（回答書）

東京港健康保険組合　宛

傷病手当金請求に係る発病原因の照会について（回答）

被保険者氏名	（記号　　番号　　）
傷病名	
今回傷病手当金請求分	令和　　年　　月　　日 ～ 令和　　年　　月　　日

【照会事項】

1　今回の疾病は、「業務」が原因で発病した「業務上に起因する」傷病ですか、あるいは、「業務」以外にも原因がある「業務上に起因しない」傷病ですか、いずれかに○を付してください。

ア．業務上に起因する

イ．業務上に起因しない

2　上記 1 でアに○を付した場合は当該傷病における発症前おおむね 6 ヶ月間の状況を別紙「精神障害の労災認定」を参照のうえご回答ください。

① 別表 1「業務による心理的負荷評価表」（P5～9）に記載のある「特別な出来事」ならびに「特別な出来事以外」の「具体的出来事」に該当するものがありますか。

ア．あり　（別表 1 で該当するものがわかるように〇で囲み、この回答書と一緒にご提出ください）
※「特別な出来事以外」の場合は心理的負荷の強度がわかるよう〇で囲んでください。

イ．なし　（**別紙**に詳細をご記入ください）

② 別表 2「業務以外の心理的負荷評価表」（P10）の①～⑥のいずれかに該当するものがありますか。

ア．あり　イ．なし

※上記②で「ア．あり」と回答した場合は別表 2 で該当するものがわかるように〇で囲み、この回答書と一緒にご提出ください。

【ご参考】『精神障害の労災認定要件について』
①対象疾病を発病していること。
②対象疾病の発症前おおむね６ヶ月間に、業務による強度の心理的負荷が認められること。
③業務以外の心理的負荷および個体的要因が認められる場合は労災認定されない場合があること。

※上記の労災認定要件に当てはまる場合は労働基準監督署に申請してください。

上記のとおり回答します。
なお、労災認定された場合は、速やかに傷病手当金を返還することに同意します。

令和　　年　　月　　日

住　　所

氏　　名　　㊞

電話番号

（別紙）

東京港健康保険組合　宛

傷病手当金請求に係る発病原因の照会について（回答）

「業務上には起因する」状況でありながら、「精神障害の労災認定」の内容には該当がないと回答された場合は、「業務外」の事由に該当するかの判断ができませんので、下記に詳細をご記入ください。

なお、回答いただいた内容により、「業務上」の事由と判断した場合は、傷病手当金は支給されません。労災保険に申請していただくことになりますので、ご留意ください。

被保険者氏名	（記号　　番号　　）
傷病名	
今回傷病手当金請求分	令和　　年　　月　　日 ～ 令和　　年　　月　　日

【照会事項】

業務上に起因すると判断した具体的な事柄を記入してください

※健康保険は法令により「業務外」の事由に対して保険給付を行い、「業務上」の事由に対しては保険給付を行わず、その代わりに労災保険から健康保険より手厚い給付が行われることとなっております。

精神障害の
労災認定

平成23年12月に
認定基準を新たに定めました

厚生労働省
都道府県労働局
労働基準監督署

はじめに

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、その認定（発病した精神障害が業務上のものと認められるかの判断）を迅速に行うことが求められています。

厚生労働省では、これまで平成11年に定めた「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」に基づいて労災認定を行っていましたが、より迅速な判断ができるよう、また皆さまにも分かりやすい基準となるよう、平成23年12月に**「心理的負荷による精神障害の認定基準」**（以下「認定基準」といいます）を新たに定め、これに基づいて労災認定を行うことにしました。

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まとめたものです。

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　①認定基準の対象となる精神障害かどうか・・・・・・・・・・・　2
4　②業務による強い心理的負荷が認められるかどうか・・・・・　3
5　業務による心理的負荷評価表（別表１）・・・・・・・・・・・・　5
6　③-1業務以外の心理的負荷による発病かどうか・・・・・・・・10
7　③-2個体側要因による発病かどうか・・・・・・・・・・・・・・10
8　「自殺」の取り扱いについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・11
9　「発病後の悪化」の取り扱いについて・・・・・・・・・・・・・11
10　「治ゆ（症状固定）」とは・・・・・・・・・・・・・・・・・・・11
11　精神障害の労災認定フローチャート・・・・・・・・・・・・・・12
12　労災認定事例・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13

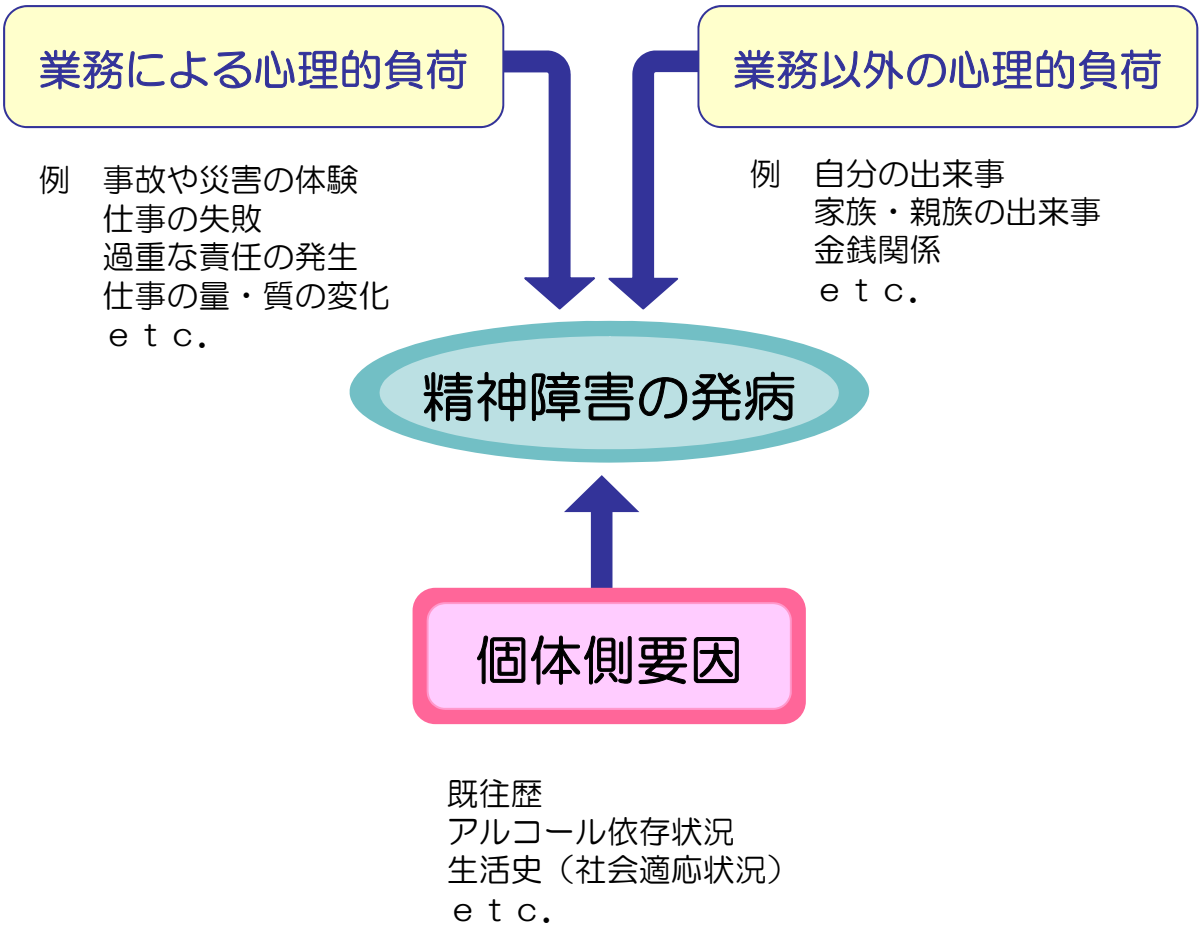
精神障害の発病についての考え方

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対応力の強さとの関係で発病に至ると考えられています。

発病した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ます。

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、その人の既往症やアルコール依存など（個体側要因）が関係している場合には、どれが発病の原因なのかを医学的に慎重に判断しなければなりません。

精神障害は、さまざまな要因で発病します



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、<u>業務による強い心理的負荷</u>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、その出来事とその後の状況が、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その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。

① 認定基準の対象となる精神障害かどうか

認定基準の対象となる精神障害は、国際疾病分類第10回修正版（ＩＣＤ-10）第5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、認知症や頭部外傷などによる障害（F0）およ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。

ICD-10 第5章「精神および行動の障害」分類

分類コード	疾病の種類
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、統合失調症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

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.９）により「強」と評価される場合、認定要件の②を満たします。

新しい認定基準では、出来事と出来事後を一連のものとして総合評価を行います。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

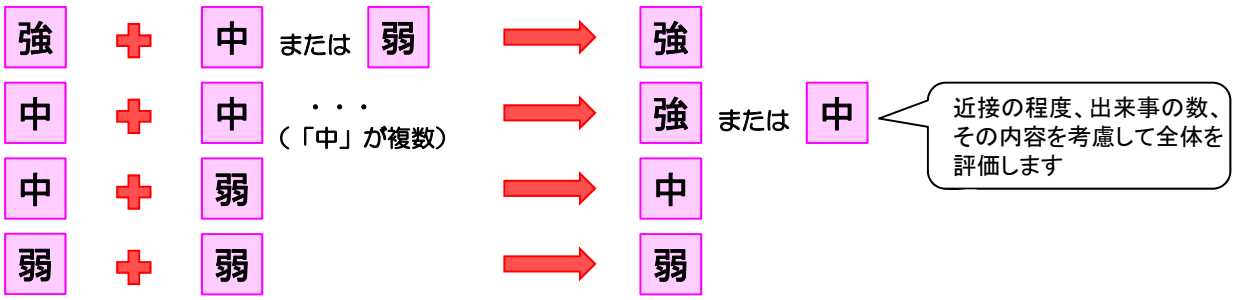
当てはめた「具体的出来事」の欄に示されている具体例の内容に、事実関係が合致する場合には、その強度で評価します。

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全体評価

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、全体の評価をします。

② 関連しない出来事が複数生じた場合には、出来事の数、それぞれの出来事の内容、時間的な近接の程度を考慮して全体の評価をします（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「出来事」としての長時間労働（P.7　具体的出来事16）

発病前の１か月から３か月間の長時間労働を出来事として評価します。

【「強」になる例】
・発病直前の２か月間連続して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３か月間連続して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　他の出来事と関連した長時間労働
（P.5　恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価）

出来事が発生した前や後に恒常的な長時間労働（月100時間程度の時間外労働）があった場合、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、その後月100時間程度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。

評価期間の特例

認定基準では、発病前おおむね６か月の間に起こった出来事について評価します。ただし、いじめやセクシュアルハラスメントのように、出来事が繰り返されるものについては、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。

（別表１）　業務による心理的負荷評価表

特別な出来事

特別な出来事の類型	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	・ 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（業務上の傷病により6か月を超えて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36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	・ 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（休憩時間は少ないが手待時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除く）　…項目16関連

※ 「特別な出来事」に該当しない場合には、それぞれの関連項目により評価する。

特別な出来事以外

（総合評価における共通事項）

1　出来事後の状況の評価に共通の視点

出来事後の状況として、表に示す「心理的負荷の総合評価の視点」のほか、以下に該当する状況のうち、著しいものは総合評価を強める要素として考慮する。

① 仕事の裁量性の欠如（他律性、強制性の存在）。具体的には、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。

② 職場環境の悪化。具体的には、騒音、照明、温度（暑熱・寒冷）、湿度（多湿）、換気、臭気の悪化等。

③ 職場の支援・協力等（問題への対処等を含む）の欠如。具体的には、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。

④ 上記以外の状況であって、出来事に伴って発生したと認められるもの（他の出来事と評価できるものを除く。）

2　恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価

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」程度と評価される場合であって、出来事の後に恒常的な長時間労働（月100時間程度となる時間外労働）が認められる場合には、総合評価は「強」とする。

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」程度と評価される場合であって、出来事の前に恒常的な長時間労働（月100時間程度となる時間外労働）が認められ、出来事後すぐに（出来事後おおむね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は至っていないが事後対応に多大な労力を費しその後発病した場合、総合評価は「強」とする。

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」程度と評価される場合であって、出来事の前及び後にそれぞれ恒常的な長時間労働（月100時間程度となる時間外労働）が認められる場合には、総合評価は「強」とする。

（具体的出来事）

	出来事の類型	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		
		具体的出来事	心理的負荷の強度				弱	中	強
			Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ				
1	①事故や災害の体験	（重度の）病気やケガをした			★	・ 病気やケガの程度 ・ 後遺障害の程度、社会復帰の困難性等	【解説】 右の程度に至らない病気やケガについて、その程度等から「弱」又は「中」と評価		**○ 重度の病気やケガをした** 【「強」である例】 ・ 長期間（おおむね2か月以上）の入院を要する、又は労災の障害年金に該当する若しくは原職への復帰ができなくなる後遺障害を残すような業務上の病気やケガをした ・ 業務上の傷病により6か月を超えて療養中の者について、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
2		悲惨な事故や災害の体験、目撃をした		★		・ 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	【「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	**○ 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした** 【「中」である例】 ・ 業務に関連し、本人の負傷は軽症・無傷で、右の程度に至らない悲惨な事故等の体験、目撃をした	【「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程度の事故等を体験した ・ 業務に関連し、被害者が死亡する事故、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、本人が被害者を救助することができたかもしれない状況を伴う事故を目撃した（傍観者的な立場での目撃は、「強」になることはまれ）
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			★	・ 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	【解説】 負わせたケガの程度、事後対応の内容等から「弱」又は「中」と評価		**○ 業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした** 【「強」である例】 ・ 業務に関連し、他人に重度の病気やケガ（長期間（おおむね2か月以上）の入院を要する、又は労災の障害年金に該当する若しくは原職への復帰ができなくなる後遺障害を残すような病気やケガ）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）

	出来事の類型	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		
		具体的出来事	心理的負荷の強度				弱	中	強
			Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ				
4	②仕事の失敗、過重な責任の発生等（続き）	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、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	【解説】 ミスの程度、事後対応の内容等から「弱」又は「中」と評価		**○ 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをし、事後対応にも当たった** 【「強」である例】 ・ 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」とまでは言えないが、その事後対応に多大な労力を費した（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		会社で起きた事故、事件について、責任を問われた		★		・ 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 （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。	【「弱」になる例】 ・ 軽微な事故、事件（損害等の生じない事態、その後の業務で容易に損害等を回復できる事態、社内でたびたび生じる事態等）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	**○ 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた** 【「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	【「強」になる例】 ・ 重大な事故、事件（倒産を招きかねない事態や大幅な業績悪化に繋がる事態、会社の信用を著しく傷つける事態、他人を死亡させ、又は生死に関わるケガを負わせる事態等）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）
6		自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた		★		・ 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 （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。	【「弱」になる例】 ・ 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、社内でたびたび生じる損失等）等が生じ、何らかの事後対応を行った	**○ 自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた** 【「中」である例】 ・ 多額の損失等が生じ、何らかの事後対応を行った	【「強」になる例】 ・ 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、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した
7		業務に関連し、違法行為を強要された		★		・ 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	【「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を求められたが、拒むことにより終了した	**○ 業務に関連し、違法行為を強要された** 【「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、違法行為を執拗に命じられ、やむなくそれに従った ・ 業務に関連し、重大な違法行為を命じられ、何度もそれに従った ・ 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した（重いペナルティを課された等を含む）
8		達成困難なノルマが課された		★		・ 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、ペナルティの有無等 ・ その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係等	【「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）	**○ 達成困難なノルマが課された** 【「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	【「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、達成できない場合には重いペナルティがあると予告された
9		ノルマが達成できなかった		★		・ 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 （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。	【「弱」になる例】 ・ 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等もなかった ・ 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	**○ ノルマが達成できなかった** 【「中」である例】 ・ ノルマが達成できなかったことによりペナルティ（昇進の遅れ等を含む。）があった	【「強」になる例】 ・ 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した（懲戒処分、降格、左遷、賠償責任の追及等重いペナルティを課された等を含む）
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		★		・ 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	【「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）の担当になった	**○ 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** 【「中」である例】 ・ 新規事業等（新規プロジェクト、新規の研究開発、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りがいも大きいが責任も大きい業務）の担当になった。	【「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

	出来事の類型	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		
		具体的出来事	心理的負荷の強度				弱	中	強
			Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ				
11		顧客や取引先から無理な注文を受けた		★		・ 顧客・取引先の重要性、要求の内容等 ・ 事後対応の困難性等	【「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	**○ 顧客や取引先から無理な注文を受けた** 【「中」である例】 ・ 業務に関連して、顧客や取引先から無理な注文（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	【「強」になる例】 ・ 通常なら拒むことが明らかな注文（業績の著しい悪化が予想される注文、違法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った
12		顧客や取引先からクレームを受けた		★		・ 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。	【「弱」になる例】 ・ 顧客等からクレームを受けたが、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	**○ 顧客や取引先からクレームを受けた** 【「中」である例】 ・ 業務に関連して、顧客等からクレーム（納品物の不適合の指摘等その内容が妥当なもの）を受けた	【「強」になる例】 ・ 顧客や取引先から重大なクレーム（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
13		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、事前準備の程度等	**○ 大きな説明会や公式の場での発表を強いられた**	【解説】 説明会等の内容や事前準備の程度、本人の経験等から評価するが、「強」になることはまれ	
14		上司が不在になることにより、その代行を任された	★			・ 代行した業務の内容、責任の程度、本来業務との関係、能力・経験とのギャップ、職場の人間関係等 ・ 代行期間等	**○ 上司が不在になることにより、その代行を任された**	【解説】 代行により課せられた責任の程度、その期間や代行した業務内容、本人の過去の経験等とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ	
15	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 （注）発病前おおむね6か月において、時間外労働時間数に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 ※ 会議・研修等の参加の強制、職場のOA化の進展、部下の増加、同一事業場内の所属部署の統廃合、担当外業務としての非正規職員の教育等 ・ 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	**○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** 【「中」である例】 ・ 担当業務内容の変更、取引量の急増等により、仕事内容、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	【「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（倍以上に増加し、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、その後の業務に多大な労力を費した（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） ・ 過去に経験したことがない仕事内容に変更となり、常時緊張を強いられる状態となった
16		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 ・ 長時間労働の継続期間 （注）この項目の「時間外労働」は、すべて休日労働時間を含む。	【「弱」になる例】 ・ 1か月に80時間未満の時間外労働を行った （注）他の項目で評価されない場合のみ評価する。	**○ 1か月に80時間以上の時間外労働を行った** （注）他の項目で評価されない場合のみ評価する。	【「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い、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い、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った
17		2週間以上にわたって連続勤務を行った		★		・ 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 ・ 時間外労働、休日労働、業務密度の変化の程度、業務の内容、責任の変化の程度等	【「弱」になる例】 ・ 休日労働を行った	**○ 2週間（12日）以上にわたって連続勤務を行った** 【「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ない業務が生じた等の事情により、2週間（12日）以上にわたって連続勤務を行った（1日あたりの労働時間が特に短い場合、手待時間が多い等の労働密度が特に低い場合を除く）	【「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（12日）以上にわたって連続勤務を行い、その間、連日、深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行った （いずれも、1日あたりの労働時間が特に短い場合、手待時間が多い等の労働密度が特に低い場合を除く）
18		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、変化後の状況等	**○ 勤務形態に変化があった**	【解説】 変更後の勤務形態の内容、一般的な日常生活とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ	
19		仕事のペース、活動の変化があった	★			・ 変化の程度、強制性、変化後の状況等	**○ 仕事のペース、活動の変化があった**	【解説】 仕事のペースの変化の程度、労働者の過去の経験等とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ	

	出来事の類型	平均的な心理的負荷の強度 具体的出来事	心理的負荷の強度 Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	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 弱	中	強
20	④役割・地位の変化等	退職を強要された			★	・ 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らない状態となっている場合の雇止めの通知を含む。	【解説】 退職勧奨が行われたが、その方法、頻度等からして強要とはいえない場合には、その方法等から「弱」又は「中」と評価		**○退職を強要された** 【「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、執拗に退職を求められた ・ 恐怖感を抱かせる方法を用いて退職勧奨された ・ 突然解雇の通告を受け、何ら理由が説明されることなく、説明を求めても応じられず、撤回されることもなかった
21		配置転換があった		★		・ 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。	【「弱」になる例】 ・ 以前に経験した業務等、配置転換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	**○ 配置転換があった** （注） ここでの「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】 ・ 過去に経験した業務と全く異なる質の業務に従事することとなったため、配置転換後の業務に対応するのに多大な労力を費した ・ 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った ・ 左遷された（明らかな降格であって配置転換としては異例なものであり、職場内で孤立した状況になった）
22		転勤をした		★		・ 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	【「弱」になる例】 ・ 以前に経験した場所である等、転勤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	**○転勤をした** （注） ここでの「転勤」は、勤務場所の変更であって転居を伴うものを指す。 なお、業務内容の変化についての評価は、項目21に準じて判断する。	【「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不能、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
23		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	【「弱」になる例】 ・ 複数名で担当していた業務を一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	**○ 複数名で担当していた業務を一人で担当するようになった** 【「中」である例】 ・ 複数名で担当していた業務を一人で担当するようになり、業務内容・業務量に何らかの変化があった。	【「強」になる例】 ・ 業務を一人で担当するようになったため、業務量が著しく増加し時間外労働が大幅に増えるなどの状況になり、かつ、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た
24		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	【「弱」になる例】 ・ 社員間に処遇の差異があるが、その差は小さいものであった	**○ 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** 【「中」である例】 ・ 非正規社員であるとの理由、又はその他の理由により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた ・ 業務の遂行から疎外・排除される取扱いを受けた	【「強」になる例】 ・ 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
25		自分の昇格・昇進があった	★			・ 職務・責任の変化の程度等 ・ その後の業務内容、職場の人間関係等	**○ 自分の昇格・昇進があった**	【解説】 本人の経験等と著しく乖離した責任が課せられる等の場合に、昇進後の職責、業務内容等から評価するが、「強」になることはまれ	
26		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 ・ その後の業務内容、職場の人間関係等	**○ 部下が減った**	【解説】 部下の減少がペナルティの意味を持つものである等の場合に、減少の程度（人数等）等から評価するが、「強」になることはまれ	
27		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、制度の事前周知の状況、その後の状況、職場の人間関係等	**○ 早期退職制度の対象となった**	【解説】 制度の創設が突然であり退職までの期間が短い等の場合に、対象者選定の基準等から評価するが、「強」になることはまれ	
28		非正規社員である自分の契約満了が迫った	★			・ 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	**○ 非正規社員である自分の契約満了が迫った**	【解説】 事前の説明に反した突然の契約終了（雇止め）通告であり契約終了までの期間が短かった等の場合に、その経過等から評価するが、「強」になることはまれ	

	出来事の類型	平均的な心理的負荷の強度 具体的出来事	心理的負荷の強度 Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	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 弱	中	強
29	⑤対人関係	（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 ・ その継続する状況 （注）上司から業務指導の範囲内の叱責等を受けた場合、上司と業務をめぐる方針等において対立が生じた場合等は、項目30等で評価する。	【解説】 部下に対する上司の言動が業務指導の範囲を逸脱し、又は同僚等による多人数が結託しての言動が、それぞれ右の程度に至らない場合について、その内容、程度、経過と業務指導からの逸脱の程度により「弱」又は「中」と評価 【「弱」になる例】 ・ 複数の同僚等の発言により不快感を覚えた（客観的には嫌がらせ、いじめとはいえないものも含む）	【「中」になる例】 ・ 上司の叱責の過程で業務指導の範囲を逸脱した発言があったが、これが継続していない ・ 同僚等が結託して嫌がらせを行ったが、これが継続していない	**○ ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた** 【「強」である例】 ・ 部下に対する上司の言動が、業務指導の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 ・ 同僚等による多人数が結託しての人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた ・ 治療を要する程度の暴行を受けた
30		上司とのトラブルがあった		★		・ トラブルの内容、程度等 ・ その後の業務への支障等	【「弱」になる例】 ・ 上司から、業務指導の範囲内である指導・叱責を受けた ・ 業務をめぐる方針等において、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）	**○ 上司とのトラブルがあった** 【「中」である例】 ・ 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対立が上司との間に生じた	【「強」になる例】 ・ 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大きな対立が上司との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した
31		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 ・ その後の業務への支障等	【「弱」になる例】 ・ 業務をめぐる方針等において、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）	**○ 同僚とのトラブルがあった** 【「中」である例】 ・ 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対立が同僚との間に生じた	【「強」になる例】 ・ 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大きな対立が多数の同僚との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した
32		部下とのトラブルがあった		★		・ トラブルの内容、程度等 ・ その後の業務への支障等	【「弱」になる例】 ・ 業務をめぐる方針等において、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）	**○ 部下とのトラブルがあった** 【「中」である例】 ・ 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対立が部下との間に生じた	【「強」になる例】 ・ 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大きな対立が多数の部下との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した
33		理解してくれていた人の異動があった	★				**○ 理解してくれていた人の異動があった**		
34		上司が替わった	★			（注）上司が替わったことにより、当該上司との関係に問題が生じた場合には、項目30で評価する。	**○ 上司が替わった**		
35		同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	★				**○ 同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された**		
36	⑥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		★		・ 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	【「弱」になる例】 ・「○○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場合 ・ 職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された場合	**○ セクシュアルハラスメントを受けた** 【「中」である例】 ・ 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も、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解決した場合 ・ 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、発言が継続していない場合 ・ 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、複数回行われたものの、会社が適切かつ迅速に対応し発病前にそれが終了した場合	【「強」になる例】 ・ 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、継続して行われた場合 ・ 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、行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善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場合 ・ 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場合 ・ 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、かつ会社がセクシュアルハラスメント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場合

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）が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		★	

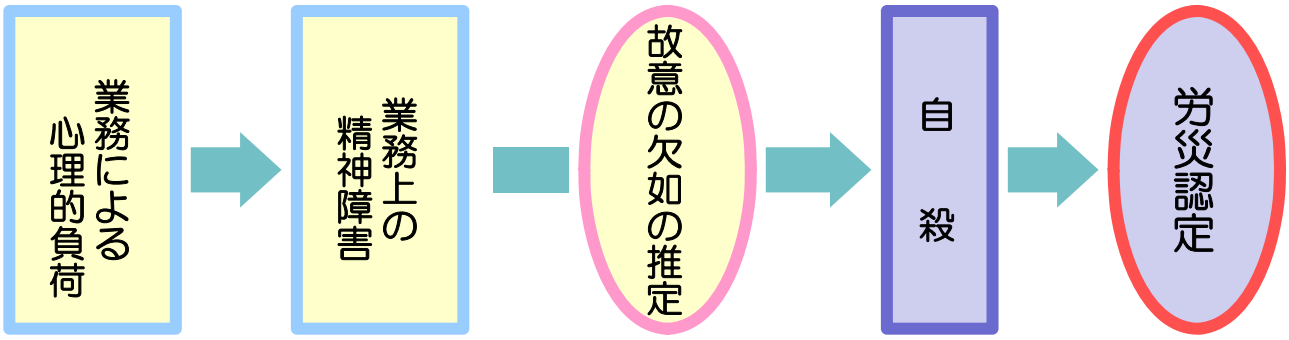
（注）心理的負荷の強度ⅠからⅢは、別表1と同程度である。

③-2　個体側要因による発病かどうか

精神障害の既往歴やアルコール依存状況などの個体側要因については、その有無とその内容について確認し、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。

「自殺」の取り扱いについて

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。



「発病後の悪化」の取り扱いについて

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」に該当する出来事があり、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場合に限り、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、原則として、悪化した部分については労災補償の対象となります。

「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。

したがって、精神障害についても、「症状が残存しているが、これ以上医療効果が期待できない」と判断される場合には、「治ゆ」（症状固定）となり、療養（補償）給付や休業（補償）給付は支給されません。

通常の就労（１日８時間の勤務）が可能な状態で「寛解（かんかい）」の診断がなされている場合は治ゆの状態と考えられます。

なお、治ゆ後、症状の変化を防止するために長期間にわたり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）給付を、受けることができます。

精神障害の労災認定フローチャート

① 認定基準の対象となる精神障害を発病している

別表1

② 業務による心理的負荷の評価

1 特別な出来事に該当する出来事がある場合

2 特別な出来事に該当する出来事がない場合

（1）「出来事」の平均的な心理的負荷の強度の判定 ：（Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ）

（2）出来事ごとの心理的負荷の総合評価 ：（弱、中、強）

（3）出来事が複数ある場合の心理的負荷の強度の全体評価 ：（弱、中、強）

弱 → 労災にはなりません

中 → 労災にはなりません

強 → 別表2

別表2

③-1 業務以外の心理的負荷の評価

③-2 個体側要因の評価

強度Ⅲに該当する出来事が認められない		強度Ⅲに該当する出来事が認められる
	かつ	または
個体側要因がない		個体側要因がある

個体側要因がない → 労災認定

個体側要因がある → 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したのかを判断

業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したのかを判断 → 労災認定

業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したのかを判断 → 労災にはなりません

労災認定 ◀ 自殺

（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で行われたもの）

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事例

Ｂ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、Ｂ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 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10「新規業務の担当になった、会社の建て直しの担当になった」に該当するが、失敗した場合に大幅な業績悪化につながるものではなかったことから、心理的負荷「中」の具体例である「新規事業等の担当になった」に合致し、さらに、この出来事後に恒常的な長時間労働も認められることから、総合評価は「強」と判断される。

② 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。

①②より、Ｂさんは労災認定された。

事例②

「ひどい嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」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、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Ａ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 上司のＡ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29「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」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。

② 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。

①②より、Ａさんは労災認定された。

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	030-8858	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	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　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	460-8507	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	大坂市中央区大手町4－1－67　大坂合同庁舎第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	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	宮崎市橘通東3－1－22　宮崎合同庁舎	0985(38)8837
鹿児島	892-8535	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。

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。

労災保険相談ダイヤル：0570－006031（平日9:00～17:00）　※ご利用には通話料がかかります。

（H24．3）