

## 第 1 章:労災保険制度

### 労働基準法 75 条

労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合においては、使用者はその費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない。

→上記労働基準法の条文により、労働者災害補償保険法が制定。

→その保険料の徴収のため労働保険徴収法が制定。

補償制度の歴史→明治時代の工場が由来。

(参考資料①:工場法施工から 100 年 今だから学びたい労働基準法の成り立ちとその意義「広報誌 厚生労働より」)

#### 1-1. 労災保険の強制加入性と適用範囲

労災保険は、一人でも労働者を雇用する事業所に加入義務があり。

なお、中小事業主及び一人親方、海外派遣された労働者について労災を適用させる特別加入制度がある。

- ① 第 1 種特別加入      ②第 2 種特別加入      ③第 3 種特別加入



\* 海外出張の第 3 種特別加入制度の対象となるか

→第 3 種特別加入とは、海外の現地法人に派遣される際が対象であり、ただ単に海外出張(国内企業の指揮監督命令により海外で業務を行う)場合は、通常の労災保険の適用となる場合が高い。

・建築事業の取り扱いについて

(参考資料②:建設業の事業主の皆様へ)

会計検査院指摘事項詳細:

[会計検査院法第 34 条の規定による処置要求及び同法第 36 条の規定による意見表示\(令和 7 年\(2025 年\)9 月 22 日\)](#)



## 第 2 章:療養補償給付(5 号・7 号・16 号の 3・16 号の 5)

### 2-1. 指定病院か否か非指定病院の確認

#### a. 指定病院(5 号・16 号の 3)

「療養の給付」・・・病院が労働局に直接請求するため、会社は様式を作成し病院に提出する。

\* 指定病院でも装具等の一部の「療養の給付」で賄えない部分の請求は費用負担(様式 7 号・16 号の 5)が生じる場合あり。

\* 指定病院を変更する場合は指定病院変更届(6 号・16 号の 4)を転医先の医療機関に提出すること。

#### b. 指定外病院(様式 7 号・16 号の 5):

「療養の費用の支給」・・・本人が一旦 10 割を支払い、後で現金で払い戻しを受ける「償還払い」方式。

\* 実務上の注意点:費用請求の際の領収書は原本が原則。コピー不可。



### 2-2. 健康保険証誤用からの切り替え請求

被災者が健康保険証(3 割負担)で受診してしまった場合の対応。

① 病院窓口での切り替え交渉：同月内であれば、病院窓口で労災への切り替えが可能な場合あり。

② 健保組合への「返還請求」対応：本人が健保から受けた 7 割分を一旦自費で健保に返還。

（手続き）労基署への「療養の費用」請求：健保から発行された「返還金領収書」と、健保の返還請求の封筒に同封されているレセプトを添付し、様式 7 号で請求。

\*現状の静岡県下の取り扱いは、健保からの切り替え時に病院の証明は省略可能としている。

### 第 3 章：死傷病報告(様式 23 号)の提出基準とタイミング

死傷病報告は監督署内では安全衛生課が担当。

療養や休業の申請とは別に、一定以上の事故については「労働者死傷病報告」の提出が会社に対して義務付けあり。(労働安全衛生法第 100 条、労働安全衛生規則第 97 条)

\*死傷病報告については電子申請による申請が令和 7 年から義務化。

\*通勤災害については不要



### 第 4 章：休業補償給付(8 号・16 号の 5)

療養のため労働することができず賃金を受けないとき、その生活保障として第 4 日目以降について、原則として休業 1 日につき給付基礎日額の 80% (保険給付額 60% 特別支給金 20%) に相当する額を給付。

\*休業補償給付は被災労働者の生活に関わる請求のため、迅速な手続きが望ましいとされる。

#### 4-1. 平均賃金の算定

平均賃金は、労働基準法第 12 条に基づき算出。

\* 算定期間の特定：事故が発生した日(または診断により病気が確定した日)の直前の賃金締切日から遡って 3 ヶ月間。

\* 例：20 日締め、2 月 5 日事故の場合、11 月 20 日、12 月 20 日、1 月 20 日の 3 ヶ月が対象。

\* 労災保険の給付及び算定はすべて「暦日数」

「稼働日」ではなく、土日祝日を含む「カレンダー上の日数」。

\* 算定期間から除外すべき期間

- ① 業務上の負傷・疾病による休業期間
- ② 産前産後休業、育児休業、介護休業期間
- ③ 事業主の責めに帰すべき事由による休業期間
- ④ 私傷病の事由による休業

これらが 3 ヶ月の中に含まれる場合、その期間の日数と賃金の両方を控除。

#### 4-2. 「賃金」に含めるもの・含めないもの

労働の対償ではなく、任意的、恩恵的、実費弁償的なものとして支給されるものは賃金に含めない。

(参考資料③：賃金の範囲)

### 第 5 章：待機期間 3 日間の給与保障と「労働基準法」の義務

労災保険の休業給付は「休業 4 日目」から支給。

#### 5-1. 業務災害における休業補償義務(労基法 76 条)

業務災害の場合、待機期間の 3 日間は、会社が直接、労働者に対して「平均賃金の 60% 以上」を支払う義務

あり。これは「任意」ではなく「法的義務」。

なお、通勤災害については、待期間の補償の「法的義務」なし。

\*待期間の考え方は暦日数による3日間(例:金曜日負傷しその日に受診した場合は金・土・日が待期間。)

(参考資料④:待期間の一例)

\*有給休暇の充当:被災労働者が「給与の減額よりも有給を使いたい」と希望した場合に限り、有給休暇を充当は可能。ただし、会社側から強制は不可。

ただし、有給取得の場合、公休日等により、暦日数の4日目に有給の取得が確認されると静岡県下では休業期間中の賃金として、労災の給付日数から査定される場合あり。

## 第6章:第三者行為災害(交通事故等)と損害賠償実務

業務上災害及び通勤災害において、相手方がいる行為の場合、第三者行為災害となる。

また、交通事故等で加害者(保険会社)がいる場合、労災保険と保険会社間で「調整」が必要。



### 6-1. 自賠償先行か労災先行か

自賠償・任意保険先行もしくは労災先行の判断は本人の意思が尊重される。

なお、労災に請求する場合、第三者行為災害届が必須。

また、相手方には第三者行為災害報告書の提出を依頼することとなる。

労災保険給付(特に休業)は調査が完結(第三者行為災害発生届・報告書の受理・保険会社への照会等)し、決定されるため給付まで時間を要する。



### 6-2. 労災保険と「示談」

「免責」:先に加害者から多額の賠償金(示談金)を受領した場合、国は「損害は既に補填された」とみなし、その金額分だけ労災給付を行わないこと。

示談(じだん):当事者同士が話し合いによってトラブルを解決する合意を行うこと。

交通事故の現場やその後の交渉にて、「示談書(免責証書)」を交わし、「本件に関し今後一切の請求を行わない」等の条項にサインした場合、その時点から労災保険から給付が受けられなくなる恐れあり。

具体例:被災者が加害者から「お見舞金」として10万円受け取り、示談書(全部示談)にサインした場合→国は加害者に代位請求できず、全部示談(解決合意)のため、労災保険の給付からその10万円分が控除され、将来にわたって保険給付が停止される場合あり。

## 第7章:業務災害の遂行性・起因性

労災保険の業務上災害は「業務遂行性」と「業務起因性」の要件にて構成されている。

### 7-1. 業務遂行性(事業主の支配管理下)

「業務遂行性」・・・労働者が労働契約に基づき、事業主の支配下にある状態のこと。

### 7-2. 業務起因性(因果関係)

「業務起因性」・・・業務に従事していなかったならば(災害が発生しなかったであろうし、その災害が発生しなかったならば)当該傷病等は生じなかったであろうと認められること。

2つの相当因果関係があること

① 業務(=業務遂行性)と災害(アクシデント、出来事)との因果関係

② 災害と傷病(負傷、疾病、障害、死亡)との因果関係

→業務(労働者が労働契約に基づき事業主の支配下にあること)に内在する危険が現実化したものと経験則上認められること。

\* 会社の施設(階段、床、設備)に欠陥の有無(施設の欠陥性)

例①:昼休みに会社の階段で滑った場合

例②:スマートフォン等自分の私的行為に起因する負傷は認められない。

\* 事業場外での業務(出張、直行直帰):

→出張行為自体が会社の業務命令のため、恣意的行為等がなければ対象だが、私的な飲食や観光等は除外。

## 第8章:労基署のからの照会事項への実務的対応

労基署から照会電話でよく質問される事項。

### 8-1. 調査官が必ずチェックする「4WIH」

「When:いつ」 ……負傷時間、負傷後の経過、病院初診のタイミング等の時間経過の詳細

「Where:どこで」 ……敷地内か敷地外かに加えて、より限定した場所の詳細

「Who:誰が」 ……1人で作業中か、相手方(第2当事者の有無)、国籍・在留資格等

「What:何を」 ……業務内容、使用していた工具・機械、当時の場所の就労場所の環境等の詳細。

「How:どのように」 ……どのような荷重負荷によって何を負ったか(捻った、巻き込まれた、切った)

### 8-2. 腰痛症と上肢障害の認定ハードル:

\*腰痛症の労災認定:認定上の分類「災害性腰痛」と「非災害性腰痛」

(参考資料⑤:腰痛の労災認定)

\*上肢障害の認定:近年スマートフォンの使用拡大とともに上肢障害の請求が増加。

(参考資料⑥:上肢障害の労災認定)

### 8-3.通勤災害における合理的、中断、逸脱、些細な行為

「合理的な経路」とは……法的に「合理的」であること。

例:電車が止まっていたのでバスを使った。雨が降ったので自転車から徒歩に変えたなど。

\* 特殊事例:「単身赴任者の週末に自宅への帰宅」についても、要件を満たせば認められる場合あり。

「逸脱・中断」とは……通勤の途中に行う通勤と関連のない私的行為のこと。

日常生活上必要な行為であって、厚生労働省令で定めるものやむを得ない事由により最小限度の範囲で行う場合には、逸脱又は中断の間を除き、合理的な経路に復した後は再び通勤となる。

(1) 日用品の購入その他これに準ずる行為

(2) 職業訓練、学校教育法第1条に規定する学校にて行われる教育その他これらに準ずる教育訓練であって職業能力の開発向上に資するものを受ける行為

(3) 選挙権の行使その他これに準ずる行為

(4) 病院又は診療所において診察又は治療を受けることその他これに準ずる行為

(5) 要介護状態にある親族の介護(継続的にまたは反復して行われるものに限る)

「ささいな行為」……通勤の途中に行う通勤と関連のない私的行為のうち、通常通勤に付随する些細な行為。

(参考資料⑦:通勤災害の認定例)

## 第9章:脳・心臓疾患の認定要件

\* 過労死ライン



脳・心臓疾患の場合、発症前1ヶ月に100時間、あるいは2~6ヶ月平均で80時間の残業が基準。

#### \*労働時間以外の「負荷要因」の評価

近年では、労働時間が基準にわずかに達しない場合でも、以下の要因を総合考慮して認定される。

例:「拘束時間の長さ」・「出張の多さ」・「交替制勤務・深夜業務」・「作業環境・精神的緊張」

## 第10章:精神疾患の認定

近年、急増傾向。認定には「特別な出来事」と「日常の心理的負荷」の強度が厳しく問われます。



### 10-1. 特別な出来事

労基署は「業務による心理的負荷評価表」を用い、個別の事案を「強・中・弱」の3段階で判定します。

(参考資料⑧別添の業務による心理的負荷評価表)

### 10-2. 個体側の要因(持病と私生活)の切り分け

精神障害の申請において、労基署は必ず「本人の性格傾向」や「私生活上の悩み(離婚、借金、身内の不幸など)」も含めて調査する。

### 10-3. 安全配慮義務(労働契約法第5条)とは

使用者は労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

特に精神疾患事案により、労災認定が認定されることは、労働者にとっては救済となるが、会社にとっては「法的責任の確定」という側面を持つ場合有り。労災保険ではカバーされない「慰謝料」などを巡り、民事訴訟(安全配慮義務違反)に発展するケースがあり。

## 第11章:「労災隠し」への断固たる拒絶

### 虚偽報告(労災隠し)の厳罰

労災保険への請求行為は、被災労働者が行使できる固有の権利です。

→会社が請求させない(本人の請求意思を阻害)ことはしてはなりません。

労災を隠して健康保険を使わせる行為等は、労働安全衛生法違反(100万円以下の罰金)となり、企業名が公表されるリスクもあり。

適正で迅速な手続きの遂行こそが労働者との信頼関係の構築と経営リスクの回避における最良の行為となる。

## 第12章:「複数事業労働者」への対応

複数事業場労働者による労災請求は年々増加傾向。

複数事業場労働者による休業補償給付の提出の場合、

「休業補償給付別紙3」及び「平均賃金算定内訳(他就労事業場分)」、「出勤簿及び賃金台帳(他の就労先を含む)」が必要。

(参考資料⑨複数事業場労働者の休業補償給付における添付書類一覧)

## 総括

労災保険の手続きは複雑且つ多種多様な手続きがありますが、その根幹は「労働者保護」です。

そのため、会社側と労働者側との信頼関係の構築のために、労働者の身体、生活を保障する労災保険の制度のご理解、迅速な手続き対応、は避けては通れないものです。

今後とも労災行政に関して、ご理解、ご協力をお願いいたします。

## 広報誌「厚生労働」

### 特集

#### 工場法施行から100年

#### 今だから学びたい労働基準法の成り立ちとその意義

労働者が安心して働けるように、就業時間や休息などについて定めたのが、労働基準法です。その前身ともいえるものが、1916(大正5)年に施行された工場法で、ここから日本の労働者保護の歴史は始まりました。工場法施行から100年目に当たる今、あらためて工場法成立の背景や狙い、労働者保護の歴史を学び、その大切さについて考えてみましょう。

### 特別寄稿

#### 工場法施行百周年に寄せて

菅野和夫

独立行政法人労働政策研究・研修機構理事長(東京大学名誉教授・日本学士院会員)

工場法が施行された背景や意義について、独立行政法人労働政策研究・研修機構理事長で、東京大学名誉教授の菅野和夫氏に解説してもらいました。

#### 工場法施行百周年

「工場法」は、明治44(1911)年に制定されたわが国初の本格的な労働保護立法です。同法は、大正5(1916)年の工場法施行令によって同年9月1日に施行されましたので、今年は工場法施行100年目に当たります。

工場法は、その後大正12(1923)年に重要な改正を施されるなどして、第二次世界大戦前における最も重要な労働保護立法でありました。戦後の改革立法として昭和22(1947)年に制定された労働基準法の前身といえます。労働基準法は、その後何度か重要な改正を重ねて、最低賃金法、労働安全衛生法などと共一大労働基準法制に発展しておりますが、工場法はその先駆的立法ともいえることができます。

#### 工場法の概要

工場法の適用範囲は、常時「15人」(大正12年改正で「10人」へ)以上を使用する工場と、事業の性質が危険または衛生上有害な一定の工場とに限られています。ほぼ全業種にわたる事業を列挙し、それら事業に(規模を問わず)適用する、と規定された戦後の労働基準法に比すれば、ごく限定的な適用範囲だったといえます。

また、保護の内容も、工場法本則では、[1]最低入職年齢を12歳としたうえ、[2]15歳未満の者および「女子」について、最長労働時間を12時間とし、深夜業(午後10時から午前4時)を禁止し(例外と長期の適用猶予あり)、休憩の基準(6時間を超えるときは30分、10時間を超えるときは1時間)および休日の基準(毎月2回以上)を定め、一定の危険有害業務への就業を制限し、[3]工場における職工の安全衛生のための行政官庁の臨検・命令権と、[4]職工の業務上の傷病・死亡についての事業主の定額の扶助責任を定めました。そして、施行令において、[5]賃金の通貨払いや毎月1回以上支払いの原則、[6]常時50人以上使用の工場における就業規則作成・届出義務(大正12年改正)などを定めました。

つまり、工場法は、工場労働について、児童・年少者や女子の保護を主要内容とし、職工一般の保護は、安全衛生のための行政監督権限、労災に関する事業主の扶助責任、賃金支払い原則の一部、就業規則作成義務、などに限られていました。戦後の労働基準法が、労働者全般について8時間労働制、週休制、年次有給休暇制、賃金支払い諸原則、休業手当、等々の国際水準の労働基準を樹立したこと、年少者・女子に関する保護内容も充実させたことなどに比すれば、初期の過渡的な労働保護法でありました。

しかしながら、工場法は、それまでは国家的な規制がなかった雇用関係の内容につき、当時特に必要と考えられた労働保護を強行的な基準として法定し、行政監督の仕組み(工場監督官制度)を樹立した最初の法律であり、国家的な労働保護システムの制度化それ自体に基本的意義を見出すことができます。

#### 工場法制定までの道のり

明治政府は、近代国家建設の過程において、英国等先進国に倣って早々に工場法の制定をめざし、明治30(1897)年より帝国議会への法案提出を開始しました。以後、工場法案を何度か帝国議会に提出しましたが、経済情勢、日露戦争、そして紡績業界の反対などにより、明治44(1911)年まで成就しませんでした。この間、工場法制定に邁進する政党もなく、また当時の労働組合の工場法期成運動も強い推進力とはなりません。

このような経緯に鑑みると、工場法が成就した大きな要因は、政府自身が明治33(1900)年に大規模な全国的工場調査を実施して、工場労働の客観的問題状況を世に明らかにし(農商務省商工局『職工事情』明治36年)、また民間の有識者も職工保護の必要性を事実をもって世に訴えたことが(たとえば、石原修「衛生学上より見たる女工の現状」大正2年国家医学会雑誌322号)、世論を動かしたことにあり、と見てよいように思われます。

#### 女工の結核問題

それら文献が当時の深刻な社会問題として特に訴えたのは、繊維業女工が過酷な工場労働によって結核に侵されている状況でした。たとえば、上記『職工事情』は、当時の紡績業における休憩が少なく深夜業を伴う長時間労働の様相を諸事例で示しつつ、「夜業部における就業は所謂徹夜業なり、即ち紡績職工は幼

少者なりと婦女とを云わず悉く徹夜業をなすは一般の事実なりとす。……徹夜業の衛生上有害なるは言を待たず是少しく紡績工場に経験ある技術家・医師等の齊しく唱道する所にして……紡績工女中肺病患者の極めて多数にしてその原因が綿塵を呼吸すると徹夜業をなすとにあるは、亦工場に経験ある者の認める所なり」(平仮名化)と指摘しています。

また、上記の石原論文は、上記の明治33(1900)年調査の結果(繊維産業関係)を分析し、職工名簿に記載された寄宿女工の死亡率は1000人当たり平均8人内外であり、結核性疾患を原因とする者がその5割(肺結核3割)であるが、疾病のまま解雇された者が多数あり、その約5割がやはり結核性疾患であること、また工場よりの帰郷者のうち肺結核の者の割合1000人中66名、結核の疑いある者の割合1000人中194名であり、疾病による帰郷者の死亡(帰郷者1000人中24人)の4割は肺結核、3割は結核の疑いある疾患による、と推計しました。同論文掲載雑誌の序文は、「本邦現在の工人八十万、中五十万は実に女工たり、而て其中約三十万は尚ほ発育期にある未成年の少女たるなり。…本邦工業の大半は此等可憐の女工に依て支持せらるものと謂ふも敢て過言にあらざるなり。然れば今之が衛生状態を検索するは単に工業経済の根本問題たるのみならず、実に亦人道上、人種衛生上の大問題なり」(平仮名化)と論じています。

こうして、工場法は、当時の工場で通常現象であった女工の深夜業の禁止を主要テーマの一つとし、それ故に法の制定・施行まで長い道のりを要したとみられます。

## 戦後労働法制に通じる意義

ひるがえって、戦後の労働基準法をみますと、同法は、労働関係の民主化という戦後改革の潮流に乗り、しかも労働組合界の労働保護法制定の強い要求に後押しされ、新憲法(草案)の「労働条件の基準法定」の理念をも受けて、比較的短期間に制定され施行されました。工場法の長く困難な制定過程とは対照的な過程だったといえます。もちろん、労働基準法の制定過程が、工場法のそれと同様、社会改革の情熱に燃えた関係政府職員の精力的な努力に支えられたことは、特筆すべきです。

しかしながら、労働条件の強行的な最低基準を法定し、行政監督によってこれを遵守させるという労働保護システムが、戦前の工場法によって限定的ではあれ樹立され、運用の経験を積んでいなかったならば、戦後の労働基準法が一時呵成に制定できたかは、一考を要するに思えます。そして、時々の労働関係の問題現象に立ち向かい、その克服に努めるという労働保護立法の使命が懸命に追求されたことも、工場法の現代に通じる一つの意義であると思われます。



[続きを読む](#)

(発行元の(株)日本医療企画のページへリンクします)



〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2 電話: 03-5253-1111(代表)

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

～所属労働者が**特定の工事現場に付随しない業務**を行う場合は  
**事務所等の労災保険**（継続事業）を成立させる必要があります～

### ◆ 特定の工事現場に付随しない業務 とは…

➤ 原則、元請事業が関連しておらず、かつ、有期事業にも該当していないことが前提です。具体例としては以下の①～④の業務等が該当します。  
（裏面〈参考〉を参照）

- ① 土場・資材置き場等での整理作業（\*）や所属事業場施設内での作業
- ② 見積書作成のため取引先への現場状況確認
- ③ 事業として行わない防災対策作業や災害復旧作業、除雪作業
- ④ 所属事業場の修繕作業（工期を定めていない等）

（\*）土場・資材置き場等での整理作業には、型枠、重機、電動工具等の清掃、整理整頓、メンテナンス作業等があります。

### ◆ 事務所等の労災保険 に関する留意点について…

- ① 事務職の労働者を雇用していない場合でも建設業務従事者が「特定の工事現場に付随しない業務」に従事する見込みがある場合は、保険関係の成立が必要です。  
※ 既に、建設の事業の保険関係とは別に、継続事業の労災保険を成立している場合は、保険料の算定方法（下記④）に留意してください。
- ② 適用単位(事業場)は、原則、当該建設事業場(事業主)の事務所所在地となります。  
※ ただし、組織的に独立した事業が他にある場合を除きます。
- ③ 適用業種については主たる業態により判断されます。
- ④ 保険料の算定にあたっては「特定の工事現場に付随しない業務」に従事した部分の賃金額を算出し、算定基礎に含めてください。  
※ 「特定の工事現場に付随しない業務」に従事した部分の賃金額は根拠となる資料（出勤簿、出面等）等を基に算出してください。根拠となる資料がない場合は、実態等から当該作業の日数、時間数を推算し、これに応じた賃金額を算出してください。

所属労働者が**特定の工事現場に付随しない業務で負傷**(疾病含む)した場合は**事務所等労災の保険関係で労災請求**してください。

### ◆ 成立手続 と 保険給付に関して…

- 所属労働者が「特定の工事現場に付随しない業務」を行っている場合(又は行う見込みがある場合)で、まだ手続がお済みでない事業主の方は、事業場の所在地を管轄する労働基準監督署で成立手続ができます。
- 未手続中の災害で保険給付を行った場合、保険給付に要した費用に相当する金額の全部又は一部を事業主から徴収することがあります。
- 成立手続又は保険給付に関しては、労働基準監督署へご相談ください。

労働基準監督署の所在地は →



## <参考>

### 有期事業と事務所等（継続事業）の労働保険料の労災保険分の区分例

- ① 元請A社の工事現場にかかる業務（注）を下請B社の労働者がB社の資材置き場で行った場合

当該作業に要した日数、時間に応じた賃金額を算出しA社の「有期事業」の保険料の算定基礎に含める。（ただし、請負金額で保険料を算定する場合を除く）

（注）なお、「事務所等」が「製造業」の業態の場合は、元請の工事現場にかかる業務でも自社の工場等で製作、加工の業務を行った際の賃金額については「事務所等」の保険料の算定基礎に含めることに留意する。

- ② C社労働者が特定の工事現場に付随しないC社内の倉庫整理を行った場合

当該作業に要した日数、時間に応じた賃金額を算出しC社の「事務所等」の保険料の算定基礎に含める。

- ③ D社労働者が顧客からの依頼により見積書を作成した場合

当該作業に要した日数、時間に応じた賃金額を算出しD社の「事務所等」の保険料の算定基礎に含める。

- ④ E社労働者が台風被害を受けた自社の復旧作業を突発的に行った場合

当該作業に要した日数、時間に応じた賃金額を算出しE社の「事務所等」の保険料の算定基礎に含める。  
（ただし、事業として行っている場合は除く）

- ⑤ F社労働者が自社の倉庫の外壁塗装作業（工期の定めはなし）を他の業務の合間を利用して行った場合

当該作業に要した日数、時間に応じた賃金額を算出しF社の「事務所等」の保険料の算定基礎に含める。  
（「建設の態様」となる業務であっても工期の定めがない場合等は「有期事業」に該当しない場合があることに留意する。）

\*以上①～⑤はあくまで一例です。

## <建設業の事業主の皆さまへのお願い>

### 年度更新時の労働保険料の適正な申告と正しい保険関係による労災請求について

#### ➤ 労働保険の年度更新では、

ア 元請として行った工事が前年度に終了した場合は一括有期事業の保険関係（労災）

イ 特定の工事現場に付随しない業務については「事務所等労災」（継続事業）の保険関係（労災）

ウ 所属労働者の雇用保険

以上のア～ウについてはそれぞれ適正に確定保険料を申告してください。

- 下請事業の所属労働者が元請事業に関連した業務で負傷した場合（疾病含む）は、元請事業の保険関係で労災請求してください。この場合、下請事業の保険関係で労災請求することは誤りとなりますのでご注意ください。

※ご不明点があれば、都道府県労働局、労働基準監督署へお問い合わせください。

# 建設業の事業主のみならず

建設業に適用される労働保険は3種類あるのをご存じですか？

①建設工事現場での  
労災保険  
(いわゆる現場労災)

②建設工事現場以外の資材  
置場や倉庫での労災保険  
(いわゆる事務所労災)

③雇用保険

加入義務	元請事業場の事業主	加入義務	元請事業場・下請事業場に <b>関係なく</b> 、従事する労働者がいる事業主	加入義務	元請事業場・下請事業場に関係なく、該当する雇用保険資格者（1週間の所定労働時間が20時間以上であり、31日以上雇用見込がある場合）を雇用する事業主
給付概要	建設工事現場の労働者が、業務中や通勤途上に被災した場合	給付概要	会社事務所や作業場など建設工事現場以外において業務を行う労働者が、業務中や通勤途上に被災した場合	給付概要	労働者が失業した場合や、雇用保険の安定を図るための各種給付金や助成金



島根労働局公式キャラクター  
しじろー

会社事務所や作業場において被災した場合、現場労災では補償ができない可能性があります。この場合、未手続中の災害として取り扱われ、給付額の全部又は一部を事業主に負担いただく、**費用徴収**を行う場合があります。

建設工事現場以外の、資材置場や倉庫における片づけ、整理作業等を行うことがある

ある

「事務所労災」の保険関係の成立手続が必要です

今はない

該当する作業が発生した時から10日以内に「事務所労災」の保険関係の成立手続が必要となります

ご不明な点につきましては、成立手続に関する場合は島根労働局労働保険徴収室または最寄りの労働基準監督署まで、労災保険の給付に関する場合は島根労働局労災補償課または最寄りの労働基準監督署までお問い合わせください

厚生労働省

島根労働局



(R7.1)

## 7 労働保険対象賃金の範囲

労働保険における賃金総額とは、事業主がその事業に使用する労働者（年度途中の退職者を含みます。）に対して賃金、手当、賞与、その他名称のいかんを問わず**労働の対償として支払うすべてのもの**で、税金その他社会保険料等を控除する前の支払総額をいいます。

また、保険料算定期間中（令和5年4月1日～令和6年3月31日）に支払いが確定した賃金は、算定期間中に**実際に支払われていなくとも算入してください。**

賃金とするもの		賃金としないもの	
基本賃金	時間給・日給・月給、臨時・日雇労働者・パート・アルバイトに支払う賃金	役員報酬	取締役等に対して支払う報酬
賞与	夏季・年末などに支払うボーナス	結婚祝金	労働協約・就業規則等の定めがあるとなないと問わない
通勤手当	課税分、非課税分を問わない（※1）	死亡弔慰金	
定期券・回数券	通勤のために支給する現物給与	災害見舞金	
超過勤務手当 深夜手当等	通常の勤務時間以外の労働に対して支払う残業手当等	年功慰労金	
扶養手当 子供手当 家族手当	労働者本人以外の者について支払う手当	出勤手当	実費弁償と考えられるもの
技能手当 特殊作業手当 教育手当	労働者個々の能力、資格等に対して支払う手当や、特殊な作業に就いた場合に支払う手当	出張旅費 宿泊費 赴任手当	
在宅勤務手当	在宅勤務を行うことのみを要件として、就業規則等の定めに基づき定額を支払う手当（※2）	工具手当 寝具手当	労働者が自己の負担で用意した用具に対して手当を支払う場合
調整手当	配置転換・初任給等の調整手当	休業補償費	労働基準法第76条の規定に基づくもの法定額60%を上回った差額分を含めて賃金としない
地域手当	寒冷地手当・地方手当・単身赴任手当等	傷病手当金	健康保険法第99条の規定に基づくもの
住宅手当	家賃補助のために支払う手当	解雇予告手当	労働基準法第20条に基づいて労働者を解雇する際、解雇日の30日以前に予告をしないで解雇する場合に支払う手当
奨励手当	精勤手当・皆勤手当等	財産形成貯蓄等のため事業主が負担する奨励金等	勤労者財産形成促進法に基づく勤労者の財産形成貯蓄を援助するために事業主が一定の率又は額の奨励金を支払う場合（持株奨励金など）
休業手当	労働基準法第26条に基づき、事業主の責に帰すべき事由により支払う手当	会社が全額負担する生命保険の掛け金	労働者を被保険者として保険会社と生命保険等厚生保険の契約をし、事業主が保険料を全額負担するもの
宿直・日直手当	宿直・日直等の手当	持家奨励金	労働者が持家取得のため融資を受けている場合で事業主が一定の率又は額の利子補給金等を支払う場合
雇用保険料 社会保険料等	労働者の負担分を事業主が負担する場合	住宅の貸与を受ける利益（福利厚生施設として認められるもの）	住宅貸与されない者全員に対し（住宅）均衡手当を支給している場合は、賃金となる場合がある
昇給差額	離職後支払われた場合で在職中に支払いが確定したものを含む	その他	労働協約、就業規則、労働契約、労使協定（休業協定）等によってあらかじめ支給条件が明確にされたもの
前払い退職金	支給基準・支給額が明確な場合は原則として含む		
社会保険適用促進手当	短時間労働者への社会保険の適用を促進するため、労働者が社会保険に加入するにあたり、事業主が労働者の保険料負担を軽減するために支給するもの		

（※1）在宅勤務が行われる際の交通費の取扱いについては以下となります。

当該日における労働契約上の労務提供地	「自宅－企業」間の移動に要する費用の取扱い
自宅	業務として一時的に出社する場合は実費弁償
企業	通勤手当

（※2）就業規則等により、在宅勤務手当のうち業務の遂行に必要な費用の実費弁償に当たることが明らかである部分は、賃金に含まれません。

『待期期間の一例』

パターン①（令和8年2月2日負傷）  
負傷当日に早退し、その日に受診した場合

パターン②（令和8年2月6日負傷）  
負傷当日に、最後まで就労し、その日のうちに受診した場合  
\*所定労働時間後（残業中）の負傷も含む

パターン③（令和8年2月11日負傷）  
負傷当日に早退し、翌日受診した場合

パターン④（令和8年2月16日負傷）  
負傷当日に受診等せず、翌々日に受診した場合

パターン⑤（令和8年2月24日負傷）  
深夜労働時間に負傷し、日付変更後受診した場合。（夜勤等が該当）

令和8年2月						
日	月	火	水	木	金	土
1	2 パターン① 負傷日 受診日  待期期間 1日目	3 パターン①  待期期間 2日目	4 パターン①  待期期間 3日目	5	6 パターン② 負傷日 (早退無) 受診日  待期期間 2日目	7 パターン②  待期期間 1日目
8 パターン②  待期期間 2日目	9 パターン②  待期期間 3日目	10	11 パターン③ 負傷日  待期期間 1日目	12 パターン③ 受診日  待期期間 2日目	13 パターン③  待期期間 3日目	14 パターン③  待期期間 1日目
15	16 パターン④ 負傷日  待期期間 1日目	17	18 パターン④ 受診日  待期期間 2日目	19 パターン④  待期期間 3日目	20 パターン④  待期期間 1日目	21 待期期間 2日目
22	23	24 パターン⑤ 負傷日 (深夜時間 の負傷)  待期期間 1日目	25 パターン⑤ 受診日  待期期間 2日目	26 パターン⑤  待期期間 3日目	27 パターン⑤  待期期間 1日目	28 待期期間 2日目

# 腰痛の労災認定

厚生労働省では、労働者に発症した腰痛が業務上のものとして労災認定できるかを判断するために、「業務上腰痛の認定基準」(以下「認定基準」)を定めています。

このリーフレットは、認定基準の概要を説明し、腰痛の労災認定の考え方についてわかりやすくまとめたものです。

## 認定要件

認定基準では、腰痛を「災害性の原因による腰痛」と「災害性の原因によらない腰痛」に分けて認定要件を定めており、それぞれ認定要件を満たす場合に労災補償の対象となります。

なお、労災補償の対象となる腰痛は、医師により療養の必要があると認められたものに限りま

## 災害性の原因による腰痛

負傷などによる腰痛で、次の要件をどちらも満たすもの

- 腰の負傷またはその負傷の原因となった急激な力の作用が、工作中的突発的な出来事によって生じたと明らかに認められること
- 腰に作用した力が腰痛を発症させ、または腰痛の既往症・基礎疾患を著しく悪化させたと医学的に認められること

## 災害性の原因によらない腰痛

突発的な出来事が原因ではなく、重量物を取り扱う仕事など腰に過度の負担のかかる仕事に従事する労働者に発症した腰痛で、作業の状態や作業期間などからみて、仕事が原因で発症したと認められるもの

# 災害性の原因による腰痛の解説

「災害性の原因による腰痛」とは、腰に受けた外傷によって生じる腰痛のほか、外傷はないが、次の具体例のように、突発的で急激な強い力が原因となって筋肉等（筋、筋膜、靭帯など）が損傷して生じた腰痛を含みます。

## 具体例 1

重量物の運搬中に転倒した場合や、重量物を2人で担いで運搬する最中にそのうちの1人が滑って肩から荷をはずした場合のように、突然の出来事により急激な強い力が腰にかかったことにより生じた腰痛

## 具体例 2

持ち上げる重量物が予想に反して、重かったり、逆に軽かったりする場合や、不適切な姿勢で重量物を持ち上げた場合のように、突発的で急激な強い力が腰に異常に作用したことにより生じた腰痛



一般的に、いわゆる「ぎっくり腰」（病名は「急性腰痛症」など）は、日常的な動作の中で生じるので、たとえ仕事中に発症したとしても、ただちに労災補償の対象とはなりません。

ただし、発症時の動作や姿勢の異常性などから、腰への強い力の作用があった場合には労災補償の対象として認められることがあります。



# 災害性の原因によらない腰痛の解説

「災害性の原因によらない腰痛」とは、日々の業務による腰部への負荷が徐々に作用して発症した腰痛をいい、その発症原因により、次の①と②に区分して判断されます。

## 1 筋肉等の疲労を原因とした腰痛

次のような業務に**比較的短期間**(約3か月以上)従事したことによる筋肉等の疲労を原因として発症した腰痛は、労災補償の対象となります。

約20kg以上の重量物または重量の異なる物品を繰り返し中腰の姿勢で取り扱う業務

【例】港湾荷役 など

毎日数時間程度、腰にとって極めて不自然な姿勢を保持して行う業務

【例】配電工(柱上業務) など

長時間立ち上がることができず、同一の姿勢を持続して行う業務

【例】長距離トラックの運転業務 など

腰に著しく大きな振動を受ける作業を継続して行う業務

【例】車両系建設用機械の運転業務 など

## 2 骨の変化を原因とした腰痛

次のような重量物を取り扱う業務に**相当長期間**(約10年以上)にわたり継続して従事したことによる骨の変化を原因として発症した腰痛は、労災補償の対象となります。

約30kg以上の重量物を、労働時間の3分の1程度以上に及んで取り扱う業務

約20kg以上の重量物を、労働時間の半分程度以上に及んで取り扱う業務

腰痛は、加齢による骨の変化によって発症することが多いため、骨の変化を原因とした腰痛が労災補償の対象と認められるには、その変化が「通常の加齢による骨の変化の程度を明らかに超える場合」に限られます。

※ 上記①に示す業務に約10年以上従事した後に骨の変化を原因とする腰痛が生じた場合も労災補償の対象となります。

# 労災補償の対象となる治療の範囲

椎間板ヘルニアなどの既往症または基礎疾患のある労働者が、仕事により、その疾病が再発したり、重症化したりした場合は、その前の状態に回復させるための治療に限り労災補償の対象となります。

## 業務上腰痛の認定事例

### 事例 1

Aさんは、会社の倉庫内から割れ物の荷物を持ち運ぼうとした際、つまずいてバランスを崩したため、荷物を落とさないように腰を不自然に捻って転倒した。その後、腰に激しい痛みを覚え、そのまま動けなくなったため、病院に搬送され、腰部捻挫の診断を受けた。

#### 判断

Aさんの腰痛は、割れ物の荷物を持ち運ぼうとした際、つまずいてバランスを崩し、腰を不自然に捻って転倒したことによって、強い異常な力が腰の筋肉に作用し発症したと認められるため、労災認定された。

### 事例 2

Bさんは、港湾荷役作業員として概ね20kg以上の重量物を繰り返し取り扱う業務に約3年従事した後に腰痛を発症し、医師から腰痛症と診断された。Bさんの作業は、中腰姿勢で行う作業が大半であって、足場が悪い環境での作業も多かった。

#### 判断

Bさんの腰痛は、足場の悪い場所において、中腰等の不自然な姿勢で重量物を取り扱うことにより、腰部に過度の負担がかかったことが原因で発症したと認められるため、労災認定された。

## 事業主・労働者の皆さまへ

- ▶ 労災請求には所定の請求書の提出が必要です。
- ▶ 請求書には、事業場の労働保険番号等のほか、事業主の証明欄に所定事項の記入をお願いします。被災された労働者が速やかに保険給付を受けられるよう、請求書の作成にご協力ください。
- ▶ 働いていた会社が廃止されている場合や、会社が事業主証明を拒否するなど、事業主証明が得られない場合であっても労災請求はできますので、最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署にご相談ください。

#### ■全国の労働基準 監督署一覧



#### ■請求書ダウンロード コーナー



#### ■労災保険相談ダイヤル

**0570-006031 (平日8:30~17:15)**

腰痛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。  
※ご利用には通話料がかかります。

# 上肢障害の労災認定

厚生労働省では、労働者に発症した上肢障害を労災として認定する際の基準として「上肢作業に基づく疾病の業務上外の認定基準」を定めています。  
このパンフレットは、認定基準について説明するものです。

## 上肢障害とは

腕や手を過度に使用すると、首から肩、腕、手、指にかけて炎症を起こしたり、関節や腱に異常をきたしたりすることがあります。  
上肢障害とはこれらの炎症や異常をきたした状態を指します。

## 上肢障害の労災認定の要件

腕や手を過度に使用する機会は、仕事だけでなく家事や育児、スポーツといった日常生活の中にもあります。また、上肢障害と同様の状態は、いわゆる「五十肩」のように加齢によっても生じます。

そのため、労災と認定されるためには、次の3つの要件すべてを満たす必要があります。

- ① **上肢等※に負担のかかる作業を主とする業務に相当期間従事した後に発症したものであること。**

※上肢等とは、後頭部、頸部、肩甲帯、上腕、前腕、手、指をいいます。

- ② **発症前に過重な業務に就労したこと。**

- ③ **過重な業務への就労と発症までの経過が医学上妥当なものと認められること。**

要件について、次のページから具体的に説明します。



## 「上肢等に負担のかかる作業」とは

上肢等に負担のかかる作業には、さまざまなものがありますが、主に次のような作業が該当します。

### ①上肢の反復動作の多い作業

- ◆パソコンなどでキーボード入力をする作業
- ◆運搬・積み込み・積み卸し、冷凍魚の切断や解体
- ◆製造業における機器などの組立て・仕上げ作業  
調理作業、手作り製パン、製菓作業、  
ミシン縫製、アイロンがけ、手話通訳



### ②上肢を上げた状態で行う作業

- ◆天井など上方を対象とする作業
- ◆流れ作業による塗装、溶接作業



### ③頸部、肩の動きが少なく姿勢が拘束される作業

- ◆顕微鏡やルーペを使った検査作業



### ④上肢等の特定の部位に負担のかかる状態で行う作業

- ◆保育・看護・介護作業



\* ①～④は類型を示したものであり、これらに類似した作業も「上肢等に負担のかかる作業」に該当することがあります。

## 「相当期間従事した」とは

原則として6か月程度以上従事した場合をいいます。

## 「過重な業務に就労した」とは

発症直前3か月間に、上肢等に負担のかかる作業を次のような状況で行った場合をいいます。

### 業務量がほぼ一定している場合

**同種の労働者よりも10%以上業務量が多い日が3か月程度続いた**

\* 同種の労働者とは、同様の作業に従事する同性で年齢が同程度の労働者を指します。

### 業務量にばらつきがあるような場合

- ① 1日の業務量が通常より20%以上多い日が、1か月に10日程度あり、それが3か月程度続いた（1か月間の業務量の総量が通常と同じでもよい）
- ② 1日の労働時間の3分の1程度の時間に行う業務量が通常より20%以上多い日が、1か月に10日程度あり、それが3か月程度続いた（1日の平均では通常と同じでもよい）

なお、過重な業務に就労したか否かを判断するに当たっては、業務量だけでなく、次の状況も考慮します。

- 長時間作業、連続作業
- 過度の緊張
- 他律的かつ過度な作業ペース
- 不適切な作業環境
- 過大な重量負荷、力の発揮

# 上肢障害の代表的疾病

上肢障害の代表的な診断名には、次のようなものがあります。

- |  |  |                             |
|--|--|-----------------------------|
| ● <small>じょうわんこつがい (ない) じょうかえん</small><br>上腕骨外(内)上顆炎 | ● <small>しゅかんせつえん</small><br>手関節炎        | ● <small>しょけい</small><br>書痙 |
| ● <small>ちゅうぶかんしょうこうぐん</small><br>肘部管症候群             | ● <small>けんしょうえん</small><br>腱鞘炎          |                             |
| ● <small>かいがい (ない) きんしょうこうぐん</small><br>回外(内)筋症候群    | ● <small>しゅこんかんしょうこうぐん</small><br>手根管症候群 |                             |

## 上肢障害の労災認定事例

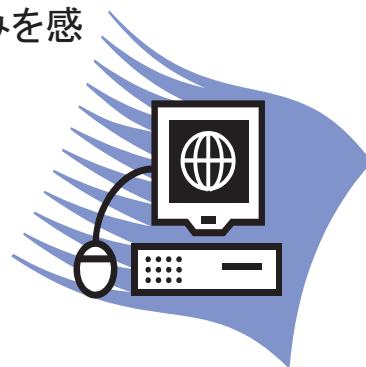
### ①事務職員が、腱鞘炎を発症

Aさんは入社後2年間、パソコンで顧客情報などを入力する作業に従事していた。肘から指先にかけてしびれと痛みを感じ、医療機関を受診したところ「腱鞘炎」と診断された。

#### 【判断】

発症直前の3か月間、Aさんと同じ作業を行う同僚の1時間の平均入力件数が約80件だったのに対し、Aさんの入力件数は1時間約100件だった。

Aさんの業務量は同種の労働者と比較しておおむね10%以上多かったため、過重な業務に就労していたとして労災認定された。



### ②作業療法士が、上腕骨内上顆炎を発症

作業療法士のBさんは、患者のリハビリを補助する作業に5年間従事していた。右腕に痛みを感じ、肘の屈伸などの運動が困難となったことから、医療機関を受診したところ「上腕骨内上顆炎」と診断された。

#### 【判断】

Bさんの同僚の作業療法士が急に退職し、それまでは1日平均約12人の患者を担当していたのが、発症直前の3か月には1日約20人を担当する日が毎月10日以上あった。そのため、過重な業務に就労していたとして労災認定された。



上肢障害の労災認定について、詳しくは最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署へお問い合わせください。

## 単身赴任者の「週末帰宅型」行為途上の災害

### ケース1

単身赴任をしている労働者Aは、週末に家族の住む自宅へ帰り、週初めに赴任地の就業の場所へ自宅から自家用車で向かう途中、交通事故により死亡した。

### 認定結果

→通勤災害として認められる

被災労働者の家族の住む自宅は、社会通念上、通勤として捉えることのできる範囲内にあり「住居」と認めることができる。(要件あり。)

(1) 単身赴任者等が、次のイ及びロの要件をすべて満たして、主として休日を利用して週末等に労災保険法7条2項に規定する就業の場所(以下「就業の場所」という。)から自宅へ帰り、週初め等に自宅から就業の場所へ出勤する行為(以下「週末帰宅型通勤」という。)を同項に規定する通勤として取り扱い、当該自宅を同項に規定する住居とする。

イ. 就業の場所と自宅との間の往復に、原則として、毎週1回以上の反復・継続性が認められること。

ロ. 就業の場所と自宅との間の所要時間及び距離は、原則として、片道3時間以内及び200キロメートル以内であること。

(2) 週末帰宅型通勤を行う労働者が、洗濯物を自宅へ持ち帰るため、あるいは着替え等のために通常の通勤の拠点となる社宅・アパート等の住居(以下「社宅」という。)に立ち寄る行為は、労災保険法施行規則8条に規定する「日用品の購入及びこれに準ずる行為」とする。

## マイカー通勤者が前日泊まった婚約者宅から出勤する途中の災害

### ケース2

被災労働者Aは、通常は自宅からマイカーで通勤していたが、被災前日に婚約者宅に泊まり、翌朝出勤のため会社に向かう途中、交差点での交通事故により負傷した。

### 認定結果

→通勤災害として認められない

住居とは、労働者が居住して日常生活の用に供している家屋等の場所で、本人の就業のための拠点となることです。

したがって、就業の必要性があつて、労働者が家族の住む場所とは別に就業の場所の近くに単身でアパートを借りたり、下宿をしてそこから通勤しているような場合には、そこが住居とみなされません。

Aが被災前日に宿泊した婚約者宅は、Aが居住して日常生活の用に供している家屋等の場所ではなく、Aが私的事由によるところによって宿泊したものであるため、勤務上の事情や交通事情等のやむを得ない事情により婚約者宅に宿泊したものとも認められなければ通勤災害として認められません。

なお、通常は家族のいる所から出勤していても、別のアパート等を借りていて、早出や長時間の残業の場合に当該アパートに泊り、そこから通勤するような場合には、当該家族の住居とアパートとの双方が住居と認められることになります。

また、長時間の残業、早出出勤、交通ストライキ等の交通事情、台風などの自然現象等の不可抗力的な事情により、一時的に通常の住居以外の場所に宿泊するような場合には、やむを得ない事情で就業のために一時的に住居の場所を移しているものと認められますので、当該場所についても住居とみなされることになります。

## 会社からの帰宅途中、惣菜等を購入した後の災害

### ケース3

被災労働者Aは、会社の勤務終了後、惣菜等をショッピングセンターで購入した後、退勤経路に復する途中、用水路に転落し負傷した。

#### 認定結果

→通勤災害として認められない

本件は、Aが退勤途中においてTショッピングセンターに買物に行う行為は、労災保険法7条3項ただし書にいう日常生活上必要な行為であって労働省令で定めるものをやむを得ない事由により行うためのものと認められるが、本件災害はAが本来の通勤経路に復する前、すなわち通勤経路を逸脱中に発生しているため、それは労災保険法7条3項ただし書の「当該逸脱又は中断の間」にあたる判断される。したがって、本件災害を通勤災害と認めることはできない。

労災保険法7条2項は、「通勤とは、労働者が、就業に関し、住居と就業の場所との間を、合理的な経路及び方法により往復することをいい、業務の性質を有するものを除くものとする。」とし、同条3項には「労働者が、前項の往復の経路を逸脱し、又は同項の往復を中断した場合においては、当該逸脱又は中断の間及びその後の同項の往復は、第1項第2号の通勤としない。ただし、当該逸脱又は中断が、日常生活上必要な行為であって労働省令で定めるものをやむを得ない事由により行うための最小限度のものである場合は、当該逸脱又は中断の間を除き、この限りでない。」と規定されている。

## 退勤途中、経路上の喫茶店でコーヒーを飲んだ後の災害

### ケース4

業務を終えた労働者Aは、帰宅しようと職場を出ようとしたところ、同僚と一緒になったため職場の隣にある喫茶店に立ち寄ってコーヒーを飲んで1時間程度雑談し、その後同僚の車で自宅まで送られ、車を降りようとした際、乗用車に追突され負傷した。

#### 認定結果

→通勤災害として認められない

「ささいな行為」とは

労働者が通勤の途中において、経路の近くにある公衆便所を使用する場合、近くの公園で短時間休息する場合、経路上の飯店でタバコ、雑誌等を購入する場合、駅構内でジュースの立飲みをする場合、経路上の店で渴きをいやすため極めて短時間でお茶等を飲む場合等のように労働者が通常通勤の途中で行うような「ささいな行為」については、これを通勤の「逸脱・中断」としては取り扱わないこととしている。

しかし、経路上の喫茶店に立ち寄り雑談した行為は、労働者が通常通勤の途中で行く渴きをいやすために極めて短時間、お茶等を飲むような「ささいな行為」（通勤の逸脱・中断とは取り扱われない行為）には該当せず、また、法律の例外として逸脱・中断後に再び合理的な経路に復した後は、再び通勤と認めることとする労働省令で定める「日用品の購入その他これに準ずる行為をやむを得ない事由により最小限度の範囲で行われたもの」とは認められず、あくまでも被災労働者の私的目的で通勤を中断した後の災害であるため、通勤災害とは認められない。

## 夫の看護のため、母親と交替で1日おきに寝泊りしている病院から出勤する途中の災害

### ケース5

#### 認定結果

女性労働者Aは夫が入院している病院から、出勤のために徒歩で就業場所に向かっていったところ、路面の凍結箇所ですべて転倒して負傷した。

#### →通勤災害として認められる

当該病院等が「住居」と認められるかどうかについては、労働者が一定期間当該病院に居住し、通勤を行っているかどうかの継続性はもとより、併せて付添看護の必要性及び病状等、客観的状況から総合的に判断されます。

また、手術当日から長期間継続して寝泊りしていた事実があるのであれば、被災当日の病院は、被災労働者にとって就業のための拠点たる「住居」と認められる。

したがって、被災労働者の負傷は、就業のために「住居」と認められる病院から就業場所へ向う途中に発生したものであるため、通勤災害と認められる。

## 退勤の途中、理髪店に立ち寄った後の災害

### ケース6

労働者Aは自転車で通勤の途中、通勤経路上の理髪店に立ち寄り、散髪後、再び帰路のため自転車で走行中、路面の凍結箇所ですべて転倒した。夫が入院している病院から、出勤のために徒歩で就業場所に向かっていったところ、路面の凍結箇所ですべて転倒して負傷した。

#### 認定結果

#### →通勤災害として認められる

被災労働者が退勤の途中において、散髪のため理髪店に立ち寄った行為は、労災保険法7条3項に規定する通勤の「逸脱・中断」に該当する。しかしながら、当該散髪したことによる通勤の「逸脱・中断」は、労働者が月1回程度の理容を行うものであり、かつ職場で清潔に気持ちよく生活し勤務する保健衛生上の見地からみて、同条3項に規定する「日常生活上必要な行為であって労働省令で定めるものをやむを得ない事由により行うための最小限度のもの」に該当するものと判断される。

散髪後、被災労働者は、再び合理的な経路に復し帰路についていることから、合理的な経路に復した時点から再び通勤行為を行っていることが認められるため、通勤災害と認められる。

## 退勤途中、自宅へ電話するため公衆電話ボックスへ向かう際の災害

### ケース7

労働者Aは、会社からマイカーで自宅に向かっていたが、その途中で車が故障してしまい自宅に遅くなることを連絡しようと公衆電話ボックスに向かう途中、路面が凍っていたため転倒し負傷した。

#### 認定結果

#### →通勤災害として認められる

労働者が通勤の途中において、経路の近くにある公衆便所を使用する場合、帰途に経路の近くにある公園で短時間休息する場合、経路上の店でタバコ、雑誌等を購入する場合、駅構内でジュースの立飲みをする場合等のように労働者が通常通勤の途中で行うようなささいな行為を行う場合には、逸脱、中断とはされず、「ささいな行為」として取扱います。

本件のように、通勤の途中で、経路上あるいは経路近くの公衆電話から自宅へ帰宅時間等を連絡することは、通勤に通常ありがちなささいな行為と認められることから、被災者Aの電話をかける行為は逸脱又は中断とはならず、したがって、本件災害は通勤災害と認められる。

## 他に監護する者がいない労働者が託児所にて負傷した災害

### ケース8

労働者Aは、他に監護する者がいないがために、託児所に子供を迎えに行き、ごく短時間のうちに子供を引き取る行為を行う場合に、託児所内ですべて転倒し負傷した。

#### 認定結果

#### →通勤災害として認められる

- ① 通勤の途中において、他に子供を監護する者がいない労働者が託児所、親せき等に預けるためにとる経路などは、その立場にある労働者であれば、当然就業のためとらざるを得ない経路であるので合理的な経路となるものであること。
- ② 託児所に子供を預ける行為は、日常生活上必要な行為とは認められないが、本件については子供を引き取る行為がごくごく短時間のうちに行われ、これらの行為が積極的な私的行為や恣意的行為と認められなかったため、通勤の逸脱・中断とまでは判断されず、通勤に通常随伴するささいな行為として認められたため。

(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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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（業務上の傷病による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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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29関連</li> <li>・ 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</li> </ul>
極度の長時間労働	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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 …項目12関連</li> </ul>

特別な出来事以外

[総合評価の留意事項]

- ・ 出来事の総合評価に当たっては、出来事それ自体と、当該出来事の継続性や事後対応の状況、職場環境の変化などの出来事後の状況の双方を十分に検討し、例示されているもの以外であっても出来事に伴って発生したと認められる状況や、当該出来事が生じるに至った経緯等も含めて総合的に考慮して、当該出来事の心理的負荷の程度を判断する。
- ・ 職場の支援・協力が欠如した状況であること（問題への対処、業務の見直し、応援体制の確立、責任の分散その他の支援・協力がなされていない等）は、総合評価を強める要素となる。
- ・ 仕事の裁量性が欠如した状況であること（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）は、総合評価を強める要素となる。

■ 具体的な出来事

出来事の種類	具体的な出来事	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		
		I	II	III		弱	中	強
1	① 事故や災害の体験 業務により重度の病気やケガをした			☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 病気やケガの内容及び程度（苦痛や日常生活への支障の状況を含む）等</li> <li>・ その継続する状況（苦痛や支障の継続する状況、死の恐怖、事故等を再度体験することへの恐怖、回復の期待・失望の状況等の症状の経過を含む）</li> <li>・ 後遺障害の程度、社会復帰の困難性等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【「弱」になる例】</li> <li>・ 休業を要さない又は数日程度の休業を要するものであって、後遺障害を残さない業務上の病気やケガをした</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【「中」になる例】</li> <li>・ 短期間の入院を要する業務上の病気やケガをした</li> <li>・ 業務上の病気やケガをし、一部に後遺障害を残すも、現職への復帰に支障がないようなものであった</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【「強」である例】</li> <li>・ 長期間の入院を要する業務上の病気やケガをした</li> <li>・ 大きな後遺障害を残すような（労災の障害年金に該当する現職への復帰ができなくなる、外形的に明らかで日常生活にも支障を来すなどの）業務上の病気やケガをした</li> <li>・ 業務上の病気やケガで療養中の方について、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</li> </ul> <p>(注) 生死にかかわる等の業務上の病気やケガは、特別な出来事として評価</p>
2	業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした			☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人が体験した場合、予感させる被害の内容及び程度、死の恐怖、事故等を再度体験することへの恐怖等</li> <li>・ 他人の事故を目撃した場合、被害の内容及び程度、被害者との関係、本人が被災していた可能性や救助できた可能性等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【「弱」になる例】</li> <li>・ 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【「中」である例】</li> <li>・ 業務に関連し、本人の負傷は軽症・無傷で、生命等に支障はないような悲惨な事故等の体験、目撃をした</li> <li>・ 特に悲惨な事故を目撃したが、被災者との関係は浅く、本人が被災者を救助できる状況等でもなかった</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【「強」になる例】</li> <li>・ 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、あるいは重大な傷病を招きかねない程度の事故等を体験した</li> <li>・ 業務に関連し、被災者が死亡する事故、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、本人が被災者を救助することができたかもしれない状況に伴う事故を目撃した</li> </ul>
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			☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事故の内容及び程度、重大性、社会的反響の大きさ、加害の程度等</li> <li>・ ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等</li> </ul> <p>(注) 本人に過失がない場合も含む。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【「弱」になる例】</li> <li>・ 軽微な物損事故を生じさせたが特段の責任追及・事故対応はなかった</li> <li>・ 軽微な物損事故を生じさせ、再発防止のための対応等を行った</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【「中」になる例】</li> <li>・ 他人に負わせたケガの程度は重度ではないが、事後対応に一定の労力を要した（強い叱責を受けた、職場の人間関係が悪化した等を含む）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【「強」である例】</li> <li>・ 業務に関連し、他人に重度の病気やケガ（項目1参照）を負わせ、事後対応にも当たった</li> <li>・ 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やした（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）</li> </ul> <p>(注) 他人を死亡させる等の事故は、特別な出来事として評価</p>
4	多額の損失を生じさせるなど仕事上のミスをした			☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ミスやその結果（損失、損害等）の内容及び程度、社会的反響の大きさ等</li> <li>・ ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【「弱」になる例】</li> <li>・ 軽微な仕事上のミスをしたが、通常想定される指導等を受けたほかは、特段の事後対応は生じなかった</li> <li>・ 軽微な仕事上のミスをし、再発防止のための対応等を行った</li> <li>・ 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）等を生じさせ、何らかの事後対応を行った</li> <li>・ 不正行為等の疑いのため事実確認の間、自宅待機等が命じられたが、他の例と比べても均衡を失うものではなく、会社の手続に瑕疵はなかった</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【「中」である例】</li> <li>・ 会社に大きな損害を与えるなどのミスをしたが、通常想定される指導等を受けたほかは、特段の事後対応は生じなかった</li> <li>・ 業務上製造する製品の品質に大きく影響する、取引先との関係に大きく影響するなどのミスをし、事後対応にも当たった（取引先からの叱責、ペナルティを課された等も含む）</li> <li>・ 多額の損失等を生じさせ、何らかの事後対応を行った</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【「強」になる例】</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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いえないが、その事後対応に多大な労力を費やした（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）</li> </ul>
5	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた			☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事故、事件の内容及び程度、当該事故等への関与・責任の程度、社会的反響の大きさ等</li> <li>・ 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、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等</li> </ul> <p>(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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【「弱」になる例】</li> <li>・ 軽微な事故、事件（損害等）を生じない事象、その後の業務で容易に損害等を回復できる事象、社内でたびたび生じる事象等の責任（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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【「中」である例】</li> <li>・ 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【「強」になる例】</li> <li>・ 重大な事故、事件（倒産を招きかねない事象や大幅な業績悪化に繋がる事象、会社の信用を著しく傷つける事象、他人を死亡させ、又は生死に関わるケガを負わせる事象等）の責任（監督責任等）を問われ、事後対応に多大な労力を費やした</li> <li>・ 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）</li> </ul>

出来事の種類	具体的な出来事	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		
		I	II	III		弱	中	強
6	② 仕事の失敗、過重な責任の発生等	業務に関連し、違法な行為や不適切な行為等を強要された		☆	・違法性・不適切の程度、強要の程度(頻度、方法、本人の拒否等の状況との関係)、本人の関与の程度等 ・事後のペナルティの程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等	【「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、不適切な行為、言動を求められたが、拒むことにより終了した	【「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や、商慣習上不適切とされる行為、社内で禁止されている行為・言動等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、違法行為等を執拗に命じられ、やむなくこれに従った ・業務に関連し、重大な違法行為を命じられ、何度もこれに従った ・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やした(重いペナルティを課された等を含む)
7		達成困難なノルマが課された・対応した・達成できなかった		☆	・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、ペナルティの有無及び内容等 ・ノルマに対応するための業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・未達成による経営上の影響度、ペナルティの有無及び内容等 ・未達成による事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等  (注)ノルマには、達成が強く求められる業績目標等を含む。 また、未達成については、期限内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ときにはこの項目で評価する。 (注)パワーハラスメントに該当する場合は、項目22で評価する。	【「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) ・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も等なかった ・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	【「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 ・達成が容易ではないノルマが課されたこの達成に向け一定の労力を費やした ・ノルマが達成できなかったことにより、その事後対応に一定の労力を費やした、または一定のペナルティを受けた、強い叱責を受けた、職場の人間関係が悪化した	【「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、これが達成できない場合には著しい不利益を被ることが明らかで、その達成のため多大な労力を費やした ・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やした(懲戒処分、降格、左遷、賠償責任の追及といった重いペナルティを課された等を含む) ・客観的に相当な努力があっても達成困難なノルマが達成できず、事後対応にも多大な労力を費やした(重いペナルティを課された等を含む)
8		新規事業や、大型プロジェクト(情報システム構築等を含む)などの担当になった		☆	・新規事業等の内容、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、職場の支援・協力の有無及び内容等	【「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、期限が定められていないもの等)の担当になった	【「中」である例】 ・新規事業等(新規・大型プロジェクト、新規研究開発、新規出店の統括、大型システム導入、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がりが大きい)が責任も大きい業務)の担当になり当該業務に当たった	【「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
9		顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた		☆	・顧客・取引先の重要性、注文・要求・指摘の内容、会社の被る負担・損害の内容、程度等 ・事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等  (注)ここでいう「要求等」とは、契約に付帯して商慣習上あり得る要求や、納品物の不適合の指摘等をいう。 (注)顧客からの指摘等が本人のミスによる場合は、項目4で評価する。また、顧客等の行為が著しい迷惑行為に該当する場合は、項目27で評価する。	【「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 ・顧客等から何らかの指摘を受けたが、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	【「中」である例】 ・業務に関連して、顧客や取引先から対応が困難な注文(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 ・業務に関連して、顧客等から納品物の不適合の指摘等その内容は妥当であるが対応が困難な指摘・要求を受け、その事後対応に従事した ・業務に関連して、顧客等から対応が困難な要求等を受け、その対応に従事した	【「強」になる例】 ・通常なら拒むことが明らかでない注文(業績の著しい悪化が予想される注文、不適切な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る等の事後対応に多大な労力を費やした ・顧客や取引先から重大な指摘・要求(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
10		上司や担当者不在等により、担当外の業務を行った・責任を負った		☆	・担当外の業務の内容、責任、業務量の程度、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、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・代行期間等	【「弱」である例】 ・上司等の不在時に上司等が担当していた業務を代行したが、当該業務は以前から経験しているものであった ・上司等の不在時に自らが当該業務の責任者の立場となったが、特に責任ある判断を求められる事態や追加の業務が生じる事態は生じなかった	【「中」になる例】 ・上司が長期不在となり、各労働者との調整が必要なシフト表の作成等、一定の労力を要し責任もある業務を継続的に代行した	【「強」になる例】 ・上司等の急な欠員により、能力・経験に比して高度かつ困難な担当外の業務・重大な責任のある業務を長期間担当することを余儀なくされ、当該業務の遂行に多大な労力を費やした
11	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		☆	・業務の内容、困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・業務の密度、業務内容、責任等 ・長時間労働の継続期間、労働時間数、勤務間インターバルの状況等 ・業務の密度の変化の程度、仕事内容、責任の変化の程度、仕事内容の変化の原因に係る社会的反響の大きさ等  (注)発病前おおむね6か月において、時間外労働時間数に大きな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 ・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  ※多額とはいえない損失の事後対応、大きな説明会での発表、部下の増加・減少、所属部署の統廃合等	【「中」である例】 ・担当業務内容の変更、初めて担当する業務や日常的には実施していない困難な業務の実施、損失や不具合の発生への対応等により、仕事内容の大きな変化が生じた ・取引量の急増、担当者の減少等により、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 ・担当取引先からの契約を打ち切られるなど多額の損失が込まれる事態が生じ、その原因に本人は関与していないが、当該損失を補うために積極的な営業活動等の事後対応を行った	【「強」になる例】 ・過去に経験したことがない仕事内容、能力・経験に比して質的に高度かつ困難な仕事内容等に変更となり、常時緊張を強いられる状態となった又はその後の業務に多大な労力を費やした ・仕事量が著しく増加して時間外労働も大幅に増える(おおむね倍以上増加し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、業務に多大な労力を費やした(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) ・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、その原因に本人は関与していないが、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やした
12		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、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・業務の密度、業務内容、責任等 ・長時間労働の継続期間、労働時間数、勤務間インターバルの状況等  (注)発病前おおむね6か月において、1か月におおむね80時間以上の時間外労働がみられる場合には、他の項目(項目11の仕事量の変化を除く)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】 ・1か月におおむね80時間未満の時間外労働を行った  (注)他の項目で労働時間の状況が評価されない場合に評価する。	【「中」である例】 ・1か月におおむね80時間以上の時間外労働を行った	【「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った  (注)発病直前の1か月におおむね160時間を超える等の極度の長時間労働は、特別な出来事として評価

	出来事の種類	具体的出来事	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		
			I	II	III		弱	中	強
13	③ 仕事の量・質	2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った		☆	・業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・業務の密度、業務内容、責任等及びそれらの変化の程度等 ・連続勤務の継続期間、労働時間数、勤務間インターバルの状況等	【「弱」になる例】 ・休日労働を行った ・休日出勤により連続勤務となったが休日の労働時間が特に短いものであった	【「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ぬ業務が生じた等の事情により、2週間以上にわたって連続勤務を行った（1日当たりの労働時間が特に短い場合を除く）	【「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、深夜時間帯に及び時間外労働を行った（いずれも、1日当たりの労働時間が特に短い場合を除く）	
14		感染症等の病気が事故の危険性が高い業務に従事した		☆	・業務の内容・困難性（ばく露のおそれがある病原体・化学物質等の有害因子の性質・危険性等を含む）、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力（教育訓練の状況や防護・災害防止対策の状況等を含む）の有無及び内容等 ・当該業務に従事する経緯、その予測の度合、当該業務の継続期間等	【「弱」になる例】 ・重病ではない感染症等の病気が事故の危険性がある業務に従事した ・感染症等の病気が事故の危険性がある業務ではあるが、防護等の対策の負担は大きいものではなかった	【「中」である例】 ・感染症等の病気が事故の危険性が高い業務に従事し、防護等対策も一定の負担を伴うものであったが、確立した対策を実施すること等により職員のリスクは低減されていた	【「強」になる例】 ・新興感染症の感染の危険性が高い業務等に急遽従事することとなり、防護対策も正確に行われなかった中、施設内における感染等の被害拡大も生じ、死の恐怖等を感じつつ業務を継続した	
15		勤務形態、作業速度、作業環境等の変化や不規則な勤務があった		☆	・交替制勤務、深夜勤務等、勤務形態の変化の内容、変化の程度、変化に至る経緯、変化後の状況等 ・作業速度（仕事のペース）、作業環境（騒音、照明、温度、湿度、換気、臭気等）、作業場所の変化の内容、変化の程度、変化に至る経緯、変化後の状況等 ・勤務の不規則な程度、一般的な日常生活・労働者の過去の経験とのギャップ、深夜勤務や勤務間インターバルの状況等	【「弱」である例】 ・日勤から夜勤、交替制勤務等に変更になったが、業務内容・業務量にも変更はなかった ・自分の勤務形態がテレワークになった、部下、上司、同僚等がテレワークになった	【「中」になる例】 ・客観的に夜勤への対応が困難な事情があり、これを会社が把握していたにもかかわらず頻回の夜勤を含む勤務に変更となり、睡眠時間帯が不規則な状況となった	【「強」になる例】 ・勤務形態が頻回の急な変更により著しく不規則となり、その予測も困難であって、生理的に必要な睡眠時間をまとまて確保できない状況となり、かつこれが継続した	
16	④ 役割・地位の変化等	退職を強要された		☆	・退職強要・退職勧奨に至る理由・経緯、退職強要等の態様、強要の程度、職場の人間関係等 ・解雇に至る理由・経過、解雇通告や理由説明の態様、職場の人間関係等 (注)ここでいう「解雇」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を含む。	【「弱」になる例】 ・退職勧奨が行われたが、退職強要とはいえず、断ることによって終了し、職場の人間関係への悪影響もなかった ・業務状況や労働条件に関する面談の中で上司等から退職に関する発言があったが、客観的に退職勧奨がなされたとはいえないものであった ・早期退職制度の対象となり、年齢等の要件に合致して早期退職者の募集とこれに係る個人面談が複数回なされたが、当該制度の利用が強いものではなかった	【「中」になる例】 ・強い退職勧奨（早期退職制度の強い利用勧奨を含む）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ものであった	【「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、長時間にわたり又は威圧的な方法等により、執拗に退職を求められた ・突然解雇の通告を受け、何ら理由が説明されることなく又は明らかに不合理な理由が説明され、更なる説明を求めても認められず、撤回されることもなかった	
17		転勤・配置転換があった		☆	・職種、職務の変化の程度、転勤・配置転換等の理由・経緯等 ・転勤の場合、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、職場の支援・協力の有無及び内容等 (注) 出向を含む。	【「弱」になる例】 ・以前に経験した場所・業務である等転勤・配置転換等の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	【「中」である例】 ・過去に経験した場所・業務ではないものの、経験、年齢、職種等に応じた通常の転勤・配置転換等であり、その後の業務に対応した (注)ここでこの「転勤」は、勤務場所の変更であって転居を伴うものを指す。「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】 ・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出来ず、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 ・配置転換後の業務が、過去に経験した業務と全く異なる質のものであり、これに対応するのに多大な努力を費やした ・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り、これに対応するのに多大な努力を費やした ・配置転換の内容が左遷（明らかな降格で配置転換としては異例、不合理なもの）であって職場内で孤立した状況になり、配置転換後の業務遂行に著しい困難を伴った	
18		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		☆	・職務、責任、業務内容、業務量の変化の程度等 ・その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等	【「弱」になる例】 ・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が、業務内容・業務量はほとんど変化がなかった、職場の支援が十分にされていた ・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が、研修・引継期間等の終了に伴うもので、本来1人で担当することが予定されたものであった	【「中」である例】 ・複数名で担当していた業務を1人で担当するようになり、業務内容・業務量が増加するとともに、職場の支援が少なく業務に係る相談や休暇取得が困難となった	【「強」になる例】 ・人員削減のため業務を1人で担当するようになり、職場の支援等もなされず孤立した状態で業務内容、業務量、責任が著しく増加して業務密度が高まり、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て業務遂行に著しい困難を伴った	
19		雇用形態や国籍、性別等を理由に、不利益な処遇等を受けた		☆	・不利益な処遇等（差別に該当する場合も含む）の理由・経緯、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】 ・労働者間に処遇の差異があるが、その差は小さいものであった。又は理由の異なるものであった ・軽微な不利益な処遇を受けたが、理由のあるものであった（客観的には不利益とはいえないものも含む）	【「中」である例】 ・非正規雇用労働者であるなどの雇用形態や国籍、性別等の理由、又はその他の理由により、不利益な処遇を受けた	【「強」になる例】 ・雇用形態や国籍、人種、信条、性別等を理由になされた仕事上の差別、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 ※ 性的指向、性自認に関する差別等を含む。	
20		自分の昇格・昇進等の立場・地位の変更があった		☆	・職務・責任、職場における役割・位置付けの変化の程度等 ・その後の業務内容、職場の人間関係等	【「弱」である例】 ・昇進し管理業務等を新たに担当することとなったが、本人の能力や経験と乖離したものでなかった	【「中」になる例】 ・本人の経験等と著しく乖離した責任が課せられたものであったが、職場内における研修・支援等があり、昇進後の職責は困難なものではなかった	【「強」になる例】 ・本人の経験等と著しく乖離した重い責任・極めて困難な職責が課せられ、職場の支援等もなされず孤立した状態で当該職責を果たすこととなり、当該昇進後の業務に多大な努力を費やした	
21		雇用契約期間の満了が迫った		☆	・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	【「弱」である例】 ・契約期間の満了が迫ったが、契約更新が見込まれるものであった ・契約終了（雇止め）の通告があったが、事前に十分な説明が尽くされる等契約更新が期待されるものではなかった ・派遣先における派遣期間の終了が迫ったが、派遣元において雇用維持がなされる状況であった	【「中」になる例】 ・事前の説明が尽くされていない突然の契約終了（雇止め）の通告があり契約終了までの期間が短かった	【「強」になる例】 ・契約の更新等を強く期待することが合理的な状況であった（上司等がそのような言動を継続的にしていた）にもかかわらず、突然に契約終了（雇止め）が通告され、通告時の態様も著しく配慮を欠くものであった	

出来事の種類	具体的出来事	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		
		I	II	III		弱	中	強
22	⑤ パワーハラスメント	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた		☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>・指導・叱責等の言動に至る経緯や状況等</li> <li>・身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度、上司（経営者を含む）等との職務上の関係等</li> <li>・反復・継続など執拗性の状況</li> <li>・就業環境を害する程度</li> <li>・会社の対応の有無及び内容、改善の状況等</li> </ul> <p>（注）当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の種類「対人関係」の各出来事で評価する。</p> <p>（注）「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合も含む。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた</li> </ul>	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃等が行われ、行為が反復・継続していない</li> <li>・治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃</li> <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逸脱した精神的攻撃</li> <li>・必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、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> <li>・無視等の人間関係からの切り離し</li> <li>・業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求</li> <li>・私的なことに過度に立ち入る個の侵害</li> </ul>	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・上司等から、暴行等の身体的攻撃を反復・継続するなどとして執拗に受けた</li> <li>・上司等から、次のような精神的攻撃等を反復・継続するなどとして執拗に受けた</li> <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、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、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> <li>・無視等の人間関係からの切り離し</li> <li>・業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求</li> <li>・私的なことに過度に立ち入る個の侵害</li> </ul> <p>※ 性的指向・性自認に関する精神的攻撃を含む。</p>
23	⑥ 対人関係	同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた		☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>・暴行又はいじめ・嫌がらせに至る経緯や状況等</li> <li>・暴行又はいじめ・嫌がらせの内容、程度、同僚等との職務上の関係等</li> <li>・反復・継続など執拗性の状況</li> <li>・会社の対応の有無及び内容、改善の状況等</li> </ul>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・同僚等から、「中」に至らない程度の言動を受けた</li> </ul>	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない</li> <li>・同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない</li> </ul>	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた</li> <li>・同僚等から、暴行等を反復・継続するなどとして執拗に受けた</li> <li>・同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどとして執拗に受けた</li> <li>・心理的負荷としては「中」程度の暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が暴行若しくはいじめ・嫌がらせ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</li> </ul> <p>※ 性的指向・性自認に関するいじめ等を含む。</p>
24		上司とのトラブルがあった		☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>・トラブルに至る経緯や状況等</li> <li>・トラブルの内容、程度、回数、上司（経営者を含む）との職務上の関係等</li> <li>・その後の業務への支障等</li> <li>・会社の対応の有無及び内容、改善の状況等</li> </ul>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上司から、業務指導の範囲内である指導・叱責を受けた</li> <li>・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）</li> </ul>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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生じた</li> </ul>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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生じた</li> <li>・その後の業務に大きな支障を来した</li> </ul>
25		同僚とのトラブルがあった		☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>・トラブルに至る経緯や状況等</li> <li>・トラブルの内容、程度、回数、同僚との職務上の関係等</li> <li>・その後の業務への支障等</li> <li>・会社の対応の有無及び内容、改善の状況等</li> </ul>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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）</li> </ul>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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生じた</li> <li>・同僚との対立により、本来得られるべき業務上必要な協力が得られず、業務に一定の影響が生じた</li> </ul>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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又は頻繁に生じ、その後の業務に大きな支障を来した</li> </ul>
26		部下とのトラブルがあった		☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>・トラブルに至る経緯や状況等</li> <li>・トラブルの内容、程度、回数、部下との職務上の関係等</li> <li>・その後の業務への支障等</li> <li>・会社の対応の有無及び内容、改善の状況等</li> </ul>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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）</li> </ul>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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生じた</li> <li>・部下との対立により、本来得られるべき業務上必要な協力が得られず、業務に一定の影響が生じた</li> </ul>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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又は頻繁に生じ、その後の業務に大きな支障を来した</li> </ul>
27		顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた		☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>・迷惑行為に至る経緯や状況等</li> <li>・迷惑行為の内容、程度、顧客等（相手方）との職務上の関係等</li> <li>・反復・継続など執拗性の状況</li> <li>・その後の業務への支障等</li> <li>・会社の対応の有無及び内容、改善の状況等</li> <li>（注）著しい迷惑行為とは、暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等をいう。</li> </ul>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・顧客等から、「中」に至らない程度の言動を受けた</li> </ul>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・顧客等から治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない</li> <li>・顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない</li> <li>・顧客等から、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を受け、行為が反復・継続していない</li> </ul>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・顧客等から、治療を要する程度の暴行等を受けた</li> <li>・顧客等から、暴行等を反復・継続するなどとして執拗に受けた</li> <li>・顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどとして執拗に受けた</li> <li>・顧客等から、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を反復・継続するなどとして執拗に受けた</li> <li>・心理的負荷としては「中」程度の迷惑行為を受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が迷惑行為を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</li> </ul>
28		上司が替わる等、職場の人間関係に変化があった		☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人間関係の変化の内容等</li> <li>・その後の業務への支障等</li> </ul>	<p>【「弱」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上司が替わったが、特に業務内容に変更もなく、上司との関係に問題もなかった</li> <li>・良好な関係にあった上司、同僚等が異動・退職した</li> <li>・同僚・後輩に昇進で先を越されたが、人間関係に問題が生じたものではなかった</li> </ul>	<p>（注）上司が替わった、同僚等に昇進で先を越された等に伴い、上司・同僚等との関係に問題が生じたときには、項目22～25で評価する。</p>	
29	⑦ 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		☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>・セクシュアルハラスメントの内容、程度等</li> <li>・その継続する状況</li> <li>・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</li> </ul>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「○○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</li> <li>・職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された</li> </ul>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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それが終了した</li> <li>・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、発言の中心に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなかった</li> <li>・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、会社に相談しても又は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</li> </ul>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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、行為が継続してないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善がな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</li> <li>・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、発言の中心に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなかった</li> <li>・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、会社に相談しても又は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</li> </ul> <p>（注）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は、特別な出来事として評価</p>
【恒常的長時間労働がある場合に「強」となる具体例】					<p>1か月おおよそ100時間の時間外労働を「恒常的長時間労働」の状況とし、次の①～③の場合には当該具体的出来事の心理的負荷を「強」と判断する。</p> <p>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、かつ、出来事の後に恒常的長時間労働が認められる場合</p> <p>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、かつ、出来事の前か後に恒常的長時間労働が認められ、出来事後すぐ（出来事後おおよそ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やしその後発病した場合</p> <p>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、かつ、出来事の前及び後にそれより恒常的長時間労働が認められる場合</p>			

## 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 「具体的出来事」としての長時間労働の評価 (P.6)

**具体的出来事11「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」**

【「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（おおむね倍以上に増加し1か月当たりおおむね100時間以上となる）などの状況になり、業務に多大な労力を費やした場合

**具体的出来事12「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」**

【「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った場合
- 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った場合

### ③ 恒常的長時間労働が認められる場合の他の出来事の総合評価 (P.8)

出来事が発生した前や後に恒常的長時間労働（1か月おおむね100時間の時間外労働）がある場合、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1か月おおむね100時間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。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は除きます。また、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る場合を想定しています。

## 評価期間の留意点

心理的負荷の評価期間は発病前おおむね6か月です。

ただし、ハラスメントやいじめ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することとなるので、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。

さらに、出来事の起点が発病の6か月より前でも、その出来事（出来事後の状況）が継続している場合にあっては、発病前おおむね6か月の間における状況や対応について、心理的負荷を評価します。

## 4 認定要件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.8)により「強」と評価される場合、認定要件の②を満たします。

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、出来事と出来事後の状況の全体を検討して総合評価を行い、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。

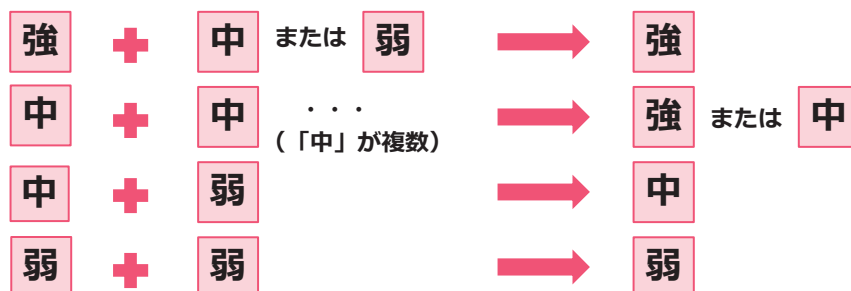
#### (2) 出来事ごとの心理的負荷の総合評価

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」の欄と「総合評価の留意事項」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て評価をします。
- ② **関連しない出来事が複数生じた場合**には、それらの出来事の近接の程度、各出来事と発病との時間的な近接の程度、継続期間、内容、数等を考慮して全体を総合的に評価します。(下の図を参照)



複数事業場労働者による休業  
補償請求における必要添付書類  
平均賃金算定内訳  
「様式第8号(別紙1)」  
・・・各会社分  
「様式第8号(別紙3)」  
・・・各会社分  
出勤簿・賃金台帳  
(平均賃金期間及び休業請求期間)  
・・・各会社分

様式第8号(別紙3)

## 入 例 (複数事業労働者の場合)

**複数事業労働者用**

① 労働保険番号(請求書に記載した事業場以外の就労先労働保険番号)

都道府県所字	管轄	基幹番号	枝番号
11104	6	0341	0000

② 労働者の氏名・性別・生年月日・住所

(フリガナ氏名) コウロウ タロウ (男) 生年月日  
(漢字氏名) 厚労 太郎 女 (昭和・平成・令和) 55年 7月 8日  
〒 100-8916

(フリガナ住所) トウキョウト チヨダク カズミガセキ  
(漢字住所) 東京都 千代田区 霞が関1-2-2

③ 平均賃金(内訳は別紙1のとおり)

5056 円 17 銭

④ 雇入期間

(昭和・平成・令和) 30年 4月 1日 から 現在 月 日 まで

⑤ 療養のため労働できなかつた期間

令和 3年 5月 15日 から 3年 5月 31日 まで

⑥ 賃金を受けなかつた日数(内訳は別紙2のとおり)

17 日間のうち 17 日

⑦ 厚生年金保険等の受給関係

(イ) 基礎年金番号 (ロ) 被保険者資格の取得年月日 年 月 日

(ハ) 当該傷病に関して支給される年金の種類等

年金の種類	厚生年金保険法の	イ 障害年金	ロ 障害厚生年金
	国民年金法の	ハ 障害年金	ニ 障害基礎年金
	船員保険法の	ホ 障害年金	

障害等級 級 支給されることとなつた年月日 年 月 日

基礎年金番号及び厚生年金等の年金証書の年金コード

所轄年金事務所等

様式第8号(表面)で記入した事業場以外の事業場ごとに、この別紙3を記入してください。

様式第8号(表面)で記入した事業場以外の事業場の労働保険番号を記入してください。

様式第8号(表面)で記入した事業場以外の事業場について、別紙1の「平均賃金算定内訳」によって計算された平均賃金を記入してください。

様式第8号(表面)で記入した事業場以外の事業場の雇用期間を記入してください。

様式第8号(表面)で記入した事業場以外の事業場について、療養のため労働ができなかつた期間と、そのうち賃金を受けられなかつた日数を記入してください。

同一の傷病について厚生年金保険等の年金を受給している場合のみ記入してください。

向島労働基準監督署長 殿

上記②の者について、③から⑦までに記載されたとおりであることを証明します。  
令和3年 6月 5日 証明は他の就労先 (B会社) の証明が必要です。

事業の名称 株式会社〇〇興業 電話(〇〇〇)〇〇〇-〇〇〇〇

事業場の所在地 埼玉県熊谷市 〇-〇

事業主の氏名 代表取締役 〇〇二夫

社会保険 労務士 記載欄	作成年月日・提出代行書・事務代行書の表示	氏名	電話番号
		( )	-

事業主の証明が必要です。支店長等が事業主の代理人として選任されている場合には、当該支店長等の証明を受けてください。

# 記入例

様式第8号(別紙1) (表面)

労働保険番号				氏名		災害発生日			
1	2	1	1	4	0	2	9	厚労太郎	令和3年5月15日

複数事業労働者の方は、各事業場について「別紙1」を記入して、提出してください。

平均賃金算定内訳「様式8号(別紙1)」は各会社ごとに作成する。  
 (例:被災労働者が3社で勤務している場合  
 ・・・・A会社分1枚、B会社分1枚、C会社分1枚合計3枚作成する。)

## 平均賃金算定内訳

(労働基準法第12条参照のこと)

賃金支給方法		月給	週給	日給	時間給	出来高払制	その他請負制	賃金締切日	毎	末
A	賃金計算期間	2月1日から2月28日まで	3月1日から3月31日まで	4月1日から4月30日まで					計	
	総日数	28日	31日	30日					89日	
	基本賃金	300,000円	300,000円	300,000円					900,000円	
	手当	12,000円	2,000円	12,000円					36,000円	
	手当	10,000円	10,000円	10,000円					30,000円	
計	322,000円	322,000円	322,000円					966,000円		
B	賃金計算期間	4月1日から4月28日まで	3月1日から3月31日まで	4月1日から4月30日まで					計	
	総日数	28日	31日	30日					89日	
	労働日数	19日	22日	21日					62日	
	基本賃金									
	残業手当	35,000円	27,000円	33,000円					95,000円	
計	35,000円	27,000円	33,000円					95,000円		
総計	357,000円	349,000円	355,000円					1,061,000円		
平均賃金	賃金総額(ホ)1,061,000円÷総日数(イ)89 = 11,921円34銭									

この欄には、労働日数等に関係なく一定の期間によって支払われた賃金を記入します。

賃金締切日を記入します。

災害発生日の直前の賃金締切日から遡って過去3か月間が平均賃金算定期間となりますので、当該期間における賃金計算期間を記入します。

該当する賃金計算期間中に実際に労働した日数を記入します。  
 なお、年次有給休暇を取得した日数は、労働日数に算入してください。

この欄には、労働日数、労働時間数等に応じて支払われた賃金を記入します。

両者を比較して、いずれか高い方が平均賃金とされますので本例の場合の平均賃金は11,921円34銭となります。

### 最低保障平均賃金の計算方法

Aの(ロ) 966,000円 ÷ 総日数(イ) 89 = 10,853円93銭(ウ)  
 Bの(ニ) 95,000円 ÷ 労働日数(ハ) 62 ×  $\frac{60}{100}$  = 919円35銭(ヒ)  
 (ウ) 10,853円93銭 + (ヒ) 919円35銭 = 11,773円28銭 (最低保障平均賃金)

日雇い入れられる者の平均賃金(昭和38年労働省告示第52号による。)	第1号又は第2号の場合	賃金計算期間	労働日数又は労働総日数	賃金総額	平均賃金(イ)÷(ロ)× $\frac{73}{100}$		
	第3号の場合	都道府県労働局長が定める金額					
	第4号の場合	従事する事業又は職業					
	第4号の場合	都道府県労働局長が定めた金額					
労働者及び林業労働者(昭示第2条による。)	平均賃金協定額の承認年月日	年	月	日	職種	平均賃金協定額	円
① 賃金計算期間のうち業務外の傷病の療養等のため休業した期間の日数及びその期間中の賃金を業務上の傷病の療養のため休業した期間の日数及びその期間中の賃金とみなして算定した平均賃金 (賃金の総額(ホ)－休業した期間にかかる②の(リ)) ÷ (総日数(イ)－休業した期間②の(チ)) ( 円 - 円 ) ÷ ( 日 - 日 ) = 円 銭							