

**知らなきゃまずい！
事業主版・労災申請時の対応マニュアル**

～会社のせいでうつ病になったと言われてしまったら？～

**杜若経営法律事務所
弁護士 中村景子**

令和 4 年 10 月 28 日（金） 13：30 ～ 14：30

講師のご紹介



杜若経営法律事務所 弁護士 中村 景子

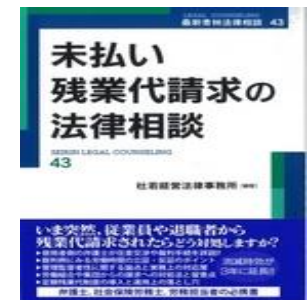
【経歴】

2018年 中央大学法科大学院 修了 司法試験合格
2020年 杜若経営法律事務所 入所
第一東京弁護士会所属 / 経営法曹会議員

労働問題について事業主側の代理人弁護士として
日々対応にあたっています
入所当時から**精神障害（労災）**に関する案件を
多く取り扱っています

【著作】

未払い残業代請求の法律相談（杜若経営法律事務所編・青林書院）



顧問サービスのご案内

社労士様向け 「士業顧問サービス」 月額 2 万円（税）～

- **先生方からのご相談対応**

メール、WEB会議、ご来所、チャットなどご相談の方法は問いません
ご相談の回数制限などありません

- **先生の顧客企業様からの法律相談対応**（ 1 企業様あたり初回 60 分無料）
- **杜若主催セミナーのレジューメ提供・過去動画アーカイブのご提供**
- **顧問先様限定 オンライン勉強会（ご質問可）へのご招待**

企業様向け 顧問サービス 月額 5 万円（税）～

- **契約書や規程類のリーガルチェック、従業員対応に関するご相談など**
ご相談の方法は問いません、回数に制限もありません
- **杜若主催セミナーのレジューメ提供・過去動画アーカイブのご提供**
- **顧問先様限定 オンライン勉強会（ご質問可）へのご招待**

顧問契約の詳しい内容や活用方法について

顧問契約（企業・士業）の
詳しい内容や活用方法を聞きたい

- Zoomご面談にてご説明させていただきます
- 右の QR コードから日程をご予約ください
- ご面談の所要時間は 15 分ほどです
- ご面談いただいた方には、**特典**で本セミナーのレジューメデータ（顧問先限定配布）をお送りいたします

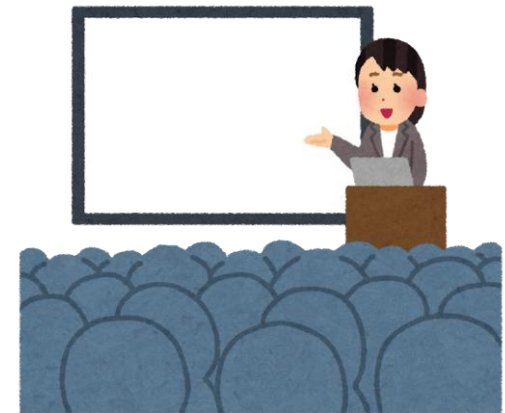
顧問案内(Zoom)日程
予約フォーム



お気軽にお申込みください！

本日の内容

1. はじめに
2. 労災保険給付の概要と仕組み
3. 労災認定基準について
4. 労基署に「響く」意見書の書き方
5. 労災認定が降りてしまったら？
6. 本日のまとめ



1. はじめに

1. はじめに

本セミナーでは

- **労災認定の仕組み**
- **労基署に正しく判断してもらうためには
労災認定基準を押さえた事業主の意見書が大事！**
- **労基署に「響く」意見書の書き方**

を中心にお話します



1. はじめに

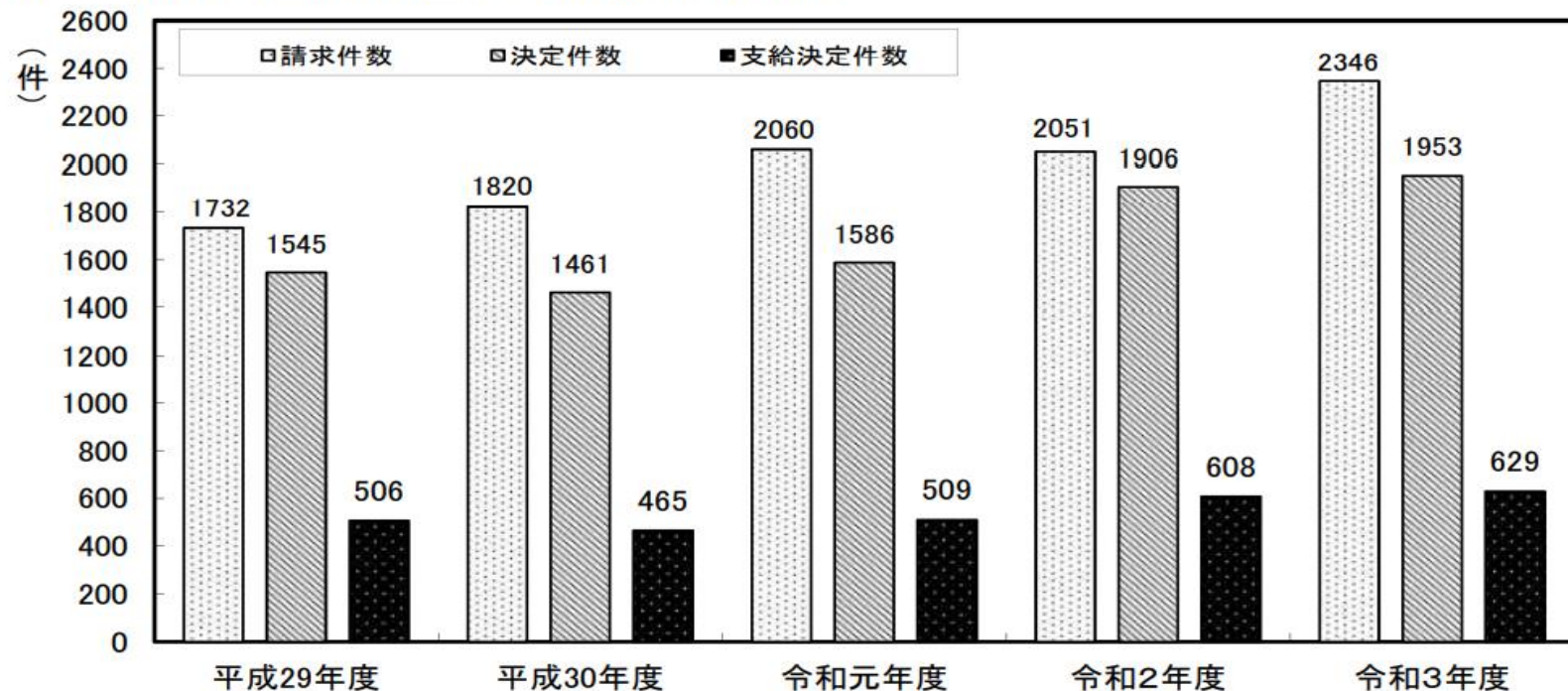
精神障害の労災補償状況の推移

厚生労働省 過労死等の労災補償状況

別添資料2「精神障害に関する事案の労災補償状況」より引用

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26394.html

図2-1 精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移



請求件数（労災申請の件数）、支給決定件数ともに増加

1. はじめに

労災申請がされたときの対応はとっても重要！

上司が厳しくて、仕事もきつくて、朝起きれなくなってやる気が出なくて病院に行ったら、「うつ病」と診断されました。
会社のせいでうつ病になったと思います。
これって労災ですよね。労基署に労災申請をしました。

労災申請がされたときの事業主の対応方法は意外と知られていない…

- 労災認定が降りると、民事の損害賠償も認められる傾向にある
- 労災認定の仕組みを知っていれば、
労災ではないうつ病に対して、不必要な責任を負うことはない



2. 労災保険給付の概要と仕組み

2. 労災保険給付の概要と仕組み

労災保険制度とは？

業務上の事由または通勤を理由とする労働者の傷病等に対して、
労基署が必要な保険給付を行い、社会復帰を促進する制度

労働基準法（第 75 条 ～ 第 88 条）

労働者が仕事をする中で負傷 or 病気になった場合、使用者は過失の有無を問わず
自らの費用で必要な補償をしなければならない

労基法は、使用者の無過失賠償責任を定めている

➡ 労災だと判断されてしまうと、使用者は賠償責任を負うことになる

労災か疑わしい精神障害については、
事業主側から意見の提出や資料開示を行う必要がある！

2. 労災保険給付の概要と仕組み

主な労災保険給付の種類

療養（補償）給付	病院等での治療が必要になった場合に給付される
休業（補償）給付	療養のために 4 日以上働けず、賃金の支給がないときに給付される
障害（補償）給付	後遺障害の程度に応じて給付される
遺族（補償）給付	死亡したとき遺族に給付される

労災保険給付と使用者の賠償責任の関係

労基法第 84 条

この法律の災害補償に相当する給付が行われるべきものである場合においては、使用者は補償の責を免れる。

使用者は、この法律による補償を行った場合においては、同一の事由については、その価額の限度において民法による損害賠償の責を免れる。



労災保険給付がなされた部分は、支払う必要がなくなる

2. 労災保険給付の概要と仕組み

いわゆる「労災申請」とは？

被災労働者が労基署に労災保険給付を請求する手続

労災申請から決定までの流れ



支給決定 … 業務上の疾病だと認められて労災保険給付が支給される

不支給決定 … 業務上の疾病だと認められず労災保険給付が支給されない

※ 事業主に結果は知らされない。

2. 労災保険給付の概要と仕組み

調査担当者の決定

労災申請で提出された請求書の内容から、
各労基署で決められた事務分担ルールに従って調査担当者が決定される

- 例) ・業務上の疾病にあたる事案の調査担当者
・療養期間が長期にわたっている事案の調査担当者
・第三者行為災害に該当する事案の調査担当者

調査開始

担当者は、請求書の内容を点検して、
請求書の記載から支給決定を認めるのか、さらに具体的調査が必要なのかを判断

…精神障害の労災申請ではさらなる具体的調査が行われることが多い



要調査事案として具体的調査の開始

2. 労災保険給付の概要と仕組み

要調査事案の具体的調査①

1. 事業主による資料の提出
2. 関係者へのヒアリング
3. 本人へのヒアリング
4. 主治医による意見、資料の提出
5. 過去の病歴に関する調査
6. その他事実関係の補足調査
7. 専門医の意見による判断
8. 専門部会意見による判断



2. 労災保険給付の概要と仕組み

要調査事案の具体的調査②

1. 事業主による資料の提出

労基署から事業主宛に、期限内に指定の資料を開示するよう文書が届く

- ・ 事業場の概要や本人の業務内容が分かる資料（組織図、会社パンフレット）
- ・ 本人の労働時間が分かる資料（タイムカードなど）
- ・ 履歴書、雇用契約書、就業規則や賃金規程、人事考課の記録など
- ・ 本人の健康診断に関する記録など
- ・ **労災請求に係る事業主意見、その他提出したい資料**

2. 関係者へのヒアリング

調査担当者から連絡があり、関係者へのヒアリングが行われる

- ・ 調査担当者は**事業主の意見書**を検討して、誰をヒアリングするか決めることが多い
- ・ 同じ事業場（プロジェクト）内の上司と同僚、普段から仲の良い同僚（プロジェクト外）が対象者となることが多い
- ・ 業務中の出来事、本人の健康状態の把握状況、本人の勤務状況・外見・言動の変化
時間外労働の管理方法と実態との整合性が主なヒアリング事項

2. 労災保険給付の概要と仕組み

要調査事案の具体的調査③

3. 本人へのヒアリング

調査担当者が本人に連絡し、ヒアリングを行う

- ・ ヒアリングの時期や内容は教えてもらえない
- ・ ヒアリングの際に、事業主が提出した資料が本人に開示されることもない
- ・ 病院受診前後の健康状態、ストレスを感じた業務に従事したことによる体調の変化
業務外でストレスを感じた出来事の有無、業務内容や出退勤時刻が主なヒアリング事項

4. 主治医による意見・資料の提出

労基署は、本人の主治医に意見や資料の開示を求める

- ・ 診断名や発病時期の医学的根拠
- ・ 投薬の有無および内容
- ・ 通院期間分全てのカルテの提供依頼



2. 労災保険給付の概要と仕組み

要調査事案の具体的調査④

5. 過去の病歴に関する調査

- ・ 過去に病歴がある場合、現在の精神障害に影響している可能性がある
- ・ 診療報酬明細書やカルテなどの提供依頼

6. その他事実関係の補足調査



事業主としては、

労基署に提出する事業主意見に根拠資料を添付して、

本人の精神障害が労災にあたらないことを主張することが有用

2. 労災保険給付の概要と仕組み

要調査事案の具体的調査⑤

7. 専門医の意見による判断

以下の場合、調査担当者は、
主治医の意見に加えて、地方労災医員などの専門医に意見を求める

- ① 主治医が発病時期やその原因を特定できない、特定の根拠があいまいな場合など、主治医の医学的判断の補足が必要な事案
- ② 疾患名が、ICD - 10 の F3（気分〔感情〕障害）および F4（精神症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害）以外に該当する事案
- ③ 事実を労災認定基準の別表 1 に当てはめた場合、心理的負荷の強度が「強」に該当しない（「中」または「弱」である）ことが明らかな事案
- ④ 事実を労災認定基準の別表 1 に当てはめた場合、心理的負荷の強度が「強」に該当するが、業務以外の心理的負荷または個体側要因が認められる事案

2. 労災保険給付の概要と仕組み

要調査事案の具体的調査⑥

8. 専門部会意見による判断

以下の場合、調査担当者は、主治医の意見に加えて、
地方労災医員協議会精神障害等専門部会に対して、合議による意見を求める

- ① 自殺にかかる事案
- ② 事実関係を労災認定基準の別表 1 に当てはめた場合、
心理的負荷の強度が「強」に該当するかも含め判断しがたい事案
- ③ 事実関係を労災認定基準の別表 1 に当てはめた場合、心理的負荷の強度が
「強」に該当するが、顕著な業務以外の心理的負荷または個体側要因が
認められる事案
- ④ その他、専門医または労基署の所長が、発病の有無、疾患名、発病時期
心理的負荷の強度の判断について高度な医学的検討が必要と判断した事案

2. 労災保険給付の概要と仕組み

調査結果復命書の作成・監督署内の決裁

調査終了後、調査結果が「**実地調査（結果）復命書**」にまとめられる復命書を踏まえて、調査官が労災保険給付を支給するかどうか判断し、監督署内での決裁を経て、支給or不支給の決定をする

支給or不支給決定

支給決定 : 労働者または労災指定病院に所定の給付がなされる
不支給決定 : 労働者に不支給決定通知が送られる

不支給決定通知には不支給理由が簡単に記載される

決定に不服がある場合

審査請求 : 労働者が都道府県労働局の労災保険審査官に不服を申し立てる
再審査請求 : 労働者が労働保険審査会に不服を申し立てる

2. 労災保険給付の概要と仕組み

労災認定の仕組み・まとめ

- 精神障害が問題となる労災申請では、担当者による具体的調査がなされる
- 調査担当者は、資料やヒアリングから事実を認定する
- 認定事実について、労災認定基準や専門医の意見を踏まえて評価する
- 結論を実地調査復命書に記載して、決定をする



事業主は、労基署（調査担当者）に対して、
労災認定基準を意識して**事実**を伝える必要がある

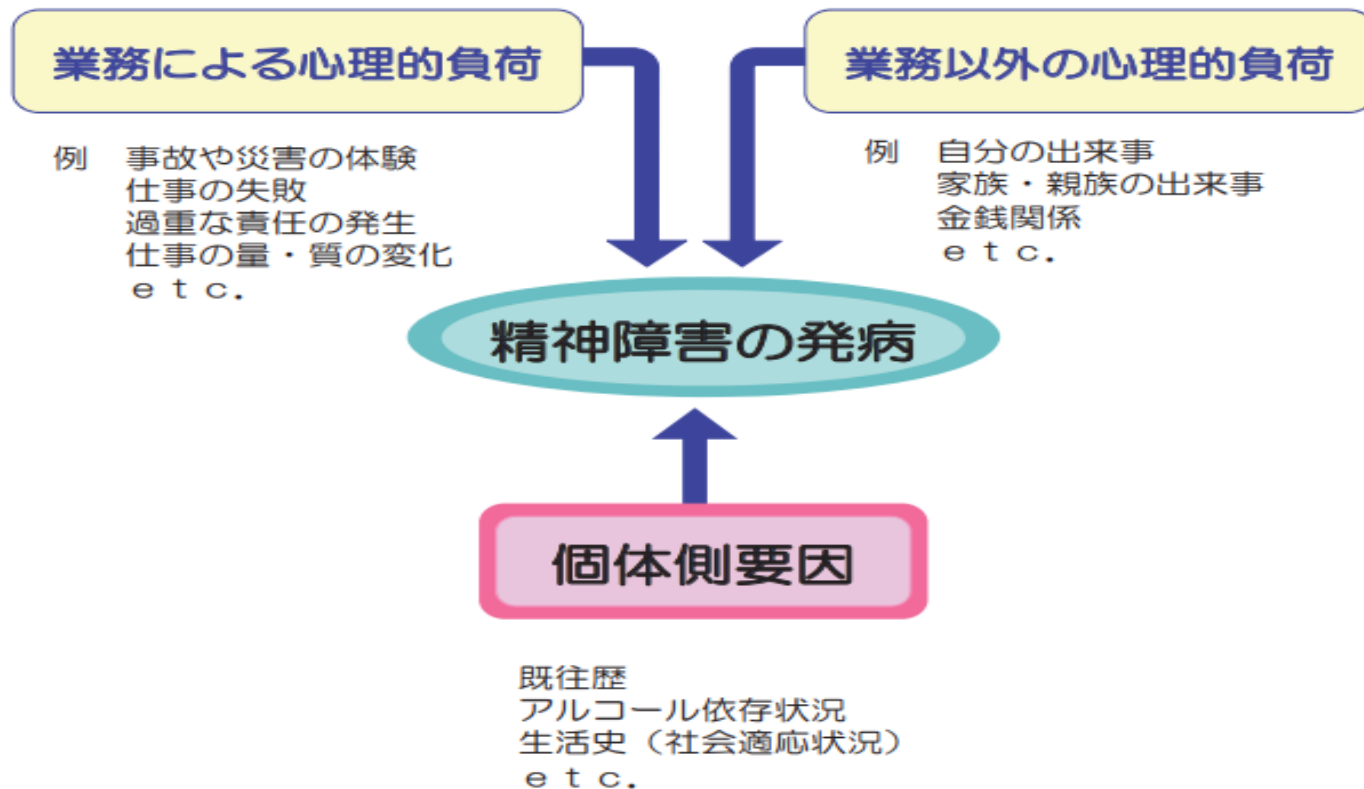


「意見書」の形で、**労災認定基準を踏まえた意見**を提出することが大事！

3. 精神障害の労災認定基準

3. 精神障害の労災認定基準

厚生労働省の考える精神障害の発症メカニズム



※ 厚生労働省作成「精神障害の労災認定」リーフレット抜粋

3. 精神障害の労災認定基準

労災認定の要件

業務遂行性	労働者が労働契約に基づいて 事業主の支配管理下にあること
業務起因性	仕事中（事業主の支配下にある状態）に原因を受けて 傷病の発症または増悪に至ったと認められること

➡精神障害の業務起因性は、厚生労働省作成の
「心理的負荷による精神障害の認定基準」をもとに判断される



参照：平成 23 年 12 月 26 日付け基発 1226 第 1 号「心理的負荷による精神障害の認定基準」

令和 2 年 5 月 29 日付け基発 0529 第 1 号「心理的負荷による精神障害の認定基準の改正について」

3. 精神障害の労災認定基準

精神障害の労災認定要件

- 1 労災認定基準の対象となる精神障害を発症していること
- 2 労災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、業務による強い心理的負荷が認められること（認定基準により判断）
- 3 業務以外の心理的負担およ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

労働基準監督署による調査は、
上記の認定要件を満たしているかどうかという観点で行われる



事業主意見は、労災認定基準を押さえた内容にする必要あり！

3. 精神障害の労災認定基準

要件 1 : 労災認定基準の対象となる精神障害

3. 精神障害の労災認定基準

ICD-10 第V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	精神分裂症、分裂病型障害および妄想性障害
F3	気分（感情）障害
F4	精神症性障害、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群
F6	成人の人格および行動の障害
F7	知的障害（感情遅滞）
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

世界保健機関（WHO）の作成する
国際疾病分類第 10 回修正版（ICD-10）
第 V 章「精神および行動の障害」
に分類されるもの

但し、以下を除く

- ・ F0 認知症・頭部外傷による障害
- ・ F1 アルコールや薬物による障害

業務に関連して発病する可能性のある
代表的な精神障害

- ・ **うつ病（F3）**
- ・ **重度ストレス反応（F4）**

※ 厚生労働省作成「精神障害の労災認定」
リーフレット参照

3. 精神障害の労災認定基準

F3 コードの疾病

分類コード	疾病の種類
F30	躁病エピソード
F31	双極性感情障害〔躁うつ病〕
F32	うつ病エピソード
F33	反復性うつ病性障害
F34	持続性気分（感情）障害
F38	他の気分（感情）障害
F39	特定不能の気分（感情）障害

F4 コードの疾病

分類コード	疾病の種類
F40	恐怖性不安障害
F41	他の不安障害
F42	強迫性障害
F43	重度ストレス反応および適応障害
F44	解離性（転換性）障害
F45	身体表現性障害
F48	他の神経症性障害

※ ICD-10 精神および行動の障害－臨床記述と診断ガイドライン－（医学書院）参照



特に F32・F43 の疾病が問題となることが多い

3. 精神障害の労災認定基準

要件 2 : 業務による強い心理的負荷の有無

3. 精神障害の労災認定基準

業務による強い心理的負荷が認められるかどうか

労基署は、発症前おおむね 6 か月の間の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表」をもとに心理的負荷の強度を評価する

判断手順

- 1 別表 1 の「特別な出来事」に該当する出来事がある場合
 - ➡ 心理的負荷の総合評価は「強」となる
- 2 「特別な出来事」に該当する出来事がない場合
 - (1) 各出来事を別表 1 の「具体的出来事」にあてはめる
 - (2) 出来事ごとの心理的負荷を評価する
 - (3) 複数の出来事がある場合は全体評価を行う
 - (4) 時間外労働時間数を評価する

3. 精神障害の労災認定基準

(別添)

別表1

業務による心理的負荷評価表

特別な出来事	
特別な出来事の種類	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37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ち時間が多い場合等、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、強制的存在)。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、湿度(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 の種類	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簿への復帰ができな 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	

☆

・ 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

3. 精神障害の労災認定基準

「特別な出来事」該当性の例

特別な出来事	
特別な出来事の種類	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 …項目1関連 (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) ・ 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37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ち時間が多い場合等、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。

心理的負荷が 極度のもの	「わいせつ行為」 ・ 被害者が抵抗したにもかかわらず強制的にわいせつ行為がなされた場合 ・ 抵抗しなかった場合でも優位的立場を利用して被害者の意思を抑圧してなされた場合 ・ 着衣の上からなされたわいせつ行為も該当
極度の 長時間労働	1 か月 160 時間の時間外労働（所定 8 時間、週休 2 日制の場合） ・ 毎日 6 時間の残業 ・ 休日も10 時間働く ※ 手待ち時間の割合が多く労働密度が特に低いような場合、 「特別な出来事」該当性が否定されることもある

3. 精神障害の労災認定基準

「特別な出来事」がない場合 別表 1 へのあてはめかた

出来事 の種類	平均的な心理的負荷の強度	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	I	II		III	弱	中
4	②仕事の失敗、過重な責任の発生等	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）

- ① 発症前おおむね 6 か月の間に起こった業務による出来事を洗い出す
- ② その出来事が、別表 1 の「具体的出来事」に該当するかを検討する

※ 実際の出来事が「具体的出来事」にぴったり合致しない場合
どの「具体的出来事」に近いかを類推して評価する

3. 精神障害の労災認定基準

出来事ごとの心理的負荷の評価方法

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	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						○ 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く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）	

- 出来事や出来事後の状況が「具体例」に合致した場合、別表 1 に記載された強度で評価する
- 事実関係が「具体例」に合致しない場合、
「心理的負荷の総合評価の視点」・「総合評価における共通事項」に基づいて、「具体例」を参考に個々の事案を評価する

3. 精神障害の労災認定基準

複数の出来事がある場合の心理的負荷の評価方法

① 複数の出来事が関連して生じている場合

➡ 全体を 1 つの出来事として評価する

- ・ 最初に起こった出来事を別表 1 にあてはめる
- ・ 関連して生じた各出来事は、最初の出来事後の状況とみなして出来事全体に対して 1 つの評価をする

② 関連しない出来事が複数生じている場合

➡ 出来事の数、各出来事の内容（心理的負荷の強弱）
各出来事の時間的近接性の程度をもとに、
全体の心理的負荷を評価する

3. 精神障害の労災認定基準

時間外労働時間数の評価方法 ※「特別な出来事」は除く

① 別表 1 「具体的出来事」項目 16 に該当するかを検討

➡ 発病前 1 か月から 3 か月間の長時間労働を出来事として評価

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
----	----------------------	---	--	--	--	---

3. 精神障害の労災認定基準

時間外労働時間数の評価方法 ※「特別な出来事」は除く

② 他の出来事と関連した長時間労働

別表 1 の「具体的出来事」に該当する出来事が発生した前後に
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

（例）

心理的負荷が「中」程度と判断される「出来事」の後に
恒常的な長時間労働が認められる場合
その「出来事」の心理的負荷を「強」に修正する

3. 精神障害の労災認定基準

要件 3 : 業務以外の心理的負荷および個体側要因により精神障害を発病したとは認められないこと

3. 精神障害の労災認定基準

業務以外の事情による発病かどうか

① 業務以外の心理的負荷による発病かどうか

- [労災認定基準の別表 2 「業務以外の心理的負荷評価表」](#)を用いて、仕事以外の出来事の心理的負荷の強度を評価する

② 個体側要因による発病かどうか

- 精神障害の既往歴
- 本人の社会への適応状況
- アルコール等への依存状況
- 個人の性格傾向
- 家庭環境

3. 精神障害の労災認定基準

別表 2

業務以外の心理的負荷評価表

出来事の種類	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もめたり、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		☆	
	家族が離婚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（子供が生まれた）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ローンが滞りた	☆		

3. 精神障害の労災認定基準

考え方

原則：業務以外の心理的負荷または個体側要因によって発病した場合

➡業務との関連性は否定される

例外：業務による強い心理的負荷が認められる事案については、
別表 2 の強度Ⅲにあたる「業務外の出来事」が複数あるなど、
業務以外の心理的負荷による発病が医学的に明らかだといえる場合
に限って業務との関連性を否定

業務以外の心理的負荷評価表

出来事の種類	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	☆		

3. 精神障害の労災認定基準

心理的負荷の強度が「Ⅲ」とされる具体的出来事

- ・ 離婚または夫婦が別居した
- ・ 自分が重い病気やケガをした、または流産した
- ・ 配偶者や子ども、親または兄弟が死亡した
- ・ 配偶者や子どもが重い病気やケガをした
- ・ 親族の誰かが世間的に良くないことをした
- ・ 多額の財産を失った、または突然大きな支出があった
- ・ 天災・火災に遭った
- ・ 犯罪に巻き込まれた



4. 労基署に「響く」意見書の書き方

4. 労基署に「響く」意見書の書き方

意見書を作成する際の考え方

労基署（調査担当者）は、労災認定基準にしたがって、事実を認定し、評価するという判断手法を取っている

➡ 意見書も**労災認定基準にしたがって事実を認定し、評価した内容にする**と、労基署に「響く」。

意見書作成のポイント

- 本人の入社から労災申請までの時系列をまとめて事実をブレストする
- 本人と争いがありそうな事実関係には、裏付け資料を添付する
- 別表 1 の「具体的出来事」に該当する出来事がないこと、あるとしても心理的負荷の評価が「弱」「中」に留まることを主張する
- 業務外の心理的負荷・個体側要因には必ず触れる

4. 労基署に「響く」意見書の書き方

事例

上司が厳しくて、仕事もきつくて、朝起きれなくなってやる気が出なくて病院に行ったら、「うつ病」と診断されました。
会社のせいでうつ病になったと思います。
これって労災ですよね。労基署に労災申請をしました。

9月30日、私はたくさんの仕事を抱えていましたが、上司から突然「あなたには任せられない」と叱責されて、仕事場にいくのが怖くなりました。

10月1日、朝になっても布団からでることができなくなりました。
次の日病院に行くと、「うつ病」だと言われました。診断書もあります。

10月4日付の診断書には、
「会社の業務により、抑うつ状態を認め、就労不能」と書かれている。



4. 労基署に「響く」意見書の書き方

事実のブレスト

時系列	争いなし	業務外の出来事	業務上の出来事
R4.9.28		配偶者と離婚した	
R4.9.30			上司の叱責
R4.10.4	診断書提出		

- 意見書を作成する前に、事業主側で把握できる事情を時系列で書き出してみると良い
- Excelで表を作成し、事実を放り込んでいく
- このときは、期間を発症前 6 か月に限定する必要はない

4. 労基署に「響く」意見書の書き方

①

●労基署発 XXXX 第 XX - XXXX 号

←

意見書

←

②

●●労働基準監督署長 御中

令和4年10月24日

←

杜若株式会社

上記代表取締役 ●● ●●

←

杜若株式会社（以下「当社」といいます。）は、請求人中村景子（以下「中村氏」といいます。）よりなされた労災保険請求（以下「本件請求」といいます。）に対して、以下のとおり申述します。

←

③

第1 はじめに

当社は、本件請求について、同氏のうつ病発症に業務起因性があると認めることはできず、事業主による証明を行うことができませんので、その理由を申し述べます。

←

第2 当社について

当社は、東京都千代田区神田小川町3丁目20番地第2龍名館ビル8階に本社を置く株式会社で、主たる業務は●●です。従業員数は現在●●名です（資料1）。

④

記載例

① 労基署から交付された文書の発付番号を記載する

② 管轄の労基署長宛にする
※労災認定は署長が行うから

③ 意見書の最初に
事業主の考えを端的に書く
※事業主証明を拒否した事案を想定

④ できるだけ資料を引用

4. 労基署に「響く」意見書の書き方

第3 中村氏について

⑤ 1 採用経緯

←

⑥ 2 中村氏の業務内容

中村氏は入社当時から弁護士として勤務し、令和4年9月頃は、以下の業務に従事していました（資料2）。←

① ●●社 訴状作成←

② ■■社 就業規則のレビュー←

担当案件数は●●件であり、他の弁護士と比較すると20件も少ないです。また、担当顧客数は合計●●社ですが、同じ年に入社した弁護士と比較すると30社も少ないです（資料3）。当社の顧客のご相談の平均値は～ですが、中村氏の担当している顧客は2か月に1度メールで相談がある程度です。メールの返信1件あたり●分とすると、中村氏の相談対応に係る時間は1日当たり●時間であり、案件数を考慮しても、所定労働時間内で収まる範囲の業務量です（資料4）。←

←

⑤

本人が「こんな仕事をするなんて聞いていない」と主張する場合は、採用時に本人が話していた能力で業務が遂行できることを主張すると良い

⑥

本人の業務内容を詳しく記載する
同じ業務・役職の従業員と比較して、業務量が少ない・多くない事実があれば、根拠資料を示して主張すると良い
どのくらいの労働密度なのか、労基署に分かってもらうことが狙い

4. 労基署に「響く」意見書の書き方

第4 心理的負荷による精神障害の労災認定基準へのあてはめ

⑦ 1 過重労働の不存在

中村氏の実労働時間数及び時間外労働時間数は、別紙・労働時間集計表のとおりです。この労働時間数より、中村氏に過重労働が存在したと認めることはできません。

⑧ 2 令和4年9月30日にうつ病を発症するほどの強い心理的負荷が生じたとは認められないこと

(1) 別表1に示す具体的出来事29に該当しないこと

上司の●●氏が中村氏に「あなたには任せられない」と言った経緯は～(資料△・陳述書)。

⑨ 以上より、上司の●●氏の発言は～という経緯でなされたものであり、中村氏に対する精神的な攻撃であると評価することはできず、パワーハラスメント(別表1に示す具体的出来事29)にあたらないことは明らかなです。

仮に別表1に示す具体的出来事29に該当するとしても、～ということより、心理的負荷の程度が「弱」に留まることは明らかなです。

⑦

いわゆる長時間労働でない場合は、労働時間集計表を添付して、過重労働がなかったと主張すると良い

⑧

事例では、上司の発言が問題となっている

発言などは客観的な資料がないため、当事者にヒアリングを行ったうえで、陳述書にまとめて、意見書の資料とすることが良い

労基署の関係者ヒアリングにも役立つ

⑨

出来事を特定したうえで、別表1のどの具体的出来事に該当する可能性があるのか項目番号を示す
心理的負荷の評価にも触れておく

4. 労基署に「響く」意見書の書き方

⑩ (2) 令和4年9月28日に配偶者と離婚していること

中村氏は、令和4年9月28日に「ついに離婚届だしてきた～。メンタルやられて朝起きられない…。」と、同僚の●●氏にLINEメッセージを送信しています（資料●）。配偶者との離婚は、別表2・業務以外の心理的負荷評価表によると、心理的負荷の強度は「Ⅲ」です。

中村氏のうつ病の発症は、業務外の強度な心理的負荷によるものと考えられます。

⑪ 第5 補足

当社は、本件請求に関するご判断にあたり、中村氏が前職においてうつ病や抑うつ症状を訴えていたことがあるかどうか調査いただく必要があると考えています。

以上

⑩

業務外の事情には必ず触れる
根拠資料も添付する
心理的負荷の強度も示して、
労基署側の理解を助けると良い

⑪

前職でもうつ病・抑うつ症状を訴えて
いた可能性がある場合、このように
労基署に調査の必要性を示すと良い

4. 労基署に「響く」意見書の書き方

労働時間集計表 (1月18日 ~ 2月16日)
(発症前(2)の月日)

	労働時間 (始業～終業)	1日の 拘束時間数	1日の 労働時間数	総労働 時間数	時間外 労働時間数
2 / 16 (土)	2:56 ~ 15:48	12:52	10:17	① 42:35	② = ① - 40 2:35
2 / 15 (金)	4:20 ~ 16:01	11:41	8:06		
2 / 14 (水)	休日				
2 / 13 (水)	5:55 ~ 13:14	7:19	4:49		
2 / 12 (火)	4:00 ~ 18:27	14:27	9:57		
2 / 11 (月)	休日				
2 / 10 (日)	5:00 ~ 17:31	12:31	9:26	② 54:18	③ = ② - 40 14:18
2 / 9 (土)	6:00 ~ 16:20	10:20	7:15		
2 / 8 (金)	3:25 ~ 21:50	18:25	15:00		
2 / 7 (水)	休日				
2 / 6 (水)	4:20 ~ 13:04	8:44	7:04		
2 / 5 (火)	3:00 ~ 16:14	13:14	10:34		
2 / 4 (月)	5:30 ~ 15:13	9:43	7:33	③ 41:00	④ = ③ - 40 1:00
2 / 3 (日)	3:47 ~ 15:54	12:07	6:52		
2 / 2 (土)	6:40 ~ 16:29	9:49	6:54		
2 / 1 (金)	3:45 ~ 16:12	12:27	6:42		
1 / 31 (水)	休日				
1 / 30 (水)	5:30 ~ 12:06	6:36	4:16		
1 / 29 (火)	5:00 ~ 14:54	9:54	6:49	④ 45:20	⑤ = ④ - 40 5:20
1 / 28 (月)	5:30 ~ 17:04	11:34	8:59		
1 / 27 (日)	5:20 ~ 14:45	9:25	7:20		
1 / 26 (土)	0:20 ~ 19:00	18:40	11:55		
1 / 25 (金)	4:30 ~ 24:10	19:40	13:30		
1 / 24 (水)	休日				
1 / 23 (水)	6:28 ~ 12:00	5:32	5:32	⑤ 17:09	⑥ = ⑤ - 8 9:09
1 / 22 (火)	休日				
1 / 21 (月)	4:20 ~ 13:29	9:09	7:19		
1 / 20 (日)	5:30 ~ 16:49	11:19	7:04		
1 / 19 (土)	5:30 ~ 16:52	11:22	8:32		
1 / 18 (金)	6:21 ~ 16:48	10:27	8:37		
合 計		277:17	200:22	200:22	32:22

労災意見書に添付する 労働時間集計表 (例)

労基署が使用する集計表の形式がある

意見書に労働時間集計表を添付する時は
この形式を採用すると良い

令和3年3月30日付基補発 0330 第1号
「労働時間の認定に係る質疑応答・
参考事例集の活用について」より抜粋

4. 労基署に「響く」意見書の書き方

●●労基署発 XXXX 第 XXX-XXXX 号

添付資料目録

令和4年10月24日

●●労働基準監督署長 御中

杜若株式会社
上記代表者代表取締役

●● ●●

本書面の資料の添付趣旨につき、以下のとおり説明する。なお、本書面において用いる用語は、特に断りのない限り、意見書におけるものと同じ意味を有するものとする。

資料	標 目	作成日	添 付 趣 旨
資料1	組織図	R4.9.30	当社の組織体系等。
資料2	履歴書	R4.10.24	中村氏の経歴及び同人の希望していた業務内容等。

労災意見書に添付する資料の目録

単に資料を同封するだけだと、
どの資料がどのような趣旨で意見書
に添付されているのか分かりにくい

労基署（調査担当者）が
混乱する可能性もある

資料目録をつけて、各資料に資料番
号を振って提出すると良い

4. 労基署に「響く」意見書の書き方

意見書作成の際にはいけないこと

- 事実ではないこと、根拠のないことを意見書に記載する
- 意見書で本人の人格を非難する、労災申請したこと自体を咎める
- 添付資料を偽造する



労災申請は労働者に認められた権利です

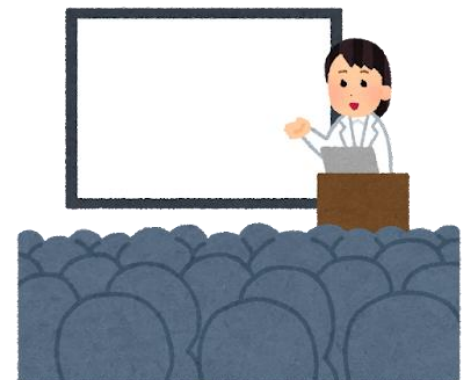
意見書は、事業主側から事実を伝えるものなので、嘘は NG です

5. 労災認定が降りてしまったら？

5. 労災認定が降りてしまったら？

民事訴訟で責任を争う際のポイント

- ① 訴訟手続の中で、送付嘱託（民訴法 226 条）を行い、
 - ・ 実地調査復命書
 - ・ 本人のカルテ全てを取り寄せる
- ② 調査復命書で考慮されている事情に漏れがないかを検討
➡記載漏れがある場合、結論が変わる可能性もある
- ③ カルテを検討
 - ・ 主治医がどのような診断をしているか
 - ・ 薬の種類、通院の頻度、本人の個体側要因の検討
- ④ 事業主側でも医学意見書を準備、提出
- ⑤ 過失相殺や素因減額を主張



6. 本日のまとめ

6. 本日のまとめ

- **精神障害を理由とする労災申請がなされると、
労基署の調査担当者が調査を行う**
- **労基署に正しく判断してもらうためには
調査段階で、労災認定基準を押さえた意見書を提出する**
- **意見書では、時系列を意識しつつ、
根拠資料を示して事実と、認定基準に沿った評価を記載する**
- **労災認定が降りても諦めない。復命書とカルテを検討する**

ご参加ありがとうございました！