

地 基 補 第 1 3 3 号  
令 和 6 年 3 月 2 2 日

地方公務員災害補償基金  
各 支 部 事 務 長 殿

地方公務員災害補償基金補償課長

「精神疾患等の公務災害の認定について」の実施について」  
の一部改正について（通知）

「精神疾患等の公務災害の認定について」の実施について」（平成24年3月16日地基補第62号）の一部を別添の新旧対照表のとおり改正しましたので、令和6年3月22日以降はこれによってください。なお、主な改正内容としては、下記のとおりです。

記

1 自殺事案に係る医学的知見の収集の合理化（5(1)関係）

公務起因性の判断に関する理事長協議に対する回答に当たっての本部専門医師からの医学的知見の聴取について、極めて長時間にわたる時間外勤務（発症直前の1か月におけるおおむね160時間を超える時間外勤務等）があったと認められる場合で一定の条件を満たしたとき等は、複数人でなく、単独の本部専門医師への聴取で足りることとしました。

2 業務負荷の分析表の記載内容の具体化（別表関係）

着眼する要素としてのパワーハラスメントについて、これまでの「身体的攻撃」、「精神的攻撃」に加え、「人間関係からの切り離し」、「過大な要求」、「過小な要求」及び「個の侵害」も明記したほか、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等に係る出来事例について、性的指向・性自認に関するものを含む旨を明記しました。

別添 新旧対照表

(下線部は改正部分)

改正後	改正前
<p>1 対象疾病等（理事長通知第1関係）</p> <p>(1) 対象疾病</p> <p>理事長通知第1の1において、対象疾病については<u>疾病及び関連保健問題国際統計分類第10回改訂版（以下「ICD-10」という。）</u>第V章「<u>精神及び行動の障害</u>」に分類される精神疾患としているが、我が国の伝統的診断方式による疾病（心因性うつ病、反応性うつ病、抑うつ状態、神経症性うつ病、疲弊状態、心因反応、驚愕(きょうがく)反応、心因性錯乱状態等）は、対象疾病に含まれる。また、対象疾病をICD-10としたことは、アメリカ精神医学会による診断基準を否定しているものではない。</p> <p>(2) 疾患名等の判断</p> <p>理事長通知第1の3において、被災職員に係る具体的な病態等に関する事実関係により<u>医学的に判断すべき事柄</u>には、対象疾病の発症時期も含まれる。</p>	<p>1 対象疾病等（理事長通知第1関係）</p> <p>(1) 対象疾病</p> <p>理事長通知第1の1において、対象疾病については<u>国際疾病分類第10回修正版（ICD-10）</u>第V章「<u>精神および行動の障害</u>」に分類される精神疾患としているが、我が国の伝統的診断方式による疾病（心因性うつ病、反応性うつ病、抑うつ状態、神経症性うつ病、疲弊状態、心因反応、驚愕(きょうがく)反応、心因性錯乱状態等）は、対象疾病に含まれる。また、対象疾病をICD-10としたことは、アメリカ精神医学会による診断基準を否定しているものではない。</p> <p>(2) 疾患名等の判断</p> <p>理事長通知第1の3において、被災職員に係る具体的な病態等に関する事実関係により<u>客観的に判断すべき事柄</u>には、対象疾病の発症時期も含まれる。</p>
<p>2 認定要件の検討（理事長通知第3関係）</p> <p>(1) 評価期間</p> <p>理事長通知第3の1(1)アにおいて、対象疾病発症前のおおむね6か月の間の出来事を把握する等としているが、その際、次のアからエまでに留意する。</p> <p>ア <u>出来事の起点が発症の6か月より前であっても、その出来事（出来事後の状況）が継続している場合</u>にあつては、発症前おおむね6か月の間における状況や対応について評価の対象とする。例えば、業務上の傷病により<u>長期療養中の場合</u>、その傷病の発生は発症の6か月より前であつ</p>	<p>2 認定要件の検討（理事長通知第3関係）</p> <p>(1) 評価期間</p> <p>理事長通知第3の1(1)アにおいて、対象疾病発症前のおおむね6か月の間の出来事を把握する等としているが、その際、次のアからエまでに留意する。</p> <p>ア <u>業務上の傷病により6か月を超えて療養中の者が、その傷病によって生じた強い苦痛や社会復帰が困難な状況を原因として対象疾病を発症したと判断される場合には、当該苦痛等の原因となった傷病が生じた時期は発症の6か月より前であつたとしても、発症前のおおむね6か月の間</u></p>

ても、当該傷病により発症前のおおむね6か月の間に生じている強い苦痛や社会復帰が困難な状況等を出来事として評価する。

イ 対人関係のトラブル（いじめや嫌がらせ等）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できるものとする。したがって、これが発症の6か月前から開始されている場合であっても、発症前おおむね6か月の期間にも継続していれば、開始時からの出来事も対象とすることもあり得る。

ウ 生死にかかわるけが等の特に強い負荷となる出来事を体験した場合、出来事の直後に解離等の心理的反応が生じ、受診時期が遅れることがある。このような場合には、当該心理的反応が生じた時期（特に強い精神的負荷となる出来事の直後）を発症時期と判断して当該出来事を評価する。

エ 被災職員又は遺族が主張する出来事の発生時期が発症の6か月より前である場合等であっても、発症前のおおむね6か月の間における業務の状況等について調査し、当該期間中に業務内容の変化や新たな業務指示等があれば、これを出来事として負荷を評価する。

## (2) 業務負荷の検討

### ア 業務負荷の分析表

業務負荷について理事長通知第3の1(1)アの趣旨を踏まえて検討す

に生じた苦痛等が、ときに強い負荷となることに鑑み、特に当該苦痛等を「病気やけがをした」に類する出来事として取り扱う。

イ 対人関係のトラブル（いじめや嫌がらせ等）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できるものとする。したがって、これが発症の6か月前から開始されている場合であっても、発症前6か月以内の期間にも継続していれば、開始時からの出来事も対象とすることもあり得る。

ウ 生死にかかわる業務上のけがをした等の特に強い負荷となる出来事を体験した者は、その直後に無感覚等の心的まひや解離等の心理的反応が生じる場合があり、このため、医療機関への受診時期が当該出来事から6か月より後になることもある。その場合には、当該解離性の反応が生じた時期が発症時期となるため、当該発症時期前のおおむね6か月の間の出来事を評価する。

エ 被災職員又は遺族が主張する出来事の発生時期は発症の6か月より前である場合であっても、発症前のおおむね6か月の間における出来事の有無等についても調査し、例えば当該期間における業務内容の変化や新たな業務指示等が認められるときは、これを出来事として発症前のおおむね6か月の間の負荷を評価する。

## (2) 業務による負荷の検討

### ア 業務負荷の分析表

業務による負荷について理事長通知第3の1(1)アの趣旨を踏まえて

るため、別表「業務負荷の分析表」を積極的に活用する。

イ 強度の業務負荷を与える事象の例

(ア) 理事長通知第3の1(1)ア(ア)及び(イ)に掲げた例は、認定基準の明確化及び具体化の観点から強度の業務負荷を与える事象に該当する場合を示したものである。

また、対象疾病発症前のおおむね6か月の間において、強度の業務負荷を与える事象には該当しないが相当程度の負荷があると認められる出来事が複数存在する場合には、それらの出来事の関連性、時間的な近接の程度、数及び各出来事の内容（負荷の強弱）等を総合的に判断することにより、全体として強度の業務負荷を与える事象となる可能性があるので、留意する。

(イ)～(ウ) (略)

(エ) 理事長通知第3の1(1)ア(イ)④及び⑤は、時間外勤務の過重性のみで強度の業務負荷が認められる場合である。したがって、これらに示された時間外勤務の時間数に

検討するため、別表「業務負荷の分析表」を積極的に活用する。

イ 業務による強い負荷を与える事象の例

(ア) 理事長通知第3の1(1)ア(ア)及び(イ)に掲げた例は、認定基準の明確化及び具体化の観点から業務による強度の精神的又は肉体的負荷（以下「業務による強い負荷」という。）を与える事象に該当する場合を示したものである。なお、理事長通知の発出に伴い廃止された「精神疾患に起因する自殺及び精神疾患の公務災害の認定について」（平成11年9月14日地基補第173号。以下「旧理事長通知」という。）Iの第3の5に掲げられた事象の例から変更又は追加された例があるが、当該変更等が公務起因性の判断の基準に影響を与えるものではない。

また、対象疾病発症前のおおむね6か月の間において、業務による強い負荷を与える事象には該当しないが相当程度の負荷があると認められる出来事が複数存在する場合には、それらの出来事の関連性、時間的な近接の程度、数及び各出来事の内容（負荷の強弱）等を総合的に判断することにより、全体として業務による強い負荷を与える事象となる可能性があるので、留意する。

(イ)～(ウ) (略)

(エ) 理事長通知第3の1(1)ア(イ)④及び⑤は、時間外勤務の過重性のみで業務による強い負荷が認められる場合である。したがって、これらに示された時間外勤務の時間

満たない場合であっても、同⑥等により強度の業務負荷が認められるときがあるので、留意する（下記ウ(イ)参照）。

(オ)～(カ) (略)

#### ウ 時間外勤務等

(ア) 理事長通知第3の1(1)イの趣旨は、時間外勤務を評価する場合には、命令を受けて行った勤務のほか、それ以外の業務に関する活動についても、その必要性、内容、時間等を在庁記録や同僚証言等の客観的な根拠によって判断できるものは、個別事案ごとに精査の上、業務負荷の評価の対象にすることができるというものである。ただし、同アの例のうち時間外勤務の時間数を指標にしているもの（同ア(イ)④から⑥まで）等については、勤務を行った時間及び当該活動を行った時間のうち、1週当たり40時間（1日当たり8時間）を超える時間（以下、当該時間に係る勤務及び活動を「時間外勤務等」という。）を対象とする。

(イ) 時間外勤務等の過重性は、次のとおり検討する。

① 時間外勤務等の過重性の検討に当たっては、時間外勤務等の時間数だけでなく、その必要性、勤務密度及び内容を考慮する。また、時間外勤務等の時間帯、不規則性、勤務間インターバルの状況、実質的な睡眠時間の確保等の状況も、必要に応じて考慮する。

② 時間外勤務等の過重性は、原則的にその原因となった出来事

数に満たない場合であっても、同⑥等により業務による強い負荷が認められるときがあるので、留意する（下記ウ(イ)参照）。

(オ)～(カ) (略)

#### ウ 時間外勤務等

(ア) 理事長通知第3の1(1)イの趣旨は、時間外勤務を評価する場合には、命令を受けて行った勤務のほか、それ以外の業務に関する活動についても、その必要性、内容、時間等を在庁記録や同僚証言等の客観的な根拠によって判断できるものは、個別事案ごとに精査の上、業務による負荷の評価の対象にすることができるというものである。ただし、同アの例のうち時間外勤務の時間数を指標にしているもの（同ア(イ)④から⑥まで）等については、勤務を行った時間及び当該活動を行った時間のうち、1週当たり40時間（1日当たり8時間）を超える時間（以下、当該時間に係る勤務及び活動を「時間外勤務等」という。）を対象とする。

(イ) 時間外勤務等の過重性は、次のとおり検討する。

① 時間外勤務等の過重性の検討に当たっては、時間外勤務等の時間数だけでなく、その必要性、勤務密度及び内容を考慮する。また、時間外勤務等の時間帯、不規則性、実質的な睡眠時間の確保等の状況も、必要に応じて考慮する。

② 時間外勤務等の過重性は、原則的にその原因となった出来事

等の過重性と関連させて検討する（特に、1月当たりおおむね80時間以上の時間外勤務等を行っていた場合や、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、留意する）。当該出来事等の過重性については、その内容に応じ、「業務負荷の分析表」の「着眼する要素」を参考にする（したがって、例えば、制度の創設等に携わった場合には、業務の難易度、業務の処理期限の有無、責任の軽重等の状況を考慮する）。ただし、時間外勤務等の過重性のみで強度の業務負荷が認められることもあるので（理事長通知第3の1(1)ア(イ)④及び⑤）、留意する。

③ (略)

(ウ) 自宅等での作業（いわゆるテレワークにより行うよう命令を受けたものを除く。以下同じ。）については、当該作業の内容、時間数及び根拠のほか、自宅等で作業せざるを得ない事情（緊急性、必要性等）及び具体的な成果物について確認する必要がある。

なお、自宅等での作業の過重性の判断に当たっては、自宅等での作業は任命権者の支配管理下になく、しかも、任意の時間、方法及びペースで行うことが可能であるため、原則として勤務公署における時間外勤務等と同等に評価されるものではない。ただし、自宅等で作業せざるを得ない諸事情が客観的に証明された場合については、例外的に発症前に作成された具体的成果物の合理的評価に基づ

等の過重性と関連させて検討する（特に、1月当たりおおむね80時間以上の時間外勤務等を行っていた場合には、留意する）。当該出来事等の過重性については、その内容に応じ、「業務負荷の分析表」の「着眼する要素」を参考にする（したがって、例えば、制度の創設等に携わった場合には、業務の難易度、業務の処理期限の有無、責任の軽重等の状況を考慮する）。ただし、時間外勤務等の過重性のみで業務による強い負荷が認められることもあるので（理事長通知第3の1(1)ア(イ)④及び⑤）、留意する。

③ (略)

(ウ) 自宅等での作業については、当該作業の内容、時間数及び根拠のほか、自宅等で作業せざるを得ない事情（緊急性、必要性等）及び具体的な成果物について確認する必要がある。

なお、自宅等での作業の過重性の判断に当たっては、自宅等での作業は任命権者の支配管理下になく、しかも、任意の時間、方法及びペースで行うことが可能であるため、原則として勤務公署における時間外勤務等と同等に評価されるものではない。ただし、自宅等で作業せざるを得ない諸事情が客観的に証明された場合については、例外的に発症前に作成された具体的成果物の合理的評価に基づき、付加要因として評価する。

き、付加要因として評価する。

#### エ 個体側要因

理事長通知第3の3(2)のなお書きには個体側要因が明らかに対象疾病の発症の有力な原因となった場合を例示しているが、強度の業務負荷が認められる場合には、例示の場合等に該当することが医学的に明らかでなければ一般的に公務起因性を肯定できることに留意する。

#### 3 精神疾患の悪化の公務起因性(理事長通知第4関係)

理事長通知第4の1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。また、「極めて強い業務負荷を生じさせる出来事」の例としては、理事長通知第3の1(1)ア(イ)④に該当するような極めて過重な時間外勤務への従事のほか、同(ア)①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ような業務上の病気やけがをしたと認められる場合」及び②の「①に準ずるような出来事に遭遇したと認められる場合」が挙げられる。

#### 4 治ゆ等の取扱い(理事長通知第5関係)

#### エ 個体側要因

理事長通知第3の3(2)のなお書きには個体側要因が明らかに対象疾病の発症の有力な原因となった場合を例示しているが、業務による強い負荷が認められる場合には、例示の場合等に該当することが客観的に明らかでなければ一般的に公務起因性を肯定できることに留意する。

#### 3 精神疾患の悪化の公務起因性(理事長通知第4関係)

理事長通知第4の趣旨は、公務によらずに発症して治療が必要な状態にある精神疾患が悪化した場合、極めて強い業務による負荷を生じさせる出来事が認められるときに限り、悪化した部分について、地方公務員災害補償法施行規則別表第1第9号に該当する公務上の疾病として取り扱うというものである。したがって、悪化の前に負荷となる出来事が認められたとしても、直ちにそれが当該悪化の原因であるとまで判断することはできず、原則としてその悪化について公務起因性は認められないことに留意する。

なお、「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。また、「極めて強い業務による負荷を生じさせる出来事」の例としては、理事長通知第3の1(1)ア(イ)④に該当するような極めて過重な時間外勤務への従事のほか、同(ア)①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ような業務上の病気やけがをしたと認められる場合」及び②の「①に準ずるような出来事に遭遇したと認められる場合」が挙げられる。

#### 4 治ゆ等の取扱い(理事長通知第5関係)

<p>(1) 治ゆ 治ゆについては理事長通知第5の1のとおり適切に判断するが、治ゆ後についても、<u>増悪の予防のための診察や投薬等が必要とされる場合のアフターケア制度等を適切に実施する。</u></p> <p>(2) (略)</p> <p>5 認定の手續（理事長通知第7関係） 理事長通知第7のとおり、理事長は、公務起因性の判断について協議があった場合には医学専門家から知見を徴するが、その際、次の(1)又は(2)に該当する事案については、複数の医学専門家から知見を徴するものとする。</p> <p>(1) 自殺事案（自殺前に医師の診断、診療を受けており、当該診断等に係る医学的資料が十分に収集されている事案であって、次に掲げるものを除く。）</p> <p>ア <u>対象疾病の発症に関与したと考えられる出来事が理事長通知第3の1(1)ア(イ)④又は⑤に該当し、かつ、業務以外の負荷及び个体側要因に顕著なものが認められないもの</u></p> <p>イ <u>理事長通知第3の1(1)ア(ア)又は(イ)のいずれかに該当し得る出来事</u> <u>の存在が確認できないもの</u> (削る)</p> <p>(削る)</p> <p>(2) 理事長又は知見を徴した医学専門家において、複数の医学専門家から知見を徴することが適当と判断した事案</p> <p>6 (略)</p> <p>7 (略)</p>	<p>(1) 治ゆ 治ゆについては理事長通知第5の1のとおり適切に判断するが、治ゆ後についても、<u>症状の動揺防止のため長期間にわたり投薬が必要とされる場合の</u> <u>アフターケア制度等を適切に実施する。</u></p> <p>(2) (略)</p> <p>5 認定の手續（理事長通知第7関係） 理事長通知第7のとおり、理事長は、公務起因性の判断について協議があった場合には医学専門家から知見を徴するが、その際、次の(1)から(4)までに該当する事案については、複数の医学専門家から知見を徴するものとする。</p> <p>(1) 自殺事案</p> <p>(2) <u>業務による負荷の程度の判断が困難な事案</u></p> <p>(3) <u>業務による強い負荷を受けたことが認められる事案のうち、顕著な業務以外の負荷又は个体側要因が認められる事案</u></p> <p>(4) 理事長又は知見を徴した医学専門家において、複数の医学専門家から知見を徴することが適当と判断した事案</p> <p>6 (略)</p> <p>7 (略)</p>
--	---



別表 業務負荷の分析表

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
(略)	(略)	(略)	(略)
2 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）	・ 緊急的な業務のため、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 ○ 条例案等の作成、対外折衝等の対応が長丁場となり、密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	○ 勤務時間数 ・ 災害発生前6か月間の時間外勤務、休日勤務、深夜勤務の時間数 ○ 業務量の相対的比較 ・ 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 ・ 勤務間インターバルの状況
(3) 勤務 形態	(略)	(略)	(略)
(略)	(略)	(略)	(略)
4 業務の 執行体制	・ 組織の合理化等により部下が減り、業務が繁忙になった ・ 業務を一任	○ 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	○ 仕事の要求水準が一般的に求められる処理能力を超えた過大なものかどうか

別表 業務負荷の分析表

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
(略)	(略)	(略)	(略)
2 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）	・ 緊急的な業務のため、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 ○ 条例案等の作成、対外折衝等の対応が長丁場となり、密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	○ 勤務時間数 ・ 災害発生前6か月間の時間外勤務、休日勤務、深夜勤務の時間数 ○ 業務量の相対的比較 ・ 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 (新設)
(3) 勤務 形態	(略)	(略)	(略)
(略)	(略)	(略)	(略)
4 業務の 執行体制	・ 組織の合理化等により部下が減り、業務が繁忙になった ・ 業務を一任	○ 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	○ 仕事の要求水準が一般的に求められる処理能力を超えた過大なものかどうか

	<p>されて一定の成果を要求された</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務の過重を訴えたが、配慮されなかった</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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で、当局が配慮や軽減措置を講じなかった場合</li> <li>○新任者でありながら業務経験を有している者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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○本人に特に負担のかかる事情の有無</li> <li>・スタッフの大幅な異動</li> <li>・組織の合理化に伴う定員の削減</li> <li>・併任体制による本人の業務負担</li> <li>○業務上の課題等の相談・サポート体制</li> <li>・業務上の悩みを周囲の業務繁忙、専門分野の違い等で一人で抱え込むなどの事情の有無</li> <li>○過重な業務負担を抱えた職員の状況に対する当局の認識の有無</li> <li>○本人の訴えに対する当局の対応</li> <li>・仕事のやり方の見直し</li> <li>・応援体制の確立等の措置や配慮の有無</li> </ul>		<p>されて一定の成果を要求された</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務の過重を訴えたが、配慮されなかった</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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で、当局が配慮や軽減措置を講じなかった場合</li> <li>○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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○本人に特に負担のかかる事情の有無</li> <li>・スタッフの大幅な異動</li> <li>・組織の合理化に伴う定員の削減</li> <li>・併任体制による本人の業務負担</li> <li>○業務上の課題等の相談・サポート体制</li> <li>・業務上の悩みを周囲の業務繁忙、専門分野の違い等で一人で抱え込むなどの事情の有無</li> <li>○過重な業務負担を抱えた職員の状況に対する当局の認識の有無</li> <li>○本人の訴えに対する当局の対応</li> <li>・仕事のやり方の見直し</li> <li>・応援体制の確立等の措置や配慮の有無</li> </ul>
(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)
6 対人関係等の職場環境 (1) パワーハラスメン	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上司等から身体的攻撃、精神的攻</li> </ul>	○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	○パワーハラスメントの状況 ・被災職員と行	6 対人関係等の職場環境 (1) パワーハラスメン	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上司等から身体的攻撃、精神的攻</li> </ul>	○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	○パワーハラスメントの状況 ・被災職員と行

	<p>ト</p> <p>撃等のパワーハラスメントを受けた</p> <p><u>※性的指向・性自認に関するものを含む。</u></p>	<p>○上司等から暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合</p> <p>○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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul> <p>○上司等から身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、当局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</p>	<p>為者との職務上の関係</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・指導・叱責等の言動に至る経緯や状況</li> <li>・身体的攻撃、精神的攻撃、<u>人間関係からの切り離し、過大な要求、過小な要求、個の侵害等の有無、内容・程度等、反復・継続など執拗性の状況</u></li> <li>・勤務環境を害する程度</li> <li>・当局の対応の有無・内容、その後の改善状況</li> </ul>		<p>ト</p> <p>撃等のパワーハラスメントを受けた</p>	<p>○上司等から暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合</p> <p>○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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul> <p>○上司等から身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、当局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</p>	<p>為者との職務上の関係</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・指導・叱責等の言動に至る経緯や状況</li> <li>・身体的攻撃、精神的攻撃等の有無、内容・程度等、反復・継続など執拗性の状況</li> </ul> <p>・勤務環境を害する程度</p> <p>・当局の対応の有無・内容、その後の改善状況</p>
<p>(2) 職場でのトラブル</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同僚等からひどい嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた</li> <li><u>※性的指向・性自認に関するものを含む。</u></li> <li>・上司、同僚又は部下との間でトラ</li> </ul>	<p>○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</p> <p>○同僚等から治療を要する程度の暴行等を受けた場合</p> <p>○同僚等から暴行等を執拗に受けた場合</p> <p>○同僚等から嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた場合であって、当局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</p> <p>○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</p>	<p>○職場での嫌がらせ等の状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・被災職員と行為者との職務上の関係</li> <li>・嫌がらせ等の有無、内容・程度等、反復・継続など執拗性の状況</li> <li>・当局の対応の有無・内容、その後の改善状況</li> </ul> <p>○職場でのトラブルの状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・被災職員と行</li> </ul>	<p>(2) 職場でのトラブル</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同僚等からひどい嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた</li> <li>・上司、同僚又は部下との間でトラ</li> </ul>	<p>○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</p> <p>○同僚等から治療を要する程度の暴行等を受けた場合</p> <p>○同僚等から暴行等を執拗に受けた場合</p> <p>○同僚等から嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた場合であって、当局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</p> <p>○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</p>	<p>○職場での嫌がらせ等の状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・被災職員と行為者との職務上の関係</li> <li>・嫌がらせ等の有無、内容・程度等、反復・継続など執拗性の状況</li> <li>・当局の対応の有無・内容、その後の改善状況</li> </ul> <p>○職場でのトラブルの状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・被災職員と行</li> </ul>

	ブルがあった	い対立が上司等との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した場合	為者との職務上の関係 ・トラブルの原因、内容・程度等、継続状況 ・トラブル後の業務への支障 ・当局の対応の有無・内容、その後の改善状況
(3) 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 <u>※性的指向・性自認に関するものを含む。</u>	○上司等から執拗にセクシュアルハラスメントを受け、止めるように頼んでも無視される状態が一定期間続いた場合 ○セクシュアルハラスメントを受けた場合であって、当局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	○セクシュアルハラスメントの状況 ・セクシュアルハラスメントの有無、内容・程度等、継続状況 ・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等 ・当局の対応の有無・内容、その後の改善状況
(略)	(略)	(略)	(略)

(注) 「業務負荷の分析表」は、次のとおり活用する。

- 1・2 (略)
- 3 時間外勤務等の取扱い

時間外勤務等はその原因となった出来事（例えば、制度の創設等に携わったこと、繁忙部署に異動したこと）等と総合して評価するので、原則的に同表の「出来事例」に当てはめない。ただし、過重な時間外勤務等を行った場合には、他の出来事の有無にかかわらず、それ自体で強度の業務負荷と認められることがあるので（理事長通知第3の1(1)ア(1)④及び⑤）、そのような場合には、時間外勤務等を「2仕事の質・量(2)仕事の量（勤務時間の長さ）」の「緊急的な業務のため、休日勤務や深

	ブルがあった	い対立が上司等との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した場合	為者との職務上の関係 ・トラブルの原因、内容・程度等、継続状況 ・トラブル後の業務への支障 ・当局の対応の有無・内容、その後の改善状況
(3) 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	○上司等から執拗にセクシュアルハラスメントを受け、止めるように頼んでも無視される状態が一定期間続いた場合 ○セクシュアルハラスメントを受けた場合であって、当局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	○セクシュアルハラスメントの状況 ・セクシュアルハラスメントの有無、内容・程度等、継続状況 ・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等 ・当局の対応の有無・内容、その後の改善状況
(略)	(略)	(略)	(略)

(注) 「業務負荷の分析表」は、次のとおり活用する。

- 1・2 (略)
- 3 時間外勤務等の取扱い

時間外勤務等はその原因となった出来事（例えば、制度の創設等に携わったこと、繁忙部署に異動したこと）等と総合して評価するので、原則的に同表の「出来事例」に当てはめない。ただし、過重な時間外勤務等を行った場合には、他の出来事の有無にかかわらず、それ自体で業務による強い負荷と認められることがあるので（理事長通知第3の1(1)ア(1)④及び⑤）、そのような場合には、時間外勤務等を「2仕事の質・量(2)仕事の量（勤務時間の長さ）」の「緊急的な業務のため、休日勤務や

夜勤務を含む長時間勤務を行った」に当てはめて、対応する「着眼する要素」及び勤務密度等を参考に、時間外勤務等自体の過重性を検討する。

#### 4 留意点

(1) (略)

(2) 職場の支援・協力等は、業務負荷を緩和させる上で重要な役割を果たすと考えられるので、仕事のやり方の見直し改善、応援体制の確立、責任の分散等上司、同僚等による必要な支援、協力がなされていたか等について検討する（「業務負荷の分析表」においては、対応する「着眼する要素」欄に職場の支援・協力等に関する事項が明記されている「業務負荷の類型」もあるが（例：「業務負荷の類型」の「4業務の執行体制」に対応する「着眼する要素」中「業務上の課題等の相談・サポート体制」）、それら以外の「業務負荷の類型」についても、必要に応じ、職場の支援・協力等の状況について、検討する）。

(3) (略)

(4) 「6対人関係等の職場環境」の「(1)パワーハラスメント」及び「(2)職場でのトラブル」において、「着眼する要素」として挙げている「反復・継続など執拗性の状況」については、ある行動がどの程度繰り返されているかといった状況のみならず、一度限りの言動である場合も含め、それがどの程度の長さの時間に及んでいるか、どの程度の悪質性を有するかといった状況も含む趣旨である。

(5) 「6対人関係等の職場環境(3)セクシュアルハラスメント」の「出来事例」へのあてはめに当たっては、特に次の事項に留意する。

ア セクシュアルハラスメントを受けた者（以下「被害者」という。）は、勤務を継続したいとか、セクシュアルハラスメントを行った者（以下「行為者」という。）からのセクシュアルハラスメントの被害をできるだけ軽くしたいとの心理などから、やむを得ず行為者に迎合するようなメール等を送ることや、行為者の誘いを受け入れることがあるが、これらの事実はセクシュアルハラスメントを受けたことを単純に否定する理由にはならないこと。

イ 被害者は、被害を受けてからすぐに相談行動をとらないことがあるが、この事実は精神的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならないこと。

ウ 被害者は、医療機関でもセクシュアルハラスメントを受けたということをすぐに話せないこともあるが、初診時にセクシュアルハラスメントの事実を申し立てていないことは精神的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならないこと。

エ 行為者が上司であり被害者が部下である場合等、行為者が職務上被害者に対して優越的な立場にある事実は精神的負荷を強める要素となり得ること。

深夜勤務を含む長時間勤務を行った」に当てはめて、対応する「着眼する要素」及び勤務密度等を参考に、時間外勤務等自体の過重性を検討する。

#### 4 留意点

(1) (略)

(2) 職場の支援・協力等は、業務による負荷を緩和させる上で重要な役割を果たすと考えられるので、仕事のやり方の見直し改善、応援体制の確立、責任の分散等上司、同僚等による必要な支援、協力がなされていたか等について検討する（「業務負荷の分析表」においては、対応する「着眼する要素」欄に職場の支援・協力等に関する事項が明記されている「業務負荷の類型」もあるが（例：「業務負荷の類型」の「4業務の執行体制」に対応する「着眼する要素」中「業務上の課題等の相談・サポート体制」）、それら以外の「業務負荷の類型」についても、必要に応じ、職場の支援・協力等の状況について、検討する）。

(3) (略)

(新設)

(新設)