

心理的負荷による精神障害の労災認定基準の改正概要

(令和2年5月29日付け基発0529第1号)

改正の背景

業務による心理的負荷を原因とする精神障害については、平成23年12月に策定した「心理的負荷による精神障害の認定基準について」に基づき労災認定を行っている。このたび、令和2年6月から施行されるパワーハラスメント防止対策の法制化に伴い、職場における「パワーハラスメント」の定義が法律上規定されたことなどを踏まえ、令和2年5月に取りまとめられた「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」の報告書を受けて、認定基準別表1「業務による心理的負荷評価表」の改正を行った。

改正のポイント

これまで、上司や同僚等から、嫌がらせ、いじめ、暴行を受けた場合には、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の出来事で評価していたが、「心理的負荷評価表」を次のように改正し、パワーハラスメントに関する事案を評価対象とする「具体的出来事」などを明確化したもの。

◆ 「具体的出来事」等に「パワーハラスメント」を追加

- ・ 「出来事の類型」に、「パワーハラスメント」を追加
- ・ 「**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**」を「具体的出来事」に追加

【強いストレスと評価される例】

- 上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合
- 上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合
- 上司等による、人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない精神的攻撃が執拗に行われた場合
- 心理的負荷としては「中」程度の精神的攻撃等を受け、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合

◆ 評価対象のうち「パワーハラスメント」に当たらない暴行やいじめ等について文言修正

- ・ 「具体的出来事」の「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の名称を「**同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた**」に修正
- ・ パワーハラスメントに該当しない優越性のない同僚間の暴行やいじめ、嫌がらせ等を評価する項目として位置づける

【強いストレスと評価される例】

- 同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合
- 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けた場合

 **評価表をより明確化、具体化することで、請求の容易化・審査の迅速化を図る。**

基 発 0 5 2 9 第 1 号
令 和 2 年 5 月 2 9 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)

心理的負荷による精神障害の認定基準の改正について

心理的負荷による精神障害の労災請求事案については、平成23年12月26日付け基発1226第1号「心理的負荷による精神障害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、今般、「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書（令和2年5月）」の内容を踏まえ、認定基準の別表1「業務による心理的負荷評価表」を別添のとおり改めるので、令和2年6月1日以降は、改正後の認定基準に基づき業務上外を判断されたい。

業務による心理的負荷評価表

特別な出来事	
特別な出来事の種類	心理的負荷の総合評価を「強」とするもの
心理的負荷が極度のもの	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生死にかかわる、極度の苦痛を伴う、又は永久労働不能となる後遺障害を残す業務上の病気やケガをした …項目1関連 (業務上の傷病により6か月を超えて療養中に症状が急変し極度の苦痛を伴った場合を含む) ・ 業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかわる重大なケガを負わせた(故意によるものを除く) …項目3関連 ・ 強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた …項目37関連 ・ その他、上記に準ずる程度の心理的負荷が極度と認められるもの
極度の長時間労働	<ul style="list-style-type: none"> ・ 発病直前の1か月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の(例えば3週間に おおむね120時間以上の)時間外労働を行った(休憩時間は少ないが待ち時間が多い場合等、労働密度が特に低い 場合を除く) …項目16関連

※「特別な出来事」に該当しない場合には、それぞれの関連項目により評価する。

特別な出来事以外

(総合評価における共通事項)

1 出来事後の状況の評価に共通の視点

出来事後の状況として、表に示す「心理的負荷の総合評価の視点」のほか、以下に該当する状況のうち、著しいものは総合評価を強める要素として考慮する。

- ① 仕事の裁量性の欠如(他律性、強制性の存在)。具体的には、仕事が孤独で単調となった、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、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等。
- ② 職場環境の悪化。具体的には、騒音、照明、温度(暑熱・寒冷)、湿度(多湿)、換気、臭気の悪化等。
- ③ 職場の支援・協力等(問題への対処等を含む)の欠如。具体的には、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。
- ④ 上記以外の状況であって、出来事に伴って発生したと認められるもの(他の出来事と評価できるものを除く。)

2 恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価

- ① 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、出来事後に恒常的な長時間労働(月100時間程度となる時間外労働)が認められる場合には、総合評価は「強」とする。
- ② 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、出来事の前に恒常的な長時間労働(月100時間程度となる時間外労働)が認められ、出来事後すぐに(出来事後おおむね10日以内に)発病に至っている場合、又は、出来事後すぐに発病には至っていないが事後対応に多大な労力を費しその後発病した場合、総合評価は「強」とする。
- ③ 具体的出来事の心理的負荷の強度が、労働時間を加味せずに「弱」程度と評価される場合であって、出来事の前及び後にそれぞれ恒常的な長時間労働(月100時間程度となる時間外労働)が認められる場合には、総合評価は「強」とする。

(具体的出来事)

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
1	①事故や災害の体験(重度の病気やケガをした)			☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 病気やケガの程度 ・ 後遺障害の程度、社会復帰の困難性等 	【解説】 右の程度に至らない病気やケガについて、その程度等から「弱」又は「中」と評価。	○ 重度の病気やケガをした。 【「強」である例】 ・ 長期間(おおむね2か月以上)の入院を要する、又は労災の障害年金に該当する若しくは原職への復帰ができなくなる後遺障害を残すような業務上の病気やケガをした ・ 業務上の傷病により6か月を超えて療養中の者について、当該傷病により社会復帰が困難な状況にあった、死の恐怖や強い苦痛が生じた
2	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、予感させる被害の程度 ・ 他人の事故を目撃した場合、被害の程度や被害者との関係等 	【「弱」になる例】 ・ 業務に関連し、本人の負傷は軽症・無傷で、悲惨とまではいえない事故等の体験、目撃をした	○ 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした 【「中」である例】 ・ 業務に関連し、本人の負傷は軽症・無傷で、右の程度に至らない悲惨な事故等の体験、目撃をした 【「強」になる例】 ・ 業務に関連し、本人の負傷は軽度・無傷であったが、自らの死を予感させる程度の事故等を体験した ・ 業務に関連し、被災者が死亡する事故、多量の出血を伴うような事故等特に悲惨な事故であって、本人が巻き込まれる可能性がある状況や、本人が被災者を救助することができたかもしれない状況を伴う事故を目撃した(傍観者的な立場での目撃は、「強」になることはまれ)
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"> ・ 事故の大きさ、内容及び加害の程度 ・ ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性等 	【解説】 負わせたケガの程度、事後対応の内容等から「弱」又は「中」と評価。	○ 業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした 【「強」である例】 ・ 業務に関連し、他人に重度の病気やケガ(長期間(おおむね2か月以上)の入院を要する、又は労災の障害年金に該当する若しくは原職への復帰ができなくなる後遺障害を残すような病気やケガ)を負わせ、事後対応にも当たった ・ 他人に負わせたケガの程度は重度ではないが、事後対応に多大な労力を費した(減給、降格等の重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等を含む)

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	心理的負荷の強度			弱	中	強	
		I	II					III
4	②仕事の失敗、過重な責任の発生等	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		☆	<ul style="list-style-type: none"> 失敗の大きさ・重大性、社会的反響の大きさ、損害等の程度 ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性等 	【解説】 ミスの程度、事後対応の内容等から「弱」又は「中」と評価	<p>○ 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをし、事後対応にも当たった</p> <p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミス(倒産を招きかねないミス、大幅な業績悪化に繋がるミス、会社の信用を著しく傷つけるミス等)をし、事後対応にも当たった 「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミス」とまでは言えないが、その事後対応に多大な努力を費した(懲戒処分、降格、月給額を超える賠償責任の追及等重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等を含む) 	
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、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ありません。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>	【「弱」になる例】 ・ 軽微な事故、事件(損害等の生じない事態、その後の業務で容易に損害等を回復できる事態、社内でのたびたび生じる事態等)の責任(監督責任等)を一応問われたが、特段の事後対応はなかった	<p>○ 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 立場や職責に応じて事故、事件の責任(監督責任等)を問われ、何らかの事後対応を行った 	【「強」になる例】 ・ 重大な事故、事件(倒産を招きかねない事態や大幅な業績悪化に繋がる事態、会社の信用を著しく傷つける事態、他人を死亡させ、又は生死に関わるケガを負わせる事態等)の責任(監督責任等)を問われ、事後対応に多大な努力を費した
6		自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた		☆	<ul style="list-style-type: none"> 損失等の程度、社会的反響の大きさ等 事後対応の困難性等 <p>(注)この項目は、取引先の倒産など、多額の損失等が生じた原因に本人が関与していないもの、それに伴う対応等による心理的負荷を評価する。本人のミスによる多額の損失等については、項目4で評価する。</p>	【「弱」になる例】 ・ 多額とはいえない損失(その後の業務で容易に回復できる損失、社内でのたびたび生じる損失等)等が生じ、何らかの事後対応を行った	<p>○ 自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 多額の損失等が生じ、何らかの事後対応を行った 	【「強」になる例】 ・ 会社の経営に影響するなどの特に多額の損失(倒産を招きかねない損失、大幅な業績悪化に繋がる損失等)が生じ、倒産を回避するための金融機関や取引先への対応等の事後対応に多大な努力を費した
7		業務に関連し、違法行為を強要された		☆	<ul style="list-style-type: none"> 違法性の程度、強要の程度(頻度、方法)等 事後のペナルティの程度、事後対応の困難性等 	【「弱」になる例】 ・ 業務に関連し、商慣習としてはまれに行われるような違法行為を求められたが、拒むことにより終了した	<p>○ 業務に関連し、違法行為を強要された</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連し、商慣習としてはまれに行われるような違法行為を命じられ、これに従った 	【「強」になる例】 ・ 業務に関連し、重大な違法行為(人の生命に関わる違法行為、発覚した場合に会社の信用を著しく傷つける違法行為)を命じられた
8		達成困難なノルマが課された		☆	<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、ペナルティの有無等 その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係等 	【「弱」になる例】 ・ 同種の経験等を有する労働者であれば達成可能なノルマを課された	<p>○ 達成困難なノルマが課された</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 達成は容易ではないものの、客観的にみて、努力すれば達成も可能であるノルマが課され、この達成に向けた業務を行った 	【「強」になる例】 ・ 客観的に、相当な努力があっても達成困難なノルマが課され、達成できない場合には重いペナルティがあると予告された
9		ノルマが達成できなかった		☆	<ul style="list-style-type: none"> 達成できなかったことによる経営上の影響度、ペナルティの程度等 事後対応の困難性等 <p>(注)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場合にはこの項目で評価する。</p>	【「弱」になる例】 ・ ノルマが達成できなかったが、何ら事後対応は必要なく、会社から責任を問われることもなかった	<p>○ ノルマが達成できなかった</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ノルマが達成できなかったことによりペナルティ(昇進の遅れ等を含む。)があった 	【「強」になる例】 ・ 経営に影響するようなノルマ(達成できなかったことにより倒産を招きかねないもの、大幅な業績悪化につながるもの、会社の信用を著しく傷つけるもの等)が達成できず、そのため、事後対応に多大な努力を費した(懲戒処分、降格、左遷、賠償責任の追及等重いペナルティを課された等を含む)
10		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		☆	<ul style="list-style-type: none"> 新規業務の内容、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、職場の人間関係等 	【「弱」になる例】 ・ 軽微な新規事業等(新規事業であるが、責任が大きいとはいえないもの)の担当になった	<p>○ 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</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 新規事業等(新規プロジェクト、新規の研究開発、会社全体や不採算部門の建て直し等、成功に対する高い評価が期待されやりがいも大きい責任も大きい業務)の担当になった。 	【「強」になる例】 ・ 経営に重大な影響のある新規事業等(失敗した場合に倒産を招きかねないもの、大幅な業績悪化につながるもの、会社の信用を著しく傷つけるもの、成功した場合に会社の新たな主要事業になるもの等)の担当であって、事業の成否に重大な責任のある立場に就き、当該業務に当たった

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	心理的負荷の強度			弱	中	強	
		I	II					III
② 仕事の失敗、過重な責任の発生等	顧客や取引先から無理な注文を受けた		☆		<ul style="list-style-type: none"> 顧客・取引先の重要性、要求の内容等 事後対応の困難性等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 同種の経験等を有する労働者であれば達成可能な注文を出され、業務内容・業務量に一定の変化があった 要望が示されたが、達成を強く求められるのではなく、業務内容・業務量に大きな変化もなかった 	<p>○ 顧客や取引先から無理な注文を受けた</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連して、顧客や取引先から無理な注文(大幅な値下げや納期の繰上げ、度重なる設計変更等)を受け、何らかの事後対応を行った 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 通常なら拒むことが明らかな注文(業績の著しい悪化が予想される注文、違法行為を内包する注文等)ではあるが、重要な顧客や取引先からのものであるためこれを受け、他部門や別の取引先と困難な調整に当たった
	顧客や取引先からクレームを受けた		☆		<ul style="list-style-type: none"> 顧客・取引先の重要性、会社を与えた損害の内容、程度等 事後対応の困難性等 <p>(注)この項目は、本人に過失のないクレームについて評価する。本人のミスによるものは、項目4で評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 顧客等からクレームを受けたが、特に対応を求められるものではなく、取引関係や、業務内容・業務量に大きな変化もなかった 	<p>○ 顧客や取引先からクレームを受けた</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連して、顧客等からクレーム(納品物の不適合の指摘等その内容が妥当なもの)を受けた 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 顧客や取引先から重大なクレーム(大口の顧客等の喪失を招きかねないもの、会社の信用を著しく傷つけるもの等)を受け、その解消のために他部門や別の取引先と困難な調整に当たった
	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	☆			<ul style="list-style-type: none"> 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、事前準備の程度等 	<p>○ 大きな説明会や公式の場での発表を強いられた</p>	<p>【解説】</p> <p>説明会等の内容や事前準備の程度、本人の経験等から評価するが、「強」になることはまれ</p>	
	上司が不在になることにより、その代行を任せられた	☆			<ul style="list-style-type: none"> 代行した業務の内容、責任の程度、本来業務との関係、能力・経験とのギャップ、職場の人間関係等 代行期間等 	<p>○ 上司が不在になることにより、その代行を任せられた</p>	<p>【解説】</p> <p>代行により課せられた責任の程度、その期間や代行した業務内容、本人の過去の経験等とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ</p>	
③ 仕事の量・質	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		☆		<ul style="list-style-type: none"> 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 時間外労働、休日労働、業務の密度の変化の程度、仕事内容、責任の変化の程度等 <p>(注)発病前おおむね6か月において、時間外労働時間数に変化がみられる場合には、他の項目で評価される場合でも、この項目でも評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 仕事内容の変化が容易に対応できるもの(※)であり、変化後の業務の負荷が大きくなかった ※ 会議・研修等の参加の強制、職場のQA化の進展、部下の増加、同一事業場内の所属部署の統廃合、担当外業務としての非正規職員の教育等 仕事量(時間外労働時間数等)に、「中」に至らない程度の変化があった 	<p>○ 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</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 担当業務内容の変更、取引量の急増等により、仕事内容、仕事量の大きな変化(時間外労働時間数としてはおおむね20時間以上増加し1月当たりおおむね45時間以上となるなど)が生じた 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 仕事量が著しく増加して時間外労働も大幅に増える(倍以上に増加し、1月当たりおおむね100時間以上となる)などの状況になり、その後の業務に多大な労力を費した(休憩・休日を確保するのが困難なほどの状態となった等を含む) 過去に経験したことがない仕事内容に変更となり、常時緊張を強いられる状態となった
	1か月に80時間以上の時間外労働を行った		☆		<ul style="list-style-type: none"> 業務の困難性 長時間労働の継続期間 <p>(注)この項目の「時間外労働」は、すべて休日労働時間を含む。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 1か月に80時間未満の時間外労働を行った <p>(注)他の項目で評価されない場合のみ評価する。</p>	<p>○ 1か月に80時間以上の時間外労働を行った</p> <p>(注)他の項目で評価されない場合のみ評価する。</p>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 発病直前の連続した2か月間に、1月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった 発病直前の連続した3か月間に、1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった
	2週間以上にわたって連続勤務を行った		☆		<ul style="list-style-type: none"> 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 時間外労働、休日労働、業務の密度の変化の程度、業務の内容、責任の変化の程度等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 休日労働を行った 	<p>○ 2週間(12日)以上にわたって連続勤務を行った</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平日の時間外労働だけではこなせない業務量がある、休日に対応しなければならない業務が生じた等の事情により、2週間(12日)以上にわたって連続勤務を行った(1日あたりの労働時間が特に短い場合、手待ち時間が多い等の労働密度が特に低い場合を除く) 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 1か月以上にわたって連続勤務を行った 2週間(12日)以上にわたって連続勤務を行い、その間、連日、深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行った(いずれも、1日あたりの労働時間が特に短い場合、手待ち時間が多い等の労働密度が特に低い場合を除く)
	勤務形態に変化があった	☆			<ul style="list-style-type: none"> 交替制勤務、深夜勤務等変化の程度、変化後の状況等 	<p>○ 勤務形態に変化があった</p>	<p>【解説】</p> <p>変更後の勤務形態の内容、一般的な日常生活とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ</p>	
④ 仕事のペース、活動の変化があった	仕事のペース、活動の変化があった	☆			<ul style="list-style-type: none"> 変化の程度、強制性、変化後の状況等 	<p>○ 仕事のペース、活動の変化があった</p>	<p>【解説】</p> <p>仕事のペースの変化の程度、労働者の過去の経験等とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ</p>	

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	心理的負荷の強度			弱	中	強	
		I	II					III
20	④役割・地位の変化等 退職を強要された			☆	<ul style="list-style-type: none"> 解雇又は退職強要の経過、強要の程度、職場の人間関係等 <p>（注）ここでいう「解雇又は退職強要」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る状態となっている場合の雇止め等の通知を含む。</p>	<p>【解説】 退職勧奨が行われたが、その方法、頻度等からして強要とはいえない場合には、その方法等から「弱」又は「中」と評価</p>	<p>○ 退職を強要された</p> <p>【「強」である例】 ・ 退職の意思のないことを表明しているにもかかわらず、執拗に退職を求められた ・ 恐怖感を抱かせる方法を用いて退職勧奨された ・ 突然解雇の通告を受け、何ら理由が説明されることなく、説明を求めても応じられず、撤回されることもなかった</p>	
21	配置転換があった			☆	<ul style="list-style-type: none"> 職種、職務の変化の程度、配置転換の理由・経過等 業務の困難度、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、職場の人間関係等 <p>（注）出向を含む。</p>	<p>【「弱」になる例】 ・ 以前に経験した業務等、配置転換後の業務が容易に対応できるものであり、変化後の業務の負荷が軽微であった</p>	<p>○ 配置転換があった</p> <p>（注）ここで「配置転換」は、所属部署（担当係等）、勤務場所の変更を指し、転居を伴うものを除く。</p> <p>【「強」になる例】 ・ 過去に経験した業務と全く異なる質の業務に従事することとなったため、配置転換後の業務に対応するのに多大な労力を費した ・ 配置転換後の地位が、過去の経験からみて異例なほど重い責任が課されるものであった ・ 左遷された（明らかな降格であって配置転換としては異例なものであり、職場内で孤立した状況になった）</p>	
22	転動をした			☆	<ul style="list-style-type: none"> 職種、職務の変化の程度、転動の理由・経過、単身赴任の有無、海外の治安の状況等 業務の困難度、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、職場の人間関係等 	<p>【「弱」になる例】 ・ 以前に経験した場所である等、転動後の業務が容易に対応できるものであり、変化後の業務の負荷が軽微であった</p>	<p>○ 転動をした</p> <p>（注）ここで「転動」は、勤務場所の変更であって転居を伴うものを指す。 なお、業務内容の変化についての評価は、項目21に準じて判断する。</p> <p>【「強」になる例】 ・ 転動先は初めて赴任する外国であって現地の職員との会話が不能、治安状況が不安といったような事情から、転動後の業務遂行に著しい困難を伴った</p>	
23	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"> 業務の変化の程度等 その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等 	<p>【「弱」になる例】 ・ 複数名で担当していた業務を一人で担当するようになったが、業務内容・業務量はほとんど変化がなかった</p>	<p>○ 複数名で担当していた業務を一人で担当するようになった</p> <p>【「中」である例】 ・ 複数名で担当していた業務を一人で担当するようになり、業務内容・業務量に何らかの変化があった。</p> <p>【「強」になる例】 ・ 業務を一人で担当するようになったため、業務量が著しく増加し時間外労働が大幅に増えるなどの状況になり、かつ、必要な休憩・休日も取れない等常時緊張を強いられるような状態となった</p>	
24	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			☆	<ul style="list-style-type: none"> 差別・不利益取扱いの理由・経過、内容、程度、職場の人間関係等 その継続する状況 	<p>【「弱」になる例】 ・ 社員間に処遇の差異があるが、その差は小さいものであった</p>	<p>○ 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</p> <p>【「中」である例】 ・ 非正規社員であるとの理由、又はその他の理由により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた ・ 業務の遂行から疎外・排除される取扱いを受けた</p> <p>【「強」になる例】 ・ 仕事上の差別、不利益取扱いの程度が著しく大きく、人格を否定するようなものであって、かつこれが継続した</p>	
25	自分の昇格・昇進があった			☆	<ul style="list-style-type: none"> 職務・責任の変化の程度等 その後の業務内容、職場の人間関係等 	<p>○ 自分の昇格・昇進があった</p>	<p>【解説】 本人の経験等と著しく乖離した責任が課せられる等の場合に、昇進後の職責、業務内容等から評価するが、「強」になることはまれ</p>	
26	部下が減った			☆	<ul style="list-style-type: none"> 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 その後の業務内容、職場の人間関係等 	<p>○ 部下が減った</p>	<p>【解説】 部下の減少がペナルティの意味を持つものである等の場合に、減少の程度（人数等）等から評価するが、「強」になることはまれ</p>	
27	早期退職制度の対象となった			☆	<ul style="list-style-type: none"> 対象者選定の合理性、代償措置の内容、制度の事前周知の状況、その後の状況、職場の人間関係等 	<p>○ 早期退職制度の対象となった</p>	<p>【解説】 制度の創設が突然であり退職までの期間が短い等の場合に、対象者選定の基準等から評価するが、「強」になることはまれ</p>	
28	非正規社員である自分の契約満了が迫った			☆	<ul style="list-style-type: none"> 契約締結時、期間満了前の説明の有無、その内容、その後の状況、職場の人間関係等 	<p>○ 非正規社員である自分の契約満了が迫った</p>	<p>【解説】 事前の説明に反した突然の契約終了（雇止め）通告であり契約終了までの期間が短かった等の場合に、その経過等から評価するが、「強」になることはまれ</p>	

出来事の種類	平均的な心理的負荷の強度 具体的出来事	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		
		I	II	III		弱	中	強
29	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 身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度等 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 <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、出来事の種類「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>	<p>【解説】 上司等による身体的攻撃、精神的攻撃等が「強」の程度に至らない場合、心理的負荷の総合評価の視点を踏まえて「弱」又は「中」と評価</p> <p>【「弱」になる例】 ・上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた場合</p>	<p>【「中」になる例】 ・上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃が行われ、行為が反復・継続していない場合 ▶ 治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃 ▶ 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃 ▶ 必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃</p>	<p>○ 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</p> <p>【「強」である例】 ・上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合 ・上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合 ・上司等による次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合 ▶ 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃 ▶ 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 ・心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合</p>
30	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・嫌がらせの内容、程度等 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 	<p>【解説】 同僚等による暴行又はいじめ・嫌がらせが「強」の程度に至らない場合、心理的負荷の総合評価の視点を踏まえて「弱」又は「中」と評価</p> <p>【「弱」になる例】 ・同僚等から、「中」に至らない程度の言動を受けた場合</p>	<p>【「中」になる例】 ・同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない場合 ・同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない場合</p>	<p>○ 同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた</p> <p>【「強」である例】 ・同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合 ・同僚等から、暴行等を執拗に受けた場合 ・同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けた場合 ・心理的負荷としては「中」程度の暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合</p>
31	上司とのトラブルがあった			☆	<ul style="list-style-type: none"> トラブルの内容、程度等 その後の業務への支障等 	<p>【「弱」になる例】 ・上司から、業務指導の範囲内である指導・叱責を受けた ・業務をめぐりの方針等において、上司との考え方の相違が生じた(客観的にはトラブルとはいえないものも含む)</p>	<p>○ 上司とのトラブルがあった</p> <p>【「中」である例】 ・上司から、業務指導の範囲内である強い指導・叱責を受けた ・業務をめぐりの方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が上司との間に生じた</p>	<p>【「強」になる例】 ・業務をめぐりの方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が上司との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した</p>
32	同僚とのトラブルがあった			☆	<ul style="list-style-type: none"> トラブルの内容、程度、同僚との職務上の関係等 その後の業務への支障等 	<p>【「弱」になる例】 ・業務をめぐりの方針等において、同僚との考え方の相違が生じた(客観的にはトラブルとはいえないものも含む)</p>	<p>○ 同僚とのトラブルがあった</p> <p>【「中」である例】 ・業務をめぐりの方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が同僚との間に生じた</p>	<p>【「強」になる例】 ・業務をめぐりの方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が多数の同僚との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した</p>
33	部下とのトラブルがあった			☆	<ul style="list-style-type: none"> トラブルの内容、程度等 その後の業務への支障等 	<p>【「弱」になる例】 ・業務をめぐりの方針等において、部下との考え方の相違が生じた(客観的にはトラブルとはいえないものも含む)</p>	<p>○ 部下とのトラブルがあった</p> <p>【「中」である例】 ・業務をめぐりの方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が部下との間に生じた</p>	<p>【「強」になる例】 ・業務をめぐりの方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が多数の部下との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した</p>
34	理解してくれていた人の異動があった			☆		<p>○ 理解してくれていた人の異動があった</p>		
35	上司が替わった			☆	<p>(注)上司が替わったことにより、当該上司との関係に問題が生じた場合には、項目30で評価する</p>	<p>○ 上司が替わった</p>		
36	同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された			☆		<p>○ 同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された</p>		
37	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 	<p>【「弱」になる例】 ・「〇〇ちゃん」等のセクシュアルハラスメントに当たる発言をされた場合 ・職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された場合</p>	<p>○ セクシュアルハラスメントを受けた</p> <p>【「中」である例】 ・胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為が継続しておらず、会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した場合 ・身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言が継続していない場合 ・身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、複数回行われたものの、会社が適切かつ迅速に対応し発病前にそれが終了した場合</p>	<p>【「強」になる例】 ・胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた場合 ・胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した場合 ・身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた場合 ・身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、性的な発言が継続してなされ、かつ会社がセクシュアルハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった場合</p>

精神障害の労災認定の基準に関する
専門検討会報告書

令和2年5月

精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会
参集者名簿（五十音順、敬称略）

氏 名	所 属 等
阿部 未央	山形大学 人文社会科学部 准教授
荒井 稔	日本私立学校振興・共済事業団 東京臨海病院 統括産業医、特任精神科医
(座長) 黒木 宣夫	東邦大学 名誉教授 勝田台メディカルクリニック 院長
小山 善子	石川産業保健総合支援センター 所長 金城大学 客員教授
品田 充儀	前労働保険審査会 会長
田中 克俊	北里大学大学院 医療系研究科 産業精神保健学 教授
西村健一郎	京都大学 名誉教授
丸山総一郎	神戸親和女子大学 名誉教授
三柴 文典	近畿大学 法学部 教授
山口浩一郎	上智大学 名誉教授
吉川 徹	独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 過労死等防止調査研究センター 統括研究員

開催状況

- | | |
|-----|---------------------------|
| 第1回 | 令和元年12月17日 |
| 第2回 | 令和2年 1月30日 |
| 第3回 | 令和2年 3月17日（非公開） |
| 第4回 | 令和2年 4月21日（オンラインによる開催） |
| 第5回 | 令和2年 5月11日～13日（持ち回りによる開催） |

目 次

1	はじめに	1
(1)	検討会開催の背景等	1
(2)	検討状況	1
2	検討の視点	1
(1)	パワーハラスメント防止対策の法制化等を踏まえた検討	1
(2)	今後の検討	2
3	業務による心理的負荷評価表に係る具体的出来事等への追加	2
(1)	具体的出来事等へのパワーハラスメントの追加	2
(2)	平均的な心理的負荷の強度	3
(3)	心理的負荷の強度を判断する具体例	4
(4)	心理的負荷の総合評価の視点	5
4	業務による心理的負荷評価表に係る具体的出来事等の修正	6
(1)	「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」	6
ア	具体的出来事の修正	6
イ	平均的な心理的負荷の強度	7
ウ	心理的負荷の強度を判断する具体例	7
エ	心理的負荷の総合評価の視点	8
(2)	その他の対人関係の出来事	8
5	業務による心理的負荷評価表の修正	8
6	業務起因性の評価の範囲	9
7	まとめ	9
別紙 1	業務による心理的負荷評価表における具体的出来事等 (新旧対照)	
別紙 2	業務による心理的負荷評価表 (抜粋)	

1 はじめに

(1) 検討会開催の背景等

業務による心理的負荷を原因とする精神障害については、平成 23 年 12 月に策定した「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（以下「認定基準」という。）に基づき労災認定を行っているところであるが、精神障害に係る労災請求件数は、平成 30 年度には 1,820 件にのぼり、6 年連続で過去最多を更新しており、今後も増加が見込まれる状況にある。

また、認定基準の策定以降、働き方の多様化が進み、労働者を取り巻く職場環境が変化するなど社会情勢の変化も生じている。

こうした中、令和元年 5 月の労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下「労働施策総合推進法」という。）の改正により、令和 2 年 6 月からパワーハラスメント防止対策が法制化されること等を踏まえ、本検討会は、厚生労働省の依頼により、認定基準別表 1「業務による心理的負荷評価表」（以下「心理的負荷評価表」という。）の見直しについて検討を行った。

(2) 検討状況

上記（1）の背景等を踏まえ、令和元年 12 月 17 日の第 1 回から 5 回にわたって検討会を開催し、パワーハラスメントに係る出来事についての心理的負荷評価表への追記及びこれに伴う心理的負荷評価表の整理について検討を行い、今般、その検討結果を取りまとめたものである。

2 検討の視点

(1) パワーハラスメント防止対策の法制化等を踏まえた検討

現行の認定基準では、「パワーハラスメント」の用語は用いていないものの、パワーハラスメントに該当する事案については、これまでも、主として心理的負荷評価表の「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の具体的な出来事として評価してきた。

したがって、今般の見直しは、新たな医学的知見等に基づきパワーハラスメントに係る出来事を新しく評価対象とするものではなく、パワーハラスメント防止対策の法制化等に伴い職場における「パワーハラスメント」の用語の定義が法律上規定されたことを踏まえ、同出来事を心理的負荷評価表に明記するとともに、これに伴って整理を要すると考えられる心理的負荷評価表の項目について必要な改定を行うものである。

なお、「パワーハラスメント」の用語を心理的負荷評価表に用いるか否かは、平成 22 年度から平成 23 年度にかけて開催された精神障害の労災認定の基

準に関する専門検討会における将来的な検討課題となっていたものである。

(2) 今後の検討

上記1のとおり、認定基準の策定以降、働き方の多様化が進み、労働者を取り巻く職場環境が変容するなど社会情勢は急速に変化していることから、職場の今の現実を基礎とした労働者のストレスを評価することが重要である。厚生労働省においては、令和2年度にストレス評価に関する調査研究を委託事業によって実施することとしていることから、その結果を踏まえ、今後、心理的負荷評価表への新たな出来事の追加の必要性や各出来事の心理的負荷の強度等について再度検討を行う必要がある。

3 業務による心理的負荷評価表に係る具体的出来事等への追加

(1) 具体的出来事等へのパワーハラスメントの追加

パワーハラスメントを受けたことによる心理的負荷の強度等については、現行では、対人関係の類型の一つである、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の具体的出来事に当てはめて評価しているが、今般、職場におけるパワーハラスメントの定義が法律上規定されたことを踏まえ、心理的負荷評価表の具体的出来事として、「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」を追加することが適当である。

ここでのパワーハラスメントとは、労働施策総合推進法及び「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」の定義(※)を踏まえ、「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業環境が害される」ことをいう。

なお、パワーハラスメントは、職場における対人関係の中で生ずるものであり「対人関係」の類型に置くことも考えられるが、優越的な関係を背景とする上司等による一方的な被害であり、「対人関係」という類型から想定される、対人関係の相互性の中で生ずるものに限らない特異性があること、また、過去の支給決定事例をみると、当事者の立場や加害行為の態様には多様性があることから、「対人関係」の類型から独立させ、「パワーハラスメント」を新たな類型として設定することが妥当である。

その際には、心理的負荷評価表の中で「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」の具体例と、「対人関係」に分類されている各項目の具体例との対比が容易となるよう、パワーハラスメントの類型は対人関係の類型の前に位置付けるのが適当である。

※パワーハラスメントの定義

労働施策総合推進法及び同法に基づく指針により、職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる以下の3つの要素をすべて満たす言動とされている。

- ① 優越的な関係を背景とした言動であつて
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③ 就業環境が害されるもの

根拠規定（労働施策総合推進法第30条の2第1項）

事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

（2）平均的な心理的負荷の強度

現行の認定基準においては、厚生労働省が平成22年度に行った「ストレス評価に関する調査研究」（日本産業精神保健学会が実施。以下「ストレス調査」という。）の結果に基づき、心理的負荷評価表に示す各出来事の平均的な心理的負荷の強度を定めている。

今般の見直しは、上記2のとおり、パワーハラスメントの定義が法律上規定されたことを踏まえ、現行の認定基準を前提として、心理的負荷評価表の具体的な出来事への追加等を検討するものであることから、現行の認定基準における平均的な心理的負荷の強度を定めた際の医学的な知見であるストレス調査を踏まえる必要がある。

現行の認定基準において、パワーハラスメントに係る出来事を評価する項目は、具体的な出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」になるものと考えられるが、同出来事は、ストレス調査によると、全63項目の中で最も高いストレス点数(7.1点)であることを踏まえ、平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」とされている。

新設する「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」は、これまで、具体的な出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」において評価されていたことに加え、過去の支給決定事例からみても、同出来事における平均的な心理的負荷の強度と同様に評価することが妥当であると考えられることから、「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」の具体的な出来事に係る平均的な心理的負荷の強度は、「Ⅲ」とすることが相当である。

(3) 心理的負荷の強度を判断する具体例

現行の認定基準においては、心理的負荷評価表に示された「具体的出来事」は、「出来事」と「出来事後の状況」の両者を評価している。また、いじめやセクシュアルハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては、繰り返される出来事を一体のものとして評価し、かつ、状況が継続していると評価される場合には、心理的負荷が強まるものとしている。

今般、「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」の具体的出来事を追加するに当たっても、この考え方に従い、心理的負荷の強度を判断する具体例を示すべきである。

「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」の具体的出来事については、上記(2)のとおり、平均的な心理的負荷の強度を「Ⅲ」とした上で、具体例を示すこととなるが、過去の支給決定事例をみると、治療を要する程度の身体的な暴行等が行われた場合や、暴行等による身体的な攻撃が執拗に行われた場合に、強い心理的負荷を生じるものと評価されている。

また、人格や人間性を否定するような精神的な攻撃が執拗に行われた場合や、精神的な攻撃が一定期間、反復・継続していた場合にも、強い心理的負荷を生じるものと評価されている。

こうしたことを勘案すると、心理的負荷の強度が「強」となる具体例については、次のように示すことが適当である。

なお、下記の具体例における「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を含むことを明記しておく必要がある。

○心理的負荷が「強」である具体例

- ・ 上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合
- ・ 上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合
- ・ 上司等による次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合
 - 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃
 - 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃
- ・ 心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合

また、行為の態様等を要素として、心理的負荷の強度が、「中」又は「弱」となる具体例を、次のように示すことが適当である。

○心理的負荷が「中」になる具体例（修正するものの例）

- ・ 上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃が行われ、行為が反復・継続していない場合
 - 治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃
 - 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃
 - 必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃

○心理的負荷が「弱」になる具体例（修正するものの例）

- ・ 上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた場合

(4) 心理的負荷の総合評価の視点

「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」の具体的出来事に係る「心理的負荷の総合評価の視点」については、指導・叱責等の言動に至る経緯や状況、身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度等、その反復・継続など執拗性の状況、就業環境を害する程度に加えて、出来事後の状況として、被害者が会社に当該事実やその改善を相談したにもかかわらず会社が適切に対応しなかったという事実や、状況が改善されなかったという事実がある場合には、心理的負荷を強める要素になることを記載すべきである。

また、新設する具体的出来事「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」の評価対象とならないものは、従来の「対人関係」の各出来事へ当てはめて評価を行うこととなるため、これが統一的に行われるよう、以下の注釈を付しておくことが適当である。

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。

4 業務による心理的負荷評価表に係る具体的出来事等の修正

(1) 「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」

ア 具体的出来事の修正

パワーハラスメントを受けることによる心理的負荷の強度等については、現行では、主として「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の具体的出来事に当てはめて評価しているが、「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」の具体的出来事を新設した場合であっても、例えば、優越性のない同僚間の暴行や嫌がらせ、いじめなどは、「パワーハラスメント」に該当しないことになるため、これらについては、引き続き、「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の具体的出来事で評価する必要がある。

このため、「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」は、引き続き、心理的負荷評価表の具体的出来事として掲記しておくことが適当である。ただし、過去の支給決定事例では、優越性のない同僚間の暴行のほか、嫌がらせ、いじめなど様々な行為態様が認められるところ、このうち、「パワーハラスメント」に該当するものを除けば、同僚等からの「暴行」によるものが最も多く、次いで、人格や人間性を否定するような「いじめ」が多いことから、当該具体的出来事の名称は、「同僚等から、暴行又は(ひどい) いじめ・嫌がらせを受けた」とすることが適当である。

イ 平均的な心理的負荷の強度

上記3の(2)のとおり、具体的出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」については、ストレス調査によれば、「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」は全63項目の中で、最も高いストレス点数(7.1点)であることを踏まえ、平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」となっている。

上記アのとおり、「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」の新設に伴って、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた」の具体的出来事の評価対象を修正したとしても、過去の支給決定事例からみて、修正後の「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」の平均的な心理的負荷の強度は、「Ⅲ」とすることが適当である。

ウ 心理的負荷の強度を判断する具体例

「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」の具体的出来事については、上記イのとおり、平均的な心理的負荷の強度を「Ⅲ」とした上で、具体例を示すこととなるが、過去の支給決定事例をみると、治療を要する程度の暴行等が行われた場合や、暴行等が繰り返し行われた場合には、強い心理的負荷として評価されている。

また、人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた場合や、当該言動が一定期間反復・継続していた場合にも、強い心理的負荷として評価されている。

これを踏まえ、心理的負荷の強度が、「強」となる具体例については、次のように示すことが適当である。

○ 心理的負荷が「強」である具体例

- ・ 同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合
- ・ 同僚等から、暴行等を執拗に受けた場合
- ・ 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けた場合
- ・ 心理的負荷としては「中」程度の暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合

また、行為の態様等を要素として、心理的負荷の強度が、「中」又は「弱」になる具体例を、次のように示すことが適当である。

○ 心理的負荷が「中」になる具体例（修正するものの例）

- ・ 同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない場合
- ・ 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない場合

○ 心理的負荷が「弱」になる具体例（修正するものの例）

- ・ 同僚等から、「中」に至らない程度の言動を受けた場合

エ 心理的負荷の総合評価の視点

「暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」の具体的出来事に係る「心理的負荷の総合評価の視点」については、暴行又はいじめ・嫌がらせの内容や程度等、その反復・継続など執拗性の状況に加えて、出来事後の状況として、被害者が会社に当該事実やその改善を相談したにもかかわらず、会社が適切に対応しなかったという事実や、状況が改善されなかったという事実がある場合には、心理的負荷を強める要素になることを記載すべきである。

(2) その他の対人関係の出来事

今般の見直しは、現行の認定基準を前提として、パワーハラスメントに係る出来事を新たに追加し、これに伴い、従前、パワーハラスメントを評価対象としていた出来事についてのみ修正を行うものである。

このため、現行の心理的負荷評価表における対人関係の種類の具体的出来事として示されている「上司とのトラブルがあった」、「同僚とのトラブルがあった」、「部下とのトラブルがあった」等の出来事については、パワーハラスメントの定義が法律上規定されたことに伴う見直しの対象とは異なる出来事であることから、現行のとおり取り扱うことが適当である。

5 業務による心理的負荷評価表の修正

上記3及び4を踏まえ、心理的負荷評価表の具体的出来事等については、別紙1のとおり追加・修正することが適当である。

また、追加・修正された項目29及び項目30に係る心理的負荷評価表については、別紙2のとおり定めることが適当である。

6 業務起因性の評価の範囲

業務起因性の評価の範囲に関し、現行の認定基準においては、「いじめやセクシュアルハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては、発病の6か月よりも前にそれが開始されている場合でも、発病前6か月以内の期間にも継続しているときは、開始時からのすべての行為を評価の対象とすること」とされている。パワーハラスメントについても、当該行為が反復・継続しつつ長期間にわたって行われるという事情があり、過去の支給決定事例においても、発病の6か月より前に開始され、発病前6か月以内の期間まで継続しているものが多くみられることから、この考え方を踏襲するのが適当である。

7 まとめ

本検討会では、職場におけるパワーハラスメントの定義が法律上規定されたことを踏まえ、パワーハラスメントに係る出来事について心理的負荷評価表へ追記し、これに伴い、従前、パワーハラスメントを評価対象としていた出来事である「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」について修正を行うことにより、心理的負荷評価表の整理を行ったものである。

これにより、心理的負荷評価表に係る出来事の一部の見直しであっても、比較的請求が多いと思われる出来事に係る基準の具体化、明確化が図られることにより、請求の容易化や審査の迅速化が図られることを期待する。

これに加え、行政に対しては、新たな基準の内容の関係者に対する周知、相談・問い合わせに対する懇切・丁寧な説明の徹底に努めるとともに、パワーハラスメント事案に関する聴取担当者等の必要な人員の確保と育成にも最大限の努力を願うものである。

最後に、今回の検討は、パワーハラスメントに係る出来事に関して、現行の認定基準を前提として、心理的負荷評価表の出来事の追加・修正等を検討したものであるが、精神医療の分野の研究も日々進んでおり、また、社会・経済状況の変化が著しい昨今においては、労災認定の基準等に関して今後も適宜検討していくことが重要であると考えます。

業務による心理的負荷評価表における具体的出来事等（新旧対照）

現行				改正			
項目 番号	出来事の種類	平均的な心理的負荷の強度		項目 番号	出来事の種類	平均的な心理的負荷の強度	
		具体的出来事	心理的 負荷の 強度			具体的出来事	心理的 負荷の 強度
	①事故や災害 の体験	}			①事故や災害 の体験	}	
	②仕事の失 敗、過重な責 任の発生等				②仕事の失 敗、過重な責 任の発生等		
	③仕事の量・ 質		略		③仕事の量・ 質		略
	④役割・地位 の変化等				④役割・地位 の変化等		
	(新規追加)	(新規追加)	—	29	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	Ⅲ
29	⑤対人関係	(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、 又は暴行を受けた	Ⅲ	30	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	Ⅲ
30		上司とのトラブルがあった	Ⅱ	31		上司とのトラブルがあった	Ⅱ
31		同僚とのトラブルがあった	Ⅱ	32		同僚とのトラブルがあった	Ⅱ
32		部下とのトラブルがあった	Ⅱ	33		部下とのトラブルがあった	Ⅱ
33		理解してくれていた人の異動が あった	I	34		理解してくれていた人の異動が あった	I
34		上司が替わった	I	35		上司が替わった	I
35		同僚等の昇進・昇格があり、昇 進で先を越された	I	36		同僚等の昇進・昇格があり、昇 進で先を越された	I
36	⑥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	Ⅱ	37	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	Ⅱ

業務による心理的負荷評価表(抜粋)

別紙2

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	心理的負荷の強度				弱	中	強	
		I	II	III					
29	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			☆	<p>・ 指導・叱責等の言動に至る経緯や状況</p> <p>・ 身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度等</p> <p>・ 反復・継続など執拗性の状況</p> <p>・ 就業環境を害する程度</p> <p>・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況</p> <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、出来事の種類「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>	<p>【解説】 上司等による身体的攻撃、精神的攻撃等が「強」の程度に至らない場合、心理的負荷の総合評価の視点を踏まえて「弱」又は「中」と評価</p> <p>【「弱」になる例】 ・ 上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた場合</p>	<p>【「中」になる例】 ・ 上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃が行われ、行為が反復・継続していない場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃 ▶ 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃 ▶ 必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 	<p>○ 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</p> <p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合 ・ 上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合 ・ 上司等による次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃 ▶ 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 <p>・ 心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合</p>
30	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			☆	<p>・ 暴行又はいじめ・嫌がらせの内容、程度等</p> <p>・ 反復・継続など執拗性の状況</p> <p>・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況</p>	<p>【解説】 同僚等による暴行又はいじめ・嫌がらせが「強」の程度に至らない場合、心理的負荷の総合評価の視点を踏まえて「弱」又は「中」と評価</p> <p>【「弱」になる例】 ・ 同僚等から、「中」に至らない程度の言動を受けた場合</p>	<p>【「中」になる例】 ・ 同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない場合</p> <p>・ 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない場合</p>	<p>○ 同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた</p> <p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合 ・ 同僚等から、暴行等を執拗に受けた場合 ・ 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けた場合 <p>・ 心理的負荷としては「中」程度の暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合</p>