

労災認定の ポイント

青森労働局労働基準部労災補償課

令和6年度青森県医師会労災指定医療機関研修会

労災保険の位置付け

労働基準法

第8章 災害補償



労働者災害補償保険法

労働者災害補償保険は、**業務上の事由**、**事業主が同一人でない二以上の事業に使用される労働者**（以下「**複数事業労働者**」という。）の**二以上の事業の業務を要因とする事由**又は**通勤**による**労働者の負傷、疾病、障害、死亡等**に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行い、あわせて、業務上の事由、複数事業労働者の二以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤により負傷し、又は疾病にかかった労働者の社会復帰の促進、当該労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保等を図り、もつて労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする。（第1条）

この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。（労働基準法第9条）

労災保険の特別加入

中小事業主等

- ① 一定の企業規模以下の労働者を常時使用する事業主（事業主が法人その他の団体であるときはその代表者）
- ② 労働者以外で①の事業主の事業に従事する人（事業主の家族従事者や中小事業主が法人その他の団体である場合の代表者以外の役員など）

一人親方その他の自営業者

労働者を使用しないで事業（特定の12業種）を行うことを常態とする一人親方その他の自営業者及びその事業に従事する人

特定作業従事者

特定農作業従事者・国などが実施する訓練従事者・家内労働者など

海外派遣者

- ① 日本国内の事業主から海外で行われる事業に労働者として派遣される人
- ② 日本国内の事業主から海外にある中小規模の事業に事業主等として派遣される人

業務災害の認定

業務起因性

「業務上の事由による傷病等」の認定要件たる因果関係

- ①「業務」と「災害」の因果関係
- ②「災害」と「傷病等」の因果関係

業務遂行性

「労働契約に基づき事業主の支配下にあること」
「業務起因性」の判断における第一次的判断基準

災害補償責任＝無過失責任

民法や刑法のような（事業主の）「過失責任」や「有責性」を問題としない

事業主の助力義務

保険給付を受けるべき者が、事故のため、みずから保険給付の請求その他の手続を行うことが困難である場合には、事業主は、その手続を行うことができるように助力しなければならない。

事業主は、保険給付を受けるべき者から保険給付を受けるために必要な証明を求められたときは、すみやかに証明をしなければならない。（労災保険法施行規則第23条）

業務上の負傷

1 事業主の支配・管理下で業務に従事している場合

(所定労働時間内や残業時間内に事業場施設内において業務に従事している場合)

⇒ **特段の事情がない限り業務災害と認められる。**

【労災認定されない事情】

- ① 労働者が就業中に私用（私的行為）を行い、または業務を逸脱する恣意的行為をしていて、それが原因となって災害を被った場合
- ② 労働者が故意に災害を発生させた場合
- ③ 労働者が個人的な恨みなどにより、第三者から暴行を受けて被災した場合
- ④ 地震、台風など天災地変によって被災した場合（ただし、事業場の立地条件や作業条件・作業環境など、災害を被りやすい業務の事情があるときは認められる）

2 事業主の支配・管理下にあるが業務に従事していない場合

(昼休みや就業時間前後に事業場施設内において業務に従事していない場合)

⇒ **私的な行為によって発生した災害は業務災害とならないが、事業場の施設・設備や管理状況などが原因であれば業務災害と認められる。**

3 事業主の支配下にあるが、管理下を離れて業務に従事している場合

(出張や社用での外出などにより事業場施設外で業務に従事している場合)

⇒ **積極的な私的行為を行うなどの事情がない限り、一般的には業務災害と認められる。**

業務上の疾病

「労働者が事業主の支配下にある状態において発症した疾病」ではなく、「**事業主の支配下にある状態において有害因子にさらされたことによって発症した疾病**」をいう。

【一般的な認定要件】

1 労働の場に有害因子が存在していること

業務に内在する有害な物理的因子、化学物質、身体に過度の負担のかかる作業、病原体などの諸因子を指す。

2 健康障害を起こしうるほどの有害因子にさらされたこと

健康障害は、有害因子にさらされることによって起こるが、その健康障害を起こすに足りる有害因子の量、期間にさらされたことが認められなければならない。

3 発症の経過および病態が医学的にみて妥当であること

業務上疾病は、労働者が業務に内在する有害因子に接触することによって起こるものであることから、少なくともその有害因子にさらされた後に発症したものでなければならない。しかし、業務上疾病の中には、有害因子にさらされた後、短期間で発症するものもあれば、相当長期間の潜伏期間を経て発症するものもあり、発症の時期は有害因子の性質や接触条件などによって異なる。

したがって、発症の時期は、有害因子にさらされている間またはその直後のみに限定されるものではない。

労災診療費オンラインシステム

労災保険オンラインレセプトのメリット

¥

査定結果・理由・支払額を確認

これまでの「労災診療費支払振込通知書」とは別に、システム上で診療行為ごとの「査定結果・理由」、「支払額」を確認できます。また、それらのファイルのダウンロードも可能です。



事前にデータの不備をチェック

請求前に事前の点検（受付前点検）を行うことにより、レセプトデータをシステム上でチェックできます。記入漏れや誤りのないレセプト作成により、請求業務がスムーズになります。



受付時間を延長

オンライン請求では、土・日・祝日でも、毎月5～7日は8～21時、8～10日は8～24時まで請求することができます。また、データに不備があり、10日までに請求できなかった分は、当月の12日まで修正して請求することができます。



個人情報流出防止など、セキュリティの向上

レセプトの搬送（窓口への持参又は送付）時の破損や紛失などを回避できます。オンライン請求は安全性の高いネットワーク回線を利用するため、セキュリティが向上します。

+5

電子化による点数を算定

レセプト1件あたり、5点の労災電子化加算がされます。（令和8年3月診療分までの予定です。薬剤費レセプトは対象となりません。）



アフターケア委託費もオンラインで対応

アフターケア委託費についても、電子レセプトによる請求が可能です。

導入支援金の算定方法



石綿関連疾患の労災補償

- 労働者として石綿にさらされる業務に従事したことが原因で中皮腫、原発性肺がんなどの石綿関連疾患を発症したと認められる場合には、労災補償を受けることができます。
- 石綿関連疾患は、石綿にさらされてから発症するまでの期間が非常に長いため、発症した疾病の原因が石綿であると気づかず、労災請求が行われぬおそれがあります。
- ご担当の患者さんが石綿にさらされる業務に従事していた場合やその可能性が疑われる場合には、患者さんに対して労働基準監督署に相談することをお勧めして下さるようお願いいたします。

石綿との関連が明らかな疾病として労災補償の対象となるものは、次の5疾病です。

石綿肺[※] 肺がん 中皮腫 良性石綿胸水 びまん性胸膜肥厚

※ じん肺法に規定するじん肺管理区分が管理4に該当するもの、または石綿肺に合併したじん肺法施行規則に掲げる疾病

參考資料

脳・心臓疾患の労災認定

過労死等の労災補償 I



都道府県労働局・労働基準監督署

脳梗塞などの「脳血管疾患」、心筋梗塞などの「心疾患」は、その発症の基礎となる血管病変等が、主に加齢、生活習慣、生活環境等の日常生活による諸要因や遺伝等の個人に内在する要因により徐々に増悪して発症するものですが、仕事が主な原因で発症する場合があります。これらは「過労死等」※とも呼ばれます。

厚生労働省では、労働者に発症した脳・心臓疾患（負傷に起因するものを除く）を労災として認定する際の基準として「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準」（以下「脳・心臓疾患の認定基準」といいます。）を定めています。この基準は、令和3年9月に改正されました。

このパンフレットは、脳・心臓疾患の認定基準の概要を説明し、脳・心臓疾患がどのように労災認定されるかについて、わかりやすくまとめたものです。

※ 「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳・心臓疾患を原因とする死亡、業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳・心臓疾患、精神障害をいいます。

なお、精神障害の認定基準は、「精神障害の労災認定」のパンフレットをご参照ください。

	目 次	ページ
1	脳・心臓疾患の認定基準とは？	1
2	「業務による明らかな過重負荷」とは？	3
3	認定要件の具体的な判断	4
	認定要件 1 「長期間の過重業務」	4
	労働時間	5
	労働時間以外の負荷要因	6
	別表1 日常的に心理的負荷を伴う業務	7
	別表2 心理的負荷を伴う具体的出来事	7
	認定要件 2 「短期間の過重業務」	9
	認定要件 3 「異常な出来事」	10
4	脳・心臓疾患の労災認定フローチャート	11
5	「複数の会社等に雇用されている労働者」の取り扱い	12
6	労災認定事例	12

1 脳・心臓疾患の認定基準とは？

用語の定義

認定基準

業務上の疾病と労災認定できる要件を示したものをいいます。

脳・心臓疾患の認定基準

脳・心臓疾患を労災認定する上での「基本的な考え方」、「対象疾病」、「認定要件」を示したものをいいます。

基本的な考え方

脳・心臓疾患は、その発症の基礎となる動脈硬化、動脈瘤などの血管病変等が、主に加齢、生活習慣、生活環境等の日常生活による諸要因や遺伝等の個人に内在する要因により形成され、それが徐々に進行・増悪して、あるとき突然に発症するものです。

しかし、仕事が特に過重であったために血管病変等が著しく増悪し、その結果、脳・心臓疾患が発症することがあります。

このような場合には、仕事がその発症に当たって、相対的に有力な原因となったものとして、労災補償の対象となります。

対象疾病

脳・心臓疾患の認定基準の対象疾病は、以下のとおりです。

脳血管疾患	虚血性心疾患等
脳内出血（脳出血） くも膜下出血 脳梗塞 高血圧性脳症	心筋梗塞 狭心症 心停止 （心臓性突然死を含む。） 重篤な心不全 大動脈解離

1 脳・心臓疾患の認定基準とは？

認定要件

以下のいずれかの「業務による明らかな過重負荷」を受けたことにより発症した脳・心臓疾患は、業務上の疾病として取り扱われます。

業務による明らかな過重負荷	認定要件1 長期間の過重業務	発症前の長期間にわたって、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したこと	→4ページ
	認定要件2 短期間の過重業務	発症に近接した時期において、特に過重な業務に就労したこと	→9ページ
	認定要件3 異常な出来事	発症直前から前日までの間において、発生状態を時間的及び場所的に明確にし得る異常な出来事に遭遇したこと	→10ページ



2 「業務による明らかな過重負荷」とは？

用語の定義

業務による明らかな

発症の有力な原因が仕事によるものであることがはっきりしていることをいいます。

過重負荷

医学的経験則に照らして、脳・心臓疾患の「発症の基礎となる血管病変等」を、その「自然経過」を超えて「著しく増悪」させ得ることが客観的に認められる負荷をいいます。

発症の基礎となる血管病変等

もともと本人がもっている動脈硬化等による血管病変又は動脈瘤、心筋変性等の基礎的病態のことです。

自然経過

加齢、生活習慣、生活環境等の日常生活の諸々の要因や遺伝等の個人に内在する要因により血管病変等が徐々に悪化していくことです。

著しく増悪

血管病変等の悪化が著しいことをいいます。

発症の要因	業務による明らかな過重負荷	労災認定
	業務以外による過重負荷	労災にはなりません
	発症の基礎となる血管病変等の自然経過	

3 認定要件の具体的な判断

認定要件1 「長期間の過重業務」

「発症前の長期間にわたって、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したこと」とは？

具体的な判断項目は以下のとおりです。

評価期間（発症前の長期間）

評価期間は、発症前おおむね6か月間です。

疲労の蓄積

恒常的な長時間労働等の負荷が長期間にわたって作用した場合には、「疲労の蓄積」が生じ、これが血管病変等をその自然経過を超えて著しく増悪させ、その結果、脳・心臓疾患を発症させることがあります。

このことから、発症との関連性について、業務の過重性を評価するに当たっては、発症前の一定期間の就労実態等を考察し、発症時における疲労の蓄積がどの程度であったかという観点から判断します。

特に過重な業務

日常業務※に比較して特に過重な身体的、精神的負荷を生じさせたと客観的に認められる業務をいいます。

※ 「日常業務」とは、通常の所定労働時間内の所定業務内容をいいます。

過重負荷の有無の判断

著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したと認められるか否かは、業務量、業務内容、作業環境等を考慮し、同種労働者※にとっても、特に過重な身体的、精神的負荷と認められる業務であるか否かという観点から、客観的かつ総合的に判断します。

業務の過重性の具体的な評価をするには、疲労の蓄積の観点から、労働時間（5ページ）のほか、労働時間以外の負荷要因（6ページ）について十分検討します。

※ 「同種労働者」とは、脳・心臓疾患を発症した労働者と職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者をいい、基礎疾患を有していたとしても日常業務を支障なく遂行できる者を含みます。

労働時間

■労働時間の評価

疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられる労働時間に着目すると、その時間が長いほど、業務の過重性が増します。

具体的には、発症日を起点とした1か月単位の連続した期間について、以下の①～③を踏まえて判断します。

- ① 発症前1か月間ないし6か月間^{※1}にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働^{※2}が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱いと評価できること
- ② おおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できること
- ③ 発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間^{※3}にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できること

※1 「発症前1か月間ないし6か月間」は、発症前1か月間、発症前2か月間、発症前3か月間、発症前4か月間、発症前5か月間、発症前6か月間の**すべての期間**をいいます。

※2 「時間外労働」とは、1週間当たり40時間を超えて労働した時間をいいます。

※3 「発症前2か月間ないし6か月間」は、発症前2か月間、発症前3か月間、発症前4か月間、発症前5か月間、発症前6か月間の**いずれかの期間**をいいます。

■労働時間と労働時間以外の負荷要因の総合的な評価

労働時間以外の負荷要因（6ページ）において一定の負荷が認められる場合には、労働時間の状況をも総合的に考慮し、業務と発症との関連性が強いといえるかどうかを適切に判断します。

具体的には以下のとおりです。

上記③の水準には至らないがこれに近い時間外労働が認められる場合には、特に他の負荷要因の状況を十分に考慮し、そのような時間外労働に加えて一定の労働時間以外の負荷が認められるときには、業務と発症との関連性が強いと評価できること



労働時間以外の負荷要因

労働時間以外の負荷要因		負荷の程度を評価する視点
勤務時間の不規則性	拘束時間の長い勤務	拘束時間数、実労働時間数、労働密度（実作業時間と手待時間との割合等）、休憩・仮眠時間数及び回数、休憩・仮眠施設の状況（広さ、空調、騒音等）、業務内容等
	休日のない連続勤務	連続労働日数、連続労働日と発症との近接性、休日の数、実労働時間数、労働密度（実作業時間と手待時間との割合等）、業務内容等
	勤務間インターバルが短い勤務	勤務間インターバルが短い勤務の程度（時間数、頻度、連続性等）、業務内容等 ※ 長期間の過重業務の判断に当たっては、勤務間インターバルがおおむね11時間未満の勤務の有無、時間数、頻度、連続性等について評価
	不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務	予定された業務スケジュールの変更の頻度・程度・事前の通知状況、予定された業務スケジュールの変更の予測の度合、交替制勤務における予定された始業・終業時刻のばらつき程度、勤務のため夜間に十分な睡眠が取れない程度（勤務の時間帯や深夜時間帯の勤務の頻度・連続性）、一勤務の長さ（引き続いて実施される連続勤務の長さ）、一勤務中の休憩の時間数及び回数、休憩や仮眠施設の状況（広さ、空調、騒音等）、業務内容及びその変更の程度等
事業場外における移動を伴う業務	出張の多い業務	出張（特に時差のある海外出張）の頻度、出張が連続する程度、出張期間、交通手段、移動時間及び移動時間中の状況、移動距離、出張先の多様性、宿泊の有無、宿泊施設の状況、出張中における睡眠を含む休憩・休息の状況、出張中の業務内容等 併せて出張による疲労の回復状況等も踏まえて評価 飛行による時差については、時差の程度（特に4時間以上の時差の程度）、時差を伴う移動の頻度、移動の方向等の観点から検討 出張に伴う勤務時間の不規則性については「勤務時間の不規則性」により評価
	その他事業場外における移動を伴う業務	移動（特に時差のある海外への移動）の頻度、交通手段、移動時間及び移動時間中の状況、移動距離、移動先の多様性、宿泊の有無、宿泊施設の状況、宿泊を伴う場合の睡眠を含む休憩・休息の状況、業務内容等 併せて移動による疲労の回復状況等も踏まえて評価 時差及び移動に伴う勤務時間の不規則性については「出張の多い業務」と同様に評価
心理的負荷を伴う業務		別表1及び別表2※に掲げられている日常的に心理的負荷を伴う業務又は心理的負荷を伴う具体的出来事等
身体的負荷を伴う業務		業務内容のうち重量物の運搬作業、人力での掘削作業などの身体的負荷が大きい作業の種類、作業強度、作業量、作業時間、歩行や立位を伴う状況等のほか、当該業務が日常業務と質的に著しく異なる場合にはその程度（事務職の労働者が激しい肉体労働を行うなど）
作業環境	温度環境	寒冷・暑熱の程度、防寒・防暑衣類の着用の状況、一連続作業時間中の採暖・冷却の状況、寒冷と暑熱との交互のばく露の状況、激しい温度差がある場所への出入りの頻度、水分補給の状況等 ※ 長期間の過重業務の判断に当たっては、付加的に評価
	騒音	おおむね80dBを超える騒音の程度、そのばく露時間・期間、防音保護具の着用の状況等 ※ 長期間の過重業務の判断に当たっては、付加的に評価

※別表1及び別表2は、7ページ、8ページのとおりです。

別表1 日常的に心理的負荷を伴う業務

	具体的業務	負荷の程度を評価する視点	
1	常に自分あるいは他人の生命、財産が脅かされる危険性を有する業務	危険性の度合、業務量（労働時間、労働密度）、就労期間、経験、適応能力、会社の支援、予想される被害の程度等	
2	危険回避責任がある業務		
3	人命や人の一生を左右しかねない重大な判断や処置が求められる業務		
4	極めて危険な物質を取り扱う業務		
5	決められた時間（納期等）どおりに遂行しなければならないような困難な業務	障害要因の大きさ、達成の困難性、ペナルティの有無、納期等の変更の可能性等	業務量（労働時間、労働密度）、就労期間、経験、適応能力、会社の支援等
6	周囲の理解や支援のない状況下での困難な業務	業務の困難度、社内での立場等	

別表2 心理的負荷を伴う具体的出来事

	出来事の種類	具体的出来事	負荷の程度を評価する視点
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
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
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
4		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
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>
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>
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
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
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>
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

別表2 心理的負荷を伴う具体的出来事（続き）

	出来事の種類	具体的出来事	負荷の程度を評価する視点
11		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
12		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、会社に与えた損害の内容、程度等 事後対応の困難性等 （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。
13	③仕事の質	仕事内容の(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
14	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 （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を含む。
15		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、職場の人間関係等 （注）出向を含む。
16		転勤をした	<ul style="list-style-type: none"> 職種、職務の変化の程度、転勤の理由・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、職場の人間関係等
17		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
18		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
19	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 （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。
20	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
21		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
22		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
23		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
24	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

3 認定要件の具体的な判断

認定要件2 「短期間の過重業務」

「発症に近接した時期において、特に過重な業務に就労したこと」とは？

具体的な判断項目は以下のとおりです。

評価期間（発症に近接した時期）

評価期間は、発症前おおむね1週間です。

過重負荷の有無の判断

特に過重な業務に就労したと認められるか否かは、業務量、業務内容、作業環境等を考慮し、同種労働者にとっても、特に過重な身体的、精神的負荷と認められる業務であるか否かという観点から、客観的かつ総合的に判断します。

業務の過重性の具体的な評価をするには、労働時間のほか、労働時間以外の負荷要因（6ページ）について十分検討します。

■ 業務と発症との時間的関連性

短期間の過重業務と発症との関連性を時間的にみた場合、業務による過重な負荷は、発症に近ければ近いほど影響が強いと考えられることから、次に示す業務と発症との時間的関連を考慮して判断します。

- ① 発症直前から前日までの間の業務が特に過重であるか否か
- ② 発症直前から前日までの間の業務が特に過重であると認められない場合であっても、発症前おおむね1週間以内に過重な業務が継続している場合には、業務と発症との関連性があると考えられるので、この間の業務が特に過重であるか否か

■ 業務の過重性の具体的評価

「労働時間」の長さは、業務量の大きさを示す指標であり、また、過重性の評価の最も重要な要因です。評価期間の労働時間は十分に考慮し、発症直前から前日までの間の労働時間数、発症前1週間の労働時間数、休日の確保の状況等の観点から検討し、評価します。

次の場合には、業務と発症との関連性が強いと評価できることを踏まえて判断します。

- ① 発症直前から前日までの間に特に過度の長時間労働が認められる場合
- ② 発症前おおむね1週間継続して深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合 等
(いずれも、手待時間が長いなど特に労働密度が低い場合を除く。)

※ なお、労働時間の長さのみで過重負荷の有無を判断できない場合には、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合的に考慮して判断します。

3 認定要件の具体的な判断

認定要件3「異常な出来事」

「発症直前から前日までの間において、発生状態を時間的及び場所的に明確にし得る異常な出来事に遭遇したこと」とは？

具体的な判断項目は以下のとおりです。

評価期間

評価期間は、発症直前から前日です。

異常な出来事

精神的負荷

極度の緊張、興奮、恐怖、驚がく等の強度の精神的負荷を引き起こす事態

考えられる例：

- ① 業務に関連した重大な人身事故や重大事故に直接関与した場合
- ② 事故の発生に伴って著しい身体的、精神的負荷のかかる救助活動や事故処理に携わった場合
- ③ 生命の危険を感じさせるような事故や対人トラブルを体験した場合

身体的負荷

急激で著しい身体的負荷を強いられる事態

考えられる例：

- 上記①、②のほか、
- ④ 著しい身体的負荷を伴う消火作業、人力での除雪作業、身体訓練、走行等を行った場合

作業環境の変化

急激で著しい作業環境の変化

考えられる例：

- ⑤ 著しく暑熱な作業環境下で水分補給が阻害される状態や著しく寒冷な作業環境下での作業、温度差のある場所への頻回な出入りを行った場合

過重負荷の有無の判断

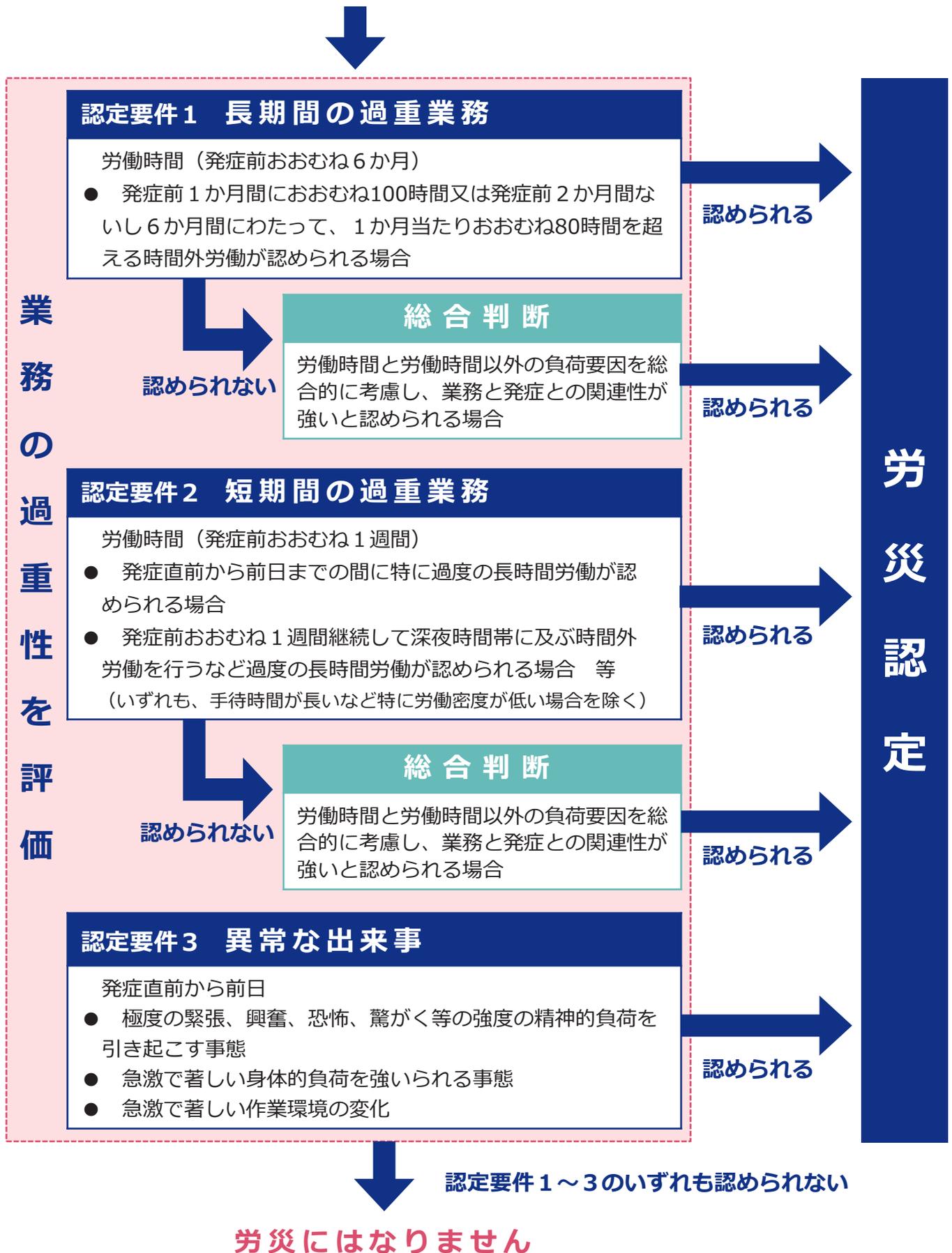
異常な出来事と認められるか否かは、以下のような事項について検討し、これらの出来事による身体的、精神的負荷が著しいと認められるか否かという観点から、客観的かつ総合的に判断します。

(検討の視点)

出来事の異常性・突発性の程度、予測の困難性、事故や災害の場合にはその大きさ、被害・加害の程度、緊張、興奮、恐怖、驚がく等の精神的負荷の程度、作業強度等の身体的負荷の程度、気温の上昇又は低下等の作業環境の変化の程度等

4 脳・心臓疾患の労災認定フローチャート

認定基準の対象となる疾病を発症している



5 「複数の会社等に雇用されている労働者」の取り扱い

1つの勤務先の負荷を評価しても労災認定できない場合は、全ての勤務先の負荷を総合的に評価して労災認定できるかどうかを判断します。

なお、業務による負荷は、労働時間については通算し、労働時間以外の負荷要因については負荷を総合的に評価し、業務による明らかな過重負荷を受けたか否かを判断します。



6 労災認定事例

事例 1 / 脳梗塞を発症したタンクローリー運転手が認定された例

- Aさんは、タンクローリーの運転手として、ガソリンや灯油などを配送する業務に従事し、発症前2か月平均で月約82時間の時間外労働を行っていた。
- Aさんは、製油所でガソリンをタンクローリーに積んでいたところ、言葉が不明瞭となり、呂律が回らなくなった。
- Aさんの異常に気がついた製油所の社員が救急車を呼び、Aさんは病院に搬送され、脳梗塞と診断された。

判断

- ① 「脳梗塞」は、対象疾病に該当する。
- ② 発症前2か月平均の時間外労働時間数は約82時間である。
- ③ ②より、発症前2か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められることから、業務と発症との関連性が強いと評価できる。
- ④ ①～③により、Aさんは労災認定された。

事例 2 / 心筋梗塞を発症したトラック運転手が認定された例

- Bさんは、トラックの運転手として、県内で製造された電気製品等を国内各地に所在するホームセンターの物流センターに配送する業務に従事し、発症前2か月平均で月約71時間の時間外労働を行っていた。
- 夜間運行を基本とし、20時から23時に出勤し、翌朝8時～9時、遅い日では15時頃まで勤務していた。
- 発症前6か月の拘束時間は、発症前1か月から順に、216時間、302時間、278時間、266時間、219時間、291時間となっていた。
- Bさんは、配送先の物流センターで製品の積み込み作業中に倒れた。物流センターの作業員が倒れていたBさんを発見し、救急車を呼び病院に搬送したが、Bさんは、心筋梗塞により死亡した。

判断

- ① 「心筋梗塞」は、対象疾病に該当する。
- ② 発症前2か月平均の時間外労働時間数は約71時間である。
- ③ 労働時間以外の負荷要因として、「勤務時間の不規則性」（拘束時間の長い勤務、不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務）が認められる。
- ④ ②、③より、労働時間数は業務と発症との関連性が強いと評価できる水準には至らないが、これに近い時間外労働が認められ、労働時間以外の負荷要因を十分に考慮すると、一定の負荷が認められることから、業務と発症との関連性が強いと評価できる。
- ⑤ ①～④により、Bさんは労災認定された。

事例 3 / 脳梗塞を発症した営業業務従事者が認定された例

- Cさんは、関東に所在する水産加工工場に勤務し、水産物の仕入れや営業担当業務に従事し、発症前3か月平均で月約64時間の時間外労働を行っていた。
- この3か月の全ての勤務は泊付きの出張であり、主に仕入業者との商談や営業のため、関西と九州方面の港に出張していた。発症前3か月の泊付きの出張日数は64日、工場から関西や九州方面へ移動を要した日数は24日に及んだ。
- Cさんは出張先で、痙攣、めまい、吐き気症状を訴え、救急車を呼び病院に搬送され、脳梗塞と診断された。

判断

- ① 「脳梗塞」は、対象疾病に該当する。
- ② 発症前3か月平均の時間外労働時間数は約64時間である。
- ③ 労働時間以外の負荷要因として、「事業場外における移動を伴う業務」（出張の多い業務）が認められる。
- ④ ②、③より、労働時間数は業務と発症との関連性が強いと評価できる水準には至らないが、これに近い時間外労働が認められ、労働時間以外の負荷要因を十分に考慮すると、一定の負荷が認められることから、業務と発症との関連性が強いと評価できる。
- ⑤ ①～④により、Cさんは労災認定された。

都道府県労働局一覧／お問い合わせ

都道府県	郵便番号	所在地	電話番号
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	020-8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎	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1-4-6 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	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎	027 (896) 4738
埼玉	330-6016	さいたま市中央区新都心1-1-2 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4-1-1-1 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5-5-7 横浜第2合同庁舎	045 (211) 7355
新潟	950-8625	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館	025 (288) 3506
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 金沢駅西合同庁舎	076 (265) 4426
福井	910-8559	福井市春山1-1-5-4 福井春山合同庁舎	0776 (22) 2656
山梨	400-8577	甲府市丸の内1-1-1-1	055 (225) 2856
長野	380-8572	長野市中御所1-2-2-1	026 (223) 0556
岐阜	500-8723	岐阜市金竜町5-1-3 岐阜合同庁舎	058 (245) 8105
静岡	420-8639	静岡市葵区追手町9-5-0 静岡地方合同庁舎	054 (254) 6369
愛知	460-0008	名古屋市中央区栄2-3-1 名古屋広小路ビルディング	052 (855) 2147
三重	514-8524	津市島崎町3-2-2 津第二地方合同庁舎	059 (226) 2109
滋賀	520-0806	大津市打出浜1-4-1-5 滋賀労働総合庁舎	077 (522) 6630
京都	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町4-5-1	075 (241) 3217
大阪	540-8527	大阪市中央区大手前4-1-6-7 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	630-8113	奈良市法蓮町1-6-3-1 新大宮愛正寺ビル3階	0742 (32) 1910
和歌山	640-8581	和歌山市黒田2-3-3 和歌山労働総合庁舎	073 (488) 1153
鳥取	680-8522	鳥取市富安2-8-9-9	0857 (29) 1706
島根	690-0841	松江市向島町1-3-4-1-0 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6-3-0 広島合同庁舎第2号館	082 (221) 9245
山口	753-8510	山口市中河原町6-1-6 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3-3-3 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	781-9548	高知市南金田1-3-9 高知労働総合庁舎	088 (885) 6025
福岡	812-0013	福岡市博多区博多駅東2-1-1-1 福岡合同庁舎新館	092 (411) 4799
佐賀	840-0801	佐賀市駅前中央3-3-2-0 佐賀第2合同庁舎	0952 (32) 7193
長崎	850-0033	長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル	095 (801) 0034
熊本	860-8514	熊本市西区春日2-1-0-1 熊本地方合同庁舎	096 (355) 3183
大分	870-0037	大分市東春日町1-7-2-0 大分第2ソフィアプラザビル	097 (536) 3214
宮崎	880-0805	宮崎市橘通東3-1-2-2 宮崎合同庁舎	0985 (38) 8837
鹿児島	892-0842	鹿児島市東千石町1-4-1-0 天文館大樹生命南国テレホンビル	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1号館	098 (868) 3559

■脳・心臓疾患の労災補償について詳しい情報は

全国の労働基準監督署

最寄りの都道府県労働局又は労働基準監督署までお問い合わせください。

■脳・心臓疾患の労災補償や労災保険給付などに関する一般的なご質問は

労災保険相談ダイヤル：0570-006031（平日8:30～17:15）

※ご利用には通話料がかかります。



精神障害の労災認定

過労死等の労災補償 II



事業主・労働者の皆さまへ

- ▶ 労災請求には所定の請求書の提出が必要です。
- ▶ 請求書には、事業場の労働保険番号等のほか、事業主の証明欄に所定事項の記入をお願いします。被災された労働者が速やかに保険給付を受けられるよう、請求書の作成にご協力ください。
- ▶ 働いていた会社が廃止されている場合や、会社が事業主証明を拒否するなど、事業主証明が得られない場合であっても労災請求はできますので、最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署にご相談ください。

※相談先や請求書のダウンロードページについては、裏表紙をご参照ください。

はじめに

近年、仕事によるストレス（業務による心理的負荷）が関係した精神障害についての労災請求が増えています。仕事が主な原因で発病した精神障害は、「過労死等」※とも呼ばれます。

厚生労働省では、労働者に発病した精神障害について、仕事が主な原因と認められるかの判断（労災認定）の基準として「**心理的負荷による精神障害の認定基準**」（以下「認定基準」）を定めています。この認定基準は、令和5年9月に改正されました。

このパンフレットは、認定基準の概要を説明し、精神障害（自殺）の労災認定の考え方についてわかりやすくまとめたものです。

※ 「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳・心臓疾患を原因とする死亡、業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡またはこれらの脳・心臓疾患、精神障害をいいます。

なお、脳・心臓疾患の認定基準は、「脳・心臓疾患の労災認定」のパンフレットなどをご参照ください。

目次

1	精神障害の発病についての考え方	1
2	精神障害の労災認定要件	2
3	認定要件①認定基準の対象となる精神障害かどうか	2
4	認定要件②業務による強い心理的負荷が認められるかどうか （別表1）業務による心理的負荷評価表	3 5
5	認定要件③ -1 業務以外の心理的負荷による発病かどうか （別表2）業務以外の心理的負荷評価表	9 9
6	認定要件③ -2 個体側要因による発病かどうか	9
7	精神障害の労災認定フローチャート	10
8	「自殺」の取り扱い	11
9	「発病後の悪化」の取り扱い	11
10	「症状安定後の新たな発病」の取り扱い	12
11	「治ゆ（症状固定）」とは	12
12	「複数の会社等に雇用されている労働者」の取り扱い	12
13	労災認定事例	13

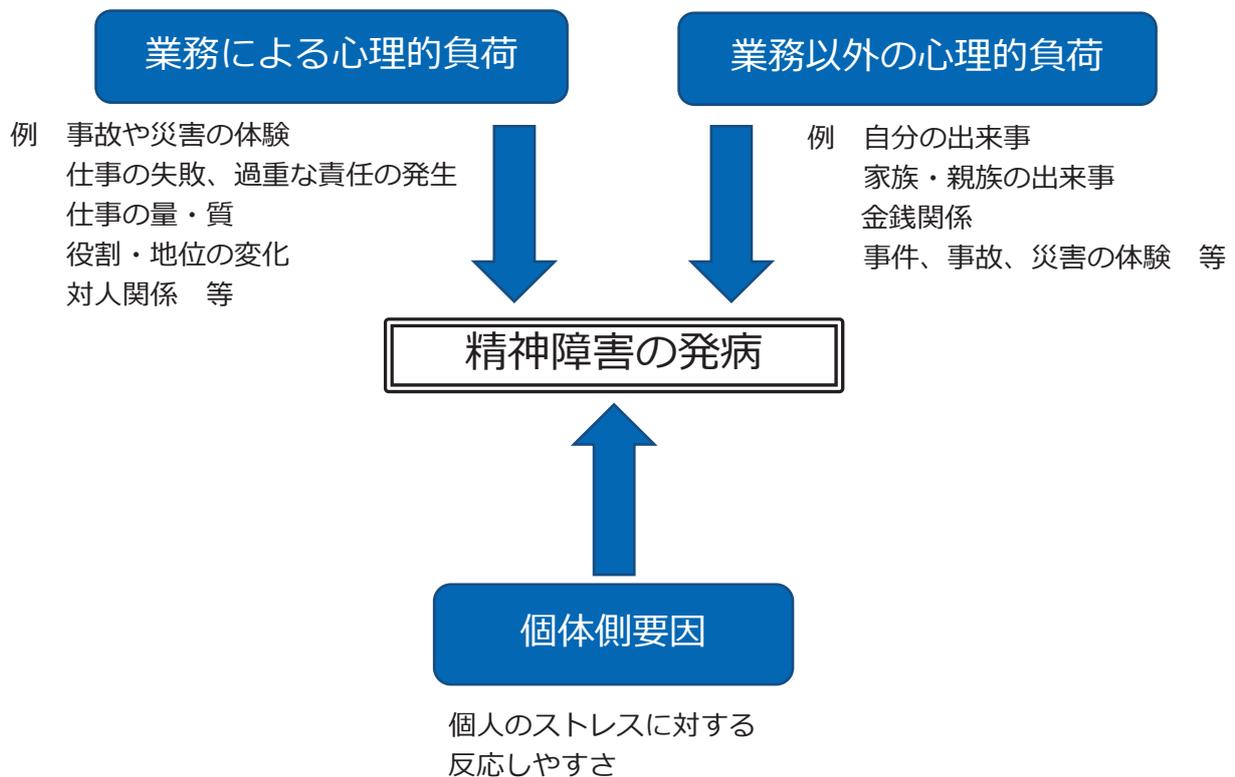
1 精神障害の発病についての考え方

精神障害は、外部からのストレス（仕事によるストレスや私生活でのストレス）とそのストレスへの個人の反応しやすさとの関係で発病に至ると考えられています。

精神障害が労災認定されるのは、その発病が仕事による強いストレスによるものと判断できる場合に限りです。

仕事によるストレス（業務による心理的負荷）が強かった場合でも、同時に私生活でのストレス（業務以外の心理的負荷）が強かったり、重度のアルコール依存があるなどストレスに対する反応しやすさ（個体側要因）に顕著なものがある場合には、どれが発病の原因なのかを医学的に慎重に判断します。

精神障害は、さまざまな要因で発病します



※既往や治療中の精神障害、アルコール依存状況等の存在が明らかな場合にはその内容等を調査します。

2 精神障害の労災認定要件

労災認定のための要件は次のとおりです。

- ① 認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- ② 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね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や個体側要因により発病したとは認められないこと

- 「業務による強い心理的負荷が認められる」とは、業務による具体的な出来事があり、その出来事と出来事後の状況が、労働者に強い心理的負荷を与えたことをいいます。
- 心理的負荷の強度は、精神障害を発病した労働者が、その出来事と出来事後の状況を主観的にどう受け止めたかではなく、同種の労働者が一般的にどう受け止めるかという観点から評価します。「同種の労働者」とは、発病した労働者と職種、職場における立場や職責、年齢、経験などが類似する人をいいます。

以下、認定要件を満たすかどうかの判断方法を説明します。

3 認定要件① 認定基準の対象となる精神障害かどうか

ICD-10 第V章「精神及び行動の障害」分類

認定基準の対象となる精神障害は、疾病及び関連保健問題の国際統計分類第10回改訂版（ICD-10）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、認知症や頭部外傷などによる障害（F0）及びアルコールや薬物による障害（F1）は除きます。

業務に関連して発病する可能性のある精神障害の代表的なものは、うつ病（F3）や急性ストレス反応（F4）などです。

分類コード	疾病の種類
F 0	症状性を含む器質性精神障害
F 1	精神作用物質使用による精神及び行動の障害
F 2	統合失調症、統合失調症型障害及び妄想性障害
F 3	気分〔感情〕障害
F 4	神経症性障害、ストレス関連障害及び身体表現性障害
F 5	生理的障害及び身体的要因に関連した行動症候群
F 6	成人の人格及び行動の障害
F 7	知的障害<精神遅滞>
F 8	心理的発達障害
F 9	小児<児童>期及び青年期に通常発症する行動及び情緒の障害、詳細不明の精神障害

4 認定要件②業務による強い心理的負荷が認められるかどうか

労働基準監督署の調査に基づき、発病前おおむね6か月の間に起きた業務による出来事について、別表1「業務による心理的負荷評価表」(P.5～P.8)により「強」と評価される場合、認定要件の②を満たします。

具体的な評価手順は、次のとおりです。

1 「特別な出来事」に該当する出来事がある場合

別表1の「特別な出来事」に該当す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」とします。

2 「特別な出来事」に該当する出来事がない場合

以下の手順により、出来事と出来事後の状況の全体を検討して総合評価を行い、心理的負荷の強度を「強」、「中」、「弱」と評価します。

(1) 「具体的出来事」への当てはめ

業務による出来事が、別表1の「具体的出来事」のどれに当てはまるか、あるいは近いかを判断します。

なお、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」と示しています。

(2) 出来事ごとの心理的負荷の総合評価

当てはめた「具体的出来事」の欄に示されている具体例の内容に、事実関係が合致する場合には、その強度で評価します。

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」の欄と「総合評価の留意事項」に示す事項を考慮し、個々の事案ごとに評価します。

(3) 出来事が複数ある場合の評価

- ① **複数の出来事が関連して生じた場合**には、その全体を一つの出来事として評価します。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、関連して生じたそれぞれの出来事は出来事後の状況とみなして評価をします。
- ② **関連しない出来事が複数生じた場合**には、それらの出来事の近接の程度、各出来事と発病との時間的な近接の程度、継続期間、内容、数等を考慮して全体を総合的に評価します。(下の図を参照)



長時間労働がある場合の評価方法

長時間労働に従事することも精神障害発病の原因となり得ることから、長時間労働を次の3通りの視点から評価します。

① 「特別な出来事」としての「極度の長時間労働」 (P.5)

発病直前の極めて長い労働時間を評価します。

【「強」になる例】

- 発病直前の1か月におおむね160時間以上の時間外労働を行った場合
- 発病直前の3週間におおむね120時間以上の時間外労働を行った場合

② 「具体的出来事」としての長時間労働の評価 (P.6)

具体的出来事11「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」

【「強」になる例】

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か月当たりおおむね100時間以上となる）などの状況になり、業務に多大な労力を費やした場合

具体的出来事12「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」

【「強」になる例】

- 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った場合
- 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った場合

③ 恒常的長時間労働が認められる場合の他の出来事の総合評価 (P.8)

出来事が発生した前や後に恒常的長時間労働（1か月おおむね100時間の時間外労働）がある場合、心理的負荷の強度を修正する要素として評価します。

【「強」になる例】

- 転勤して新たな業務に従事し、その後1か月おおむね100時間の時間外労働を行った場合

上記の時間外労働時間数は目安であり、この基準に至らない場合でも、心理的負荷を「強」と判断することがあります。

※ ここでの「時間外労働」は、週40時間を超える労働時間をいいます。休憩時間は少ないが手待ち時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合は除きます。また、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る場合を想定しています。

評価期間の留意点

心理的負荷の評価期間は発病前おおむね6か月です。

ただし、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することとなるので、発病の6か月よりも前にそれが始まり、発病まで継続していたときは、それが始まった時点からの心理的負荷を評価します。

さらに、出来事の起点が発病の6か月より前でも、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、心理的負荷を評価します。

(別表1) 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。

■ 具体的な出来事

出来事の種類	具体的な出来事	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 	<ul style="list-style-type: none"> 【「弱」になる例】 ・ 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 	<ul style="list-style-type: none"> 【「中」になる例】 ・ 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 	<ul style="list-style-type: none"> 【「強」である例】 ・ 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方について、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	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 	<ul style="list-style-type: none"> 【「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 	<ul style="list-style-type: none"> 【「中」である例】 ・ 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 	<ul style="list-style-type: none"> 【「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、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に伴う事故を目撃した
3	③ 仕事の失敗、重大な人身事故、重大な責任の発生等	業務に関連し、重大な人身事故、重大な責任の発生等		☆	<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>	<ul style="list-style-type: none"> 【「弱」になる例】 ・ 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 	<ul style="list-style-type: none"> 【「中」になる例】 ・ 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） 	<ul style="list-style-type: none"> 【「強」である例】 ・ 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	④ 多額の損失を生じ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 	<ul style="list-style-type: none"> 【「弱」になる例】 ・ 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ほかは、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、社内でのびたびび生じる損失等）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うものではなく、会社の手続に瑕疵はなかった 	<ul style="list-style-type: none"> 【「中」である例】 ・ 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ほかは、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 	<ul style="list-style-type: none"> 【「強」になる例】 ・ 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えないが、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	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>	<ul style="list-style-type: none"> 【「弱」になる例】 ・ 軽微な事故、事件（損害等）の生じない事象、その後の業務で容易に損害等を回復できる事象、社内でのびたびび生じる事象等の責任（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 	<ul style="list-style-type: none"> 【「中」である例】 ・ 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 	<ul style="list-style-type: none"> 【「強」になる例】 ・ 重大な事故、事件（倒産を招きかねない事象や大幅な業績悪化に繋がる事象、会社の信用を著しく傷つける事象、他人を死亡させ、又は生死に関わるケガを負わせる事象等）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 ・ 重大とまではいえない事故、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が課された等を含む）

出来事の種類	具体的な出来事	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	② 仕事の失敗、過重な責任の発生等	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		☆	・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	【「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、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	【「中」である例】 ・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や、商慣習上不適切とされる行為、社内で禁止されている行為・言動等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 ・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、やむなくこれに従った ・業務に関連し、重大な違法行為を命じられ、何度もこれに従った ・業務に関連し、強要された違法行為が発覚し、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・対応した・達成できなかった		☆	・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 (注)ノルマには、達成が強く求められる業績目標等を含む。 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。 (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。	【「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 ・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等なかった ・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	【「中」である例】 ・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た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	【「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、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		☆	・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	【「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、期限が定められていないもの等）の担当になった	【「中」である例】 ・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がりが大きい業務）の担当になり、当該業務に当たった	【「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
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		☆	・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 (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いう。 (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。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。	【「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	【「中」である例】 ・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	【「強」になる例】 ・通常なら拒むことが明らかでない注文（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		上司や担当者不在等により、担当外の業務を行った・責任を負った		☆	・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	【「弱」である例】 ・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	【「中」になる例】 ・上司が長期不在となり、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	【「強」になる例】 ・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	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 ・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 ・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 (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。	【「弱」になる例】 ・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 ・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 ※多額とはいえない損失の事後対応、大きな説明会での発表、部下の増加・減少、所属部署の統廃合等	【「中」である例】 ・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、損失や不具合の発生への対応等により、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与していないが、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	【「強」になる例】 ・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、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与していないが、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		☆	・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 (注)発病前おおむね6か月において、1か月におおむね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。	【「弱」になる例】 ・1か月におおむね80時間未満の時間外労働を行った (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。	【「中」である例】 ・1か月におおむね80時間以上の時間外労働を行った	【「強」になる例】 ・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った (注)発病直前の1か月におおむね160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

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	③ 仕事の量・質	2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った	☆		・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、労働時間数、勤務間インターバルの状況等	【「弱」になる例】 ・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	【「中」である例】 ・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ぬ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）	【「強」になる例】 ・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		感染症等の病気が事故の危険性が高い業務に従事した	☆		・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	【「弱」になる例】 ・重病ではない感染症等の病気が事故の危険性がある業務に従事した ・感染症等の病気が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	【「中」である例】 ・感染症等の病気が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等により職員のリスクは低減されていた	【「強」になる例】 ・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、防護対策も正確に行われなかった中、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	☆		・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	【「弱」である例】 ・日勤から夜勤、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	【「中」になる例】 ・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、睡眠時間帯が不規則な状況となった	【「強」になる例】 ・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た、生理的に必要な睡眠時間をまとま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	☆		・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 (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。	【「弱」になる例】 ・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ものではなかった	【「中」になる例】 ・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	【「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、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認められず、撤回されることもなかった
17		転勤・配置転換があった	☆		・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 (注) 出向を含む。	【「弱」になる例】 ・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	【「中」である例】 ・過去に経験した場所・業務ではないものの、経験、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 (注)ここでこの「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。	【「強」になる例】 ・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出来ず、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努力を費やした ・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努力を費やした ・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	☆		・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	【「弱」になる例】 ・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されていた ・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が、研修・引継期間等の終了に伴うもので、本来1人で担当することが予定されたものであった	【「中」である例】 ・複数名で担当していた業務を1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	【「強」になる例】 ・人員削減のため業務を1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	☆		・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	【「弱」になる例】 ・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。又は理由の差が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）	【「中」である例】 ・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	【「強」になる例】 ・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 ※ 性的指向・性自認に関する差別等を含む。
20		自分の昇格・昇進等の立場・地位の変更があった	☆		・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	【「弱」である例】 ・昇進し管理業務等を新たに担当することとなったが、本人の能力や経験と乖離したものでなかった	【「中」になる例】 ・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、昇進後の職責は困難なものではなかった	【「強」になる例】 ・本人の経験等と著しく乖離した重い責任・極めて困難な職責が課せられ、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努力を費やした
21		雇用契約期間の満了が迫った	☆		・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	【「弱」である例】 ・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	【「中」になる例】 ・事前の説明が尽くされていない突然の契約終了（雇止め）の通告があり契約終了までの期間が短かった	【「強」になる例】 ・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していた）にもかかわらず、突然に契約終了（雇止め）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。</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>【「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 ・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 	<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生じた ・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繁に生じ、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繁に生じ、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 （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>【「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"> ・「○○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それが終了した ・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、発言の中心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、複数の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で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>【「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、発言の中心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で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、出来事の前か後に恒常的長時間労働が認められ、出来事後すぐ（出来事後おおよそ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より恒常的長時間労働が認められる場合</p>			

5 認定要件③-1 業務以外の心理的負荷による発病かどうか

「業務以外の心理的負荷評価表」を用い、心理的負荷の強度を評価します。

「Ⅲ」に該当する出来事が複数ある場合などは、それが発病の原因であるといえるか、慎重に判断します。

(別表2) 業務以外の心理的負荷評価表

出来事の類型	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		★	

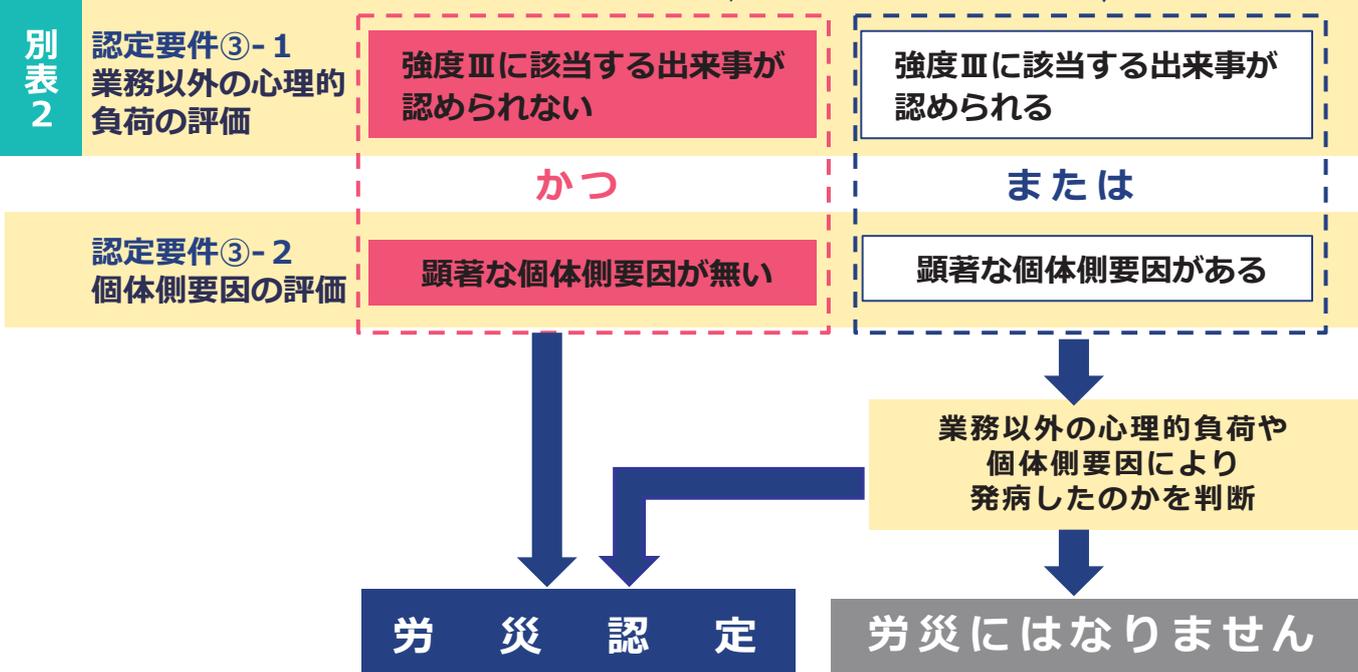
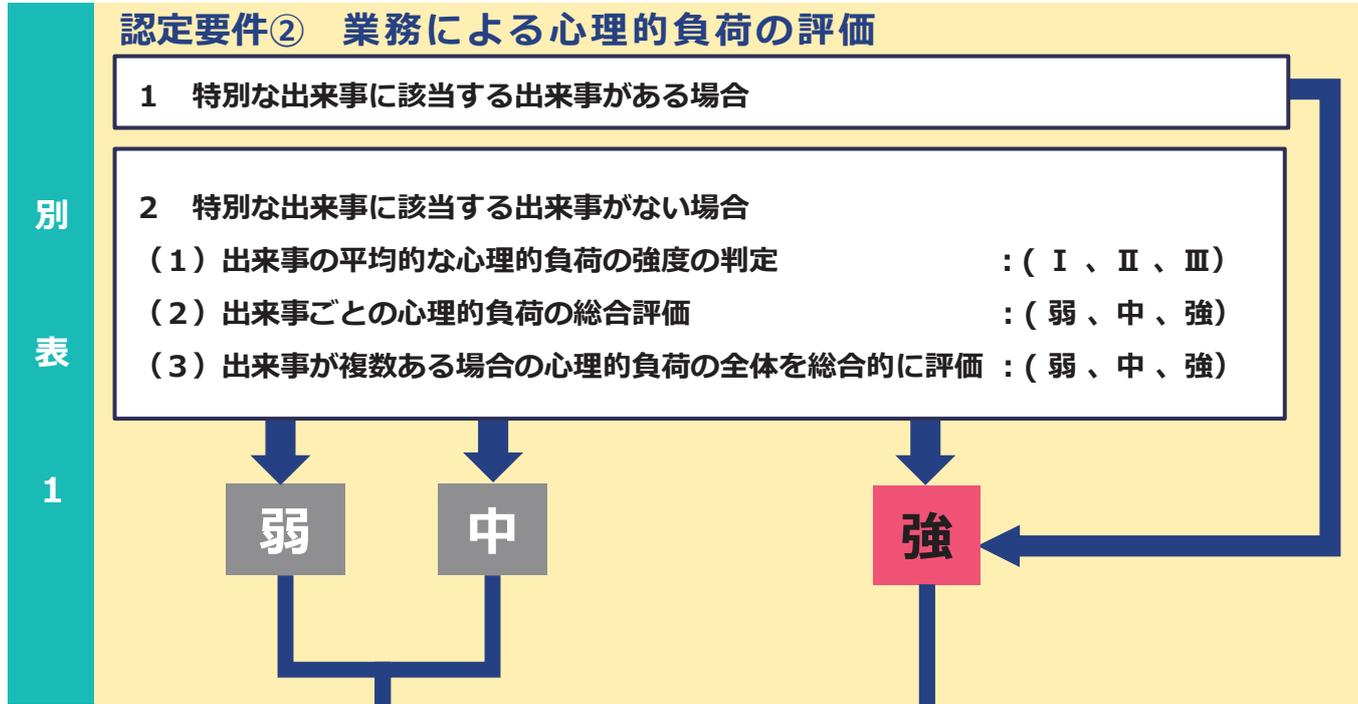
(注) 心理的負荷の強度 I から III は、別表1と同程度である。

6 認定要件③-2 個体側要因による発病かどうか

個体側要因については、精神障害の既往歴やアルコール依存状況などがある場合に、その内容等について確認し、顕著な個体側要因がある場合には、それが発病の原因であるといえるか、慎重に判断します。

7 精神障害の労災認定フローチャート

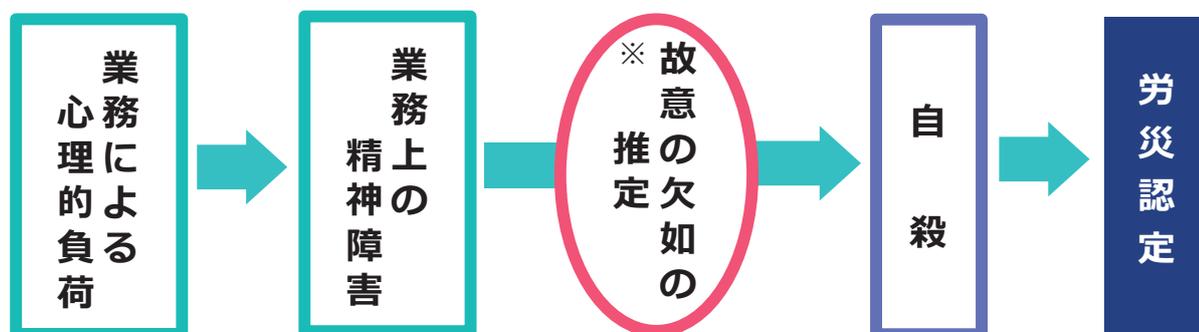
認定要件① 認定基準の対象となる精神障害を発病している
 (認定基準の対象となる精神障害により自殺※を図った場合を含む)



※自殺については「8 『自殺』の取り扱い」をご覧ください。

8 「自殺」の取り扱い

業務による心理的負荷によって精神障害を発病した人が自殺を図った場合は、精神障害によって、正常な認識や行為選択能力、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（故意の欠如）と推定され、原則としてその死亡は労災認定されます。



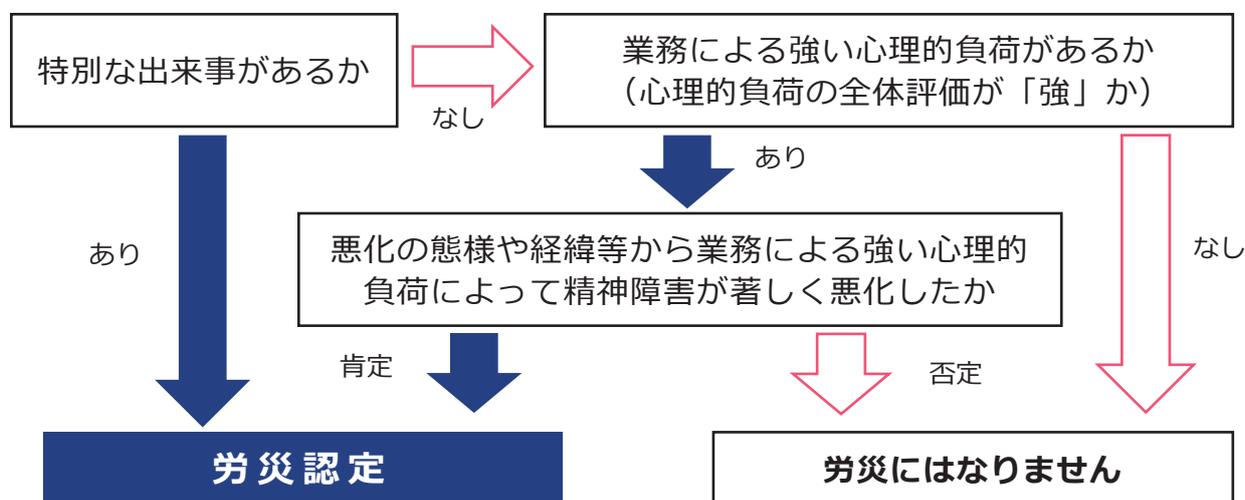
※故意に死亡またはその直接の原因となった事故を生じさせたときは、労災保険の給付は行われません。

9 「発病後の悪化」の取り扱い

業務以外の心理的負荷により発病して治療が必要な状態にある精神障害が悪化した場合は、悪化する前に業務による心理的負荷があっても、直ちにそれが悪化の原因であるとは判断できません。

ただし、別表1の「特別な出来事」があり、その後おおむね6か月以内に精神障害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ときには、その「特別な出来事」による心理的負荷が悪化の原因と推認し、悪化した部分については労災補償の対象となります。

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、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、悪化の態様や経緯等を十分に検討し、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医学的に判断されるときには、悪化した部分については労災補償の対象となります。



10 「症状安定後の新たな発病」の取り扱い

業務以外の心理的負荷により発病していた精神障害について、一定期間、通院・服薬を継続しているものの、症状がなく、または安定していた状態で、通常の勤務を行っており、その後、症状の変化が生じた場合は、医学専門家の判断により、9の「発病後の悪化」の取り扱い（P.11）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に新たに発病したものとして、通常の認定要件（7のフローチャート（P.10））に照らして判断することがあります。

11 「治ゆ（症状固定）」とは

労災保険における「治ゆ」とは、健康時の状態に完全に回復した状態のみをいうものではなく、傷病の症状が安定し、医学上一般に認められた医療を行っても、その医療効果が期待できなくなった状態（傷病の症状の回復・改善が期待できなくなった状態）をいいます。「治ゆ」（症状固定）となった後は、療養（補償）等給付や休業（補償）等給付は支給されません。

このことは、精神障害についても同様です。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ですが、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ります。

▶（例）再度の就労が可能となった場合

精神障害の症状が現れなくなり（または、症状が改善し安定した状態が一定期間継続しており）、通常の就労が可能な場合

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、通常の就労が可能な場合

通常は治ゆ（症状固定）の状態にあると考えられる（「寛解」の診断がなされている場合、投薬等を継続している場合等も含む）

▶（例）就労が可能な状態ではないが症状固定の状態にある場合

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場合

治ゆ（症状固定）の状態にあると考えられる（「寛解」との診断がない場合も含む）
※ 医学意見を踏まえ判断します。

治ゆ後、症状の増悪を予防するために診察や投薬などが必要とされる場合には「アフターケア」を、一定の障害が残った場合には障害（補償）等給付を、受けることができます。

12 「複数の会社等に雇用されている労働者」の取り扱い

1つの勤務先での心理的負荷を評価しても労災認定できない場合は、すべての勤務先の業務による心理的負荷を総合的に評価して労災認定できるかどうかを判断します。

なお、業務による心理的負荷は、労働時間、労働日数については通算し、それぞれの勤務先での出来事をそれぞれ別表1に当てはめ心理的負荷を評価します。

その際、それぞれの職場の支援等の心理的負荷の緩和要因をはじめ、複数の会社等で労働することによる個別の状況を十分に勘案して評価します。

13 労災認定事例

事例 1

新規事業の担当となったことにより、適応障害を発病したとして認定された例

Aさんは、大学卒業後、デジタル通信関連会社に設計技師として勤務していたところ、3年目にプロジェクトリーダーに昇格し、新たな分野の商品開発に従事することとなった。しかし、会社にとって初めての技術が多く、設計は難航し、Aさんの帰宅は翌日の午前2時頃に及ぶこともあり、以後、会社から特段の支援もないまま1か月当たりの時間外労働時間数は90～120時間で推移した。

新プロジェクトに従事してから約4か月後、抑うつ気分、食欲低下といった症状が生じ、心療内科を受診したところ「適応障害」と診断された。

<判断>

- ① 「適応障害」は、対象疾病に該当する。
- ② 新たな分野の商品開発のプロジェクトリーダーとなったことは、別表1の具体的出来事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」に該当する。失敗した場合に大幅な業績悪化につながるものではなく、心理的負荷「中」の具体例である「新規事業等の担当になり、当該業務に当たった」に合致し、さらに、この出来事後に恒常的長時間労働が認められることから、総合評価は「強」と判断される。
- ③ 発病直前に妻が交通事故で軽傷を負う出来事があったが、その他に業務以外の心理的負荷、個体側要因はいずれも顕著なものはなかった。

①②③により、Aさんは労災認定された。

事例 2

上司からパワーハラスメントを受けたことにより、うつ病を発病したとして認定された例

B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、異動して係長に昇格し、主に新規顧客の開拓などに従事することとなった。新部署の上司はBさんに対して連日のように叱責を繰り返し、その際には、「辞めてしまえ」、「死ね」といった発言や書類を投げつけるなどの行為を伴うことも度々あった。

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

<判断>

- ① 「うつ病」は、対象疾病に該当する。
- ② 上司のBさんに対する言動には、人格や人間性を否定するようなものが含まれており、それが執拗に行われている状況も認められることから、別表1の具体的出来事22「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」の心理的負荷「強」の具体例である「部下に対する上司の言動が、業務範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた」に合致し、総合評価は「強」と判断される。
- ③ 業務以外の心理的負荷、個体側要因はいずれも顕著なものはなかった。

①②③により、Bさんは労災認定された。

都道府県労働局一覧／お問い合わせ

都道府県	郵便番号	所在地	電話番号
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	020-8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎	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	960-8513	福島市花園町5-46 福島第二地方合同庁舎	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	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎	027 (896) 4738
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	950-8625	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館	025 (288) 3506
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 金沢駅西合同庁舎	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	460-0008	名古屋市中央区栄2-3-1 名古屋広小路ビルディング	052 (855) 2147
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	520-0806	大津市打出浜14-15 滋賀労働総合庁舎	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	630-8113	奈良市法蓮町163-1 新大宮愛正寺ビル	0742 (32) 1910
和歌山	640-8581	和歌山市黒田2-3-3 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	781-9548	高知市南金田1-39 高知労働総合庁舎	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 TBM長崎ビル	095 (801) 0034
熊本	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎	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	892-0842	鹿児島市東千石町14-10 天文館NNビル	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1号館	098 (868) 3559

最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署にご相談ください

■ 全国の労働基準監督署 一覧



■ 精神障害の労災補償について (厚生労働省のウェブサイト)



■ 労災保険相談ダイヤル

0570-006031 (平日 8:30~17:15)

精神障害の労災補償や労災保険給付などに関する一般的なご質問は、こちらでも受け付けています。
※ご利用には通話料がかかります。

■ 請求書ダウンロード



(R6.10)

アスベスト

石綿による疾病の労災認定



厚生労働省
都道府県労働局
労働基準監督署

はじめに

中皮腫、肺がんなどを発症し、それが労働者として石綿（アスベスト）ばく露作業に従事していたことが原因である（業務上疾病）と認められた場合には、労災保険給付または特別遺族給付金※が支給されます。

このパンフレットは、石綿ばく露作業に従事されていた方やそのご家族、石綿関連疾患の診察を担当される医師向けに、石綿による疾病の労災認定の要件や事例をわかりやすくまとめたものです。

労災保険給付、特別遺族給付金には請求期限がありますので、心当たりのある方は、早急に、最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署にご相談ください。

また、診察された医師の皆さまは、患者さんに対して最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署へ相談するようお勧めください。

※労災保険の遺族補償給付の請求権は、労働者（労災保険の特別加入者を含みます。以下同じ）が死亡した日の翌日から5年で時効となります。「特別遺族給付金」は、石綿による病気で死亡した労働者の遺族が、病気の原因が仕事であると長く気付かなかったことなどにより、遺族補償給付の請求権を時効で失った場合に請求することができます。ただし、請求の期限は令和14年3月27日です。

目次

1	石綿による疾病	3
2	石綿ばく露作業	3
3	石綿による疾病の認定要件	4
	（1）石綿肺	4
	（2）中皮腫	4
	（3）肺がん	5
	（4）良性石綿胸水	6
	（5）びまん性胸膜肥厚	6
4	石綿による疾病の認定事例	6

1 石綿による疾病

石綿との関連が明らかな疾病として、次の5つがあります。

(1) 石綿肺	(2) 中皮腫	(3) 肺がん
(4) 良性石綿胸水		(5) びまん性胸膜肥厚

2 石綿ばく露作業

「石綿ばく露作業」とは、次に掲げる作業をいいます。

- ① 石綿鉱山またはその附属施設において行う石綿を含有する鉱石または岩石の採掘、搬出または粉碎その他石綿の精製に関連する作業
- ② 倉庫内などにおける石綿原料などの袋詰めまたは運搬作業
- ③ 石綿製品の製造工程における作業
- ④ 石綿の吹付け作業
- ⑤ 耐熱性の石綿製品を用いて行う断熱もしくは保温のための被覆またはその補修作業
- ⑥ 石綿製品の切断などの加工作業
- ⑦ 石綿製品が被覆材または建材として用いられている建物、その附属施設などの補修または解体作業
- ⑧ 石綿製品が用いられている船舶または車両の補修または解体作業
- ⑨ 石綿を不純物として含有する鉱物(タルク(滑石)など)などの取り扱い作業

これらのほか、上記作業と同程度以上に石綿粉じんのばく露を受ける作業や上記作業の周辺などにおいて、間接的なばく露を受ける作業も該当します。

各作業の詳細については厚生労働省ホームページをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/sekimen/roudousya2/>

◆トップページ <https://www.mhlw.go.jp>から、次のようにお進みください。

テーマ別に探す「雇用・労働」>労働基準>重要なお知らせ「アスベスト対策」>「石綿にさらされる作業に従事していたのでは？」と心配されている方へ

3 石綿による疾病の認定要件

石綿ばく露労働者（石綿ばく露作業に従事しているか、または従事したことのある労働者※）について、発症した疾病が以下のような場合に、**業務上疾病**として認定されます。

※労災保険の特別加入者を含みます。

◆以下に示す認定要件を満たさない場合でも、認定事例(P. 6～7)のように、総合的な判断で業務上と認定されることがありますので、都道府県労働局または労働基準監督署にご相談ください。

疾病名	認定要件
(1) 石綿肺 (石綿肺合併症を含む)	<p>石綿ばく露労働者に発症した疾病であって、じん肺法に規定するじん肺管理区分(管理1～4)に基づき、<u>以下の①、②のいずれかに該当する場合</u>、業務上の疾病と認められます。</p> <p>なお、原則として、都道府県労働局長によってじん肺管理区分の決定がなされた後に、業務上の疾病か否かが判断されます。</p>
	<p>①管理4の石綿肺(石綿によるじん肺症)</p>
	<p>②管理2、管理3、管理4の石綿肺に合併した疾病※</p> <p>※合併した疾病とは、次の疾病をいいます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆肺結核 ◆結核性胸膜炎 ◆続発性気管支炎 ◆続発性気管支拡張症 ◆続発性気胸
(2) 中皮腫	<p>石綿ばく露労働者に発症した胸膜、腹膜、心膜または精巣鞘膜の中皮腫であって、じん肺法に定める胸部エックス線写真の像の区分(第1～4型)または石綿ばく露作業従事期間が、<u>以下の①、②のいずれかに該当する場合</u>、業務上の疾病と認められます。</p> <p>ただし、最初の石綿ばく露作業(労働者として従事したものに限りません)を開始したときから10年未満で発症したものは除きます。</p>
	<p>①胸部エックス線写真で、第1型以上の石綿肺所見がある</p>
	<p>②石綿ばく露作業従事期間1年以上</p>
<p>※中皮腫は診断が困難な疾病であるため、認定に当たっては、病理組織検査結果に基づき、中皮腫であるとの確定診断がなされていることが重要ですが、病理組織検査が実施できない場合には、臨床検査結果、画像所見、臨床経過、他疾患との鑑別などを総合して判断されます。</p>	

疾病名	認定要件
(3) 肺がん	<p>石綿ばく露労働者に発症した「原発性肺がん」(原発性とは、他の部位から肺に転移したものではないという意味)であって、以下の①から⑥のいずれかに該当する場合に業務上の疾病と認められます。</p> <p>ただし、最初の石綿ばく露作業(労働者として従事したものに限りません)を開始したときから10年未満で発症したものは除きます。</p>
	<p>①石綿肺所見※がある ※じん肺法に定める胸部エックス線写真の像が第1型以上である石綿肺所見をいいます。</p>
	<p>②胸膜プラーク所見がある＋石綿ばく露作業従事期間10年以上※ ※石綿製品の製造工程における作業(3ページの2③)については、平成8年以降の従事期間を実際の従事期間の1/2として算定します。</p>
	<p>③広範囲の胸膜プラーク所見がある※ ＋石綿ばく露作業従事期間1年以上 ※広範囲の胸膜プラークとは・・・</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆胸部正面エックス線写真により胸膜プラークと判断できる明らかな陰影が認められ、かつ、胸部CT画像によりその陰影が胸膜プラークとして確認される場合 ◆胸部CT画像で、胸膜プラークの広がり胸壁内側の1/4以上ある場合
	<p>④石綿小体または石綿繊維※の所見 ＋石綿ばく露作業従事期間1年以上 ※石綿小体または石綿繊維の所見については、以下のいずれかであることが必要です。</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆石綿小体が乾燥肺重量1g当たり5,000本以上ある ◆石綿小体が気管支肺胞洗浄液1ml中に5本以上ある ◆5μmを超える大きさの石綿繊維が乾燥肺重量1g当たり200万本以上ある ◆1μmを超える大きさの石綿繊維が乾燥肺重量1g当たり500万本以上ある ◆肺組織切片中に石綿小体または石綿繊維がある
	<p>⑤びまん性胸膜肥厚に併発 次のページに示すびまん性胸膜肥厚の認定要件を満たすものに限りします。</p>
<p>⑥特定の3作業※1に従事 ＋石綿ばく露作業従事期間※2 5年以上 ※1「特定の3作業」とは・・・</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆石綿紡織製品製造作業 ◆石綿セメント製品製造作業 ◆石綿吹付作業 <p>※2「従事期間」とは・・・ 上記3作業のいずれかに従事した期間、またはそれらを合算した期間をいいます。ただし、平成8年以降の従事期間は、実際の従事期間の1/2として算定します。</p>	

疾病名	認定要件
<p style="text-align: center;">(4) 良性石綿胸水</p>	<p>胸水は、石綿以外にもさまざまな原因(結核性胸膜炎、リウマチ性胸膜炎など)で発症するため、良性石綿胸水の診断は、石綿以外の胸水の原因を全て除外することにより行われます。</p> <p>そのため、診断が非常に困難であることから、労働基準監督署長が厚生労働本省と協議した上で、業務上の疾病として認定するか否かの判断をします。</p>
<p style="text-align: center;">(5) びまん性胸膜肥厚</p>	<p>石綿ばく露労働者に発症したびまん性胸膜肥厚であって、肥厚の広がり下記の一定の基準に該当し、著しい呼吸機能障害を伴うもので、石綿ばく露作業従事期間が3年以上ある場合(以下の①～③全てを満たす場合)に、業務上の疾病として認められます。</p> <p>①石綿ばく露作業3年以上</p> <p>②著しい呼吸機能障害がある ◆パーセント肺活量(%VC)が60%未満である場合 など</p> <p>③一定以上肥厚の広がりがある 胸部CT画像上に ◆片側のみ肥厚がある場合 → 側胸壁の1/2以上 ◆両側に肥厚がある場合 → 側胸壁の1/4以上</p>

4 石綿による疾病の認定事例

事例1 石綿ばく露作業歴1年未満で、中皮腫を発症した

概要	<p>被災労働者は、昭和41年10月から昭和42年4月までの約7か月間、造船所において、主に船内の壁に石綿含有の断熱材を取り付ける作業に従事していた。その後、石綿ばく露作業に従事していなかったが、平成23年に中皮腫と診断された。</p>
労災認定の判断	<p>① 本件疾病は、病理組織検査の結果、「悪性胸膜中皮腫」と診断されたこと</p> <p>② 石綿ばく露作業従事期間は1年未満であるものの、昭和40年代の造船所においては、船内に石綿含有の断熱材を取り付ける作業は、高濃度の石綿粉じん環境下での作業であり、高濃度の石綿ばく露を受けていたと認められること</p>
<p>以上から、本件の中皮腫は業務上の疾病と認定された。</p>	

事例2**石綿小体の数が、肺がんの認定基準値を満たさなかった**

概要	<p>被災労働者は、昭和37年から昭和50年にかけて約13年間、石綿含有ブレーキライニングなどの製造作業に従事し、その後、肺がんを発症した。</p> <p>胸膜プラークと石綿肺所見は認められなかったものの、3,500本/g(乾燥肺重量)の石綿小体が検出された。</p>
労災認定の判断	<p>石綿小体の数は、認定基準の5,000本/g(乾燥肺重量)を下回るものの、</p> <p>① ブレーキライニングの製造作業に常時従事し、石綿を含有する材料の切断作業などにより、高濃度の石綿ばく露を受けていたと認められること</p> <p>② 石綿小体数を計測した肺組織は石綿小体および石綿繊維が一般に少ないと言われる腫瘍側近部で採取したものであり、その肺組織において、3,500本/g(乾燥肺重量)検出されていること</p>
<p>以上から、高濃度の石綿ばく露があったと認められ、本件の肺がんは業務上の疾病と認定された。</p>	

事例3**肺がんで死亡した労働者の医学的資料が既に廃棄されていた**

概要	<p>被災労働者は、昭和27年6月から昭和45年10月にかけて約18年間、パッキンなどの石綿含有製品の製造作業に従事した。その後、肺がんを発症し、平成5年に死亡した。</p> <p>病院におけるエックス線写真、CT画像、カルテなどは保存年限が過ぎて廃棄処分されていることから、医学的資料が全くなく、胸膜プラークや石綿肺所見の確認ができなかった。</p>
労災認定の判断	<p>医学的資料は全く残っていないものの、</p> <p>① 被災労働者は石綿製品を扱った事業場において約18年間石綿含有製品製造作業に従事し、高濃度のばく露を受けていたことが推定されること</p> <p>② この事業場において、同一時期に同一作業に従事した労働者が石綿による肺がんで労災認定されている事実があること</p>
<p>以上から、石綿ばく露作業の内容や従事期間などを総合的に判断して、当該労働者についても高濃度の石綿ばく露が推認されることから、本件の肺がんは業務上の疾病であり、特別遺族給付金の対象と認定された。</p>	

都道府県労働局一覧

都道府県	郵便番号	住所	電話番号
北海道	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 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	020-8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎	019-604-3009
宮城	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎	022-299-8843
秋田	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎	018-883-4275
山形	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル	023-624-8227
福島	960-8513	福島市花園町5-46 福島第二地方合同庁舎	024-536-4605
茨城	310-8511	水戸市宮町1丁目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	前橋市大手町2丁目3番1号 前橋地方合同庁舎	027-896-4738
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
神奈川県	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎	045-211-7355
新潟	950-8625	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館	025-288-3506
富山	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号 富山労働総合庁舎	076-432-2739
石川	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎	076-265-4426
福井	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎	0776-22-2656
山梨	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号	055-225-2856
長野	380-8572	長野市中御所1丁目22-1	026-223-0556
岐阜	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎	058-245-8105
静岡	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎	054-254-6369
愛知	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング	052-855-2147
三重	514-8524	津市島崎町327番2 津第二地方合同庁舎	059-226-2109
滋賀	520-0806	大津市打出浜14-15 滋賀労働総合庁舎	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丁目1番67号 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丁目1番3号 神戸クリスタルタワー	078-367-9155
奈良	630-8113	奈良市法蓮町163-1 新大宮愛正寺ビル	0742-32-1910
和歌山	640-8581	和歌山市黒田2丁目3-3 和歌山労働総合庁舎	073-488-1153
鳥取	680-8522	鳥取市富安2丁目89-9	0857-29-1706
島根	690-0841	松江市向島町134番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丁目4番1号 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2号館	082-221-9245
山口	753-8510	山口市河原町6番16号 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番地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番33号 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番地3 松山若草合同庁舎	089-935-5206
高知	781-9548	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丁目11番1号 福岡合同庁舎新館	092-411-4799
佐賀	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎	0952-32-7193
長崎	850-0033	長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル	095-801-0034
熊本	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟	096-355-3183
大分	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル	097-536-3214
宮崎	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎	0985-38-8837
鹿児島	892-0842	鹿児島市東千石町14-10 天文館NNビル	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(1号館)3階	098-868-3559

**石綿による疾病の労災補償について、詳しくは
最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署にお問い合わせください。**

石綿による疾病の労災補償や労災保険給付などに関する一般的なご質問は、こちらでも受け付けています。
労災保険相談ダイヤル: 0570-006031 (平日8:30~17:15) ※ご利用には通話料がかかります。

労災レセプトは オンライン請求が便利です

労災保険の労災診療費・労災薬剤費・アフターケア委託費は、オンライン・電子媒体で請求することができます。現在、健康保険のオンライン請求でお使いのレセプトコンピューター（送信用コンピューター）を労災レセプト対応に改修することで利用できます。

※ 改修・導入方法等については、現在お使いのレセプトコンピューターメーカーにご相談ください。

導入のメリット

1 査定結果・理由・支払額が分かります

これまでの「労災診療費支払振込通知書」とは別に、システム上で診療行為ごとの査定結果・理由、支払額を確認することができます。
ダウンロードも可能です。

2 事前にデータの不備をチェックできます

請求前に事前の点検（受付前点検）を行うことにより、レセプトデータをシステム上でチェックできるので、記入もれや誤りのないレセプトを提出できます。

3 受付時間が延長されます

オンライン請求では、土・日・祝日でも、毎月5～7日は8～21時、8～10日は8～24時まで請求することができます。

4 個人情報流出防止などセキュリティが向上します

紙レセプト搬送時の事故防止など、オンライン請求では安全性の高いネットワーク回線を利用するため、セキュリティが向上します。

5 電子化による点数が算定できます

レセプト1件当たり、5点の労災電子化加算がされます。

（令和8年3月診療分までの予定です）

（薬剤費レセプトは対象となりません）

オンライン請求開始までの手続き

労災レセプトのオンライン請求は、すでに健康保険でオンライン請求を行っているレセプトコンピューターで行う必要があります。
労働局への届出後、ID・パスワードを取得して、ソフトウェアのインストールなどの設定作業、確認試験を実施し、オンライン請求ができるようになります。

届出書類の提出

都道府県労働局に届出書類を提出

※ 届出書類は、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

ID・パスワードの取得

ID・パスワードが記載された「ユーザー設定情報」の取得
(届出書類を提出してから1～2週間程度で郵送)

設定作業・確認試験

レセプトコンピューターに「送信用ソフト」をセットアップして、確認試験を実施

- ※ 設定作業は、厚生労働省ホームページにある「セットアップマニュアル」をご覧ください。
- ※ 確認試験は必ず実施してください。

オンライン請求の開始

5～10日にオンライン請求

※ 請求前に送信データにて受付前点検の実施をお願いします。

※ 電子媒体（CDなど）の請求手続きは、厚生労働省ホームページをご覧ください。

- 届出・設定などの詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。

労災レセプト電算処理システム 検索

- ご不明な点は、ヘルプデスクにお問い合わせください。

労災レセプト電算処理システム ヘルプデスク
フリーダイヤル 0120-631-660

受付日（毎月）	受付時間	備考
5～7日、11日、12日	8:00～21:00	土、日、祝日も受付
8～10日	8:00～24:00	土、日、祝日も受付
13日～月末	9:00～17:00	平日のみ受付

※ 1～4日9:00～17:00（土日祝日を除く）については、厚生労働省労災保険業務課にお問い合わせください。
電話（代） 03-3920-3311（労災レセプト電算処理システム担当まで）⁵¹