

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5年9月1日付け基発0901第2号)

改正の背景

精神障害・自殺事案については、2011（平成23）年に策定された「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きた。このたび、近年の社会情勢の変化や労災請求件数の増加等に鑑み、最新の医学的知見を踏まえて「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」において検討を行い、2023（令和5）年7月に報告書が取りまとめられたことを受け、認定基準の改正を行った。

【改正のポイント】

■ 業務による心理的負荷評価表※の見直し

※ 実際に発生した業務による出来事を、同評価表に示す「具体的出来事」に当てはめ、負荷（ストレス）の強さを評価

◆ 具体的出来事の追加、類似性の高い具体的出来事の統合等

追加 「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」（いわゆるカスタマーハラスメント）

追加 「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」

◆ 心理的負荷の強度が「強」「中」「弱」となる具体例を拡充

- パワーハラスメントの6類型すべての具体例、性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含むことを明記
- 一部の心理的負荷の強度しか具体例が示されていなかった具体的出来事について、他の強度の具体例を明記

■ 精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲を見直し

(改正前) 悪化前おおむね6か月以内に「特別な出来事」（特に強い心理的負荷となる出来事）がなければ業務起因性を認めていない

➡ (改正後) 悪化前おおむね6か月以内に「特別な出来事」がない場合でも、「業務による強い心理的負荷」により悪化したときには、悪化した部分について業務起因性を認める

■ 医学意見の収集方法を効率化

(改正前) 専門医3名の合議による意見収集が必須な事案
【例：自殺事案、「強」かどうか不明な事案】



(改正後) 特に困難なものを除き専門医1名の意見で決定できるよう変更

など

➡ 評価表の明確化等により、より適切な認定、審査の迅速化、請求の容易化を図る

1 0 年 保 存
機 密 性 1
令和 6 年 4 月 1 日から 令和 16 年 3 月 31 日まで

基発 0901 第 2 号
令和 5 年 9 月 1 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「平成23年通達」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5年7月）」を踏まえ、別添の認定基準を新たに定めたので、今後の取扱いに遺漏なきを期されたい。

なお、本通達の施行に伴い、平成23年通達は廃止する。

心理的負荷による精神障害の認定基準

第1 対象疾病

本認定基準で対象とする疾病（以下「対象疾病」という。）は、疾病及び関連保健問題の国際統計分類第10回改訂版（以下「ICD-10」という。）第V章「精神及び行動の障害」に分類される精神障害であって、器質性のもの及び有害物質に起因するものを除く。

対象疾病のうち業務に関連して発病する可能性のある精神障害は、主としてICD-10のF2からF4に分類される精神障害である。

なお、器質性の精神障害及び有害物質に起因する精神障害（ICD-10のF0及びF1に分類されるもの）については、頭部外傷、脳血管障害、中枢神経変性疾患等の器質性脳疾患に付随する疾病や化学物質による疾病等として認められるか否かを個別に判断する。

また、心身症は、本認定基準における精神障害には含まれない。

第2 認定要件

次の1、2及び3のいずれの要件も満たす対象疾病は、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に該当する業務上の疾病として取り扱う。

- 1 対象疾病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、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対象疾病を発病したとは認められないこと。

また、要件を満たす対象疾病に併発した疾病については、対象疾病に付随する疾病として認められるか否かを個別に判断し、これが認められる場合には当該対象疾病と一体のものとして、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に該当する業務上の疾病として取り扱う。

第3 認定要件に関する基本的な考え方

対象疾病の発病に至る原因の考え方は、環境由来の心理的負荷（ストレス）と、個体側の反応性、脆弱性との関係で精神的破綻が生じるかどうかが決まり、心理的負荷が非常に強ければ、個体側の脆弱性が小さくても精神的破綻が起り、脆弱性が大きければ、心理的負荷が小さくても破綻が生ずるとする「ストレス－脆弱性理論」に依拠している。

このため、心理的負荷による精神障害の業務起因性を判断する要件としては、対象疾病が発病しており、当該対象疾病の発病の前おおむね6か月の間に業務による強い心理的負荷が認められることを掲げている。

さらに、これらの要件が認められた場合であっても、明らかに業務以外の心理的負荷や個体側要因によって発病したと認められる場合には、業務起

因性が否定されるため、認定要件を前記第2のとおり定めた。

第4 認定要件の具体的判断

1 発病等の判断

(1) 発病の有無等

対象疾病の発病の有無及び疾患名は、「ICD-10 精神及び行動の障害 臨床記述と診断ガイドライン」（以下「診断ガイドライン」という。）に基づき、主治医の意見書や診療録等の関係資料、請求人や関係者からの聴取内容、その他の情報から得られた認定事実により、医学的に判断する。

自殺に精神障害が関与している場合は多いことを踏まえ、治療歴がない自殺事案については、うつ病エピソードのように症状に周囲が気づきにくい精神障害もあることに留意しつつ関係者からの聴取内容等を医学的に慎重に検討し、診断ガイドラインに示す診断基準を満たす事実が認められる場合又は種々の状況から診断基準を満たすと医学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) 発病時期

発病時期についても診断ガイドラインに基づき判断する。その特定が難しい場合にも、心理的負荷となる出来事との関係や、自殺事案については自殺日との関係等を踏まえ、できる限り時期の範囲を絞り込んだ医学意見を求めて判断する。

その際、強い心理的負荷と認められる出来事の前と後の両方に発病の兆候と理解し得る言動があるものの、診断基準を満たした時期の特定が困難な場合には、出来事の後に発病したものと取り扱う。

また、精神障害の治療歴のない自殺事案についても、請求人や関係者からの聴取等から得られた認定事実を踏まえ、医学専門家の意見に基づき発病時期を判断する。その際、精神障害は発病していたと考えられるものの、診断ガイドラインに示す診断基準を満たした時期の特定が困難な場合には、遅くとも自殺日までには発病していたものと判断する。

さらに、生死にかかわるケガ、強姦等の特に強い心理的負荷となる出来事を体験した場合、出来事の直後に解離等の心理的反応が生じ、受診時期が遅れることがある。このような場合には、当該心理的反応が生じた時期（特に強い心理的負荷となる出来事の直後）を発病時期と判断して当該出来事を評価の対象とする。

2 業務による心理的負荷の強度の判断

(1) 業務による強い心理的負荷の有無の判断

認定要件のうち「2 対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること」（以下「認定要件2」という。）とは、対象疾病の発病前おおむね6か月の間に業務による出来事があり、当該出来事及びその後の状況による心理的負荷が、客観的に対象疾病を発

病させるおそれのある強い心理的負荷であると認められることをいう。

心理的負荷の評価に当たっては、発病前おおむね6か月の間に、対象疾病の発病に関与したと考えられるどのような出来事があり、また、その後の状況がどのようなものであったのかを具体的に把握し、その心理的負荷の強度を判断する。

その際、精神障害を発病した労働者が、その出来事及び出来事後の状況を主観的にどう受け止めたかによって評価するのではなく、同じ事態に遭遇した場合、同種の労働者が一般的にその出来事及び出来事後の状況をどう受け止めるかという観点から評価する。この「同種の労働者」は、精神障害を発病した労働者と職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者をいう。

その上で、後記(2)及び(3)により、心理的負荷の全体を総合的に評価して「強」と判断される場合には、認定要件2を満たすものとする。

(2) 業務による心理的負荷評価表

業務による心理的負荷の強度の判断に当たっては、別表1「業務による心理的負荷評価表」（以下「別表1」という。）を指標として、前記(1)により把握した出来事による心理的負荷の強度を、次のとおり「強」、「中」、「弱」の三段階に区分する。

なお、別表1においては、業務による強い心理的負荷が認められるものを心理的負荷の総合評価が「強」と表記し、業務による強い心理的負荷が認められないものを「中」又は「弱」と表記している。「弱」は日常的に経験するものや一般に想定されるもの等であって通常弱い心理的負荷しか認められないものであり、「中」は経験の頻度は様々であって「弱」よりは心理的負荷があるものの強い心理的負荷とは認められないものである。

ア 特別な出来事の評価

発病前おおむね6か月の間に、別表1の「特別な出来事」に該当する業務による出来事が認められた場合には、心理的負荷の総合評価を「強」と判断する。

イ 特別な出来事以外の評価

「特別な出来事」以外の出来事については、当該出来事を別表1の「具体的出来事」のいずれに該当するかを判断し、合致しない場合にも近い「具体的出来事」に当てはめ、総合評価を行う。

別表1では、「具体的出来事」ごとにその「平均的な心理的負荷の強度」を、強い方から「Ⅲ」、「Ⅱ」、「Ⅰ」として示し、その上で、「心理的負荷の総合評価の視点」として、その出来事に伴う業務による心理的負荷の強さを総合的に評価するために典型的に想定される検討事項を明示し、さらに、「心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例」（以下「具体例」という。）を示している。

該当する「具体的出来事」に示された具体例の内容に、認定した出来

事及び出来事後の状況についての事実関係が合致する場合には、その強度で評価する。事実関係が具体例に合致しない場合には、「心理的負荷の総合評価の視点」及び「総合評価の留意事項」に基づき、具体例も参考としつつ個々の事案ごとに評価する。

なお、具体例はあくまでも例示であるので、具体例の「強」の欄で示したもの以外は「強」と判断しないというものではない。

ウ 心理的負荷の総合評価の視点及び具体例

「心理的負荷の総合評価の視点」及び具体例は、次の考え方に基づいて示しており、この考え方は個々の事案の判断においても適用すべきものである。

(ア) 類型①「事故や災害の体験」は、出来事自体の心理的負荷の強弱を特に重視した評価としている。

(イ) 類型①以外の出来事については、出来事と出来事後の状況の両者を軽重の別なく評価しており、総合評価を「強」と判断するのは次のような場合である。

a 出来事自体の心理的負荷が強く、その後に当該出来事に関する本人の対応を伴っている場合

b 出来事自体の心理的負荷としては中程度であっても、その後に当該出来事に関する本人の特に困難な対応を伴っている場合

エ 総合評価の留意事項

出来事の総合評価に当たっては、出来事それ自体と、当該出来事の継続性や事後対応の状況、職場環境の変化などの出来事後の状況の双方を十分に検討し、例示されているもの以外であっても出来事に伴って発生したと認められる状況や、当該出来事が生じるに至った経緯等も含めて総合的に考慮して、当該出来事の心理的負荷の程度を判断する。

その際、職場の支援・協力が欠如した状況であること（問題への対処、業務の見直し、応援体制の確立、責任の分散その他の支援・協力がなされていない等）や、仕事の裁量性が欠如した状況であること（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）は、総合評価を強める要素となる。

オ 長時間労働等の心理的負荷の評価

別表1には、時間外労働時間数（週40時間を超えて労働した時間数をいう。以下同じ。）等を指標とする具体例等を次のとおり示しているので、長時間労働等が認められる場合にはこれにより判断する。ここで、時間外労働時間数に基づく具体例等については、いずれも、休憩時間は少ないが手待時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除くものであり、また、その業務内容が通常その程度の労働時間を要する場合を想定したものである。

なお、業務による強い心理的負荷は、長時間労働だけでなく、仕事の

失敗、過重な責任の発生、役割・地位の変化や対人関係等、様々な出来事及び出来事後の状況によっても生じることから、具体例等で示された時間外労働時間数に至らない場合にも、時間数のみにとらわれることなく、心理的負荷の強度を適切に判断する。

(ア) 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る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は、心身の極度の疲弊、消耗を来し、うつ病等の原因となることから、発病直前の1か月におおむね160時間を超える時間外労働を行った場合等には、当該極度の長時間労働に従事したことのみに心理的負荷の総合評価を「強」とする。

(イ) 「具体的出来事」としての長時間労働の評価

仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事により時間外労働が大幅に増えた場合（項目11）のほか、1か月に80時間以上の時間外労働が生じるような長時間労働となった状況それ自体を「出来事」とし（項目12）、その心理的負荷を評価する。

(ウ) 恒常的長時間労働がある場合の他の出来事の総合評価

出来事に対処するために生じた長時間労働は、心身の疲労を増加させ、ストレス対応能力を低下させる要因となることや、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ることから、恒常的な長時間労働の下で発生した出来事の心理的負荷は平均より強く評価される必要があると考えられ、そのような出来事と発病との近接性や、その出来事に関する対応の困難性等を踏まえて、出来事に係る心理的負荷の総合評価を行う必要がある。

このことから、別表1では、1か月おおむね100時間の時間外労働を「恒常的長時間労働」の状況とし、恒常的長時間労働がある場合に心理的負荷の総合評価が「強」となる具体例を示している。

なお、出来事の前恒常的長時間労働の評価期間は、発病前おおむね6か月の間とする。

(エ) 連続勤務

連続勤務（項目13）に関する具体例についても、時間外労働に関するものと同様に、休憩時間は少ないが手待時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除くものであり、また、その業務内容が通常その程度の労働時間（労働日数）を要するものである場合を想定したものである。

カ ハラスメント等に関する心理的負荷の評価

ハラスメントやいじめ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、それが継続する状況は、心理的負荷が強まるものと評価する。

また、別表1において、一定の行為を「反復・継続するなどして執拗

に受けた」としている部分がある。これは、「執拗」と評価される事案について、一般的にはある行動が何度も繰り返されている状況にある場合が多いが、たとえ一度の言動であっても、これが比較的長時間に及ぶものであって、行為態様も強烈で悪質性を有する等の状況がみられるときにも「執拗」と評価すべき場合があるとの趣旨である。

(3) 複数の出来事の評価

対象疾病の発病に関与する業務による出来事が複数ある場合には、次のように業務による心理的負荷の全体を総合的に評価する。

ア 前記(2)によりそれぞれの具体的出来事について総合評価を行い、いずれかの具体的出来事によって「強」の判断が可能な場合は、業務による心理的負荷を「強」と判断する。

イ いずれの出来事でも単独では「強」と評価できない場合には、それらの複数の出来事について、関連して生じているのか、関連なく生じているのかを判断した上で、次により心理的負荷の全体を総合的に判断する。

(ア) 出来事が関連して生じている場合には、その全体を一つの出来事として評価することとし、原則として最初の出来事を具体的出来事として別表1に当てはめ、関連して生じた各出来事は出来事後の状況とみなす方法により、その全体について総合的な評価を行う。

具体的には、「中」である出来事があり、それに関連する別の出来事（それ単独では「中」の評価）が生じた場合には、後発の出来事は先発の出来事の出来事後の状況とみなし、当該後発の出来事の内容、程度により「強」又は「中」として全体を総合的に評価する。

なお、同一時点で生じた事象を異なる視点から検討している場合や、同一の原因により複数の事象が生じている場合、先発の出来事の結果次の出来事が生じている場合等については、複数の出来事が関連して生じた場合と考えられる。

(イ) ある出来事に関連せずに他の出来事が生じている場合であって、単独の出来事の評価が「中」と評価する出来事が複数生じているときには、それらの出来事が生じた時期の近接の程度、各出来事と発病との時間的な近接の程度、各出来事の継続期間、各出来事の内容、出来事の数等によって、総合的な評価が「強」となる場合もあり得ることを踏まえつつ、事案に応じて心理的負荷の全体を評価する。この場合、全体の総合的な評価は、「強」又は「中」となる。

当該評価に当たり、それぞれの出来事が時間的に近接・重複して生じている場合には、「強」の水準に至るか否かは事案によるとしても、全体の総合的な評価はそれぞれの出来事の評価よりも強くなると考えられる。

一方、それぞれの出来事が完結して落ち着いた状況となった後に次の出来事が生じているときには、原則として、全体の総合的な評価はそれぞれの出来事の評価と同一になると考えられる。

また、単独の出来事の心理的負荷が「中」である出来事が一つあるほかには「弱」の出来事しかない場合には原則として全体の総合的な評価も「中」であり、「弱」の出来事が複数生じている場合には原則として全体の総合的な評価も「弱」となる。

(4) 評価期間の留意事項

認定要件2のとおり、業務による心理的負荷の評価期間は発病前おおむね6か月であるが、当該期間における心理的負荷を的確に評価するため、次の事項に留意する。

ア ハラスメントやいじめのように出来事が繰り返されるものについては、前記(2)カのとおり、繰り返される出来事を一体のものとして評価することとなるので、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、発病前おおむね6か月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。

イ 出来事の起点が発病の6か月より前であっても、その出来事（出来事後の状況）が継続している場合にあっては、発病前おおむね6か月の間における状況や対応について評価の対象とすること。例えば、業務上の傷病により長期療養中の場合、その傷病の発生は発病の6か月より前であっても、当該傷病により発病前おおむね6か月の間に生じている強い苦痛や社会復帰が困難な状況等を出来事として評価すること。

3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因による発病でないことの判断

(1) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因による発病でないことの判断

認定要件のうち、「3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと」とは、次のア又はイの場合をいう。

ア 業務以外の心理的負荷及び個体側要因が確認できない場合

イ 業務以外の心理的負荷又は個体側要因は認められるものの、業務以外の心理的負荷又は個体側要因によって発病したことが医学的に明らかであると判断できない場合

(2) 業務以外の心理的負荷の評価

業務以外の心理的負荷の評価については、対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、対象疾病の発病に関与したと考えられる業務以外の出来事の有無を確認し、出来事が一つ以上確認できた場合は、それらの出来事の心理的負荷の強度について、別表2「業務以外の心理的負荷評価表」を指標として、心理的負荷の強度を「Ⅲ」、「Ⅱ」又は「Ⅰ」に区分する。

出来事が確認できなかった場合には、前記(1)アに該当するものと取り扱う。心理的負荷の強度が「Ⅱ」又は「Ⅰ」の出来事しか認められない場合は、原則として前記(1)イに該当するものと取り扱う。

心理的負荷の強度が「Ⅲ」と評価される出来事の内容が明らかな場合には、その内容等を詳細に調査し、「Ⅲ」に該当する業務以外の出来事のう

ち心理的負荷が特に強いものがある場合や、「Ⅲ」に該当する業務以外の出来事が複数ある場合等について、それが発病の原因であると判断することの医学的な妥当性を慎重に検討し、前記(1)イに該当するか否かを判断する。

(3) 個体側要因の評価

個体側要因とは、個人に内在している脆弱性・反応性であるが、既往の精神障害や現在治療中の精神障害、アルコール依存状況等の存在が明らかでない場合にその内容等を調査する。

業務による強い心理的負荷が認められる事案について、重度のアルコール依存状況がある等の顕著な個体側要因がある場合には、それが発病の主因であると判断することの医学的な妥当性を慎重に検討し、前記(1)イに該当するか否かを判断する。

第5 精神障害の悪化と症状安定後の新たな発病

1 精神障害の悪化とその業務起因性

精神障害を発病して治療が必要な状態にある者は、一般に、病的状態に起因した思考から自責的・自罰的になり、ささいな心理的負荷に過大に反応するため、悪化の原因は必ずしも大きな心理的負荷によるものとは限らないこと、また、自然経過によって悪化する過程においてたまたま業務による心理的負荷が重なっていたにすぎない場合もあることから、業務起因性が認められない精神障害の悪化の前に強い心理的負荷となる業務による出来事が認められても、直ちにそれが当該悪化の原因であると判断することはできない。

ただし、別表1の特別な出来事があり、その後おおむね6か月以内に対象疾病が自然経過を超えて著しく悪化したと医学的に認められる場合には、当該特別な出来事による心理的負荷が悪化の原因であると推認し、悪化した部分について業務起因性を認める。

また、特別な出来事がなくとも、悪化の前に業務による強い心理的負荷が認められる場合には、当該業務による強い心理的負荷、本人の個体側要因(悪化前の精神障害の状況)と業務以外の心理的負荷、悪化の態様やこれに至る経緯(悪化後の症状やその程度、出来事と悪化との近接性、発病から悪化までの期間など)等を十分に検討し、業務による強い心理的負荷によって精神障害が自然経過を超えて著しく悪化したものと精神医学的に判断されるときには、悪化した部分について業務起因性を認める。

なお、既存の精神障害が悪化したといえるか否かについては、個別事案ごとに医学専門家による判断が必要である。

2 症状安定後の新たな発病

既存の精神障害について、一定期間、通院・服薬を継続しているものの、症状がなく、又は安定していた状態で、通常の勤務を行っている状況にあって、その後、症状の変化が生じたものについては、精神障害の発病後の悪化

としてではなく、症状が改善し安定した状態が一定期間継続した後の新たな発病として、前記第2の認定要件に照らして判断すべきものがあること。

第6 専門家意見と認定要件の判断

認定要件を満たすか否かについては、医師の意見と認定した事実に基づき次のとおり判断する。

1 主治医意見による判断

対象疾病の治療歴がない自殺事案を除くすべての事案について、主治医から、疾患名、発病時期、主治医の考える発病原因及びそれらの判断の根拠についての意見を求める。

その結果、主治医が対象疾病を発病したと診断しており、労働基準監督署長（以下「署長」という。）が認定した業務による心理的負荷に係る事実と主治医の診断の前提となっている事実が対象疾病の発病時期やその原因に関して合致するとともに、その事実に係る心理的負荷の評価が「強」に該当することが明らかであって、業務以外の心理的負荷や個体側要因に顕著なものが認められない場合には、認定要件を満たすものと判断する。

2 専門医意見による判断

対象疾病の治療歴がない自殺事案については、地方労災医員等の専門医に意見を求め、その意見に基づき認定要件を満たすか否かを判断する。

また、業務による心理的負荷に係る認定事実の評価について「強」に該当することが明らかでない事案及び署長が主治医意見に補足が必要と判断した事案については、主治医の意見に加え、専門医に意見を求め、その意見に基づき認定要件を満たすか否かを判断する。

3 専門部会意見による判断

前記1及び2にかかわらず、専門医又は署長が高度な医学的検討が必要と判断した事案については、主治医の意見に加え、地方労災医員協議会精神障害専門部会に協議して合議による意見を求め、その意見に基づき認定要件を満たすか否かを判断する。

4 法律専門家の助言

関係者が相反する主張をする場合の事実認定の方法や関係する法律の内容等について、法律専門家の助言が必要な場合には、医学専門家の意見とは別に、法務専門員等の法律専門家の意見を求める。

第7 療養及び治ゆ

心理的負荷による精神障害は、その原因を取り除き、適切な療養を行えば全治し、再度の就労が可能となる場合が多いが、就労が可能な状態でなくとも治ゆ（症状固定）の状態にある場合もある。

例えば、精神障害の症状が現れなくなった又は症状が改善し安定した状態が一定期間継続している場合や、社会復帰を目指して行ったリハビリテーション療法等を終えた場合であって、通常の就労が可能な状態に至ったときには、投薬等を継続していても通常は治ゆ（症状固定）の状態にあると考えられる。また、「寛解」との診断がない場合も含め、療養を継続して十分な治療を行ってもなお症状に改善の見込みがないと判断され、症状が固定しているときには、治ゆ（症状固定）の状態にあると考えられるが、その判断は、医学意見を踏まえ慎重かつ適切に行う必要がある。

療養期間の目安を一概に示すことは困難であるが、例えばうつ病の経過は、未治療の場合、一般的に（約90%以上は）6か月～2年続くとされている。また、適応障害の症状の持続は遷延性抑うつ反応（F43.21）の場合を除いて通常6か月を超えず、遷延性抑うつ反応については持続は2年を超えないとされている。

なお、対象疾病がいったん治ゆ（症状固定）した後において再びその治療が必要な状態が生じた場合は、新たな発病と取り扱い、改めて前記第2の認定要件に基づき業務起因性が認められるかを判断する。

治ゆ後、増悪の予防のため診察や投薬等が必要とされる場合にはアフターケア（平成19年4月23日付け基発第0423002号）を、一定の障害を残した場合には障害（補償）等給付（労働者災害補償保険法第15条）を、それぞれ適切に実施する。

第8 その他

1 自殺について

業務によりICD-10のF0からF4に分類される精神障害を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、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、業務起因性を認める。

その他、精神障害による自殺の取扱いについては、従前の例（平成11年9月14日付け基発第545号）による。

2 セクシュアルハラスメント事案の留意事項

セクシュアルハラスメントが原因で対象疾病を発病したとして労災請求がなされた事案の心理的負荷の評価に際しては、特に次の事項に留意する。

ア セクシュアルハラスメントを受けた者（以下「被害者」という。）は、勤務を継続したいとか、セクシュアルハラスメントを行った者（以下「行為者」という。）からのセクシュアルハラスメントの被害をできるだけ軽くしたいとの心理などから、やむを得ず行為者に迎合するようなメール等を送ることや、行為者の誘いを受け入れることがあるが、これらの事実はセクシュアルハラスメントを受けたことを単純に否定する理由にはならないこと。

- イ 被害者は、被害を受けてからすぐに相談行動をとらないことがあるが、この事実は心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にならないこと。
- ウ 被害者は、医療機関でもセクシュアルハラスメントを受けたということ をすぐに話せないこともあるが、初診時にセクシュアルハラスメントの事実を申し立てていないことは心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にならないこと。
- エ 行為者が上司であり被害者が部下である場合や行為者が正規雇用労働者であり被害者が非正規雇用労働者である場合等のように行為者が雇用関係上被害者に対して優越的な立場にある事実は心理的負荷を強める要素となり得ること。

3 調査等の留意事項

請求人が主張する出来事の発生時期が評価期間より前である場合等であっても、評価期間における業務の状況等について調査し、当該期間中に業務内容の変化や新たな業務指示等があれば、これを出来事として心理的負荷を評価する必要があること。

4 本省協議

ICD-10のF5からF9に分類される対象疾病に係る事案及び本認定基準により判断し難い事案については、本省に協議すること。

第9 複数業務要因災害

労働者災害補償保険法第7条第1項第2号に定める複数業務要因災害による精神障害に関しては、本認定基準を後記1のとおり読み替えるほか、本認定基準における心理的負荷の評価に係る「業務」を「二以上の事業の業務」と、また、「業務起因性」を「二以上の事業の業務起因性」と解した上で、本認定基準に基づき、認定要件を満たすか否かを判断する。

その上で、前記第4の2及び第6に関し後記2及び3に規定した部分については、これにより判断すること。

1 認定基準の読み替え

前記第2の「労働基準法施行規則別表第1の2第9号に該当する業務上の疾病」を「労働者災害補償保険法施行規則第18条の3の6に規定する労働基準法施行規則別表第1の2第9号に掲げる疾病」と読み替える。

2 二以上の事業の業務による心理的負荷の強度の判断

- (1) 二以上の事業において業務による出来事が事業ごとにある場合には、前記第4の2(2)により異なる事業における出来事をそれぞれ別表1の具体的出来事に当てはめ心理的負荷を評価した上で、前記第4の2(3)により心理的負荷の強度を全体的に評価する。ただし、異なる事業における出

来事が関連して生じることはまれであることから、前記第4の2(3)イについては、原則として、(イ)により判断することとなる。

- (2) 心理的負荷を評価する際、異なる事業における労働時間、労働日数は、それぞれ通算する。
- (3) 前記(1)及び(2)に基づく判断に当たっては、それぞれの事業における職場の支援等の心理的負荷の緩和要因をはじめ、二以上の事業で労働することによる個別の状況を十分勘案して、心理的負荷の強度を全体的に評価する。

3 専門家意見と認定要件の判断

複数業務要因災害に関しては、前記第6の1において主治医意見により判断する事案に該当するものについても、主治医の意見に加え、専門医に意見を求め、その意見に基づき認定要件を満たすか否かを判断する。

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（業務上の傷病による療養中に症状が急変し極度の苦痛を伴った場合を含む） …項目1関連 ・ 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、本人の意思を抑制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29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 …項目12関連

特別な出来事以外

(総合評価の留意事項)

- ・ 出来事の総合評価に当たっては、出来事それ自体と、当該出来事の継続性や事後対応の状況、職場環境の変化などの出来事後の状況の双方を十分に検討し、例示されているもの以外であっても出来事に伴って発生したと認められる状況や、当該出来事が生じるに至った経緯等も含めて総合的に考慮して、当該出来事の心理的負荷の程度を判断する。
- ・ 職場の支援・協力が欠如した状況であること(問題への対処、業務の見直し、応援体制の確立、責任の分散その他の支援・協力がなされていない等)は、総合評価を強める要素となる。
- ・ 仕事の裁量性が欠如した状況であること(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)は、総合評価を強める要素となる。

(具体的出来事)

	出来事の種類	具体的出来事	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		
			I	II	III		弱	中	強
1	①事故や災害の体験	業務により重度の病気やケガをした			☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 病気やケガの内容及び程度(苦痛や日常生活への支障の状況を含む)等 ・ その継続する状況(苦痛や支障の継続する状況、死の恐怖、事故等を再度体験することへの恐怖、回復の期待・失望の状況等の症状の経過を含む) ・ 後遺障害の程度、社会復帰の困難性等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 休業を要さない又は数日程度の休業を要するものであって、後遺障害を残さない業務上の病気やケガをした 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 短期間の入院を要する業務上の病気やケガをした ・ 業務上の病気やケガをし、一部に後遺障害を残すも、現職への復帰に支障がないようなものであった 	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 長期間の入院を要する業務上の病気やケガをした ・ 大きな後遺障害を残すような(労災の障害年金に該当する、現職への復帰ができなくなる、外形的に明らかで日常生活にも支障を来すなどの)業務上の病気やケガをした ・ 業務上の病気やケガで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 <p>(注)生死にかかわる等の業務上の病気やケガは、特別な出来事として評価</p>
2		業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした			☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本人が体験した場合、予感させる被害の内容及び程度、死の恐怖、事故等を再度体験することへの恐怖等 ・ 他人の事故を目撃した場合、被害の内容及び程度、被害者との関係、本人が被災していた可能性や救助できた可能性等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務に関連し、本人の負傷は軽症・無傷で、生命等に支障はないような悲惨な事故等の体験、目撃をした 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務に関連し、本人の負傷は軽症・無傷で、生命等に支障はないような悲惨な事故等の体験、目撃をした ・ 特に悲惨な事故を目撃したが、被災者との関係は浅く、本人が被災者を救助できる状況等でもなかった 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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、あるいは重大な傷病を招きかねない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等を伴う事故を目撃した
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、重大な事故を起こした			☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事故の内容、大きさ・重大性、社会的反響の大きさ、加害の程度等 ・ ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 <p>(注)本人に過失がない場合も含む。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 軽微な物損事故を生じさせたが特段の責任追及・事故対応はなかった ・ 軽微な物損事故を生じさせ、再発防止のための対応等を行った 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 他人に負わせたケガの程度は重度ではないが、事後対応に一定の労力を要した(強い叱責を受けた、職場の人間関係が悪化した等を含む) 	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務に関連し、他人に重度の病気やケガ(項目1参照)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やした(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) <p>(注)他人を死亡させる等の事故は、特別な出来事として評価</p>
4		多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした			☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ ミスやその結果(損失、損害等)の内容、程度、社会的反響の大きさ等 ・ ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 軽微な仕事上のミスをしたが、通常想定される指導等を受けたばかりは、特段の事後対応は生じなかった ・ 軽微な仕事上のミスをし、再発防止のための対応等を行った ・ 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)等を生じさせ、何らかの事後対応を行った ・ 不正行為等の疑いのため事実確認の間、自宅待機等が命じられたが、他の例と比べても均衡を失するものではなく、会社の手に届かない程度はなかった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 会社に大きな損害を与えるなどのミスをしたが、通常想定される指導等を受けたばかりは、特段の事後対応は生じなかった ・ 業務上製造する製品の品質に大きく影響する、取引先との関係に大きく影響するなどのミスをし、事後対応にも当たった(取引先からの叱責、ペナルティを課された等も含む) ・ 多額の損失等を生じさせ、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"> ・ 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いかないが、その事後対応に多大な労力を費やした(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、程度、当該事故等への関与・責任の程度、社会的反響の大きさ等 ・ ペナルティの有無及び程度、責任追及の程度、事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 <p>(注)この項目は、部下が起こした事故等、本人が直接引き起こしたものではない事故、事件について、監督責任等を問われた場合の心理的負荷を評価する。本人が直接引き起こした事故等については、項目4で評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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>【「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 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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、事後対応に多大な労力を費やした ・ 重大とまではいかない事故、事件ではあるが、その責任(監督責任等)を問われ、立場や職責を大きく上回る事後対応を行った(減給、降格等の重いペナルティを課された等を含む)

出来事の種類	具体的出来事	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		
		I	II	III		弱	中	強
6	業務に関連し、違法な行為や不適切な行為等を強要された		☆		<ul style="list-style-type: none"> ・ 違法性・不適切の程度、強要の程度(頻度、方法、本人の拒否等の状況との関係)、本人の関与の程度等 ・ 事後のペナルティの程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 	<p>【「弱」になる例】</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、不適切な行為・言動を求められたが、拒むことにより終了した 	<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や、商慣習上不適切とされる行為、社内では禁止されている行為・言動等を命じられ、これに従った 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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)を命じられた ・ 業務に関連し、反対したにもかかわらず、違法行為等を執拗に命じられ、やむなくそれに従った ・ 業務に関連し、重大な違法行為を命じられ、何度もそれに従った ・ 業務に関連し、強要された違法行為等が発覚し、事後対応に多大な労力を費やした(重いペナルティを課された等を含む)
7	達成困難なノルマが課された・対応し、達成できなかった		☆		<ul style="list-style-type: none"> ・ ノルマの内容、困難性、強制の程度、達成できなかった場合の影響、ペナルティの有無及び内容等 ・ ノルマに対応するための業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・ 未達成による経営上の影響度、ペナルティの有無及び内容等 ・ 未達成による事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 <p>(注)ノルマには、達成が強く求められる業績目標等を含む。</p> <p>また、未達成については、期限に至っていない場合でも、達成できない状況が明らかになったときにはこの項目で評価する。</p> <p>(注)パワーハラスメントに該当する場合は、項目22で評価する。</p>	<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ノルマを課された ・ ノルマではない業績目標が示された(当該目標が、達成を強く求められるものではなかった) ・ 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 ・ 業績目標が達成できなかったものの、当該目標の達成は、強く求められていたものではなかった 	<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 ・ 達成が容易ではないノルマが課され、この達成に向け一定の労力を費やした ・ ノルマが達成できなかったことにより、その事後対応に一定の労力を費やした、または一定のペナルティを受けた、強い叱責を受けた、職場の人間関係が悪化した 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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、これが達成できない場合には著しい不利益を被ることが明らかで、その達成のため多大な労力を費やした ・ 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、事後対応に多大な労力を費やした(懲戒処分、降格、左遷、賠償責任の追及といった重いペナルティを課された等を含む) ・ 客観的に相当な努力があっても達成困難なノルマが達成できず、事後対応にも多大な労力を費やした(重いペナルティを課された等を含む)
8	新規事業や、大型プロジェクト(情報システム構築等を含む)などの担当になった		☆		<ul style="list-style-type: none"> ・ 新規事業等の内容、本人の職責、困難性の程度、能力と業務内容のギャップの程度等 ・ その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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)、期限が定められていないもの等の担当になった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新規事業等(新規・大型プロジェクト、新規研究開発、新規出店の統括、大型システム導入、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)の担当になり、当該業務に当たった 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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
9	顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた		☆		<ul style="list-style-type: none"> ・ 顧客・取引先の重要性、注文・要求・指摘の内容、会社の被る負担・損害の内容、程度等 ・ 事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 <p>(注)ここでいう「要求等」とは、契約に付帯して商慣習上あり得る要求や、納品物の不適合の指摘等を含む。</p> <p>(注)顧客からの指摘等が本人のミスによる場合は、項目4で評価する。</p> <p>また、顧客等の行為が著しい迷惑行為に該当する場合は、項目27で評価する。</p>	<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ものではなく、業務内容・業務量に大きな変化もなかった ・ 顧客等から何らかの指摘を受けたが、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>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務に関連して、顧客や取引先から対応が困難な注文(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 ・ 業務に関連して、顧客等から納品物の不適合の指摘等その内容は妥当であるが対応が困難な指摘・要求を受け、その事後対応に従事した ・ 業務に関連して、顧客等から対応が困難な要求等を受け、その対応に従事した 	<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、不適切な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る等の事後対応に多大な労力を費やした ・ 顧客や取引先から重大な指摘・要求(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
10	上司や担当者の不在により、担当外の業務を行った・責任を負った		☆		<ul style="list-style-type: none"> ・ 担当外の業務の内容、責任、業務量の程度、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、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・ 代行期間等 	<p>【「弱」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 上司等の不在時に上司等が担当していた業務を代行したが、当該業務は以前から経験しているものであった ・ 上司等の不在時に自らが当該業務の責任者の立場となったが、特に責任ある判断を求められる事態や追加の業務が生じる事態は生じなかった 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 上司が長期間不在となり、各労働者との調整が必要なシフト表の作成等、一定の労力を要し責任もある業務を継続的に代行した 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 上司等の急な欠員により、能力・経験に比して高度かつ困難な担当外の業務・重大な責任のある業務を長期間担当することを余儀なくされ、当該業務の遂行に多大な労力を費やした
11	③仕事の量・質		☆		<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務の内容、困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・ 時間外労働、休日労働の状況とその変化の程度、勤務間インターバルの状況等 ・ 業務の密度の変化の程度、仕事内容、責任の変化の程度、仕事内容の変化の原因に係る社会的反響の大きさ等 <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大きな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 ※ 多額とはいえない損失の事後対応、大きな説明会等の発表、部下の増加・減少、所属部署の統廃合等 ・ 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>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 担当業務内容の変更、初めて担当する業務や日常的には実施していない困難な業務の実施、損失や不具合が容易への対応等により、仕事内容の大きな変化が生じた ・ 取引量の急増、担当者の減少等により、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 ・ 担当取引先からの契約を打ち切られるなど多額の損失が見込まれる事態が生じ、その原因に本人は関係していないが、当該損失を補うために積極的な営業活動等の事後対応を行った 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 過去に経験したことがない仕事内容、能力・経験に比して質的に高度かつ困難な仕事内容等に変更となり、常時緊張を強いられる状態となった又はその後の業務に多大な労力を費やした ・ 仕事量が著しく増加して時間外労働も大幅に増える(おおむね倍以上に増加し1月当たりおおむね100時間以上となる)の状況になり、業務に多大な労力を費やした(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) ・ 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、その原因に本人は関係していないが、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労力を費やした
12	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、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・ 業務の密度、業務内容、責任等 ・ 長時間労働の継続期間、労働時間数、勤務間インターバルの状況等 <p>(注)発病前おおむね6か月において、1か月に80時間以上の時間外労働がみられる場合には、他の項目(項目11の仕事量の変化を除く)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"> ・ 1か月に80時間未満の時間外労働を行った <p>(注)他の項目で労働時間の状況が評価されない場合に評価する。</p>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1か月に80時間以上の時間外労働を行った 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 発病直前の連続した2か月に、1月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行った ・ 発病直前の連続した3か月に、1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行った <p>(注)発病直前の1か月に80時間を超える等の極度の長時間労働は、特別な出来事として評価</p>

出来事の種類	具体的出来事	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		
		I	II	III		弱	中	強
13	2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った		☆		<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、職場の支援・協力の有無及び内容等 業務の密度、業務内容、責任等及びそれらの変化の程度等 連続勤務の継続期間、労働時間等、勤務間インターバルの状況等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 休日労働を行った 休日出勤により連続勤務となったが、休日の労働時間が特に短いものであった 	<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週間以上にわたって連続勤務を行った(1日当たりの労働時間が特に短い場合を除く) 	<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、深夜時間帯に及び時間外労働を行った(いずれも、1日当たりの労働時間が特に短い場合を除く)
14	感染症等の病気の危険性が高い業務に従事した		☆		<ul style="list-style-type: none"> 業務の内容・困難性(ばく露のおそれがある病原体・化学物質等の有害因子の性質・危険性等を含む)、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力(教育訓練の状況や防護・災害防止対策の状況等を含む)の有無及び内容等 当該業務に従事する経緯、その予測の度合、当該業務の継続期間等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 重篤ではない感染症等の病気や事故の危険性がある業務に従事した 感染症等の病気や事故の危険性がある業務ではあるが、防護等の対策の負担は大きいものではなかった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事し、防護等対策も一定の負担を伴うものであったが、確立した対策を実施することにより職員のリスクは低減されていた 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 新興感染症の感染の危険性が高い業務等に急遽従事することとなり、防護対策も試行錯誤しながら実施する中で、施設内における感染等の被害拡大も生じ、死の恐怖等を感じつつ業務を継続した
15	勤務形態、作業速度、作業環境等の変化や不規則な勤務があった	☆			<ul style="list-style-type: none"> 交替制勤務、深夜勤務等、勤務形態の変化の内容、変化の程度、変化に至る経緯、変化後の状況等 作業速度(仕事のペース)、作業環境(騒音、照明、温度、湿度、換気、臭気等)、作業場所の変化の内容、変化の程度、変化に至る経緯、変化後の状況等 勤務の不規則な程度、一般的な日常生活・労働者の過去の経験とのギャップ、深夜勤務や勤務間インターバルの状況等 	<p>【「弱」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 日動から夜勤、交替制勤務等に変更になったが、業務内容・業務量にも変更はなかった 自分の勤務形態がテレワークになった、部下、上司、同僚等がテレワークになった 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 客観的に夜勤への対応が困難な事情があり、これを会社が把握していたにもかかわらず頻回の夜勤を含む勤務に変更となり、睡眠時間が不規則な状況となった 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 勤務形態が頻回の急な変更により著しく不規則となり、その予測も困難であって、生理的に必要な睡眠時間をまわって確保できない状況となり、かつこれが継続した
16	④役割・地位の変化等 退職を強要された		☆		<ul style="list-style-type: none"> 退職強要・退職勧奨に至る理由・経緯、退職強要等の態様、強要の程度、職場の人間関係等 解雇に至る理由・経過、解雇通告や理由説明の態様、職場の人間関係等 <p>(注)ここでいう「解雇」には、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっている場合の雇止めを含む。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 退職勧奨が行われたが、退職強要とはいえず、断ることによって終了し、職場の人間関係への悪影響もなかった 業務状況や労働条件に関する面談の中で上司等から退職に関する発言があったが、客観的に退職勧奨がなされたとはいえないものであった 早期退職制度の対象となり、年齢等の要件に合致して早期退職者の募集とこれに係る個人面談が複数回なされたが、当該制度の利用が強いられなかった 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 強い退職勧奨(早期退職制度の強い利用勧奨を含む)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ものであった 	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 退職の意思のないことを表明しているにもかかわらず、長時間にわたり又は威圧的な方法等により、執拗に退職を求められた 突然解雇の通告を受け、何ら理由が説明されることなく又は明らかに不合理な理由が説明され、更なる説明を求めても応じられず、撤回されることもなかった
17	転勤・配置転換等があった		☆		<ul style="list-style-type: none"> 職種、職務の変化の程度、転勤・配置転換等の理由・経緯等 転勤の場合、単身赴任の有無、海外の治安の状況等 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 <p>(注) 転勤を含む。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 以前に経験した場所・業務である等、転勤・配置転換等の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>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 過去に経験した場所・業務ではないものの、年齢、職種等に応じた通常の転勤・配置転換等であり、その後の業務に対応した <p>(注)ここでいう「転勤」は、勤務場所の変更であって転居を伴うものを指す。「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】</p> <ul style="list-style-type: none"> 転勤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、転勤後の業務遂行に著しい困難を伴った 配置転換後の業務が、過去に経験した業務と全く異なる質のものであり、これに対応するのに多大な労力を費やした 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り、これに対応するのに多大な労力を費やした 配置転換の内容が左遷(明らかな降格で配置転換としては異例、不合理なもの)であって職場内で孤立した状況になり、配置転換後の業務遂行に著しい困難を伴った
18	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった		☆		<ul style="list-style-type: none"> 職務、責任、業務内容、業務量の変化の程度等 その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、職場の支援が十分になされていた 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、研修・引継期間等の終了に伴うもので、本来一人で担当することが予定されたものであった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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・業務量が増加するとともに、職場の支援が少なく業務に係る相談や休暇取得が困難となった 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 人員削減等のため業務を一人で担当するようになり、職場の支援等もなされず孤立した状態で業務内容、業務量、責任が著しく増加して業務密度が高まり、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て業務遂行に著しい困難を伴った
19	雇用形態や国籍、性別等を理由に、不利益な処遇等を受けた		☆		<ul style="list-style-type: none"> 不利益な処遇等(差別に該当する場合も含む)の理由・経緯、内容、程度、職場の人間関係等 その継続する状況 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働者間に処遇の差異があるが、その差は小さいものであった、又は理由のあるものであった 軽微な不利益な処遇を受けたが、理由のあるものであった(客観的には不利益とはいえないものも含む) 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 非正規雇用労働者であるなどの雇用形態や国籍、性別等の理由、又はその他の理由により、不利益な処遇を受けた 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用形態や国籍、人種、信条、性別等を理由になされた仕事上の差別、不利益取扱いの程度が大きく、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>※ 性的指向・性自認に関する差別等を含む。</p>
20	自分の昇格・昇進等の立場・地位の変更があった		☆		<ul style="list-style-type: none"> 職務・責任、職場における役割・位置付けの変化の程度等 その後の業務内容、職場の人間関係等 	<p>【「弱」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 昇進し管理業務等を新たに担当することになったが、本人の能力や経験と乖離したものではなかった 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 本人の経験等と著しく乖離した責任が課せられたものであったが、職場内における研修・支援等があり、昇進後の責任は困難なものではなかった 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 本人の経験等と著しく乖離した重い責任・極めて困難な責任が課せられ、職場の支援等もなされず孤立した状態で当該職責を果たすこととなり、当該昇進後の業務に多大な労力を費やした
21	雇用契約期間の満了が迫った		☆		<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>【「弱」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 契約期間の満了が迫ったが、契約更新が見込まれるものであった 契約終了(雇止め)の通告があったが、事前に十分な説明が尽くされる等、契約更新が期待されるものではなかった 派遣先における派遣期間の終了が迫ったが、派遣元において雇用維持がなされる状況であった 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事前の説明が尽くされていない突然の契約終了(雇止め)の通告であり契約終了までの期間が短かった 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 契約の更新等を強く期待することが合理的な状況であった(上司等がそのような言動を継続的に行って)にもかかわらず、突然に契約終了(雇止め)の通告が通告され、通告時の態様も著しく配慮を欠くものであった

出来事の種類	具体的出来事	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			
		I	II	III		弱	中	強	
22	⑤パワーハラスメント	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた			☆	<ul style="list-style-type: none"> 指導・叱責等の言動に至る経緯や状況等 身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度、上司(経営者を含む)等との職務上の関係等 反復・継続など執拗性の状況 就業環境を害する程度 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 <p>(注)当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の種類「対人関係」の各出来事で評価する。 (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>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃等が行われ、行為が反復・継続していない 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 無視等の人間関係からの切り離し 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求 業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求 私的なことに過度に立ち入る個の侵害 	<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 上司等から、暴行等の身体的攻撃を反復・継続するなどして執拗に受けた 上司等から、次のような精神的攻撃等を反復・継続するなどして執拗に受けた 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 無視等の人間関係からの切り離し 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求 業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求 私的なことに過度に立ち入る個の侵害 <p>※ 性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含む。</p>
23	⑥対人関係	同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた			☆	<ul style="list-style-type: none"> 暴行又はいじめ・嫌がらせに至る経緯や状況等 暴行又はいじめ・嫌がらせの内容、程度、同僚等との職務上の関係等 反復・継続など執拗性の状況 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 同僚等から、「中」に至らない程度の言動を受けた 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<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 同僚等から、暴行等を反復・継続するなどして執拗に受けた 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた 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、会社に相談しても又は会社が暴行若しくはいじめ・嫌がらせ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 <p>※ 性的指向・性自認に関するいじめ等を含む。</p>
24		上司とのトラブルがあった			☆	<ul style="list-style-type: none"> トラブルに至る経緯や状況等 トラブルの内容、程度、回数、上司(経営者を含む)との職務上の関係等 その後の業務への支障等 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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た 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務をめぐり方針等において、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
25		同僚とのトラブルがあった			☆	<ul style="list-style-type: none"> トラブルに至る経緯や状況等 トラブルの内容、程度、回数、同僚との職務上の関係等 その後の業務への支障等 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務をめぐり方針等において、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>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務をめぐり方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が同僚との間に生じた 同僚との対立により、本来得られるべき業務上必要な協力が得られず、業務に一定の影響が生じた 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務をめぐり方針等において、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又は頻りに生じ、その後の業務に大きな支障を来した
26		部下とのトラブルがあった			☆	<ul style="list-style-type: none"> トラブルに至る経緯や状況等 トラブルの内容、程度、回数、部下との職務上の関係等 その後の業務への支障等 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務をめぐり方針等において、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>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務をめぐり方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が部下との間に生じた 部下との対立により、本来得られるべき業務上必要な協力が得られず、業務に一定の影響が生じた 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務をめぐり方針等において、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又は頻りに生じ、その後の業務に大きな支障を来した
27		顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた			☆	<ul style="list-style-type: none"> 迷惑行為に至る経緯や状況等 迷惑行為の内容、程度、顧客等(相手方)との職務上の関係等 反復・継続など執拗性の状況 その後の業務への支障等 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 <p>(注)著しい迷惑行為とは、暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等をいう。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 顧客等から、「中」に至らない程度の言動を受けた 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 顧客等から、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 顧客等から、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 顧客等から、威圧的な言動などその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著しい迷惑行為を受け、行為が反復・継続していない 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 顧客等から、治療を要する程度の暴行等を受けた 顧客等から、暴行等を反復・継続するなどして執拗に受けた 顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた 顧客等から、威圧的な言動などその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著しい迷惑行為を、反復・継続するなどして執拗に受けた 心理的負荷としては「中」程度の迷惑行為を受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が迷惑行為を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
28		上司が替わる等、職場の人間関係に変化があった			☆	<ul style="list-style-type: none"> 人間関係の変化の内容等 その後の業務への支障等 	<p>【「弱」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司が替わったが、特に業務内容に変更もなく、上司との関係に問題もなかった 良好な関係にあった上司、同僚等が異動・退職した 同僚・後輩に昇進で先を越されたが、人間関係に問題が生じたものではなかった 	<p>(注)上司が替わった、同僚等に昇進で先を越された等に伴い、上司・同僚等との関係に問題が生じたときには、項目22～25で評価する。</p>	
29	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】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「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 職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 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、発言が継続してない 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、複数の回行われたもの、会社が適切かつ迅速に対応し発病前にそれが終了した 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 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、行為が継続してないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善がな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 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 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、会社に相談しても又は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 <p>(注)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は、特別な出来事として評価</p>
【恒常的長時間労働がある場合に「強」となる具体例】						<p>1 か月おおよそ100時間の時間外労働を「恒常的長時間労働」の状況とし、次の①～③の場合には当該具体的出来事の心理的負荷を「強」と判断する。</p> <p>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、かつ、出来事の後に恒常的長時間労働が認められる場合</p> <p>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、かつ、出来事の前恒常的長時間労働が認められ、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至っていないが事後対応に多大な労力を費やしてその後発病した場合</p> <p>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、かつ、出来事の前及び後にそれぞれ恒常的長時間労働が認められる場合</p>			

業務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	離婚又は配偶者と別居した			☆
	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		☆	
	配偶者とのトラブル、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、子供、親又は兄弟姉妹が死亡した			☆
	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。