



福島医発第46号(地)  
平成21年 4月 3日

各医師会長 殿

福 岡 県 医 師 会  
会長 横 倉 義 武  
(公印省略)

#### 精神障害等の労災補償制度について

業務による心理的負荷が原因となった精神障害等に係る労災補償につきまして、厚生労働省において平成11年9月に労災認定の要件等をまとめた判断指針が策定されるなど、迅速・適正な処理が行われるよう取り組まれているところですが、近年、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者の割合が高く、それに伴い精神障害を患う方が増加している状況にあります。

このような状況を踏まえ、今般、厚生労働省において、精神障害等の労災補償制度について更に多くの方に知っていただくことを目的として、判断指針の内容および認定事例を解説した医師および労働者向けのリーフレットを作成し、別紙文書を添えて精神科または心療内科を標榜する労災指定医療機関に直接配布される旨、日本医師会より別紙のとおり通知がありましたので、ご連絡申し上げます。

つきましては、貴会におかれましても、ご了知いただきますようお願い申し上げます。

---

小郡三井医師会より

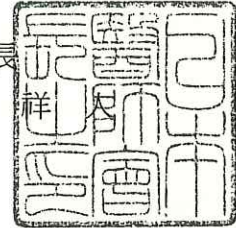
労災担当理事 島田昇二郎  
会長 丸山 泉

日医発第1169号(保260)

平成21年3月19日

都道府県医師会長 殿

日本医師会長  
唐 澤 祥



### 精神障害等の労災補償制度について

業務による心理的負荷が原因となった精神障害等に係る労災補償につきましては、厚生労働省において平成11年9月に労災認定の要件等をまとめた判断指針が策定されるなど、迅速・適正な処理が行われるよう取り組まれているところでありますが、近年、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者の割合が高く、それに伴い精神障害を患う方が増加している状況にあります。

このような状況を踏まえ、今般、厚生労働省において、精神障害等の労災補償制度について更に多くの方に知っていただくことを目的として、判断指針の内容および認定事例を解説した医師および労働者向けのリーフレットを作成し、別紙文書を添えて精神科または心療内科を標榜する労災指定医療機関に直接配布することとなりましたのでご連絡申し上げます。(各労災指定医療機関には3月23日頃届く予定となっております。)

また、各都道府県医師会における様々な会合等において、当該リーフレットを活用していただけるよう、都道府県労働局より直接都道府県医師会にご協力依頼申し上げる予定と聞いておりますので、その際にはよろしくご対応のほどお願い申し上げます。

#### [添付資料]

1. 精神障害等の労災補償制度の周知について(依頼)  
(平21.3.13 基発第0313006号 厚生労働省労働基準局労災補償部長)
2. 労災指定医療機関あて送付状(厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署)
3. 精神障害等の労災補償について【リーフレット】  
(厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署)



基 発 第 0313006 号  
平成 21 年 3 月 13 日

社団法人日本医師会会長 殿

厚生労働省労働基準局労災補償部長



精神障害等の労災補償制度の周知について（依頼）

日ごろから、労働基準行政の推進に格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

また、精神障害等の労災補償制度の周知等については、かねてより特段の御配慮を賜り、重ねて御礼申し上げます。

さて、業務による心理的負荷が原因となった精神障害等に係る労災補償については、平成11年9月に労災認定の要件等をまとめた判断指針を策定し、迅速・適正な処理に努めているところですが、同判断指針策定以降、精神障害を患う方が増加し、また、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者の割合が高い状況にあります。

このような状況にかんがみ、精神障害等の労災補償制度について更に多くの方に知っていただくため、今般、判断指針の内容及び認定事例を分かりやすく解説した、医師及び労働者向けリーフレットを作成したところです。

つきましては、当該リーフレットを、厚生労働省から精神科又は心療内科をお持ちの各労災指定医療機関等に配布することとしておりますので、御承知おきください。

また、貴会をはじめ、都道府県の医師会等における様々な会合等において、当該リーフレットが活用され、本制度の周知が図られますよう特段の御配慮を賜りたくお願い申し上げます。

拝啓

日ごろから、労働基準行政の推進につきまして格別の御理解と御支援を賜り、厚く御礼を申し上げます。

さて、近年、精神障害を患う方が増加し、また、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者の割合が高い状況にあります。厚生労働省としてもその対策に鋭意努めているところでありますが、その一環として、精神障害等の労災認定の要件等及び認定事例を分かりやすく解説した、医師及び労働者向けのリーフレットを作成し、これを配布することにより、精神障害等の労災補償制度についてより一層の周知を図ることといたしました。

ついては、当該リーフレットを送付させていただきますので、貴院におかれましても、本取組について御理解を賜るとともに、貴院に来院された患者さんのうち、業務による心理的負荷が原因となって精神障害を発病したと考えられる方に対して、最寄りの都道府県労働局又は労働基準監督署への相談を勧めていただくなど、当該リーフレットの活用及び周知について、特段の御配慮をお願いいたします。

敬具

平成21年3月

労災指定医療機関各位

厚生労働省  
都道府県労働局  
労働基準監督署

# 精神障害等の労災補償について

近年、仕事のストレス(業務による心理的負荷)が原因でうつ病などの精神障害になったとして労災請求されるケースが増えています。

厚生労働省では、精神障害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。判断指針の全体は厚生労働省ホームページをご覧ください。)を策定しています。

以下、この判断指針の概要をご説明するとともに、心理的負荷による精神障害の労災認定事例をご紹介します。

このリーフレットをご覧ください、業務による心理的負荷が原因となって発病したと考えられる方は、最寄りの都道府県労働局又は労働基準監督署までご相談ください。

また、ご担当の医師の方も、業務による心理的負荷が原因となって発病したと考えられる患者さんに対して、最寄りの都道府県労働局又は労働基準監督署への相談を勧めてくださいますようお願いいたします。

## 判断指針の概要

(精神障害の業務上外の判断)

労働者が発病する精神障害は、以下の要因が複雑に関連しています。

- 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 私生活で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

そこで、次の3つの要件のいずれをも満たす精神障害を業務上として認定しています。

- (1) 国際疾病分類であるICD-10の第V章「精神及び行動の障害」に分類される精神障害(例えば、うつ病等「気分(感情)障害」、重度ストレス反応等「神経症性障害、ストレス関連障害及び身体表現性障害」)を発病していること
- (2) 当該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



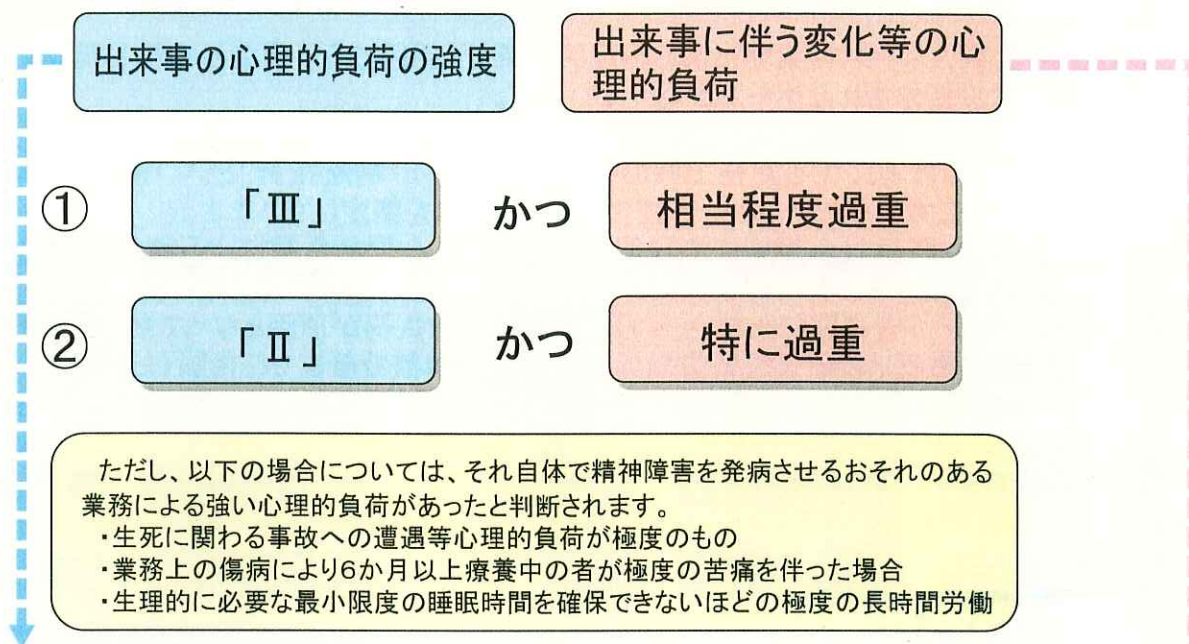
 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

労災補償関係のリーフレットは以下の厚生労働省ホームページでも入手できます。  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken.html>

# 判断指針の概要

(業務による心理的負荷の評価)

原則として次の①又は②のいずれかに当たる場合に、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ます。



## 出来事の心理的負荷の強度

- 出来事の心理的負荷の強度は「Ⅰ」、「Ⅱ」、「Ⅲ」の三段階で評価しています。
- 心理的負荷の強度が「Ⅰ」とは、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  
例：自分の昇進・昇格があった  
上司が変わった
  - 心理的負荷の強度が「Ⅲ」とは、人生の中でまれに経験することもある強い心理的負荷  
例：大きな病気やケガをした  
退職強要された
  - 心理的負荷の強度が「Ⅱ」とは、上記「Ⅰ」、「Ⅲ」の中間に位置する心理的負荷  
例：新規事業の担当となった  
ノルマが達成できなかった
- ※その他どのような出来事がいずれの心理的負荷の強度になるかについて等詳細は判断指針の該当箇所をご覧ください。



## 出来事に伴う変化等の心理的負荷

- 「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
- 「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

## 労災認定事例

### 事例①

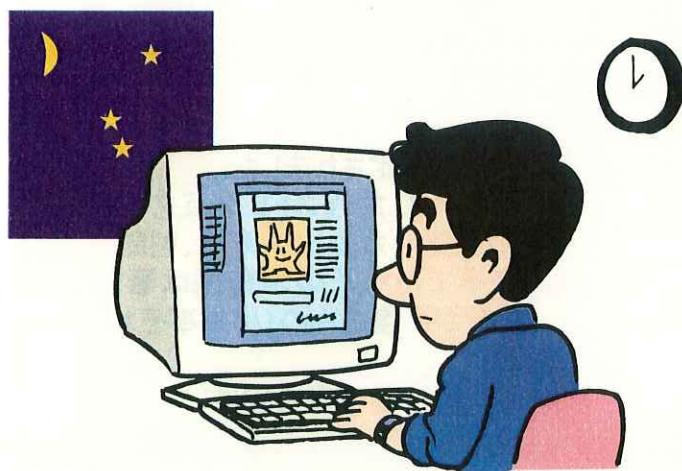
「新規事業の担当となった」ことにより、「うつ病エピソード」を発病したとして認定された事例

Aさんは、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、同社にとって初めての技術が多く、設計は難航し、Aさんの退社は翌日の午前時に及ぶこともあり、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3か月半後、抑うつ気分、睡眠障害等の症状が生じ、心療内科を受診したところ「うつ状態(うつ病)、不安障害」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 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、判断指針の「新規事業の担当になった」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 出来事に伴う変化については、プロジェクトには高度な技術が求められたこと、時間外労働時間が増加し1月当たりおおむね100時間を超えるような恒常的な長時間労働が認められたこと、プロジェクトリーダー昇格により責務が増大したこと、3か月半長時間労働が続いていたがその間会社から支援・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。



## 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例

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、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、上司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、これを食べ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 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 出来事に伴う変化については、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。

## 事例③

「生死に関わる事故に遭遇をした」ことにより、「急性ストレス反応」を発病したとして認定された事例

Cさんは、水道工事事業の会社で配管工としての業務に従事していたが、都市ガス供給管の取替工事の作業に従事していた際、本管より都市ガスが大量に流出し、掘削穴に充満する中毒事故が発生した。この事故により、同僚2人が死亡、Cさんも軽傷を負った。事故の後、1週間程度療養し職場に復帰したが、事故のショックによる不眠等の症状が続いたため、精神科を受診したところ「急性ストレス反応」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、「F43 急性ストレス反応」を発病していることが認められる。
- ② 都市ガス流出事故に見舞われた出来事は、判断指針により評価すると、同僚2人が死亡する異常な出来事であり、その恐怖感は著しいと認められ、生死に関わる事故への遭遇等心理的負荷が極度のもの（出来事それ自体で精神障害を発病させるおそれのあるもの）と評価される。
- ③ 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。

判断指針に関する詳細は、都道府県労働局又は最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。