

改正後	改正前
<p>別紙</p> <p>精神疾患等の公務上災害の認定指針</p> <p>(略)</p> <p>1 (略)</p> <p>2 指針の対象とする精神疾患 本指針で対象とする精神疾患は、世界保健機関（WHO）が策定した「疾病及び関連保健問題の国際統計分類第10回改訂版」（以下「ICD-10」という。）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、器質性のもの及び精神作用物質に起因するものを除くものとする。 本指針で対象とする精神疾患のうち業務に関連して発症する可能性のあるものは、主としてICD-10のF2からF4に分類される精神障害である。</p> <p>。(注1) (略) (注2) (略)</p> <div data-bbox="107 831 1084 927" style="border: 1px solid blue; padding: 2px;"> <p><その他1>：改訂後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月に適用されたことから、労災認定基準（本文）を参考に改正【字句の整理】</p> </div> <p>3 業務負荷の分析を行う着眼点 (略)</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 超過勤務等 ア 過重性検討の考え方 超過勤務の分析に当たっては、超過勤務の時間数だけでなく、超過勤務の必要性、勤務の密度及び内容、時間帯、不規則性、勤務間のインターバル、実質的な睡眠時間の確保等の事情を総合的に検討する必要がある。 精神疾患の発症前6月間に、公務上の必要により期間の限られた業務を集中的に処理するなどのため、<u>1月間におおむね80時間以上の超過勤務を行っていたことがある場合や、2週間以上にわたって連続勤務を行っていたことがある場合には</u>、特に留意して過重性を検討すること。</p>	<p>別紙</p> <p>精神疾患等の公務上災害の認定指針</p> <p>(略)</p> <p>1 (略)</p> <p>2 指針の対象とする精神疾患 本指針で対象とする精神疾患は、世界保健機関（WHO）が策定した「疾病及び関連保健問題の国際統計分類第10回修正版」（以下「ICD-10」という。）第V章「精神および行動の障害」に分類される精神障害であって、器質性のもの及び精神作用物質に起因するものを除くものとする。 本指針で対象とする精神疾患のうち業務に関連して発症する可能性のあるものは、主としてICD-10のF2からF4に分類される精神障害である。</p> <p>。(注1) (略) (注2) (略)</p> <p>3 業務負荷の分析を行う着眼点 (略)</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 超過勤務等 ア 過重性検討の考え方 超過勤務の分析に当たっては、超過勤務の時間数だけでなく、超過勤務の必要性、勤務の密度及び内容、時間帯、不規則性、実質的な睡眠時間の確保等の事情を総合的に検討する必要がある。 精神疾患の発症前6か月間に、公務上の必要により期間の限られた業務を集中的に処理するなどのため、<u>1か月間におおむね80時間以上の超過勤務を行っていたことがある場合には</u>、特に留意して過重性を検討すること。</p>

<確認3>：「勤務間のインターバル」を追加

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ことから、労災認定基準（心理的負荷評価表12）を参考に改正【検討事項の追加】

<論点1>：「2週間以上にわたる連続勤務」を追加

1月80時間未満の超過勤務であっても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ことから、指針（負荷分析表1(2)）及び労災認定基準（心理的負荷評価表13）を参考に改正【留意事項の追加】

イ～エ （略）

4 業務負荷の過重性を分析する基準

(1) 職種、役職、業務経験等がおおむね同じ職員を基準

業務に関連する負荷の過重性を分析するに当たっては、職種、役職、業務経験等が本人とおおむね同じである職員（以下この項において「同種の職員」という。）を基準として考えること。

この場合において、本人がある出来事及び出来事後の状況を主観的にどう受け止めたかではなく、同じ事態に遭遇した同種の職員が一般的にその出来事及び出来事後の状況をどう受け止めるかという観点から判断すること。

<確認4>：「同種の職員」に関する記述を追加

「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ことから、労災基準（本文）を参考に改正【明確化】

(2) （略）

5 公務起因性の考え方

公務起因性の判断に当たっては、業務の過重性だけでなく、職員の個体的な要因（本人に内在している脆弱性・反応性）及び私的な要因（本人又は家族の負傷、疾病、死別、交通事故、経済問題等）についても調査を行い、個体的な要因又は私的な要因が客観的に精神疾患を発症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すること。その結果、強度の業務負荷が認められる場合で、個体的な要因又は私的な要因は認められるものの、それらによって発症したことが医学的に明らかであると判断できないときは、1の公務上の疾病の要件を満たすものとする。

イ～エ （略）

4 業務負荷の過重性を分析する基準

(1) 職種、役職、業務経験等がおおむね同じ職員を基準

業務に関連する負荷の過重性を分析するに当たっては、職種、役職、業務経験等が本人とおおむね同じである職員を基準として考えること。

この場合において、業務処理についての適応性には個人差があることから、特段の勤務軽減を必要とせず日常的な業務を支障なく遂行できる程度の一般的な者を基準に判断すること。

(2) （略）

5 公務起因性の考え方

公務起因性の判断に当たっては、業務の過重性だけでなく、職員の個体的な要因及び私的な要因（本人又は家族の負傷、疾病、死別、交通事故、経済問題等）についても調査を行い、個体的な要因又は私的な要因が客観的に精神疾患を発症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すること。その結果、強度の業務負荷が認められる場合で、個体的な要因又は私的な要因は認められるものの、それらによって発症したことが医学的に明らかであると判断できないときは、1の公務上の疾病の要件を満たすものとする。

なお、個体的な要因によって発症したことが医学的に明らかな場合としては、例えば、就業年齢前の若年期から精神疾患の発症と寛解を繰り返しており、今回の精神疾患がその一連の病態である場合や、重度のアルコール依存状況にある場合等が考えられる。

<その他2>：「個体的要因による発症」の具体例を削除

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ため、具体例に言及することは適当ではないことから、労災認定基準（本文）を参考に改正【具体例の削除】

<その他3>：「個体的要因」の解説を追加

「個体的要因による発症」の具体例の削除に伴い、「個体的要因」の意味を明確化するため、労災認定基準（本文）を参考に改正【明確化】

6 精神疾患の悪化の公務起因性

業務以外の原因により精神疾患を発症し、治療が必要な状態（実際に治療が行われているものに限らず、医学的にその状態にあると判断されるものを含む。）にある職員の精神疾患が悪化した場合、悪化の前に強い業務負荷が認められたとしても、その業務負荷が当該悪化の原因であると直ちに判断することは困難である。

ただし、例えば、生死に関わる、又は永久に労働不能となる後遺障害を残す公務上の負傷、疾病等の極めて強い業務負荷を受け、その後おおむね6月以内に精神疾患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ような場合等については、その業務負荷が悪化の原因であると推認して、公務起因性を認めるものとする。

なお、悪化の公務起因性の判断に当たっては、専門医の所見を聴取した上で、その時点における業務負荷の過重性等を検討すること。

<確認5>：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

従来から改正後の労災認定基準と同様の取扱いをしていることから、内容は改正せず、ただし書きが例示であることを明確化するため改正【字句の整理】

<その他4>：専門医への意見聴取手続を追加

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ことから、認定指針（本文）7(4)を参考に改正【手続の追加】

6 精神疾患の悪化の公務起因性

業務以外の原因により精神疾患を発症し、治療が必要な状態にある職員の精神疾患が悪化した場合、悪化の前に強い業務負荷が認められたとしても、その業務負荷が当該悪化の原因であると直ちに判断することは困難である。

ただし、例えば、生死に関わる又は永久に労働不能となる後遺障害を残す公務上の負傷又は疾病のような極めて強い業務負荷を受け、その後おおむね6か月以内に精神疾患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場合については、その業務負荷が悪化の原因であると推認して、公務起因性を認めるものとする。

なお、上記の「治療が必要な状態」とは、実際に治療が行われているものに限らず、医学的にその状態にあると判断されるものを含む。

7 治癒（症状固定）

(1) (略)

(2) 精神疾患の治癒（症状固定）

精神疾患の診断は、人間の変化する精神活動が対象となるため、症状が消失又は安定しても将来における変化の可能性は否定しきれないという特質を有するが、災害補償制度においては、症状が消失又は安定した場合には、治癒（症状固定）の判断を行うこととする。すなわち、災害補償制度が公務に起因する傷病に対する補償責任を果たすものであることに鑑みれば、精神疾患の場合には、一般的に公務災害による症状が必要な治療により軽快し、その状態が安定したときには、通常の勤務が可能でなくとも一般の傷病と同様に治癒（症状固定）したものと取り扱うものとする。

具体的には、精神疾患の症状が治療により消失し、その状態が医学経験則に照らし安定したと認められる場合はもちろんのこと、急性期を経て回復はしたが軽度の残存症状を残したまま安定期に移行し、その状態が医学経験則に照らし将来においても継続することが見込まれる場合は、治癒（症状固定）したものと取り扱うものとする。

<確認1>：「通常の勤務が可能と判断される状態」を削除

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ことから、労災認定基準（本文）を参考に改正【明確化】

(3) 治癒（症状固定）の検証

治癒（症状固定）の検証に当たっては、あらかじめ本人や主治医に対して、精神疾患の治癒（症状固定）の考え方を示し、療養の現状の把握に努めるとともに、療養開始後1年6月を経過した時点において、療養が継続し治癒していない場合には、症状の変化の見込み等に関する主治医等の所見を聴取し、治癒（症状固定）したか否かの検証を行うこと。

その結果、治癒（症状固定）したと認められなかった場合には、その後1年を経過するごとに検証を行うこと。

<論点2>：治癒（症状固定）の検証の時期を前倒し変更

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ことから、労災報告書を参考に改正【治癒（症状固定）の検証時期の適正化】

(4) (略)

8 (略)

7 治癒（症状固定）

(1) (略)

(2) 精神疾患の治癒（症状固定）

精神疾患の診断は、人間の変化する精神活動が対象となるため、症状が消失又は安定しても将来における変化の可能性は否定しきれないという特質を有するが、災害補償制度においては、症状が消失又は安定した場合には、治癒（症状固定）の判断を行うこととする。すなわち、災害補償制度が公務に起因する傷病に対する補償責任を果たすものであることに鑑みれば、精神疾患の場合には、一般的に公務災害による症状が必要な治療により軽快し通常の勤務が可能と判断される状態となり、その状態が安定したときには、一般の傷病と同様に治癒（症状固定）したものと取り扱うものとする。

具体的には、精神疾患の症状が治療により消失し、その状態が医学経験則に照らし安定したと認められる場合はもちろんのこと、急性期を経て回復はしたが軽度の残存症状を残したまま安定期に移行した場合についても、通常の勤務が可能と判断される状態となり、その状態が医学経験則に照らし将来においても継続することが見込まれるときは、治癒（症状固定）したものと取り扱うものとする。

(3) 治癒（症状固定）の検証の時期

療養開始後おおむね2年を経過した時点において、療養が継続し治癒していない場合には、症状の変化の見込み等に関する主治医等の所見を聴取し、治癒（症状固定）したか否かの検証を行うこと。

その結果、治癒（症状固定）したと認められなかった場合には、その後1年を経過するごとに検証を行うこと。

(4) (略)

8 (略)

(1)・(2) (略)
9 調査事項

(略)
(1)・(2) (略)
(3) 災害発生前の業務従事状況等
ア～キ (略)

ク オ及びカの期間における休日勤務、勤務間のインターバルの短い勤務、深夜勤務、極端な不規則勤務、交替制勤務、宿日直勤務、出張等の状況

<確認3>：「勤務間のインターバル」を追加
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ことから、労災認定基準（心理的負荷評価表12）を参考に改正【調査事項の追加】

ケ・コ (略)
(4)～(8) (略)

10 (略)

以 上

(1)・(2) (略)
9 調査事項

(略)
(1)・(2) (略)
(3) 災害発生前の業務従事状況等
ア～キ (略)

ク オ及びカの期間における交替制勤務、宿日直勤務、出張等の状況

ケ・コ (略)
(4)～(8) (略)

10 (略)

以 上

別表

公務に関連する負荷の分析表

業務負荷の 類型	出来事例	過重な負荷となる可能性の ある業務例	着眼する要素
1 仕事の 質・量 (1) 仕事 の内容	(略)	(略)	(略)
(2) 仕事 の量（ 勤務時 間の長 さ）	○休日勤務や 深夜勤務を 含む長時間 勤務を行っ た	○事故、災害への対応等行 政上の必要から、集中的 な対応を求められる業務 のため、長時間勤務が続 き、生理的に必要な最小 限度の睡眠時間が確保で きなかった場合 ○法案作成、対外折衝等の 対応が長丁場となり、密	○勤務時間数 ・災害発生前6 月間の超過勤 務、休日勤務 、深夜勤務の 時間数 ○長時間勤務の 原因となった 出来事や業務

別表

公務に関連する負荷の分析表

業務負荷の 類型	出来事例	過重な負荷となる可能性の ある業務例	着眼する要素
1 仕事の 質・量 (1) 仕事 の内容	(略)	(略)	(略)
(2) 仕事 の量（ 勤務時 間の長 さ）	○休日勤務や 深夜勤務を 含む長時間 勤務を行っ た	○事故、災害への対応等行 政上の必要から、集中的 な対応を求められる業務 のため、長時間勤務が続 き、生理的に必要な最小 限度の睡眠時間が確保で きなかった場合 ○法案作成、対外折衝等の 対応が長丁場となり、密	○勤務時間数 ・災害発生前6 か月間の超過 勤務、休日勤 務、深夜勤務 の時間数 ○長時間勤務の 原因となった 出来事や業務

その他

労災認定基準（心理的負荷評価表13）を参考に改正【字句の整理】

度の濃い時間外勤務、深夜勤務、休日出勤が続き、長期にわたり、蓄積した疲労の回復ができなかった場合

- 補正予算の成立に伴う事業執行計画の急な変更に伴い、作業工程の変更、必要なデータ収集その他の膨大な作業が一時期に集中した場合

- 上記のほか、この表の「過重な負荷となる可能性のある業務例」欄に掲げる業務が発生し、その対応のために又は当該業務に非常に近接した時期に

- ・1月間におおむね80時間以上の超過勤務を行っていた場合

- ・週休日を含めて2週間以上にわたって連続勤務し、その間、連日、深夜にまで及ぶ超過勤務を行っていた場合（1日当たりの勤務時間が特に短い場合を除く）

の難易度等（「仕事の内容」の着眼する要素参照）

- 業務量の相対的比較

- ・業務量の増加の状況
- ・職場で同様の業務を行っている職員の処理量との比較

- 睡眠・休息時間の確保

- ・心身の疲労の蓄積をさせない程度の睡眠
- ・休息がとれているか否か

- ・勤務間のインターバルの状況

- 勤務の不規則性の有無

- ・深夜勤務、宿日直勤務の有無と回数
- ・正規の勤務時間外の緊急対応の有無

度の濃い時間外勤務、深夜勤務、休日出勤が続き、長期にわたり、蓄積した疲労の回復ができなかった場合

- 補正予算の成立に伴う事業執行計画の急な変更に伴い、作業工程の変更、必要なデータ収集その他の膨大な作業が一時期に集中した場合

- 上記のほか、この表の「過重な負荷となる可能性のある業務例」欄に掲げる業務が発生し、その対応のために又は当該業務に非常に近接した時期に

- ・1か月間におおむね80時間以上の超過勤務を行っていた場合

- ・週休日を含めて2週間以上にわたって連続勤務し、その間、深夜にまで及ぶ超過勤務を行うことが多かった場合

の難易度等（「仕事の内容」の着眼する要素参照）

- 業務量の相対的比較

- ・業務量の増加の状況
- ・職場で同様の業務を行っている職員の処理量との比較

- 睡眠時間の確保

- ・心身の疲労の蓄積をさせない程度の睡眠がとれているか否か

- 勤務の不規則性の有無

- ・深夜勤務、宿日直勤務の有無と回数
- ・正規の勤務時間外の緊急対応の有無

【確認3関係】
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ことから、労災認定基準（心理的負荷評価表12）を参考に改正【具体例の拡充】

(3) 勤務形態

- 長期間にわたり宿泊を伴う出張に従事した
- 休日や勤務時間外に緊急の呼び出しを受けた

- 国民の生命財産等に関わる救急業務のため、勤務時間外においても不規則的に対応を求められることが相当の頻度であった場合

- 睡眠・休息時間の確保

- ・心身の疲労の蓄積をさせない程度の睡眠
- ・休息がとれているか否か

- ・勤務間のインターバルの状況

(3) 勤務形態

- 長期間にわたり宿泊を伴う出張に従事した
- 休日や勤務時間外に緊急の呼び出しを受けた

- 国民の生命財産等に関わる救急業務のため、勤務時間外においても不規則的に対応を求められることが相当の頻度であった場合

- 睡眠時間の確保

- ・心身の疲労の蓄積をさせない程度の睡眠がとれているか否か

- 勤務の体制
- ・交替制、変則勤務の状況

			○勤務の体制 ・交替制、変則勤務の状況				
2 役割・地位等の変化 (1) 配置転換	(略)	(略)	(略)	2 役割・地位等の変化 (1) 配置転換	(略)	(略)	(略)
(2) 転勤	(略)	(略)	(略)	(2) 転勤	(略)	(略)	(略)
(3) 昇任	(略)	(略)	(略)	(3) 昇任	(略)	(略)	(略)
3 業務の執行体制	○組織の合理化等により同僚等が減り、業務が繁忙になった ○業務を一任されて一定の成果を要求された ○業務の過重を訴えたが、配慮されなかった	○一緒に業務を担当していた者が異動して後補充がなかったため、業務が著しく繁忙になり、業務軽減・再配分等についても特段の配慮がなかった場合 ○上司等の繁忙又は特定の専門知識を要する事情のため、業務の悩みを相談できず、困難な事態を打開できない状態が続いた場合 ○仕事の要求水準に処理能力が達せず、適応性、能力等に無理のある状況にもかかわらず、所属庁が配慮や軽減措置を講じなかった場合 ○ <u>新任者でありながら業務経験を有している者</u> と同様の対応を求められ、厳しい指導や注意を受ける反面、フォローが十分でなかった場合	○業務を集団的に行うか専任で担うか ○業務の要求水準が一般的に求められる処理能力を超えた過大なものか ○本人に特に負担のかかる事情の有無 ・スタッフの大幅な異動 ・組織の合理化に伴う定員の削減 ・併任体制による本人の業務負担 ○業務上の課題等の相談・サポート体制 ・業務上の悩みを周囲の業務繁忙、専門分野の違い等で	3 業務の執行体制	○組織の合理化等により同僚等が減り、業務が繁忙になった ○業務を一任されて一定の成果を要求された ○業務の過重を訴えたが、配慮されなかった	○一緒に業務を担当していた者が異動して後補充がなかったため、業務が著しく繁忙になり、業務軽減・再配分等についても特段の配慮がなかった場合 ○上司等の繁忙又は特定の専門知識を要する事情のため、業務の悩みを相談できず、困難な事態を打開できない状態が続いた場合 ○仕事の要求水準に処理能力が達せず、適応性、能力等に無理のある状況にもかかわらず、所属庁が配慮や軽減措置を講じなかった場合 ○ <u>繁忙部署で、新卒者でありながらベテランと同様の対応を求められ、厳しい指導や注意を受ける反面、フォローが十分でなかった場合</u>	○業務を集団的に行うか専任で担うか ○業務の要求水準が一般的に求められる処理能力を超えた過大なものか ○本人に特に負担のかかる事情の有無 ・スタッフの大幅な異動 ・組織の合理化に伴う定員の削減 ・併任体制による本人の業務負担 ○業務上の課題等の相談・サポート体制 ・業務上の悩みを周囲の業務繁忙、専門分野の違い等で
<div style="border: 1px solid blue; padding: 5px;"> <p>その他 繁忙部署・新卒者にかかわらず、業務負荷の過重性を認めている運用実態を踏まえ、改正【業務例の明確化】</p> </div>							

			<p>一人で抱え込むなどの事情の有無</p> <ul style="list-style-type: none"> ○過重な業務負担を抱えた職員の状態に対する所属庁の認識の有無 ○本人の訴えに対する所属庁の対応 <ul style="list-style-type: none"> ・仕事のやり方の見直し ・応援体制の確立等の措置や配慮の有無 				<p>一人で抱え込むなどの事情の有無</p> <ul style="list-style-type: none"> ○過重な業務負担を抱えた職員の状態に対する所属庁の認識の有無 ○本人の訴えに対する所属庁の対応 <ul style="list-style-type: none"> ・仕事のやり方の見直し ・応援体制の確立等の措置や配慮の有無
<p>4 仕事の失敗、責任問題の発生・対処</p> <p>(1) 仕事の失敗</p>	(略)	(略)	(略)	<p>4 仕事の失敗、責任問題の発生・対処</p> <p>(1) 仕事の失敗</p>	(略)	(略)	(略)
<p>(2) 不祥事の発生と対処</p>	(略)	(略)	(略)	<p>(2) 不祥事の発生と対処</p>	(略)	(略)	(略)
<p>5 対人関係等の職場環境</p> <p>(1) パワー・ハラメント</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワー・ハラメントを受けた（注1参照） ※性的指向・性自認に 	<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場合 ○上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合 ○上司等による次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合 ・人格や人間性を否定する 	<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 	<p>5 対人関係等の職場環境</p> <p>(1) パワー・ハラメント</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワー・ハラメントを受けた（注1参照） 	<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場合 ○上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合 ○上司等による次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合 ・人格や人間性を否定する 	<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

	<p><u>関する精神的攻撃等を含む。</u></p>	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の職員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 	<ul style="list-style-type: none"> 勤務環境を害する程度 所属庁の対応の有無・内容、その後の改善状況（注2参照） 	<p><その他9>：性的指向・性自認に関するものを含むことを明確化 性の多様性の尊重が一層求められていることから、労災認定基準（心理的負荷評価表22、23）を参考に改正【明確化】</p>	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の職員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 	<ul style="list-style-type: none"> 勤務環境を害する程度 所属庁の対応の有無・内容、その後の改善状況（注2参照）
<p>(2) 職場でのトラブル</p>	<ul style="list-style-type: none"> 組織外の者から業務に関連して迷惑行為を受けた 	<ul style="list-style-type: none"> 組織外の者から、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場合 組織外の者から、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（暴行・脅迫・ひどい暴言・著しく不当な要求等）を反復・継続するなどして執拗に受けた場合 	<ul style="list-style-type: none"> 職場での暴行又はいじめ等の状況 暴行又はいじめ・嫌がらせの有無、内容・程度、反復・継続など執拗性の状況 所属庁の対応の有無・内容、その後の改善状況（注2参照） 職場でのトラ 	<p>(2) 職場でのトラブル</p>	<p><その他8>：いわゆるカスハラを追加 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ことから、労災認定基準（心理的負荷評価表27）を参考に改正【出来事例の追加】</p>	<ul style="list-style-type: none"> 職場での暴行又はいじめ等の状況 暴行又はいじめ・嫌がらせの有無、内容・程度、反復・継続など執拗性の状況 所属庁の対応の有無・内容、その後の改善状況（注2参照） 職場でのトラ
	<ul style="list-style-type: none"> 同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた ※性的指向・性自認に関するいじめ等を含む 上司、同僚又は部下との間でトラブルがあっ 	<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場合 同僚等から、暴行等を執拗に受けた場合 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けた場合 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような激しい対立が上司等との間に 	<ul style="list-style-type: none"> 職場での暴行又はいじめ等の状況 暴行又はいじめ・嫌がらせの有無、内容・程度、反復・継続など執拗性の状況 所属庁の対応の有無・内容、その後の改善状況（注2参照） 職場でのトラ 	<ul style="list-style-type: none"> 同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた 上司、同僚又は部下との間でトラブルがあった 	<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場合 同僚等から、暴行等を執拗に受けた場合 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けた場合 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような激しい対立が上司等との間に生じ、その後の業務に支障を来した場合 	<ul style="list-style-type: none"> 職場での暴行又はいじめ等の状況 暴行又はいじめ・嫌がらせの有無、内容・程度、反復・継続など執拗性の状況 所属庁の対応の有無・内容、その後の改善状況（注2参照） 職場でのトラ

	た	生じ、その後の業務に支障を来した場合	<p>ブルの状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・トラブルの原因、内容・程度、継続状況 ・トラブルの後の業務への支障 ・所属庁の対応の有無・内容、その後の改善状況（注2参照） 				<p>ブルの状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・トラブルの原因、内容・程度、継続状況 ・トラブルの後の業務への支障 ・所属庁の対応の有無・内容、その後の改善状況（注2参照）
(3) セクシュアル・ハラスメント	○職場でセクシュアル・ハラスメントを受けた	(略)	<p>○セクシュアル・ハラスメントの状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・セクシュアル・ハラスメントの有無、内容・程度、継続状況 ・加害者・被害者の関係 <p>○セクシュアル・ハラスメントを受けた後の状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所属庁の対応の有無・内容、その後の改善状況（注2参照） ・セクシュアル・ハラスメントによる業務への支障 ・職場の人間関係への影響 	(3) セクシュアル・ハラスメント	○職場でセクシュアル・ハラスメントを受けた	<p>○上司等から、性的な発言にかかるセクシュアル・ハラスメントを執拗に受け、止めるように言っても無視される状態が一定期間続いた場合</p> <p>○上司等から、胸や腰等への身体接触を受けた場合</p>	<p>○セクシュアル・ハラスメントの状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・セクシュアル・ハラスメントの有無、内容・程度、継続状況 ・加害者・被害者の関係 <p>○セクシュアル・ハラスメントを受けた後の状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所属庁の対応の有無・内容、その後の改善状況（注2参照） ・セクシュアル・ハラスメントによる業務への支障 ・職場の人間関係への影響

6 公務に関連する異常な出来事への遭遇（注3参照）	（略）	（略）	（略）	6 公務に関連する異常な出来事への遭遇（注3参照）	（略）	（略）	（略）
<p>(注1) (略)</p> <p>(注2) 上司等から身体的攻撃・精神的攻撃等を受けた者、<u>組織外の者から迷惑行為を受けた者</u>、同僚等から暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた者、上司、同僚又は部下との間でトラブルがあった者及びセクシュアル・ハラスメントを受けた者が、所属庁に相談したものの適切な対応がなく、改善されなかった場合又は相談後に職場の人間関係が悪化した場合は、このようなことは本来あってはならないことであるが、仮にこのようなことがあった場合には、「過重な負荷となる可能性のある業務例」に該当する。</p> <p>(注3) (略)</p> <div data-bbox="568 735 1093 954" style="border: 1px solid blue; padding: 5px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> <p><その他8>：いわゆるカスハラを追加 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ことから、労災認定基準（心理的負荷評価表27）を参考に改正【被災職員の追加】</p> </div>				<p>(注1) (略)</p> <p>(注2) 上司等から身体的攻撃・精神的攻撃等を受けた者、同僚等から暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた者、上司、同僚又は部下との間でトラブルがあった者及びセクシュアル・ハラスメントを受けた者が、所属庁に相談したものの適切な対応がなく、改善されなかった場合又は相談後に職場の人間関係が悪化した場合は、このようなことは本来あってはならないことであるが、仮にこのようなことがあった場合には、「過重な負荷となる可能性のある業務例」に該当する。</p> <p>(注3) (略)</p>			
別添 (略)				別添 (略)			

「精神疾患等の公務上災害の認定について」の改正の留意点について（新旧対照表案）

改正後	改正前
<p>「精神疾患等の公務上災害の認定について」の改正の留意点について</p> <p>1～2 (略)</p> <p>3 超過勤務について（指針の3の(2)関係）</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 超過勤務については、超過勤務等命令簿による時間数、時間帯だけに着眼するのではなく、職場内に限らず被災職員の実際の業務に関連する行動</p>	<p>「精神疾患等の公務上災害の認定について」の改正の留意点について</p> <p>1～2 (略)</p> <p>3 超過勤務について（指針の3の(2)関係）</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 超過勤務については、超過勤務等命令簿による時間数、時間帯だけに着眼するのではなく、職場内に限らず被災職員の実際の業務に関連する行動</p>

の実態に十分留意することとしており、これらの内容、時間数のほか、具体的な成果物やこれらを行わざるを得なかった事情（緊急性、必要性等）についても確認する。なお、これらについての確認結果から勤務に当たると考えられるものであっても、任意の時間、方法及びペースで行うことが可能であったと認められるものに係る負荷の程度については、原則として通常の勤務と同等と評価できるものではないが、事案ごとに検討する。

<その他5>：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

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ことから、超過勤務の分析時には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ため改正。【明確化】

4 治癒（症状固定）について（指針の7関係）

(1) 公務に起因する精神疾患は、その発症原因となった業務による強度の精神的又は肉体的負荷を取り除くとともに、専門医による適切な治療が行われることにより、その症状が軽快するものである。

<その他6>：症状軽快に必要な取組を追加

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ことから適切な治療を促すため改正。【適切な治療等の徹底】

(2) 公務に起因する精神疾患は、その負荷の除去や専門医による必要な治療により、その症状が軽快し状態が安定したときは、投薬等を継続している場合であっても、通常は治癒（症状固定）の状態にあるものとする。

なお、災害補償制度における精神疾患の治癒（症状固定）については、以下のとおり取り扱うこととされている。

災害補償制度においては、症状が消失又は安定した場合には、治癒（症状固定）の判断を行うこととする。すなわち、災害補償制度が公務に起因する傷病に対する補償責任を果たすものであることに鑑みれば、精神疾患の場合には、一般的に公務災害による症状が必要な治療により軽快し、その状態が安定したときには、通常の勤務が可能でなくとも一般の傷病と同様に治癒（症状固定）したものと取り扱うものとする。

（指針の7の(2) 抜粋）

の実態に十分留意することとしており、例えば、自宅等で業務を行っていたとする場合については、その業務内容、時間数のほか、具体的な成果物や自宅等で業務に従事せざるを得なかった事情（緊急性、必要性等）についても確認する。なお、自宅等での業務従事に係る負荷の程度については、自宅等での業務は使用者の支配管理下になく、任意の時間、方法及びペースで行うことが可能であると考えられるため、原則として勤務官署における超過勤務と同等と評価できるものではないが、事案ごとに検討する。

4 治癒（症状固定）について（指針の7関係）

(1) 通常の勤務が可能と判断される状態が継続すると見込まれるのであれば、投薬等を継続している場合であっても、通常は治癒（症状固定）の状態にあると考えられる。

<その他7>：「治癒（症状固定）」の定義を明確化

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ことから、改めて認識を共有するため認定指針7(2)を新たに引用。【明確化】

- (3) 治癒（症状固定）の目安を一概に示すことは困難であるが、例えば薬物が奏功するうつ病について、9割近くが治療開始から6月以内にリハビリ勤務を含めた職場復帰が可能となり、また、8割近くが治療開始から1年以内、9割以上が治療開始から2年以内に治癒（症状固定）となるとする報告例がある。また、適応障害の症状の持続は遷延性抑うつ反応（F43.21）の場合を除いて通常6月を超えず、遷延性抑うつ反応については持続は2年を超えないとされている。

<確認2>：うつ病等の継続期間に関する最新の医学的知見を追加

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ことから、労災認定基準（本文）を参考に改正【具体化・明確化】

(4) (略)

5 (略)

治癒（症状固定）の目安を一概に示すことは困難であるが、例えば薬物が奏功するうつ病について、9割近くが治療開始から6か月以内にリハビリ勤務を含めた職場復帰が可能となり、また、8割近くが治療開始から1年以内、9割以上が治療開始から2年以内に治癒（症状固定）となるとする報告例がある。

(2) (略)

5 (略)