

## 「精神疾患等の公務上災害の認定指針」等の改正項目一覧

※印あり = 1 労働者災害補償保険制度における認定基準の改正を受けて取扱いを明確化する項目  
 ※印なし = 2 公務における認定の実態等を踏まえ取扱いを見直す項目

「精神疾患等の公務上災害の認定について」の一部改正について（通知）  
 （令和6年2月14日 職補—30 人事院事務総局職員福祉局長）

認定指針	改正概要	改正の必要性
本文 2 ※	改訂後の「疾病及び関連保健問題の国際統計分類第10回」（ICD-10）の和訳の表現との整合性を図る	改訂後のICD-10の和訳が総務省告示により平成28年1月に適用されたため
本文 3(2)ア ※	認定要件の1つである業務負荷の過重性の調査にあたり、 <u>超過勤務の分析時に総合的な検討が必要な事情として、「勤務間のインターバル」を追加する</u>	勤務終了から勤務開始までの期間が短くなると、睡眠及び休息時間が十分確保できず、過重な負担となる可能性があるため
本文 3(2)ア	認定要件の1つである業務負荷の過重性の調査にあたり、 <u>超過勤務の分析時に特に留意が必要な事情として、「1月間におおむね80時間以上の超過勤務」に「2週間以上にわたる連続勤務」を追加する</u>	1月間に80時間未満の超過勤務であっても、突発的に生じた重要性又は困難性の高い業務を遂行するための短時間に集中的な超過勤務により、業務負荷の過重性を認め公務上の災害と認定した事案もあるため
本文 4(1) ※	認定要件の1つである業務負荷の過重性の調査にあたり、 <u>過重性の分析時に基準とすべき「同種の職員」に関する記述を追加する</u>	現行の「一般的な者」という表現が、同種の職員ではなく、「職場において多数を占める一般的な職員」と誤って解釈されるおそれがあるため
本文 5 ※	認定要件の1つである公務起因性が認められない「 <u>個体的要因による発症</u> 」の具体例を削除する	個体的要因によって発症したことが明らかな事案が少ないほか、発症機序も多様であることから、具体例に言及することは適当ではないため
本文 5 ※	「 <u>個体的要因による発症</u> 」の具体例の削除に伴い、「 <u>個体的要因</u> 」の解説を追加する	「個体的要因」の表現のみが用いられ、その意味が判然としないことから明確化する必要があるため
本文 6 ※	<u>精神疾患が悪化した場合の公務起因性を認める範囲を維持する</u>	今回、悪化の業務起因性を認める範囲を拡大する労災における取扱いと異なり、従来から、悪化前に「特別な出来事」がない場合でも、悪化の公務起因性を認めてきたため
本文 6 ※	<u>悪化の公務起因性の判断にあたり必要な専門医への意見聴取手続を追加する</u>	業務負荷の過重性や個体的要因の有無等、個別事案ごとに綿密な検討が求められるため
本文 7(2) ※	療養補償の終了、障害補償への移行の契機となる治癒（症状固定）の認定要件として「 <u>通常の勤務が可能と判断される状態</u> 」を削除する	職務復帰していないと治癒（症状固定）にならないとの誤解を招くおそれがあるため
本文 7(3)	療養補償の終了、障害補償への移行の契機となる治癒（症状固定）の検証の時期として、これまでの療養開始後「 <u>おおむね2年経過時</u> 」を、「 <u>おおむね1年6月経過時</u> 」に前倒し変更する	療養が長期化し、治癒（症状固定）の認定が困難となっている事案もあるため
本文 9(3)ク ※	認定要件の1つである業務負荷の過重性の調査にあたり、 <u>実施すべき災害発生前の業務従事状況に係る調査項目の1つとして「勤務間のインターバル」等を追加する</u>	勤務終了から勤務開始までの期間が短くなると、睡眠及び休息時間が十分確保できず過重な負担となる可能性もあるため

認定指針	改正概要	改正の必要性
別表 1(2) ※	業務負荷の分析にあたり参考とすべき別表の「1 仕事の質・量」「2 仕事の量（勤務時間の長さ）」の、過重な負荷となる可能性のある業務例のうち、「2 週間以上にわたる連続勤務」から1日当たりの勤務時間が特に短い勤務を除く	短時間であっても連続勤務の実績があれば、過重な負荷となりうるとの誤解を招くおそれがあるため
別表 3	業務負荷の分析にあたり参考とすべき別表の「3 業務の執行体制」の、過重な負荷となる可能性のある業務例のうち、「繁忙部署で新卒者が受ける負荷」を、「部署にかかわらず新任者が受ける負荷」に見直す	繁忙部署や新卒者にかかわらず、業務負荷の過重性を認め、公務上の災害と認定した事案もあるため
別表 5(1) ※	業務負荷の分析にあたり参考とすべき別表の「5 対人関係等の職場環境」の「(1)パワー・ハラスメント」の出来事例として、いわゆるカスハラを追加する	組織外の者からの著しい迷惑行為が顕在化してきているため
別表 5(1)~(3) ※	業務負荷の分析にあたり参考とすべき別表の「5 対人関係等の職場環境」の「(1)パワー・ハラスメント」~「(3)セクシュアル・ハラスメント」までの出来事例には、性的指向・性自認に関するものを含むことを明確化する	性の多様性の尊重が一層求められているため

「精神疾患等の公務上災害の認定について」の留意点について（通知）  
（令和6年2月14日 職補—31 人事院事務総局職員福祉局補償課長）

課長通知	改正概要	改正の必要性
3(2) (指針3(2) 関係)	認定要件の1つである業務負荷の過重性の調査にあたり、 <u>超過勤務の分析時に場所の如何を問わずその内容や態様等を確認・検討すべきことを明確化する</u>	テレワーク勤務が一般的に行われるようになり、超過勤務や業務関連行動に従事する場所も多様化してきているため
4(1) (指針7関係)	療養補償の終了、障害補償への移行の契機となる治癒（症状固定）に至るまでの <u>症状軽快に必要な取組みを追加する</u>	公務に起因する精神疾患の発症が疑われるにもかかわらず業務負荷を取り除かず勤務をさせた事案や、専門医による適切な治療がなされず療養が長期化した事案もあるため
4(2) (指針7関係)	災害補償制度における「 <u>治癒（症状固定）</u> 」の定義を明確化する	他の疾病と異なり精神疾患については、意味が異なる用語を括って「治癒（症状固定）」と記述され分かりにくいため
4(3) (指針7関係) ※	療養補償の終了、障害補償への移行の契機となる治癒（症状固定）の認定の目安として、 <u>うつ病等の継続期間に関する最新の医学的知見を追加する</u>	療養が長期化し、治癒（症状固定）の認定が困難となっている事案もあるため