

# 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。

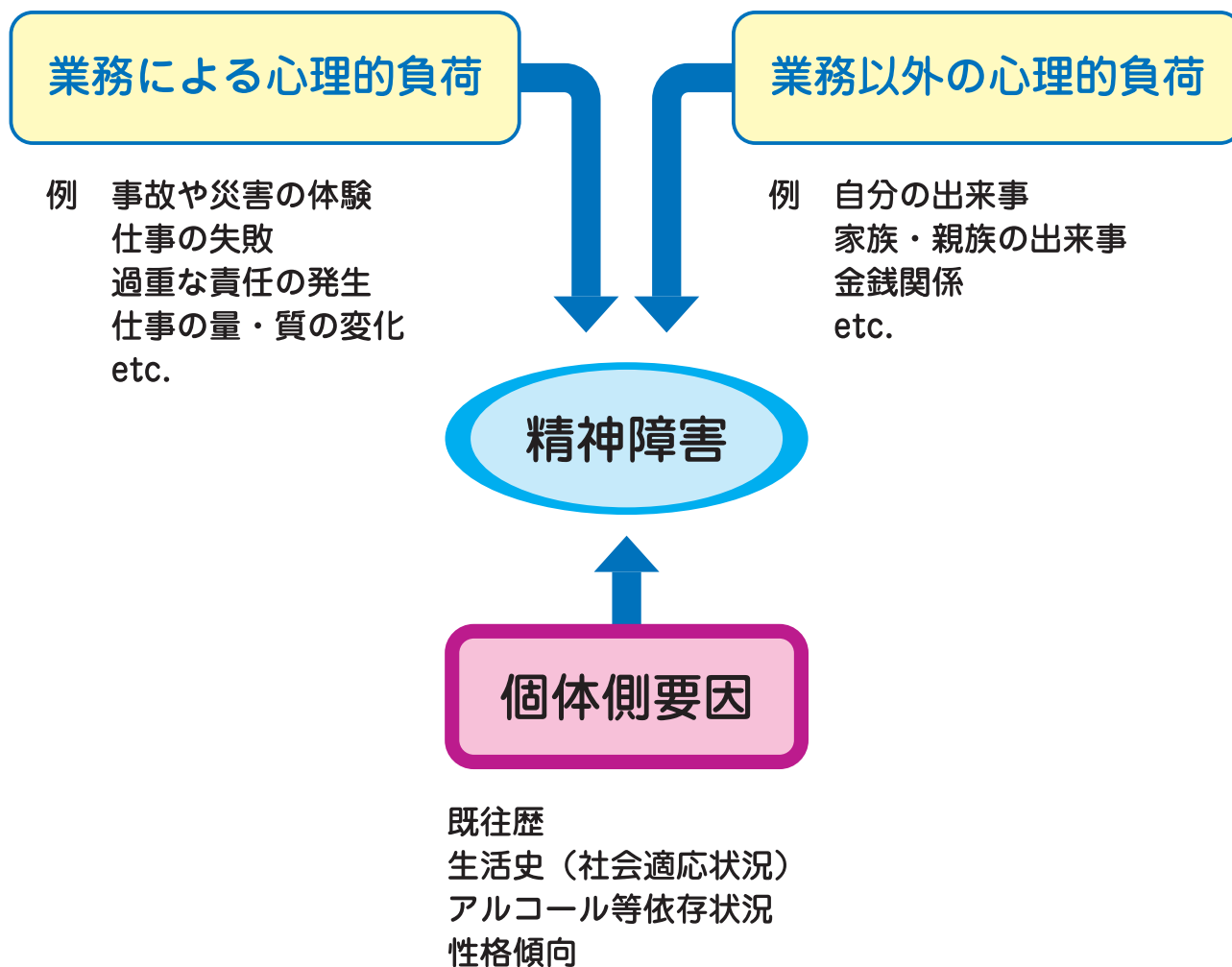
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken04/090316.html>

# 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關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

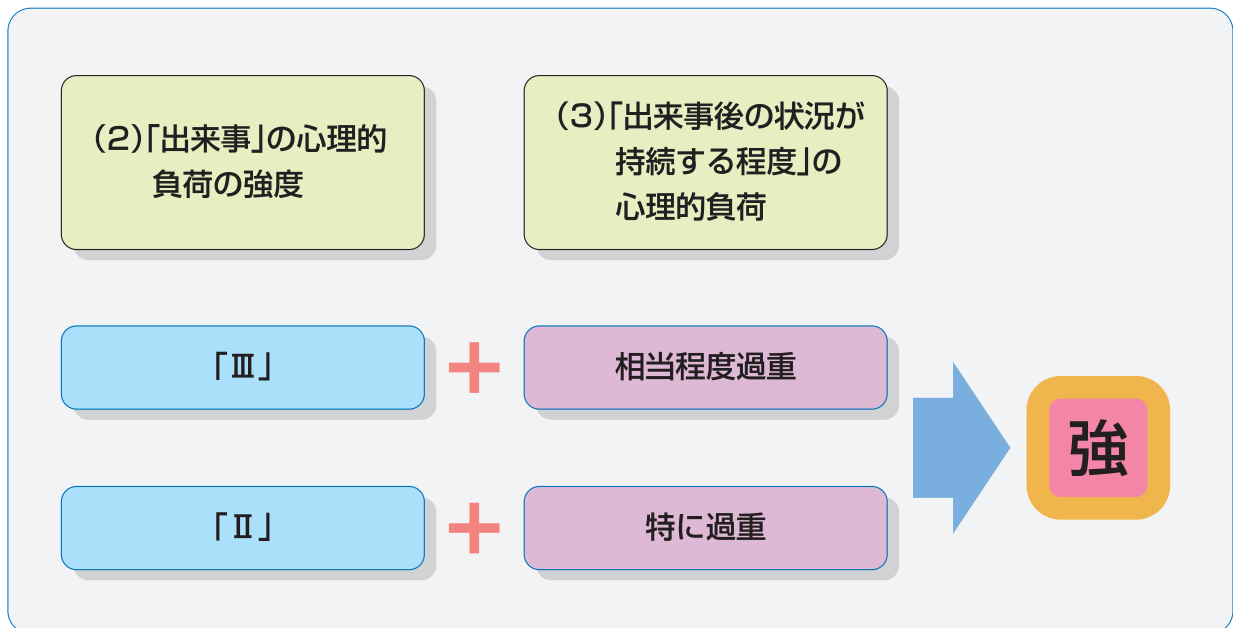
- 仕事の量(労働時間等)の変化後の持続する状況
- 仕事の質の変化後の持続する状況
- 仕事の責任の変化後の持続する状況
- 仕事の裁量性の欠如
- 職場の物的・人的環境の変化後の持続する状況
- 職場の支援・協力等の欠如の状況
- その他



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 修正する際の着眼事項	
	具体的出来事	心理的負荷の強度			
		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、強制的程度、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・強制的程度、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、その代行を任せられた		★		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、強制的性等
	職場のOA化が進んだ		☆		研修の有無、強制的性等

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 修正する際の着眼事項		
	具体的出来事	心理的負荷の強度				
		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			☆		
	上司が変わった			☆		
	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
・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	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)
○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
・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	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)
○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

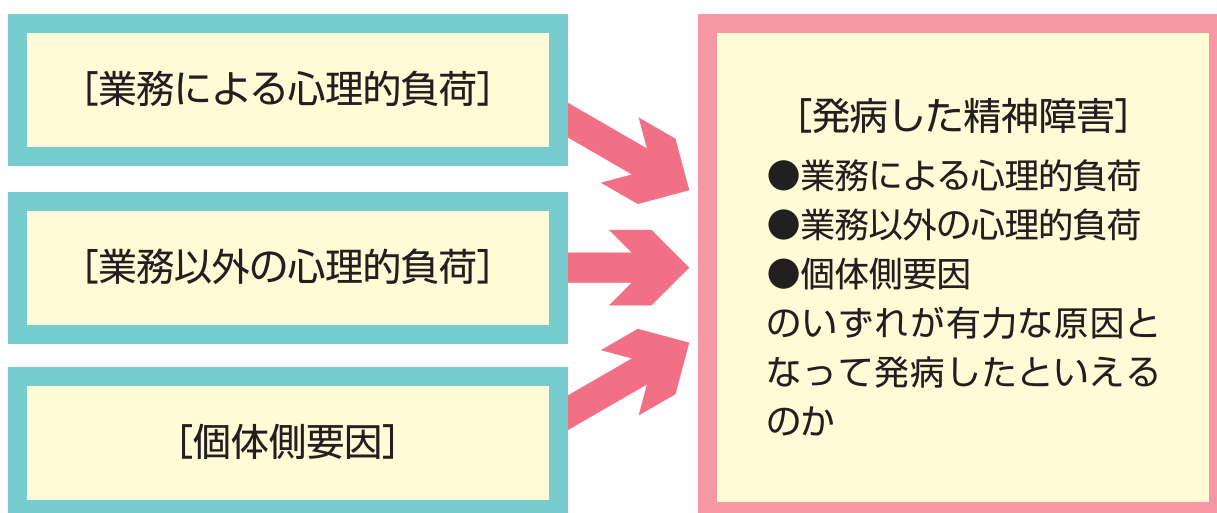
個体的要因として、次の①から④に示す事項に考慮すべき点が認められ、それらが精神障害を発病させるおそれのある程度のもものと認められるか否かについて検討します。

- 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。

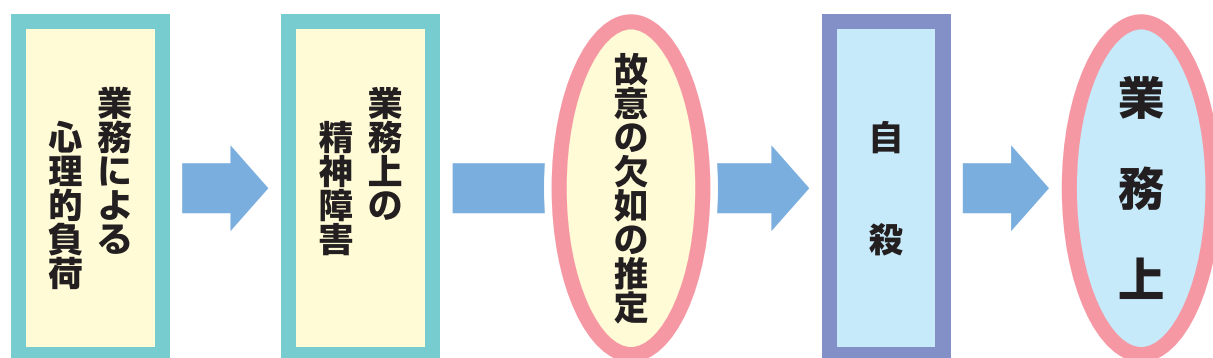
しかし、業務による心理的負荷以外に、**業務以外の強い心理的負荷、著しい個体側要因が認められる場合**には、表1の総合評価が「強」と認められるときであっても、**これらの精神障害の発病要因を検討し**、業務による心理的負荷が精神障害の発病に有力な原因となっているか否かについて総合判断します。



# 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

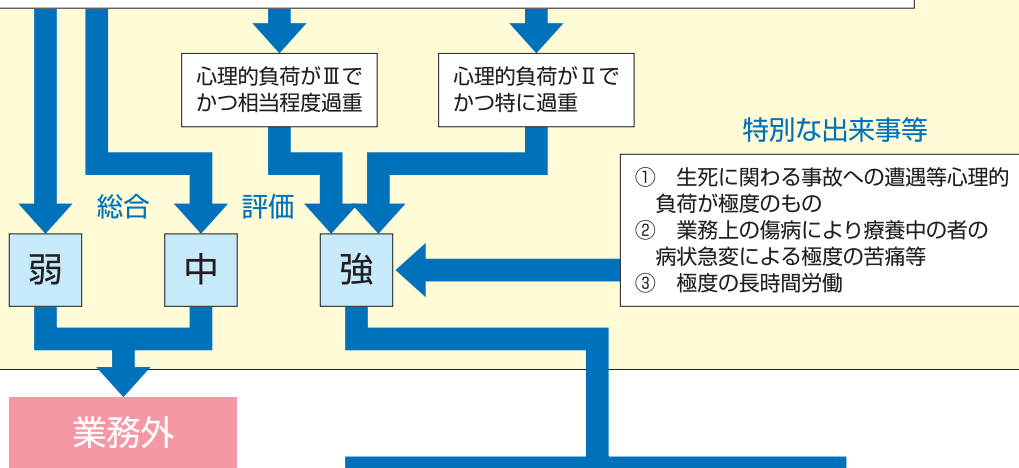
次の要件のいずれをも満たす精神障害は、業務上の疾病として扱う。

- (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

特段の業務以外の心理的負荷がない

強度Ⅲの出来事の心理的負荷が極端に大きい場合等

かつ

又は

### 個体側要因の評価

特段の個体側要因がない

顕著な問題がある

業務上

総合判断

業務が有力な原因となっているかを判断

業務外

業務上

自殺

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で行われたもの

## 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・アクセス・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	山口市中河原町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。