

2018年 心理的負荷による精神障害の認定基準改定意見書 別表1の改定意見

1 (総合評価における共通事項) にあたらしい項目を加える。

「1 出来事後の状況の評価に共通の視点」の前に以下の項目を加えて、1項を2項に、2項を3項に繰り下げる。

「1 同種労働者

出来事が、同種労働者にとって強い心理的負荷となっているかどうかを検討する。ここでいう同種労働者とは、当該労働者と職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者であり、同種労働者の中でそのストレス耐性が最も脆弱である者（被災労働者のストレス耐性が同種労働者のストレス耐性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない者）をいう。新人や精神疾患を発症している者等で業務の軽減措置を受けながら業務を遂行できる健康状態の者等も同種労働者に含まれる。」

2 (総合評価における共通事項) の「2 恒常的長時間労働が認められる場合」を「3」とし、「①～③」を下記のとおり改定する。

記

- 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 65 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 65 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 65 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。

3 項目 15「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」

項目 15「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」の【「強」になる例】の上段を、下記のとおり改める。

記

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 65 時間程度となる）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）

4 項目 16「1 か月に 80 時間以上の時間外労働を行った」

項目 16「1 か月に 80 時間以上の時間外労働を行った」の表題を「1 か月に 45 時間程度の時間外労働を行った」に改定する。

おおむね65時間程度の時間外労働を行った場合に、心理的負荷の総合評価を「強」とする。

5 項目18 「勤務形態に変化があった」

項目18の「勤務形態に変化があった」という具体例は、負荷の強度を「強」、少なくとも「中」にあたる例とする。

6 項目新設 「交替制勤務、深夜勤務」

「交替制勤務、深夜勤務が同様の形態で続いている場合」については、項目を設け、平均的な心理的負荷の強度を「Ⅱ」とし、「交替制勤務、深夜勤務、不規則勤務が同様の形態で続いている場合」は、少なくとも「中」以上の評価の具体例とすべきである。

7 項目29 「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」

項目29「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」における【解説】、及び心理的負荷の強度を「中」「強」と判断する具体例について、以下の通り改定する。

記

(1) 【解説】

部下に対する上司の言動が業務指導の範囲を逸脱し、又は同僚等による嫌がらせ・いじめが、それぞれ右の程度に至らない場合について、その内容を、程度、経過と業務指導からの逸脱の程度により、「弱」又は「中」と評価

なお、以下の、①～③を満たす行為は、業務指導の範囲を逸脱し、かつ、嫌がらせ・いじめとして取り扱う。

- ①「当該行為を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われること」を意味する「優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)行われること」
- ②「社会通念に照らし、当該行為が明らかに業務上の必要がない、又はその態様が相当でないこと」を意味する「業務の適正な範囲を超えて行われること」
- ③「当該行為を受けた者が身体的若しくは精神的に圧力を加えられ負担と感ずること、又は当該行為により当該行為を受けた者の職場環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生ずること」を意味する「身体的若しくは精神的な苦痛を与えること又は就業環境を害すること」

(2) 「中」となる具体例について

治療を要さない程度の暴行を受けたものの継続していない

(3) 「強」となる具体例について

ア 部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、かつ、これが継続して行われた

イ 部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱するものの行為は継続していない場合において、会社に対して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、ないしは会社がかかるといわれる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
- ウ 複数の同僚の言動が、嫌がらせ・いじめに該当し、かつ、これが継続して行われた
- エ 複数の同僚の言動が、嫌がらせ・いじめに該当するものの行為は継続していない場合において、会社に対して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、ないしは会社がかかるといわれる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
- オ 治療を要するような暴行、治療を要さない程度の酷い暴行、又は治療を要さない暴行を複数回受けた

8 項目 30「上司とのトラブルがあった」

項目 30「上司とのトラブルがあった」における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「強」と判断する具体例、及び【解説】について、以下の通り改定する。

記

(1) 平均的な心理的負荷の強度について

別表 1 具体的出来事項目 30「上司とのトラブルがあった」における平均的な心理的負荷の強度は、「Ⅲ」とすべきである。

(2) 心理的負荷の総合評価の視点について

部下に対する教育・研修の程度、指導・叱責の原因に対する話し合いの有無、及び上司との地位の差など

(3) 「強」となる具体例

ア 上司から、業務指導の範囲内である強い指導・叱責（大声での叱責、必要な限度を超えて長時間の指導・叱責を繰り返す、始末書や反省文を繰り返し提出させるなど）を受け、かつ、これが継続して行われた

イ 上司から、研修や教育が著しく不十分な状態において、業務指導の範囲内である指導・叱責を受け、かつ、これが継続して行われた

ウ 業務をめぐる方針等において、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

(4) 【解説】

上司とのトラブルが生じたが、指導の目的、指導に至る経緯、指導の方法等からして、上司とのトラブルといえない場合には、その目的等から「弱」又は「中」と評価

9 項目 31「同僚とのトラブルがあった」

項目 31「同僚とのトラブルがあった」における心理的負荷の強度を「強」と判断する具体例について、以下の通り改定する。

記

業務をめぐる方針等において、大きな対立が同僚と間に生じ、その後の業務に

大きな支障を来した

10 項目 32「部下とのトラブルがあった」

項目 32「部下とのトラブルがあった」における心理的負荷の強度を「強」と判断する具体例について、以下の通り改定する。

記

業務をめぐる方針等において、大きな対立が部下と間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した

以上