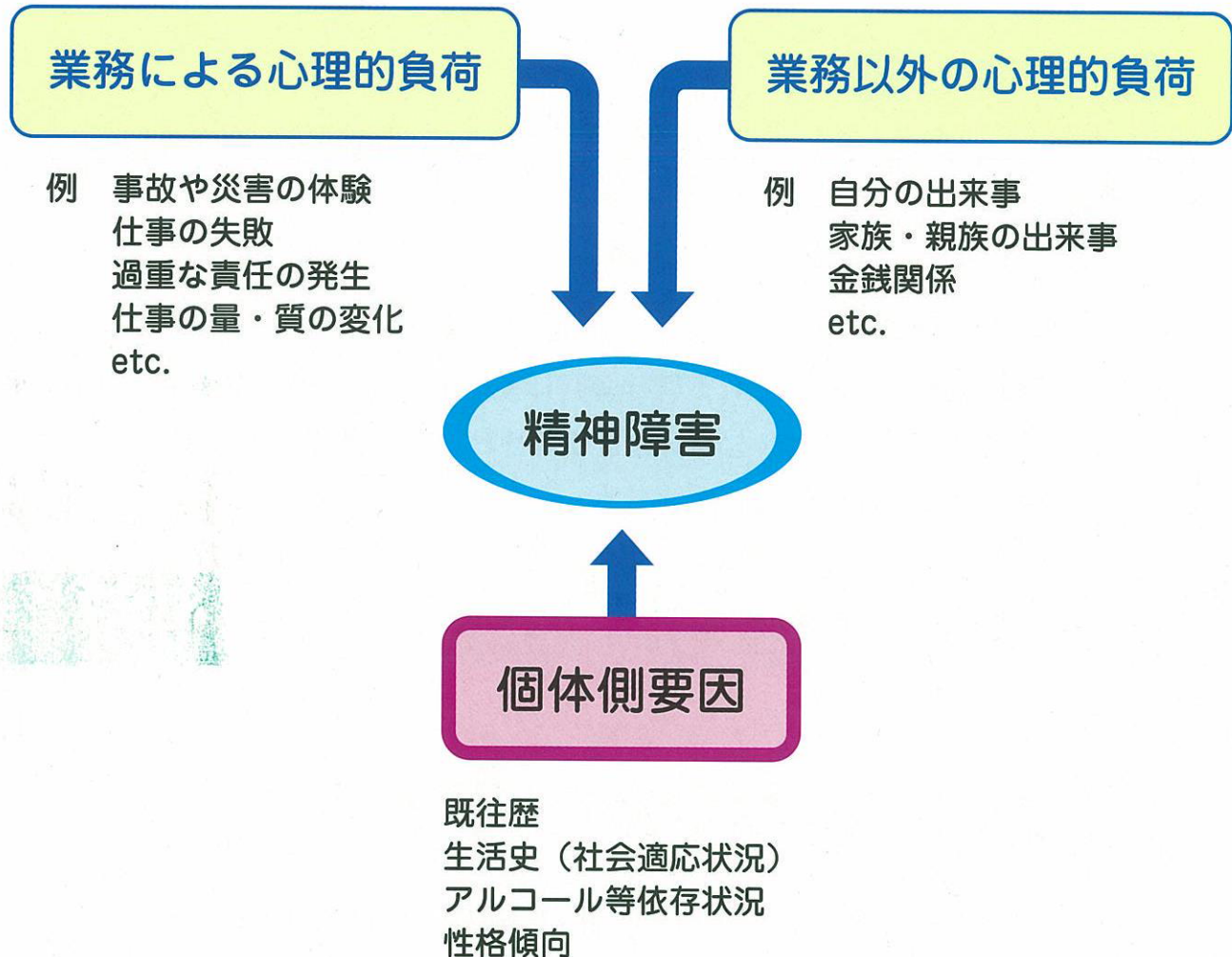
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken04/090316.html>

精神障害の発病要因

労働者に発病する精神障害は、

- ① 事故や災害の体験、仕事の失敗、過重な責任の発生等の業務による心理的負荷
- ② 自分の出来事等の業務以外の心理的負荷
- 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ます。



精神障害の業務上・外の判断の基本的考え方

業務上・外の判断に当たっては、

- ① 精神障害の発病の有無、発病時期及び疾患名の確認
- ② 業務による心理的負荷の強度の評価
- ③ 業務以外の心理的負荷の強度の評価
- ④ 個体側要因の評価

について具体的に検討した上で、次の**判断要件**により、総合的に判断します。

判断要件

次の(1)、(2)及び(3)の要件のいずれをも満たす精神障害を、業務上の疾病として取り扱うこととします。

- (1) 判断指針で対象とされる精神障害を発病していること
- (2) 判断指針の対象とされる精神障害の発病前おおむね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

判断指針で対象とされる精神障害とは？

原則として国際疾病分類第10回修正(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す。

(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です。)

ICD-10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

業務による心理的負荷の評価方法

表1「職場における心理的負荷評価表」(以下「表1」といいます。)を用い、業務による心理的負荷の強度を評価し、**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どうかを検討します。具体的には、表1において総合評価が「強」と認められれば、**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と評価します。

「出来事」及び「出来事後の状況が持続する程度」の心理的負荷は、次の1～3の手順で評価します。

1 「出来事」自体の心理的負荷の評価

① 「出来事」の平均的な心理的負荷の強度

まず、精神障害の発病前おおむね6か月の間に、その精神障害の発病に関与したと思われる業務による「出来事」としてどのようなものがあったのかを具体的に把握し、その「出来事」が表1の(1)の欄のどの「具体的出来事」に該当するか、あるいは近いかを判断します。

これによって、平均的な心理的負荷の強度(「Ⅰ」、「Ⅱ」、「Ⅲ」)を評価します。

「Ⅰ」は日常的に経験する一般的に問題とならない程度の心理的負荷、「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、「Ⅱ」はその中間に位置する心理的負荷とします。

② 平均的な心理的負荷の強度の修正

次に、表1の(2)の欄で、その「出来事」の実際の内容や程度により、必要があれば(1)で評価した心理的負荷の強度を「Ⅱ→Ⅲ」などと修正します。その時、恒常的な長時間労働があると認められる場合には、強度はより強いものに修正します。

「出来事後の状況が持続する程度」に係る 心理的負荷の評価(「総合評価」を行う際の視点)

(従前の「『出来事に伴う変化等』に係る心理的負荷の評価」の項目)

表1の(3)の各項目に基づいて、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を検討し、「出来事後の状況が持続する程度」の心理的負荷を評価します。

検討する項目

- 仕事の量(労働時間等)の変化後の持続する状況
- 仕事の質の変化後の持続する状況
- 仕事の責任の変化後の持続する状況
- 仕事の裁量性の欠如
- 職場の物的・人的環境の変化後の持続する状況
- 職場の支援・協力等の欠如の状況
- その他

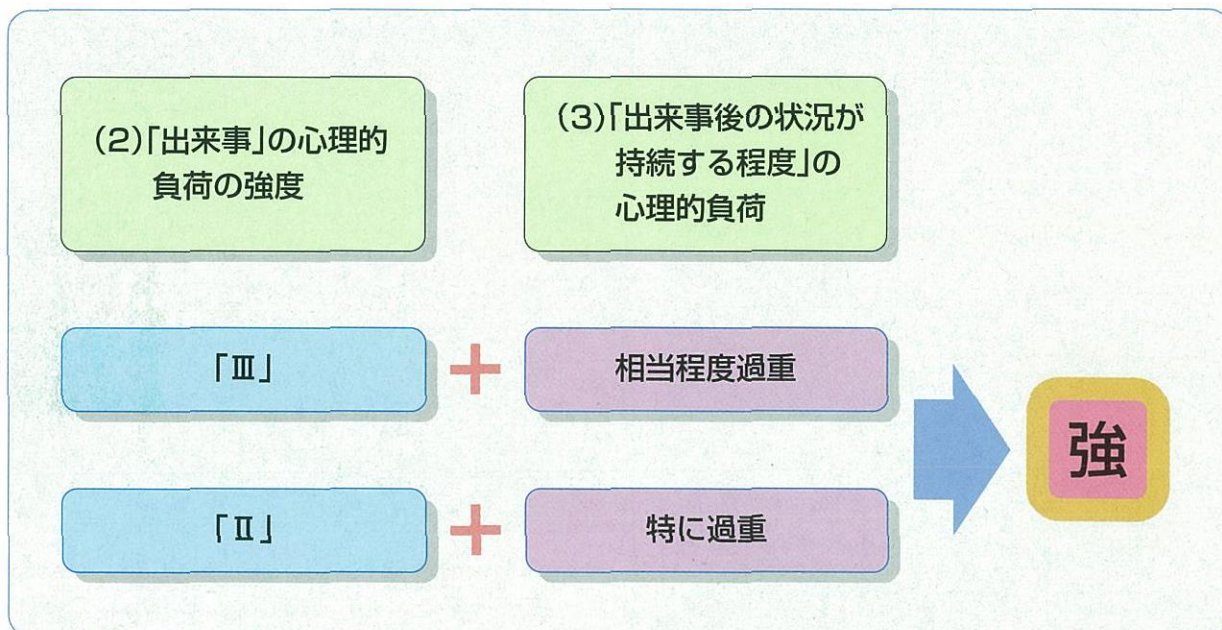


3 総合評価

1と2で検討した「出来事」及び「出来事後の状況が持続する程度」の心理的負荷が、総合的に評価して「弱」「中」「強」のいずれと認められるかを判断します。

この場合、総合評価が「強」と認められれば**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としています。「強」と認められる程度の心理的負荷とは次の場合です。

- ① 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」に直面し、かつ、その「出来事後の状況が持続する程度」に係る心理的負荷が**相当程度過重**であると評価される場合
- ② 表1の(2)の欄に基づき修正された心理的負荷の強度が「Ⅱ」と評価される「出来事」に直面し、かつ、その「出来事後の状況が持続する程度」に係る心理的負荷が**特に過重**と評価される場合



「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、業務量も過大である等が認められる状態をいいます。

「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、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います。

特別な出来事の評価

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ますが、次の①、②、③のいずれか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」とすることができます。

- ① 生死に関わる事故への遭遇等心理的負荷が極度のもの
- ② 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①に準ずる程度のものと認められるもの
- ③ 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

(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	
	具体的出来事	心理的負荷の強度			修正する際の着眼事項
		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
	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
	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、会社にと与えた損害の内容・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
	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

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			
	具体的出来事	心理的負荷の強度			修正する際の着眼事項
		I	II	III	
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
	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
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	☆			

(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	
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
○仕事の量(労働時間等)の変化後の 持続する状況	①恒常的な長時間労働が出来事以後にみられた
・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	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)
○仕事の質・責任の変化後の持続する 状況	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
・仕事の内容・責任の変化の程度、経験、 適応能力との関係	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)
○仕事の裁量性の欠如	①仕事が孤独で単調となった
・他律的な労働、強制性等	②自分で仕事の順番・やり方を決めることが できなくなった ③自分の技能や知識を仕事で使うことが要 求されなくなった ④その他(仕事の裁量性の欠如に関すること)

(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	
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
○職場の物的・人的環境の変化後の 持続する状況	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)
・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	
○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 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)
・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	
○その他	
(1)の出来事に派生する状況が持続す る程度	

総合評価		
弱	中	強

(注)

- ・新たに追加した具体的出来事は★で表示している(「心理的負荷の強度」の欄)。
- ・「具体的出来事」及び「心理的負荷の強度」について、従来からの修正部分を下線で表示している。
- ・(1)の具体的出来事の平均的な心理的負荷の強度は☆又は★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。

業務以外の心理的負荷の評価方法

表2「職場以外の心理的負荷評価表」(以下「表2」といいます。)を用い、業務以外の心理的負荷の強度を評価し、「業務以外の強い心理的負荷がないか」検討します。

なお、表2においても表1と同様、「出来事」の具体的内容等を勘案の上、平均的な心理的負荷の強度を修正します。

(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)・新たに追加した具体的出来事は★で表示している(「心理的負荷の強度」の欄)。

・心理的負荷の強度ⅠからⅢは、表1と同程度である。

個体側要因の評価方法

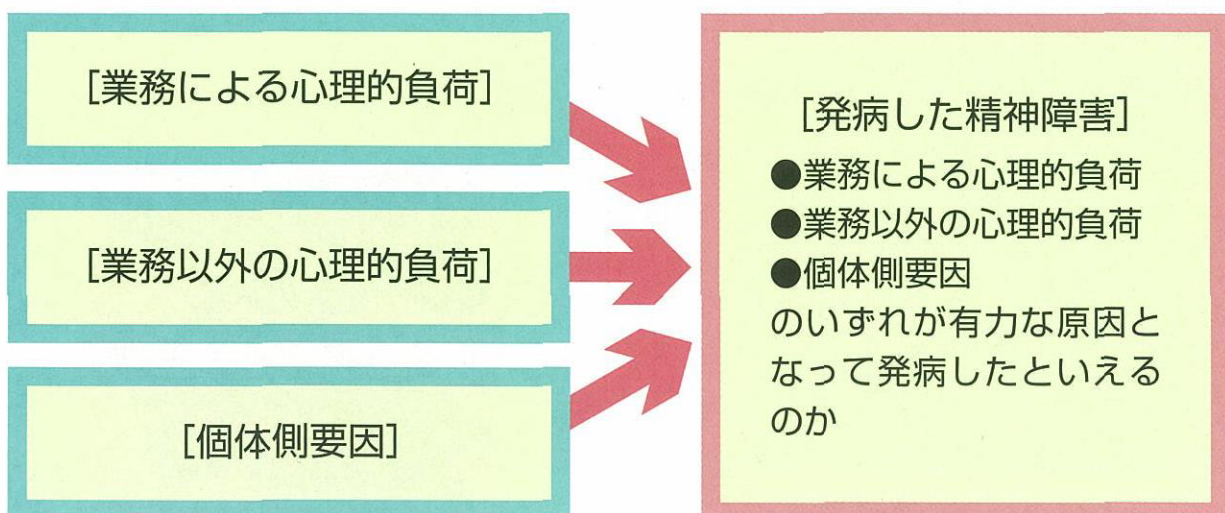
個体的要因として、次の①から④に示す事項に考慮すべき点が認められ、それらが精神障害を発病させるおそれのある程度のもものと認められるか否かについて検討します。

- ① 既往歴
- ② 生活史(社会適応状況)
- ③ アルコール等依存状況
- ④ 性格傾向

業務上・外の判断

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と労働者が発病した精神障害との関連性について調査した結果、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、表1の総合評価が「強」と認められるときには、業務上と判断します。

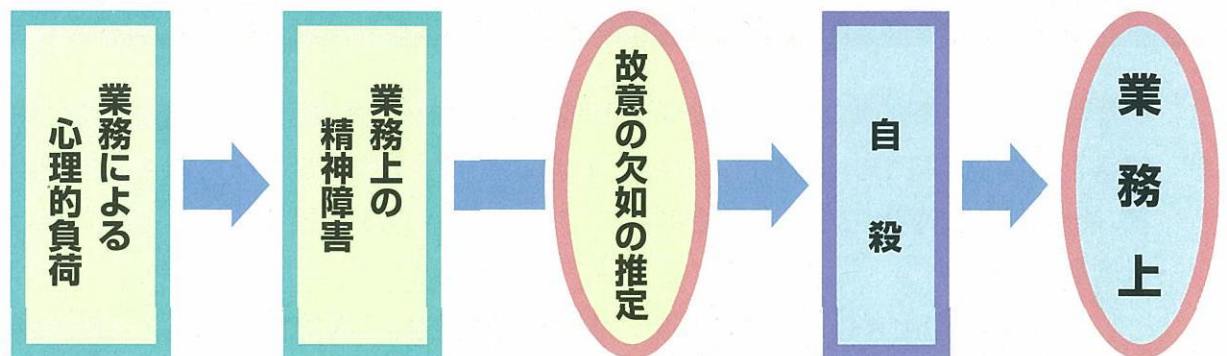
しかし、業務による心理的負荷以外に、**業務以外の強い心理的負荷、著しい個体側要因が認められる場合**には、表1の総合評価が「強」と認められるときであっても、**これらの精神障害の発病要因を検討し**、業務による心理的負荷が精神障害の発病に有力な原因となっているか否かについて総合判断します。



自殺の取扱いについて

労災保険では、故意による災害には保険給付されません。一般的に自殺は故意による死亡ですから基本的には保険給付されないのですが、うつ病等気分〔感情〕障害、重度ストレス障害等ストレス関連障害などの精神障害では、その病態として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た人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、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」に陥ったものと推定し、原則として業務起因性が認められます。

なお、この他の精神障害については、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されることとなります。



精神障害の業務起因性の判断のフローチャート

判断要件

次の要件のいずれをも満たす精神障害は、業務上の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。

業務による心理的負荷の評価

- (1) 「出来事」の心理的負荷の強度： 事故や災害の体験、仕事の失敗、過重な責任の発生等
I II III (平均的な強度)
- (2) 心理的負荷の強度の修正： 出来事の内容、程度等
I II III (当該事案の強度)
- (3) 出来事後の状況が持続する程度： 仕事量(恒常的な長時間労働は考慮)・質・責任等の変化、支援等

表 1

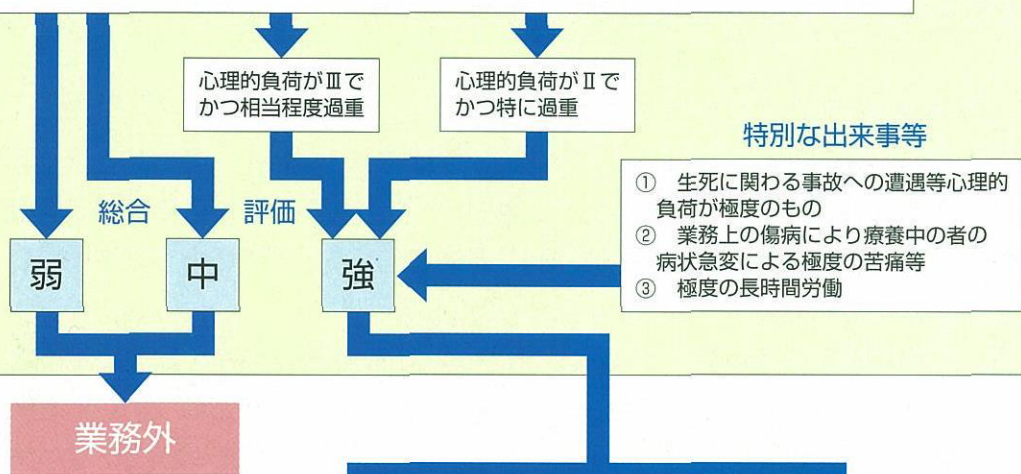
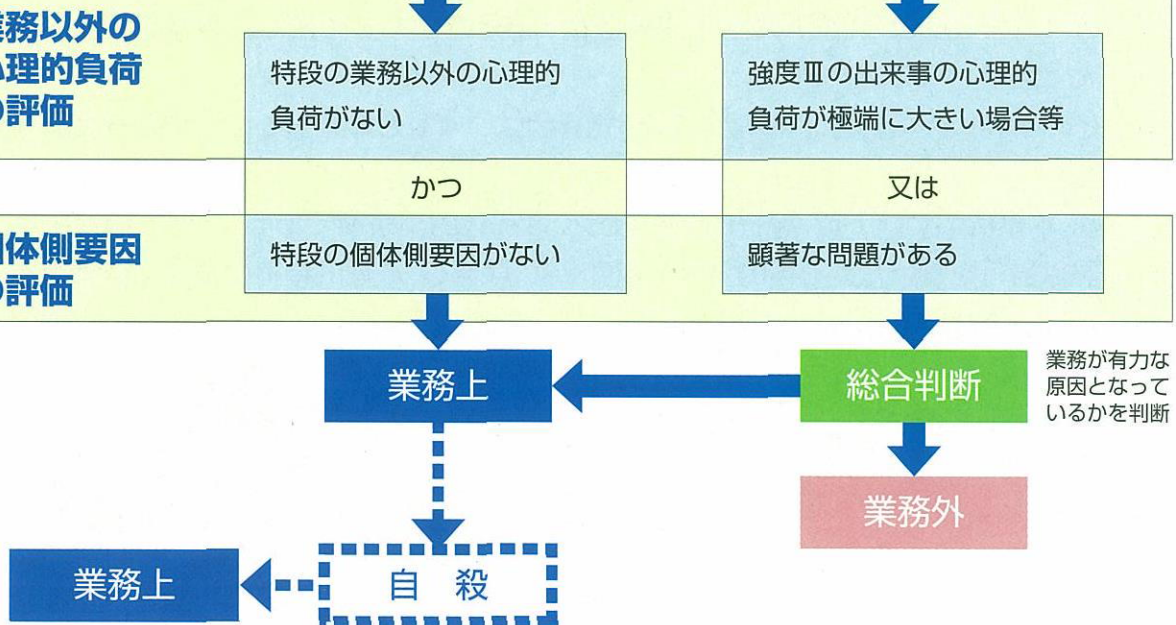


表 2

業務以外の心理的負荷の評価

個体側要因の評価



事例 ①

「上司とのトラブルがあった」ことにより、「うつ病エピソード」を発病したとして認定された事例

Aさんは、総合衣料販売店に営業職として勤務していたところ、係長に昇格し、主に新規顧客の開拓等に従事することとなった。係長昇格以降、上司からAさんに対し、業務指導の範囲を超えた人格や人間性を否定するような感情的な叱責等があったことに加え、営業以外の業務も同時並行に行うなど、会社から特段の支援もないまま1月当たりの時間外労働時間数は80～120時間で推移した。

係長に昇格してから3か月後、抑うつ気分、睡眠障害等の症状が生じ、精神科を受診したところ「うつ病エピソード」と診断された。

本件は、以下のことから、労災認定されました。

- ① ICD-10に照らして、「F32 うつ病エピソード」を発病していることが認められる。
- ② 上司からAさんに対し、人格や人間性を否定するような業務指導の範囲を逸脱した感情的な叱責等があったことは、(従前の)判断指針の「上司とのトラブルがあった」に該当し、出来事の心理的負荷の強度は「Ⅱ」と評価される。
- ③ 出来事後の状況については、上司からの業務指導の範囲を超えた感情的な叱責等が継続して行われたこと、担当業務が他の課員よりも量的・内容的に過大な業務であったこと、長時間にわたる時間外労働時間が認められ、その間会社からの支援・協力が見られなかったことから、「特に過重」と評価される。
- ④ ②及び③より、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あったと判断される。
- ⑤ 業務以外の心理的負荷及び個体側要因はいずれも顕著なものはなかった。

※ 本事例については、現行の判断指針では具体的出来事である「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(心理的負荷の強度Ⅲ)に該当し、心理的負荷の強度の評価等を行うこととなります。



事例 ②

「ノルマが達成できなかった」ことにより、「うつ病エピソード」を発病したとして認定された事案

Bさんは、周辺地域でも大きな家電製品等販売店の支店長に就任し、管理職として支店の営業予算達成のための対外的な折衝等の業務を行っていたが、就任後から担当店の売上げが目標額に届かなくなり、本社から目標達成を強く求められていた。そのような中、最大顧客を他社に奪われそうになり、休日労働も含めた相当の時間外労働の下、これを食い止めるため必死に取り組んだが、一方で複数の部下が急遽転職する等あり、周囲からの協力も得られず、失敗した。このような出来事発生から5か月後、抑うつ気分、食欲低下などの症状が出現し心療内科を受診したところ、「うつ病エピソード」と診断された。

本件は、以下のことから、労災認定されました。

- ① ICD-10に照らして、「F32 うつ病エピソード」を発病していることが認められる。
- ② 売上げが目標額に達成しなかった出来事は、判断指針の「ノルマが達成できなかった」に該当し、心理的負荷の強度はⅡと評価される。
- ③ 出来事後の状況については、ノルマ達成のため、顧客確保のための困難な折衝と責任を一人で負い、休日労働も含めた相当の時間外労働の下、周囲からの支援がなく業務に従事せざるをえない状況が発生していることから、「特に過重」と評価される。
- ④ ②及び③より、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あったと判断される。
- ⑤ 発病直前に妻が交通事故で軽傷を負ったが、その他に業務以外の心理的負荷及び個体側要因はいずれも顕著なものはなかった。



都道府県労働局一覧

北海道	060-8566	札幌市北区北 8 条西 2-1-1 札幌第 1 合同庁舎	011(709)2311
青 森	030-8558	青森市新町 2-4-25 青森合同庁舎	017(734)4115
岩 手	020-0023	盛岡市内丸 7-25 盛岡合同庁舎 1 号館	019(604)3009
宮 城	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町 1 仙台第 4 合同庁舎	022(299)8843
秋 田	010-0951	秋田市山王 7-1-3 秋田合同庁舎	018(883)4275
山 形	990-8567	山形市香澄町 3-2-1 山交ビル	023(624)8227
福 島	960-8021	福島市霞町 1-46 福島合同庁舎	024(536)4605
茨 城	310-8511	水戸市宮町 1-8-31 茨城労働総合庁舎	029(224)6217
栃 木	320-0845	宇都宮市明保野町 1-4 宇都宮第 2 地方合同庁舎	028(634)9118
群 馬	371-8567	前橋市大渡町 1-10-7 群馬県公社総合ビル	027(210)5006
埼 玉	330-6016	さいたま市中央区新都心 11-2 ランド・アクシス・タワー	048(600)6207
千 葉	260-8612	千葉市中央区中央 4-11-1 千葉第 2 地方合同庁舎	043(221)4313
東 京	102-8306	千代田区九段南 1-2-1 九段第 3 合同庁舎	03(3512)1617
神奈川	231-8434	横浜市中区北仲通 5-57 横浜第 2 合同庁舎	045(211)7355
新 潟	951-8588	新潟市中央区川岸町 1-56	025(234)5925
富 山	930-8509	富山市神通本町 1-5-5 富山労働総合庁舎	076(432)2739
石 川	920-0024	金沢市西念 3-4-1 駅西合同庁舎	076(265)4426
福 井	910-8559	福井市春山 1-1-54 福井春山合同庁舎	0776(22)2656
山 梨	400-8577	甲府市丸の内 1-1-11	055(225)2856
長 野	380-8572	長野市中御所 1-22-1	026(223)0556
岐 阜	500-8723	岐阜市金竜町 5-13 岐阜合同庁舎	058(245)8105
静 岡	420-8639	静岡市葵区追手町 9-50 静岡地方合同庁舎	054(254)6369
愛 知	460-8507	名古屋市中区三の丸 2-5-1 名古屋合同庁舎第 2 号館	052(972)0259
三 重	514-8524	津市島崎町 327-2 津第二地方合同庁舎	059(226)2109
滋 賀	520-0057	大津市御幸町 6-6	077(522)6630
京 都	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町 451	075(241)3217
大 阪	540-8527	大阪市中央区大手前 4-1-67 大阪合同庁舎第 2 号館	06(6949)6507
兵 庫	650-0044	神戸市中央区東川崎町 1-1-3 神戸クリスタルタワー	078(367)9155
奈 良	630-8570	奈良市法蓮町 387 奈良第 3 地方合同庁舎	0742(32)0207
和歌山	640-8581	和歌山市黒田 48 和歌山労働総合庁舎	073(488)1153
鳥 取	680-8522	鳥取市富安 2-89-9	0857(29)1706
島 根	690-0841	松江市向島町 134-10 松江地方合同庁舎	0852(31)1159
岡 山	700-8611	岡山市北区下石井 1-4-1 岡山第 2 合同庁舎	086(225)2019
広 島	730-8538	広島市中区上八丁堀 6-30 広島合同庁舎第 2 号館	082(221)9245
山 口	753-8510	山口市巾原町 6-16 山口地方合同庁舎 2 号館	083(995)0374
徳 島	770-0851	徳島市徳島町城内 6-6 徳島地方合同庁舎	088(652)9144
香 川	760-0019	高松市サンポート 3-33 高松サンポート合同庁舎	087(811)8921
愛 媛	790-8538	松山市若草町 4-3 松山若草合同庁舎	089(935)5206
高 知	780-8548	高知市南金田 1-39	088(885)6025
福 岡	812-0013	福岡市博多区博多駅東 2-11-1 福岡合同庁舎新館	092(411)4799
佐 賀	840-0801	佐賀市駅前中央 3-3-20 佐賀第 2 合同庁舎	0952(32)7193
長 崎	850-0033	長崎市万才町 7-1 住友生命長崎ビル	095(801)0034
熊 本	860-0008	熊本市二の丸 1-2 熊本合同庁舎	096(355)3183
大 分	870-0037	大分市東春日町 17-20 大分第 2 ソフィアプラザビル	097(536)3214
宮 崎	880-0805	宮崎市橋通東 3-1-22 宮崎合同庁舎	0985(38)8837
鹿児島	892-0816	鹿児島市山下町 13-21 鹿児島合同庁舎	099(223)8280
沖 縄	900-0006	那覇市おもろまち 2-1-1 那覇第 2 地方合同庁舎	098(868)3559

**精神障害等の労災補償につきまして、詳しくは最寄りの
都道府県労働局又は労働基準監督署にお問い合わせください。**