

地基補第68号  
平成23年3月16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 阿部健郎  
(公 印 省 略)

精神疾患等の事案に係る調査に当たって留意すべき事項について（通知）

精神疾患に起因する自殺及び精神疾患（以下「精神疾患等」という。）に係る公務上の災害の一層迅速かつ公正な認定に資するため、公務上の災害となり得るための具体的な出来事及び着眼点を示すものとして、別表「業務負荷の分析表」（以下「別表」という。）を策定しました。ついては、精神疾患等の事案に係る調査に当たっては、平成23年4月1日以後、下記の事項に留意のうえ、別表を積極的に活用するようお願いいたします。

#### 記

- 1 別表の活用については、別紙「業務負荷の分析表」の具体的な活用方法についてを参考にすること。

なお、迅速かつ十分な調査のためには、任命権者等の協力が不可欠であることから、調査の際には任命権者等において本通知の趣旨を踏まえた適切な対応が求められること。また、別表は、精神疾患等について公務上の災害となり得る具体的な出来事等を明記していることから、例えば、研修での活用等を通じ、各職場において精神疾患等に係る公務上の災害に対する職員（災害補償の担当職員のみならず、安全衛生の担当職員及び管理的立場に立っている職員を含む。）の認識を高め、その防止にも資するものと考えられること。

- 2 別表を活用するのは、平成23年4月1日以後に公務災害認定請求のあった事案とするが、その前に請求のあった事案についても、調査に当たっては、

別表の趣旨を踏まえるよう努めること。

- 3 別表の（注）1（4）にもあるとおり、「過重な負荷となる可能性のある業務例」は、過去に公務上の災害と認定した事例等を参考にまとめたものであり、これらの業務例の類似の事案を含め、公務災害認定請求事案が公務上の災害と認められるかどうかは、「着眼する要素」を参考に分析し、かつ、医学経験則に照らしたうえで、あくまで個別事案ごとに判断されること（当該類似の事案以外の事案も同様に判断されること）。

# 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	差限する要素
<p>1 異常な出来事への遭遇</p>	<p>・公務上で重大な疾病や大きなけがをした                  ・職場で悲惨な事故や災害の体験(目撃)をした                  ・職場での事故で障害が残った</p>	<p>○精神的に混乱した患者から暴行を受け負傷した場合</p> <p>○児童・生徒から激しい暴行を受け負傷した場合</p> <p>○乗客から激しい暴行を受け負傷した場合</p> <p>○住民から激しい暴行を受け負傷した場合</p> <p>○住民から激しい脅迫を受けた場合</p> <p>○事故により、人体に極めて危険なウイルスに感染し、かつ治療が非常に困難である場合</p> <p>○児童・生徒の悲惨な事故死に遭遇した場合</p> <p>○患者の事故死に直接関与した場合</p> <p>○救助活動の際に、悲惨な現場に遭遇した場合</p> <p>○乗っていた船が沈没するなど、大規模な事故に遭遇した場合</p> <p>○転落事故等に遭い、負傷した場合</p> <p>○大型の災害に伴う二次災害回避のための対応を行う必要が生じた場合</p>	<p>○出来事の異常性の度                  ・通常想定される範囲を超えるか否か                  ・暴行等の程度、暴行等を受けた時の状況、時間的な長さ、相手の精神状況、相手との体格の違い</p> <p>・事故・災害の内容、事故・災害に遭った時の状況、被害の程度</p> <p>○本人の驚愕、恐怖、混乱の度                  ・出来事に含まれる程度か否か(本人の覚悟等が、暴行等又は事故・災害の内容等に見合った程度のものかどうかを含む)</p>

<p>2 仕事の質・量 (1) 仕事の内容</p>	<p>・制度の創設等に携わった ・重大事故、大規模災害の調査、復旧作業等に従事した ・困難な対外折衝等を行った ・社会問題化した事象に対応した ・住民生活に直接影響を与える業務に従事した ・住民の生命に直接関わる業務に従事した</p>	<p>○新制度の創設、大規模な行事・イベント等の開催準備・運営などのため一定期間昼夜の別なく集中的に携わった場合</p> <p>○その成否が住民生活等に大きな影響を及ぼす対外的な折衝に責任者として対応し精神的緊張を強いられた場合</p> <p>○立場の異なる国の機関、他の地方公共団体及び関係団体等との間に立って一定の方向性を出すための説得、調整の作業に従事した場合</p> <p>○高度な調査技術が必要とされる違法行為の摘発などの業務に従事し、関係者と軋轢を生じる厳しい対応のあった場合</p> <p>○大型公共事業プロジェクトの執行に関し、利害の異なる関係機関の調整が難航するなど困難な事柄に直面することとなった場合</p> <p>○住民の生命財産等に関わる業務の処理のため、限られた期間内に、大量の作業を行わなければならなかった場合</p>	<p>○業務の難易度 ・新制度の創設、事故への対応等日常的でない出稼事の有無 ・職場で同様の業務を行っている職員の業務の質との比較 ・業務の要求水準と本人の処理能力・業務経験とのギャップ ○処理期限の有無 ・処理期限があることに伴う作業の密度 ・期限に間に合わない場合の影響 ○責任の軽重 ・業務の執行体制(集団体制、専任制の別) ・仕事の成否の重大性 ○精神的緊張の大小 ・緊張の程度、持続期間 ○裁量性の有無 ・他律的な業務が否か</p>
<p>(2) 仕事の量(勤務時間の長さ)</p>	<p>・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</p>	<p>○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、長時間勤務が続ぎ、生理的に必要な最小限の睡眠時間が確保できなかった場合</p> <p>○条例案等の作成、対外折衝等の対応が長丁場となり、密度の高い時間外勤務、深夜勤務、休日出勤が続ぎ、長期にわたり、蓄積した疲労の回復ができなかった場合</p> <p>○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</p>	<p>○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</p>
<p>(3) 勤務形態</p>	<p>・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</p>	<p>○住民の生命財産等に関わる救急・消防業務等のため、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</p>	<p>○勤務の体制 ・交替制、変則勤務の状況 ○勤務の不規則性の有無 ・深夜勤務、休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</p>
<p>3 役割・地位等の変化 (1) 異動</p>	<p>・繁忙部署に異動した ・専門知識を必要とする業務に未経験者として従事した ・初めての勤務地に単身で赴任し、生活環境が大きく変わった</p>	<p>○行政事務のシステム化に関する不慣れなコンピュータ業務に異動し、頻発するトラブルへの対応に追われた場合</p> <p>○配属先で重責を担いながら、業務知識・経験の乏しさから期待された役割が果たせず厳しい状況に置かれた場合</p> <p>○異動時に繁忙期であったため、業務知識の習得を行う時間が確保できないまま、日々の押し追った対応を求められる場合</p> <p>○これまで経験したことのないような高度な企画、立案業務又は予算、事業のとりまとめ調整業務に従事することとなった場合</p>	<p>○職務内容の変化の度 ・職場の一般的な異動が後進人事か ・異動前の業務と比較して、職務内容の困難性、業務量が増大したか ・現業部門から予備業務の統括部門、企画・立案部門への異動等 ○職務の困難性と適応能力、経験と仕事のギャップ ・異動先業務の困難度と本人の能力・経験等との比較 ○勤務環境・生活環境等の変化の度 ・転居・単身赴任の有無</p>

(2)昇任	<ul style="list-style-type: none"> <li>責任ある地位に就いたが、職責を果たせなかった</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>初めて管理職になり、業務・人事管理の責任に加え、困難な懸案事項の処理を期待された場合</li> <li>専門技術的な業務に従事する職員が、昇進等に伴い、新編事業の予算要求、組織改編など不慣れな組織マネジメントの困難な業務に従事することとなった場合</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務困難性の変化の度</li> <li>昇任後の業務の困難度と本人の能力・経験等との比較</li> <li>責任の変化の度</li> <li>職場の一般的な異動か抜擢人事か</li> <li>昇任後の地位・役割の重要度</li> </ul>
4 業務の執行体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織の合理化等により部下が減り、業務が繁忙になった</li> <li>業務を一任されて一定の成果を要求された</li> <li>業務の過重を訴えたが、配属されなかった</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>上司等の繁忙又は特定の専門知識を要する事情のため、業務の幅みを担えず、困難な事態を打開できない状態が続いた場合</li> <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態で、当局が配属や経緯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>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</li> <li>本人に特に負担のかかる事情の有無</li> <li>スタッフの大規模な異動</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>業務上の幅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態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属の有無</li> </ul>
5 仕事の失敗、責任問題の発生・対応 (1)仕事の失敗	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務に支障を生じさせる失敗をした</li> <li>失敗の責任を厳しく問われた</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会的な関心を持たれる案件の処理で対応を誤り、行政に対する住民の信頼を低下させた場合</li> <li>繁忙業務を任せた部下職員が自殺したため、管理監督責任を問われた場合</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>失敗の程度</li> <li>日常的なものか否か、問題化するような大きなミスか否か</li> <li>失敗への本人の関与の程度</li> <li>失敗の原因</li> <li>本人の過失の程度</li> <li>問責等の有無</li> <li>叱責、懲戒処分等、責任をどのように問われたか</li> <li>損害の発生と程度</li> <li>業務への支障の有無</li> <li>対外的影響</li> <li>フォローの余地</li> </ul>
(2)不祥事の発生と対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>行政上の不祥事が発覚し、責任を追究された</li> <li>責任者として事態の收拾に当たった</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>大きな不祥事が発覚し、社会的な批判を受ける中、責任者として事後的な対応に追われた場合</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事態の重大性の程度</li> <li>社会的影響の有無</li> <li>業務支障の有無</li> <li>本人の立場</li> <li>対外的に責任者としての対応を求められるか否か</li> <li>事態の收拾時の内容</li> <li>関係者への謝罪</li> <li>捜査機関への対応等</li> </ul>
6 対人関係等の職場環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場でひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた</li> <li>職場でセクシュアル・ハラスメントを受けた</li> <li>職場の上司と人間関係でトラブルがあった</li> <li>職場の同僚と人間関係でトラブルがあった</li> <li>職場の部下と人間関係でトラブルがあった</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>上司等から業務指導等の範囲を逸脱し、人格や人間性を否定するような嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた場合</li> <li>上司等から執拗にセクシュアル・ハラスメントを築き、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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場での上司等との関係</li> <li>トラブル等の有無、その程度・内容、継続期間</li> <li>周囲の反応</li> <li>当局の対応</li> </ul>
7 住民等との公務上での関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>公務に関連し、住民からひどい嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた</li> <li>保護者からひどい嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた</li> <li>児童・生徒との間でトラブルがあった</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>住民から人格や人間性を否定するような嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた場合</li> <li>保護者から人格や人間性を否定するような嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた場合</li> <li>周囲のサポートが不十分な中、問題のある生徒の行動の改善や困難なクラス運営への対応に当たらなければならなかった場合</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>住民等とのトラブルの状況</li> <li>トラブル等の有無、その程度・内容(住民・保護者等の言動及び学級運営の困難さ等の程度・内容を含む)、継続期間</li> <li>周囲の反応</li> <li>当局の対応</li> </ul>

(注) 業務負荷の分析に当たっては、以下の事項を参考にすること。

1 別表を用いた業務負荷の分析については、以下のとおり行う。

(1) 発症前おおむね6か月間の業務負荷について検討すること。

精神疾患の発症前おおむね6か月間の業務に関して、精神的又は肉体的な負荷について検討すること。なお、過重な負荷を伴う業務が精神疾患の発症の6か月より前から続いている場合には、その点に留意して検討すること。

(2) 別表の「出来事例」を参考に業務に関する出来事を洗い出し検討すること。

業務に関する出来事について、別表の「業務負荷の類型」欄の類型ごとに、同表の「出来事例」欄に掲げる出来事例を参考にして洗い出し、その業務負荷の程度について検討すること。

特に、制度の創設、事故への緊急的な対応などの業務に従事した場合には、日常的に慣れた負荷とは異なる、過重な負荷を受けた可能性があることから、具体的な検討を行うこと。

なお、別表の「出来事例」は例示であるので、これらを行っていたことが直ちに公務起因性があると認められるものではないが、個別事案の判断に当たっては、「出来事例」及び「過重な負荷となる可能性のある業務例」を参考としながら、「業務負荷の類型」ごとに「着眼する要素」について検討を行うこと。

(3) 別表の「着眼する要素」を参考に多面的に負荷を分析すること。

業務負荷の過重性の判断に当たっては、例えば、業務の内容であればその難易度、精神的緊張、責任の軽重、強制性、裁量性の有無など、様々な角度から検討が必要となることから、負荷の過重性の分析に際しては、別表の「着眼する要素」欄に掲げる事項を参考に多面的な検討を心がげること。

(4) 別表の「過重な負荷となる可能性のある業務例」に留意すること。

別表の「過重な負荷となる可能性のある業務例」欄に掲げる業務例は、過去に公務上の災害と認定した事例等を参考にまとめたものであり、類似の事案が直ちに公務起因性があると認められるものではないが、精神疾患

の発症原因とするに足る強度の負荷を受けた可能性があることを十分に留意し、慎重に検討する必要があること。

## 2 時間外勤務の過重性については、以下のとおり検討する。

### (1) 過重性検討の考え方

時間外勤務（勤務を要しない日における勤務を含む。以下同じ。）の分析に当たっては、時間外勤務の時間数だけでなく、時間外勤務の必要性、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。

### (2) 発症の時期と時間外勤務

時間外勤務時間の増加は精神疾患の発症による勤務能率の低下に伴うものであることもあり得ることから、精神疾患の発症の時期と時間外勤務の増加の関係についても十分注意する必要がある。

### (3) 時間外勤務の負荷の過重性を検討する視点

ア 時間外勤務については、時間外勤務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の実態に十分留意すること。

イ 時間外勤務の負荷の分析に当たっては、その原因、業務の内容、業務の執行体制等の総合的な検討が必要であり、以下の点に留意すること。

#### (ア) 時間外勤務を行うことが必要になった原因、事情

特別の出来事への緊急的対応、異動直後の環境変化に伴う影響等

#### (イ) 時間外勤務により行った業務の内容

○業務の難易度（負荷の強い業務の有無、成否の重大性）

○処理期限の有無と結果

○時間外勤務による対応が必要であった業務の継続期間

○当時、業務に一定の区切りのつく見通しがあったか否か

#### (ウ) 時間外勤務を行った際の執行体制

○上司の指導、同僚等の応援、協力の有無

## 3 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

ついて検討すること（別表においては、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、検討すること。）。



## 別紙 「業務負荷の分析表」の具体的な活用方法について

### 1 出来事の洗い出し

まず、公務災害認定請求書等を基に、精神疾患等の原因とされる業務に関する出来事（対人関係のトラブル等を含む。以下「当該出来事」という。）を洗い出し、それらが「業務負荷の分析表」（以下「別表」という。）の「業務負荷の類型」欄の類型及びそれに対応する「出来事例」欄の出来事例のうち、どの類型及び出来事例に当てはまるか検討する。

なお、当該出来事が「出来事例」欄のどの出来事例にも当てはまらない場合には、それらがどの「出来事例」欄の出来事例に近いのかを類推して検討する。

この検討の結果を踏まえ、「精神疾患に起因する自殺及び精神疾患の公務起因性判断のための調査事項について」（平成11年9月14日地基補第174号）（以下「調査事項通知」という。）の別紙4「業務負荷に係る調査票」（以下「調査票」という。）の「出来事」欄に当該出来事の概要を記載する（当該出来事が複数ある場合には、それぞれ記載する。）とともに、調査票の「業務負荷の類型」欄及び「出来事例」欄に、それぞれ、当該出来事を当てはめた別表の「業務負荷の類型」欄の類型及び「出来事例」欄の出来事例を記載する。

### 2 「着眼する要素」に照らした調査

次に、1で当てはめた「業務負荷の類型」欄の類型に対応する「着眼する要素」欄の各要素について、請求者及び任命権者等に対して、十分な調査を行う（調査の結果、必要に応じて、請求者等に追加の調査を行う。）。なお、職場の支援・協力等の状況についても、必要に応じ、調査する。

この調査の結果を踏まえ、調査票の「着眼する要素」欄に、各要素ごとに関係する事実関係を記載する。

### 3 時間外勤務の把握

常態的な長時間勤務が強いストレスの要因になり得ることにかんがみ、事案の調査に当たっては、その内容に応じ、時間外勤務（勤務を要しない日における勤務を含む。以下同じ。）の実態について適切に把握することが重要である。特に、時間外勤務の検射に当たっては、時間外勤務の時間数のみならず、時間外勤務をせざるを得なかった原因、事情や、時間外勤務において

実際に行っていた業務内容（実際に行っていた具体的な業務内容が特定できない場合には、時間外勤務をせざるを得なかった原因、事情等から推測される業務内容）等についても把握する必要がある。

そのため、2の調査と平行して、時間外勤務について、以下の方法により把握する。

#### (1) 時間外勤務

時間外勤務の状況については、時間外勤務命令簿、時間外勤務報告書等により確認するが、時間外勤務を記録しない職員（時間外勤務命令簿等によっては実態が適切に把握できない職員を含む。）については、退庁記録、タイムカード、上司・同僚・部下等の証言、現認書等の資料により、時間外勤務の実態（時間外勤務の時間数、それを行うことが必要になった原因・事情、業務内容等を含む。）を確認する。

その結果を踏まえ、調査事項通知の別紙1「災害発生前1か月間の勤務状況調査票」及び別紙2「災害発生前6か月間の勤務状況調査票（災害発生前1か月間を除く）」において、それらの別紙の「時間外勤務時間数等」の欄に時間外勤務の時間数を、「勤務の概況」の欄（別紙1については、「勤務の概況」の欄の「正規の勤務時間終了時刻以降」の欄）に又は適宜別紙1及び別紙2の添付資料として時間外勤務の原因・事情、その業務の内容その他時間外勤務の過重性の検討に当たって考慮すべき事項（業務の難易度や処理期限の有無等）をそれぞれ記載するとともに、その根拠となった資料（時間外勤務命令簿、時間外勤務報告書、退庁記録、タイムカード、上司・同僚・部下等の証言、現認書等の資料）を記載し、関連資料の写し等を添付する。

#### (2) 自宅等での作業

自宅等での作業については、当該作業の内容、時間数及び根拠を調査する。その際、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。

その結果を踏まえ、調査事項通知の別添2「精神疾患に起因する自殺及び精神疾患の公務起因性判断のための調査票(1)」の「8 災害発生前の勤務状況等に関する事項」の「(4) 自宅等での報告書等作成の有無」の欄及び別添3「精神疾患に起因する自殺及び精神疾患の公務起因性判断のための調査票(2)」の「1 災害発生前の生活状況等に関する事項」の「(7) 自宅等での報告書等作成の有無」の欄に記載する（成果物がある場合は添付する）。

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な成果物の合理的評価に基づき、付加要因として評価することとなるので留意する。

#### 4 業務負荷の程度の検討

最後に、調査票その他の関係資料等(3の時間外勤務の把握の結果を含む。)に基づき、当該出来事について、「着眼する要素」に照らし、業務負荷の程度の検討を行う。その際、「過重な負荷となる可能性のある業務例」について参考にする(ただし、「過重な負荷となる可能性のある業務例」の類似の事案でない場合であっても、同様に「着眼する要素」に照らして適切に検討する)。

なお、業務負荷の程度の検討に当たっては、別表の(注)も参照する。