

Ver. 2

精神疾患等事案調査 Q & A

平成24年6月

地方公務員災害補償基金 補償課

はじめに

地方公務員の精神疾患事案及び自殺事案の認定については、「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）（旧理事長通知）により行われてきました。また、旧理事長通知は、主に自殺事案についての認定基準であり、精神疾患事案については、自殺事案の認定基準を準用することとされてきました。

しかし、平成11年に旧理事長通知が策定されて以降、精神疾患事案が増加し、その原因についての事例の集積もなされてきました。また、この期間、労災及び国公災において、精神疾患に関する認定基準の明確化等を図るため、その見直しが行われてきました。

そうした状況を踏まえ、地公災においても、一層迅速かつ公正な認定を図るために、旧理事長通知の認定基準について、所要の改正を行うことが適当であると判断しました。

そのため、平成24年3月に旧理事長通知を廃止し、認定基準の改正を反映させた新しい理事長通知（「精神疾患等の公務災害の認定について」（平成24年3月16日地基補第61号））を策定しました。また、併せて、新しい理事長通知の実施のために必要な事項を定めた課長通知（「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））を策定するとともに、新しい理事長通知の下で精神疾患等事案の調査が適切に行われるよう、これまでの調査に関する通知を廃止し、新たに「精神疾患等の公務起因性判断のための調査要領について」（平成24年3月16日地基補第63号）を策定しました。

今後は、精神疾患等事案について、これらの通知に基づいて、一層迅速かつ公正な認定を行うことが求められます。

そこで、新しい理事長通知で示された認定基準や調査要領について理解を深めてもらえるよう、Q&A（「精神疾患等事案調査Q&A」Ver. 2）を作成しました。併せて、必要な事項について重点的に調査を行えるよう、事案に応じた調査のポイントを整理しましたので、認定事務の参考にしてください（平成23年6月22日補償課長事務連絡にて送付した「精神疾患等事案調査Q&A」Ver. 1は、廃止します。）。

なお、事案の処理に当たっては、支部と本部が一体となって調査を進めることが重要です。特に精神疾患の発症時期や、時間外勤務の実態等については、調査が難しいこともあります。そうした事柄を含め、調査について御不明な点があれば、幅広く本部（補償課）に問い合わせてくださいよう、よろしく願いします。

平成24年6月18日

目 次

1 認定基準について

(1) 基本的な考え方（P 1 4～P 1 6）

Q 1 理事長通知の認定基準のポイントは、何ですか。

Q 2 これまでの認定基準の基本的な考え方を変更したのですか。

Q 3 例えば、平成24年3月1日に受理した事案については、理事長通知の認定基準が適用されるのですか。

(2) 対象疾病等（P 1 6～P 2 0）

Q 4 理事長通知が対象とする疾病（対象疾病）は、何ですか。

Q 5 伝統的診断方式による疾病等は、対象にならないのですか。

Q 6 器質性の精神疾患や有害物質に起因する精神疾患は、どのようにして公務起因性を判断するのですか。

Q 7 公務災害認定請求書に記載された疾患名や発症時期は、認定に当たって、そのまま採用すべきなのですか。

Q 8 医師に受診した日が、精神疾患の発症時期となるのですか。

Q 9 被災職員が自殺する前に精神科を受診していないため、いつ頃どのような精神疾患を発症していたかわかりません。その場合の精神疾患の発症時期等は、どのように判断するのですか。

Q 1 0 主治医の意見や被災職員の勤務の様子を踏まえても、精神疾患の発症時期について具体的な日を特定できません。その場合の発症時期は特定の月でも差し支えありませんか。

(3) 認定要件（P 2 0～P 2 2）

Q 1 1 どのような場合に精神疾患が公務災害と認められますか。

Q 1 2 公務災害と認められた精神疾患の治療中に、その治療が原因で別の病気が発生しました。その病気も公務災害と認められますか。

(4) 業務による負荷の検討 (P 2 2 ~ P 4 6)

ア 業務負荷の分析表

Q 1 3 業務による負荷は、どのように検討するのですか。

Q 1 4 「業務負荷の分析表」は、どのように活用するのですか。

Q 1 5 公務災害認定請求書等において、「業務負荷の分析表」の「出来事例」にあるような出来事が見当たりません。どうすればよいのですか。

Q 1 6 被災職員は発症前おおむね6か月以内に、非常に忙しい部署に異動し、その後、上司とトラブルが起きました。この場合、「6対人関係等の職場環境」の「職場の上司と人間関係でトラブルがあった」だけに当てはめるのですか。

Q 1 7 公務災害認定請求書等に、ある出来事に関連して請求者の主張がいくつも記載されています。それらのすべてを「出来事例」に当てはめなければなりませんか。

Q 1 8 例えば、ある出来事を「制度の創設等に携わった」という「出来事例」に当てはめた場合、その出来事について、どのように負荷を検討するのですか。

Q 1 9 出来事の過重性の検討に当たっては、対応する「着眼する要素」の各要素の事実関係だけを分析するのですか。また、それらの事実関係のすべてを分析しなければいけませんか。

Q 2 0 「過重な負荷となる可能性のある業務例」とは、どのように使うのですか。

Q 2 1 洗い出した出来事が「過重な負荷となる可能性のある業務例」にありません。公務災害にはなりませんか。

Q 2 2 洗い出した出来事が「過重な負荷となる可能性のある業務例」にありました。公務災害となりますか。

Q 2 3 時間外勤務は、出来事として「業務負荷の分析表」に当てはめるのですか。

イ 評価期間

Q 2 4 精神疾患の発症に関与したと考えられる出来事は、どれくらい遡って評価されるのですか。

Q 2 5 ある出来事が、精神疾患発症前6か月より前から継続している場合でも、その前の出来事は、評価されないのですか。

Q 2 6 請求者の主張する過重な業務が、すべて精神疾患発症前のおおむね6か月より前の出来事である場合には、何も調査しないのですか。

ウ 業務による強い負荷

Q 2 7 出来事が業務による強い負荷に該当するか否かは、どのように判断するのですか。

Q 2 8 どのような出来事が「人の生命にかかわる事故への遭遇」に該当するのですか。

Q 2 9 業務上の事故に遭遇した場合、この事故は業務による強い負荷と認められますか。

Q 3 0 どの程度の期間の連続勤務を行った場合に、業務による強い負荷と認められますか。

Q 3 1 どの程度の時間外勤務を行えば、業務による強い負荷と認められますか。

Q 3 2 「質的に過重な業務を行ったこと等」は、具体的に、どのようなことをいうのですか。

Q 3 3 組織の責任者として大きな仕事を担当した場合、業務による強い負荷と認められますか。

Q 3 4 組織改革や異動後に慣れない業務を行った場合、業務による強い負荷と認められますか。

Q 3 5 職場で嫌がらせやいじめを受けた場合、業務による強い負荷と認められますか。

Q 3 6 不祥事に対応した場合、業務による強い負荷と認められますか。

Q 3 7 理事長通知に明示された具体例に該当する出来事のみが、業務による強い負荷と認められるのですか。

Q 3 8 出来事が複数存在する場合、負荷の程度は、どのように判断しますか。

エ 時間外勤務等

Q 3 9 時間外勤務を評価する場合には、時間外勤務命令を受けて行った業務のみが対象となるのですか。

Q 4 0 時間外勤務等の過重性の検討に当たっては、どのようなことを考慮しますか。

Q 4 1 時間外勤務等を行っていた日やその時間はわかりましたが、それらの時間に行っていた業務内容はわかりません。

Q 4 2 時間外勤務等の過重性は、時間数のみで判断するのですか。

Q 4 3 時間外勤務等の原因となった出来事の過重性は、どのように検討しますか。

Q 4 4 時間外勤務等の時間数は、正規の勤務時間外に行われたすべての勤務の時間数をいいますか。

Q 4 5 自宅作業は、時間外勤務等として評価されますか。

(5) 業務以外の負荷及び個体側要因の検討 (P 4 6 ~ P 4 7)

Q 4 6 業務以外の負荷の検討のポイントは、何ですか。

Q 4 7 個体側要因の検討のポイントは、何ですか。

(6) 公務起因性についての考え方 (P 4 7 ~ P 5 0)

Q 4 8 業務による強い負荷が認められた場合、必ず公務災害になりますか。

Q 4 9 どのような個体側要因が認められた場合に、公務災害とならないのですか。

Q 5 0 公務外で精神疾患を発症した後、引き続き業務を行ったために、精神疾患が悪化しました。この悪化については、公務災害と認められますか。

(7) 治ゆ等の取扱い (P 5 0 ~ P 5 2)

Q 5 1 精神疾患が治ゆしたか否かの判断は、どのように行いますか。

Q 5 2 どのような状態をもって精神疾患が治ゆしたと認められますか。

Q 5 3 精神疾患については、どの程度の期間療養すれば、治ゆする
のですか。

Q 5 4 公務が原因で発症した精神疾患がいったん治ゆしましたが、
その後、再び発症しました。再び発症した精神疾患については、ど
のように公務災害か否かを判断するのですか。

(8) 自殺の取扱い (P 5 2 ~ P 5 4)

Q 5 5 自殺については、どのような場合に公務災害と認められます
か。

Q 5 6 公務が原因で精神疾患を発症した場合、その後の自殺が公務
災害か否かについては、どのように判断しますか。

Q 5 7 公務が原因で精神疾患を発症しましたが、その後の自殺まで
相当期間が経過しています。この場合、自殺が公務災害か否かにつ
いては、どのように判断しますか。

Q 5 8 公務に関連する自殺であっても、精神疾患が原因でない場合
には、公務災害と認められますか。

(9) 認定の手続 (P 5 4 ~ P 5 8)

Q 5 9 精神疾患等事案については、どのような手続が必要となりま
すか。

Q 6 0 精神疾患や自殺についての公務災害認定請求が提出されまし
たが、認定に必要な資料が足りません。その場合には資料が提出さ
れるまで、受理しなくてもよいですか。

Q 6 1 精神疾患等事案を受理した場合、本部 (補償課) に対しては
連絡する必要がありますか。

Q 6 2 事前相談の手続はどのように行いますか。

Q 6 3 事前相談を行うに当たって、資料の一部が提出されていませんが、どうすればよいですか。

Q 6 4 事前相談後、理事長への協議は、どの段階で行いますか。

Q 6 5 理事長への協議後の手続は、どうなりますか。

2 調査について

(1) 調査の基本的な考え方 (P 5 8 ~ P 6 1)

Q 6 6 精神疾患等事案については、どのようなことを調査するのですか。

Q 6 7 新しい調査課長通知は、どの事案から適用されるのですか。

Q 6 8 精神疾患等事案については、どの程度の期間、調査するのですか。

Q 6 9 各様式は、誰が作成するのですか。

(2) 一般的事項・災害発生の状況 (P 6 1 ~ P 6 2)

Q 7 0 自殺事案の災害発生日は、どの日となるのですか。

Q 7 1 様式 2 の 1 において、自殺事案の傷病名と傷病の程度については、何を記入するのですか。

Q 7 2 災害発生の状況については、何を基に、また、どの程度の内容を様式 2 の 2 に記入するのですか。

(3) 災害発生前の勤務状況 (P 6 2 ~ P 7 5)

ア 職歴等

Q 7 3 職歴等については、どのような調査をするのですか。

Q 7 4 職に割り当てられた所定の業務内容については、どのような

調査をするのですか。

イ 業務負荷の状況（一般）

Q 7 5 業務負荷の状況については、どのような調査をするのですか。

Q 7 6 請求者に対しては、必ず詳細に調査する必要がありますか。

Q 7 7 職場の関係者の証言については、どのような調査をするのですか。

Q 7 8 職場の関係者の証言については、どの程度調査すればよいのですか。

Q 7 9 職場の関係者の証言において、請求者の主張に関する事実関係が確認できない場合、どうしますか。

Q 8 0 職場の支援・協力の状況はなぜ調査するのですか。また必ず調査するのですか。

Q 8 1 職場の支援・協力の体制が整備されていただけでなく、実際にサポートがなされていたか否かも調査するのですか。

ウ 業務負荷の状況（業務負荷の分析表）

Q 8 2 様式 3（業務負荷の状況）は、どのように作成すればよいのですか。

Q 8 3 「着眼する要素」の各要素の事実関係については、すべて調査しなければなりませんか。

エ 時間外勤務等

Q 8 4 時間外勤務等の調査のポイントは何か。

Q 8 5 発症直前の 2 か月間に 1 月当たりおおむね 1 2 0 時間以上の時間外勤務等を行ったことがわかりましたが、その場合でも時間外

勤務等を行った日の業務内容の詳細を調査しますか。

Q 8 6 時間外勤務等の時間数や業務内容は、どのように調査するのですか。

Q 8 7 時間外勤務等を行っていた日やその時間はわかりましたが、それらの日にどのような業務を行っていたかまでは特定できません。

Q 8 8 請求者が、公務災害認定請求書等において過重な時間外勤務等を主張しています。その場合、どのように時間外勤務等を調査しますか。

Q 8 9 様式4はどのように記入しますか。

Q 9 0 時間外勤務等の調査結果はどこに記入しますか。

Q 9 1 自宅で持ち帰り残業（自宅作業）した場合には、どのように調査するのですか。

Q 9 2 自宅作業の調査結果はどこに記入しますか。

(4) 災害発生前の身体・生活状況（P 7 5～P 7 7）

Q 9 3 業務以外の負荷については、どのような調査をするのですか。

Q 9 4 個体側要因については、どのような調査をするのですか。

Q 9 5 精神疾患の既往歴については、どのような調査をするのですか。

(5) その他の事項（P 7 7～P 8 0）

Q 9 6 その他の事項としては、どのような調査をするのですか。

Q 9 7 その他の事項のうち、医学的事項については、どのような調査をするのですか。

Q 9 8 その他の事項のうち、被災職員の不調和の状況については、

どのような調査をするのですか。

Q 9 9 その他の事項のうち、精神疾患発症後の状況については、どのような調査をするのですか。

Q 1 0 0 その他の事項については、上記の他にどのような調査をするのですか。

(参考) 事案に応じた調査のポイント (P 8 1 ~ P 8 9)

※1 この「Q&A」中、

- 「施行規則」とは「地方公務員災害補償法施行規則」（昭和42年9月1日自治省令第27号）をいいます。
- 「精神疾患等事案」とは精神疾患事案及び自殺事案をいいます。
- 「公務災害認定基準通知」とは、「公務上の災害の認定基準について」（平成15年9月24日地基補第153号）をいいます。
- 「理事長通知」とは「精神疾患等の公務災害の認定について」（平成24年3月16日地基補第61号）をいいます。
- 「実施課長通知」とは「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）をいいます。
- 「調査課長通知」とは「精神疾患等の公務起因性判断のための調査要領について」（平成24年3月16日地基補第63号）をいいます。
- 「業務負荷の分析表」とは実施課長通知別表の「業務負荷の分析表」をいいます。
- 「旧理事長通知」とは廃止前の「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）をいいます。
- 「迅速処理事務連絡」とは「公務災害等の認定請求事案の迅速な処理について」（平成24年3月16日補償課長事務連絡）をいいます。

※2 この「Q&A」中「精神疾患」を対象疾病（下記「1(2)対象疾病等」参照）の意味で使用している場合があります（「精神疾患」は、それより広い概念ですが、わかりやすさのために、「精神疾患」としています。）。

1 認定基準について

(1) 基本的な考え方

Q 1 理事長通知の認定基準のポイントは、何ですか。

A 対象疾病、業務による強い負荷の具体例、公務起因性についての考え方等が、整理されました。

【解説】

改正後の認定基準のポイントは、以下のとおりです。

- ① 対象疾病を国際疾病分類第10回修正版（ICD-10）としたこと。
(→ 下記「(2) 対象疾病等」参照)
- ② 認定要件を施行規則（別表第1第9号）に併せて整理したこと。
(→ 下記「(3) 認定要件」参照)
- ③ 業務による負荷について、強い負荷の具体例を整理し、また、時間外勤務の評価の対象について明記したこと。
(→ 下記「(4) 業務による負荷の検討」参照)
- ④ 業務以外の負荷及び個体側要因について、具体的な検討事項を整理したこと。
(→ 下記「(5) 業務以外の負荷及び個体側要因の検討」参照)
- ⑤ 公務起因性の考え方について、精神疾患の悪化を含め、整理したこと。
(→ 下記「(6) 公務起因性についての考え方」参照)
- ⑥ 精神疾患に係る治ゆの取扱い等について整理したこと。

(→ 下記「(7) 治ゆ等の取扱い」参照)

⑦ 自殺の取扱いについて整理したこと。

(→ 下記「(8) 自殺の取扱い」参照)

Q 2 これまでの認定基準の基本的な考え方を変更したのですか。

A 変更していません。

【解説】

認定基準が改正されたことにより、「ストレス－脆弱性理論」(注1)や同種労働者基準(注2)といった基本的な考え方は変更していません。

なお、同種労働者基準については、その明確化の観点から、基準とすべき同種労働者の範囲に「業務経験が同等程度の職員」を追加しています。

(注1)「ストレス－脆弱性理論」とは、環境由来のストレスと個体側の反応性、脆弱性との関係で精神的破綻が生じるか否かが決まるという考え方をいいます。

(注2)同種労働者基準とは、業務による負荷の検討に当たって、被災職員と職種、職、業務経験等が同等程度の職員を基準とする考え方をいいます。

(参照) 理事長通知第3の1(2)

Q 3 例えば、平成24年3月1日に受理した事案については、理事長通知の認定基準が適用されるのですか。

A 適用されます。

【解説】

平成24年4月1日時点で調査中の事案であれば、理事長通知の認

定基準が適用されますので、設問のケースについてもこの基準が適用されます（注）。

（注）なお、調査課長通知は、平成24年4月1日以後に受理した事案から適用されます（Q67参照）。

（参照）実施課長通知7、調査課長通知鑑文

(2) 対象疾病等

Q4 理事長通知が対象とする疾病（対象疾病）は、何ですか。

A ICD-10に分類される精神疾患となります。

【解説】

世界保健機関（WHO）が定めた国際疾病分類第10回修正版（ICD-10第V章）に分類される精神疾患のうち、器質性の精神疾患（F0）及び有害物質に起因する精神疾患（F1）を除いたものが対象となります。

ただし、それらのうちでも、業務に関連して発症する可能性のある精神疾患は、主に、ICD-10のF2（統合失調症等）、F3（気分（感情）障害）及びF4（神経症性障害等）に分類される精神疾患としています。

なお、心身症は、対象にはなりません。

（参照）理事長通知第1の1、理事長通知第1の2

Q5 伝統的診断方式による疾病等は、対象にならないのですか。

A 対象になります。

【解説】

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、^{きょうがく}驚愕反応、心因性錯乱状態等）も、ICD-10の精神疾患に分類されると考えられますので、対象疾病に含まれます。

また、アメリカ精神医学会による診断基準（DSM-IV-TR）で診断された精神疾患についても、個別事案に応じ、理事長通知の対象として取り扱います。

（参照）実施課長通知1(1)

Q6 器質性の精神疾患や有害物質に起因する精神疾患は、どのようにして公務起因性を判断するのですか。

A 器質性脳疾患に付随する疾病等か否かを判断します。

【解説】

器質性の精神疾患（F0）については、施行規則別表第1第1号等の疾病（具体的には頭部外傷、脳血管疾患、中枢神経変性疾患等の器質性脳疾患に付随する疾病）として認められるか否かを、また、有害物質に起因する精神疾患（F1）については、同表第4号の疾病（具体的には化学物質による疾病等）として認められるか否かを、いずれも、個別事案ごとに判断します（したがって、理事長通知の認定基準は用いません。）。

（参照）理事長通知第1の2

Q 7 公務災害認定請求書に記載された疾患名や発症時期は、認定に当たって、そのまま採用すべきなのですか。

A 事実関係により、客観的に判断すべきです。

【解説】

精神疾患の疾患名や発症時期については、公務災害認定請求書に記載されたものにこだわらず、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、客観的に判断します。

その結果、疾患名や発症時期が、公務災害認定請求書に記載されたものとは別のものと判断されることもあります。

なお、疾患名や発症時期等については、基金において、医学専門家から意見を聴くこととなっています。

(参照) 理事長通知第1の3、理事長通知第7

Q 8 医師に受診した日が、精神疾患の発症時期となるのですか。

A 医師に受診した日でない場合もあります。

【解説】

精神疾患の発症時期については、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、客観的に判断します(上記Q7参照)。したがって、医師に受診した日に限らず、被災職員の勤務の様子・愁訴や主治医の意見等を参考にしながら、また基金において医学専門家の意見も聴いて判断することになりますので、必ずしも医師に受診した日になるとは限りません。

また、業務中に生死にかかわるような重いけがを負ったような場

合には、その直後に心的まひや解離といった心理的な反応が生じることがあります。その場合、心的まひや解離が原因で、受診時期が遅れることがあります。そのときは、受診した日ではなく、心的まひ等が生じた時期を発症時期とします。

(参照) 理事長通知第1の3、理事長通知第7、実施課長通知2(1)ウ

Q9 被災職員が自殺する前に精神科を受診していないため、いつ頃どのような精神疾患を発症していたかわかりません。その場合の精神疾患の発症時期等は、どのように判断するのですか。

A 被災職員の勤務の様子等から判断します。

【解説】

被災職員が自殺する前に精神科を受診していない場合でも、被災職員の勤務の様子・愁訴等(注1)から、できる限り精神疾患の発症時期等を推定しますが、わからなければ、自殺前から6か月の期間を調査します(注2)。

また、過重な業務が自殺の6か月以前から続いている場合は、その期間も調査します。

なお、精神疾患等事案において、精神疾患の発症時期等を特定又は推定することが困難な場合には、本部(補償課)に幅広く御相談ください。

(注1) 被災職員の勤務の様子・愁訴は、調査課長通知の様式6を参考にします。

(注2) 出来事の評価期間については下記Q24を、調査期間については下記68を、それぞれ参照してください。

(参照) 理事長通知第6の2

Q10 主治医の意見や被災職員の勤務の様子を踏まえても、精神疾患の発症時期について具体的な日を特定できません。その場合の発症時期は特定の月でも差し支えありませんか。

A 差し支えありません。

【解説】

発症時期は具体的な日を特定することが望ましいですが、主治医の意見や被災職員の勤務の様子等を踏まえても、特定できない場合には、ある月の中の特定の時期（上旬、下旬等）や特定の月を発症時期としても差し支えありません。

なお、その場合の出来事の評価期間（発症前おおむね6か月）は、少し幅を持たせることもあります。

(3) 認定要件

Q11 どのような場合に精神疾患が公務災害と認められますか。

A 業務による強い負荷が原因で発症した対象疾病である場合です。

【解説】

精神疾患が公務災害と認められるためには、以下の要件を満たすことが必要です。

- ① その精神疾患が対象疾病であること。
- ② 精神疾患発症前のおおむね6か月の間に、業務による強い負荷を受けたことが認められること。

③ 業務以外の負荷及び個体側要因により精神疾患を発症したとは認められないこと。

また、②の「業務による強い負荷を受けたこと」については、「人の生命にかかわる事故への遭遇」と「その他強度の精神的又は肉体的負荷を与える事象」の2つに分類しています(注)。

(注) 平成22年7月の施行規則の改正により、精神疾患については、同規則別表第1第9号の疾病(「人の生命にかかわる事故への遭遇その他強度の精神的又は肉体的負荷を与える事象を伴う業務に従事したため生じた精神及び行動の障害並びにこれに付随する疾病」として位置付けられました。この2つの分類は、この第9号の規定との整合性を図ったものです。

(参照) 施行規則別表第1第9号、理事長通知第2

Q 1 2 公務災害と認められた精神疾患の治療中に、その治療が原因で別の病気が発生しました。その病気も公務災害と認められますか。

A 認められます。

【解説】

公務災害と認められた精神疾患に引き続いて発生した病気(続発性疾病)については、初めの精神疾患と続発性疾病との間に相当因果関係が認められる場合に公務災害と認められます。

したがって、公務災害と認められた精神疾患の治療中に、治療薬の副作用が原因で別の病気が発生したような場合には、一般に、その別の病気については、初めの精神疾患と相当因果関係が認められると考えられますので、公務災害と認められます。

(参照) 施行規則別表第1第9号、公務災害認定基準通知2(2)イ、理事長通知

(4) 業務による負荷の検討

ア 業務負荷の分析表

Q 1 3 業務による負荷は、どのように検討するのですか。

A 「業務負荷の分析表」を活用します。

【解説】

業務による負荷については、精神疾患発症前おおむね6か月の間に、どのような業務による出来事があったかを把握し、適当な着眼事項に基づいて、その負荷の強さを検討します。

この検討のため、「業務負荷の分析表」を活用します。

(参照) 理事長通知第3の1(1)ア柱書、実施課長通知2(2)ア、実施課長通知別表「業務負荷の分析表」

Q 1 4 「業務負荷の分析表」は、どのように活用するのですか。

A 出来事を「着眼する要素」により分析します。

【解説】

「業務負荷の分析表」は、以下のような流れで活用します。

- ① 公務災害認定請求書等を基に、請求者が主張する過重な業務や人間関係のトラブル（出来事）を洗い出す。
- ② ①の出来事について「業務負荷の分析表」の「出来事例」に当てはめる。
- ③ ②で当てはめた「出来事例」の属する「業務負荷の類型」に対応

する「業務負荷の分析表」の「着眼する要素」欄の各要素の事実関係を参考に多面的に分析し、出来事の過重性を検討する。

(参照) 実施課長通知別表「業務負荷の分析表」(注) 1・2

Q 15 公務災害認定請求書等において、「業務負荷の分析表」の「出来事例」にあるような出来事が見当たりませんか。どうすればよいですか。

A 「出来事例」等から類推して当てはめます。

【解説】

公務災害認定請求書等において、「業務負荷の分析表」の「出来事例」にあるような出来事が見当たらない場合には、「業務負荷の分析表」の「出来事例」や「過重な負荷となる可能性のある業務例」を参考に、請求者の主張する内容がどの「出来事例」に近いかな類推して当てはめます(注)。

当てはめ方がわからない場合には、本部(補償課)に問い合わせてください。

(注) 類推による当てはめとしては、例えば、以下のようなケースが考えられます。

① 今まで経験したことのないようなプロジェクトの担当となった

→ 「2 仕事の質・量(1)仕事の内容」の「制度の創設等に携わった」に当てはめる。

② 部活動の顧問をしていた教員が、全国大会に備えて、連日連夜にわたって生徒を指導した

→ 「2 仕事の質・量(1)仕事の内容」の「制度の創設等に携わった」に当てはめる。

③ 人事異動の内示があった

→ 「6 対人関係等の職場環境」の「職場の上司と人間関係でトラブルがあった」に当てはめる。

(参照) 実施課長通知別表「業務負荷の分析表」(注) 1 (1)

Q 1 6 被災職員は発症前おおむね6か月以内に、非常に忙しい部署に異動し、その後、上司とトラブルが起きました。この場合、「6対人関係等の職場環境」の「職場の上司と人間関係でトラブルがあった」だけに当てはめるのですか。

A 「繁忙部署に異動した」と「職場の上司と人間関係でトラブルがあった」に当てはめます。

【解説】

設問のように、出来事が複数ある場合には、一般に、以下のように「出来事例」に当てはめます。

- ① 一つの出来事が他の出来事に関連(注)している場合には、原則的に最初の出来事を当てはめる。
- ② 一つの出来事が他の出来事に関連していない場合には、それぞれの出来事を別々に「出来事例」に当てはめる。

設問の場合、非常に忙しい部署に異動し、その後、上司とのトラブルが起きたというようなときは、通常、両者は関連していないものと考えられます(②のケース)。そのため、この異動を「3役割・地位等の変化(1)異動」の「繁忙部署に異動した」に、上司とのトラブルを「6対人関係等の職場環境」の「職場の上司と人間関係でトラブルがあっ

た」に、それぞれ当てはめます（複数の出来事全体の過重性の検討方法については、下記Q 3 8を参照してください。）。

また、①のケースとしては、例えば、制度の企画立案を担当する部署に異動し、その後まもなくその企画立案の業務を行った場合等が考えられます。この場合、異動と制度の企画立案のうち、異動の方が最初の出来事と考えられますので、両者を「3 役割・地位等の変化(1) 異動」の「繁忙部署に異動した」に当てはめます（この場合、異動後の企画立案の業務は、単独の出来事として扱うのではなく、「繁忙部署に異動した」の「出来事例」に対応する「着眼する要素」の一要素として考慮します。）。

(注) 複数の出来事が関連しているか否かは、一つの出来事が他の出来事に当然付随するものか否か（例えば、設問の例でいうと、繁忙部署に異動したことにより、上司との人間関係のトラブルが当然付随するものか否か）等の観点から、判断します。

(参照) 実施課長通知別表「業務負荷の分析表」(注) 1 (2)

Q 1 7 公務災害認定請求書等に、ある出来事に関連して請求者の主張がいくつも記載されています。それらのすべてを「出来事例」に当てはめなければなりませんか。

A 一つの出来事として取り扱います。

【解説】

公務災害認定請求書等に、ある出来事に関連して請求者の主張がいくつも記載されている場合には、上記Q 1 6の【解説】の①「一つの

出来事が他の出来事に関連している場合」に準じて、それらの請求者の主張をまとめて一つの出来事として取り扱い、「出来事例」に当てはめます(注)。

なお、出来事を細分化して「出来事例」に当てはめ、その各々の過重性を検討すると、その出来事を過大評価する可能性があるので、注意します。

(注) 例えば、以下のようなケースが考えられます。

- ① 上司等による様々ないじめを主張している場合には、それらのいじめをまとめて一つの出来事として取り扱い、「6 対人関係等の職場環境」の「職場でひどい嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた」に当てはめます。
- ② 新制度の創設を担当したことに伴う様々な業務による過重性(他部署等との調整、慣れない仕事に対処したストレス等)を主張している場合には、それらの過重性をまとめて一つの出来事として取り扱い、「2 仕事の質・量(1)仕事の内容」の「制度の創設等に携わった」に当てはめます。
- ③ 異動に伴う仕事内容の変化や職場環境・人間関係の変化による過重性を主張している場合には、それらの過重性をまとめて一つの出来事として取り扱い、「3 役割・地位等の変化(1)異動」の「繁忙部署に異動した」に当てはめます。

(参照) 実施課長通知別表「業務負荷の分析表」(注) 1(2)

Q 18 例えば、ある出来事を「制度の創設等に携わった」という「出来事例」に当てはめた場合、その出来事について、どのように負荷を検討するのですか。

A 「着眼する要素」を参考に分析し、過重性を検討します。

【解説】

ある出来事を「出来事例」に当てはめた場合、それに対応する「着眼する要素」の各要素の事実関係を参考に多面的に分析し、その過重性を検討します。

例えば、「制度の創設等に携わった」に対応する「着眼する要素」は、以下のとおりですので、これらの「着眼する要素」の各要素を参考に事実関係を分析して、その出来事の過重性を検討します。

- ① 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来事の有無、・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）
- ② 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）
- ③ 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）
- ④ 精神的緊張の大小（緊張の程度、持続期間）
- ⑤ 裁量性の有無（他律的な業務か否か）

（参照）実施課長 2 (2) ウ(イ)②、実施課長通知別表「業務負荷の分析表」（注） 2
(1)

Q 19 出来事の過重性の検討に当たっては、対応する「着眼する要素」の各要素の事実関係だけを分析するのですか。また、それらの事実関係のすべてを分析しなければいけませんか。

A 分析すべき事実関係は、個別事案ごとに判断されます。

【解説】

「着眼する要素」は出来事の過重性を検討するに当たっての参考としますが、個別事案によっては、「着眼する要素」の各要素の事実関係のほか、それ以外の実事関係についても分析する必要があります（例えば、請求者が「着眼する要素」以外の実事関係について主張しており、それが過重性の判断に当たって重要であると考えられる場合等）（注1）。

また、例えば、「着眼する要素」の各要素のうち一部の要素の実事関係を分析し、出来事の負荷を検討した結果、業務による強い負荷であると認められる場合には、各要素のすべてを分析する必要はありません（注2）。

（注1）その他、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ますので、必要に応じて調査の上、その状況を検討します（「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」もありますが（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、検討します。）。

なお、職場の支援・協力等の状況に係る具体的な調査については、下記Q80とQ81を参照してください。

（注2）「各要素のすべてを分析する必要がない」ケースとしては、例えば、業務上のけがをし、それを「1 異常な出来事への遭遇」の「公務上で重大な疾病や大きなけがをした」の「出来事例」に当てはめた場合、そのけががかなり重いために、対応する「着眼する要素」にある「通常想定される範囲を超えるか否か」

の事実関係を分析しなくても、業務による強い負荷として認められるとき等が考えられます。

(参照) 実施課長通知別表「業務負荷の分析表」(注) 4(2)

Q 2 0 「過重な負荷となる可能性のある業務例」とは、どのように使うのですか。

A 「出来事例」への当てはめ等の参考にします。

【解説】

「過重な負荷となる可能性のある業務例」は、過去に基金が公務災害と認めた主な事例を参考にまとめたものです。また、洗い出した出来事をどの「出来事例」に当てはめるか、またその出来事が過重か否かを検討するための参考にします。

(参照) 実施課長通知別表「業務負荷の分析表」(注) 4(1)

Q 2 1 洗い出した出来事が「過重な負荷となる可能性のある業務例」にありません。公務災害にはなりませんか。

A 公務災害となる場合もあります。

【解説】

「過重な負荷となる可能性のある業務例」は過去に公務災害と認めた主な事例をまとめたものですので、それらの業務例以外にも過重な負荷となる出来事があります(注)。

そのため、洗い出した出来事が「過重な負荷となる可能性のある業務例」になくても、それだけで直ちに公務災害と認められないわけで

はないので、最も類似した「出来事例」に当てはめて、過重性を検討します。

(注)「過重な負荷となる可能性のある業務例」にはありませんが、出来事の洗い出しや検討に当たって参考になる業務例としては、例えば、以下のものがあります(国公災の分析表(「精神疾患等の公務上災害の認定について」(平成20年4月1日職補一114)別表「公務に関連する負荷の分析表」の「過重な負荷となる可能性のある業務例」を参考にしました。)

- ① 「1 仕事の質・量(2)仕事の量(勤務時間の長さ)」の業務例として、「週休日を含めて2週間以上にわたって連続勤務し、その間、深夜にまで及ぶ時間外勤務を行うことが多かった場合」
- ② 「6 対人関係等の職場環境」の業務例として、「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い対立が上司等との間に生じ、その後の業務に支障を来した場合」
- ③ 「6 対人関係等の職場環境」の業務例として、「セクシュアル・ハラスメントを受けたことについて当局に相談したものの、適切な対応がなされなかった又は相談後に職場の人間関係が悪化した場合」

(参照) 実施課長通知別表「業務負荷の分析表」(注) 4(1)

Q22 洗い出した出来事が「過重な負荷となる可能性のある業務例」にありました。公務災害となりますか。

A 個別事案ごとに判断されます。

【解説】

「過重な負荷となる可能性のある業務例」はあくまで参考ですので、実際に公務災害となるか否かは、個別事案ごとに判断されます。

(参照) 実施課長通知別表「業務負荷の分析表」(注) 4(1)

Q 2 3 時間外勤務は、出来事として「業務負荷の分析表」に当てはめるのですか。

A 原則として、「業務負荷の分析表」に当てはめません。

【解説】

時間外勤務については、通常、その原因となる特定の出来事（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）の後に生じた状況として位置付けられます。したがって、単独の出来事としてではなく、それらの原因となった出来事と関連させて検討し、両者を総合して評価しますので（下記Q 4 2 参照）、原則的に、「業務負荷の分析表」の「出来事例」には当てはめません。

ただし、過重な時間外勤務を行った場合には、他の出来事の有無や時間外勤務の原因となった出来事の過重性にかかわらず、それ自体で業務による強い負荷と認められることがあります(注)。したがって、そのような場合等には、時間外勤務を出来事とみなして、「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」（勤務時間数、業務量の相対的比較、睡眠時間の確保）及び勤務密度等を参考に、時間外勤務自体の過重性を検討します。

(注) 時間外勤務自体で業務による強い負荷と認められるものとして、以下の場合があります（理事長通知第3の1(1)ア(イ)④・⑤）。

① 発症直前の1か月におおむね160時間を超えるような、又は発症直前の

3週間におおむね120時間以上の時間外勤務を行ったと認められる場合
(手待時間が多い等の勤務密度が特に低い場合を除く。)

- ② 発症直前の連続した2か月間に1月当たりおおむね120時間以上の、又は発症直前の連続した3か月間に1月当たりおおむね100時間以上の時間外勤務を行ったと認められる場合

(参照) 実施課長通知2(2)ウ(イ)②、実施課長通知別表「業務負荷の分析表」(注)

3

イ 評価期間

Q24 精神疾患の発症に関与したと考えられる出来事は、どれくらい遡って評価されるのですか。

A 発症前おおむね6か月です。

【解説】

精神疾患発症前のおおむね6か月の期間の出来事を評価します。

なお、被災職員が自殺する前に精神科を受診していないために発症時期が不明な場合や発症時期の具体的な日を特定できない場合の取扱いについては、上記Q9とQ10を参照してください。

(参照) 理事長通知第2の1、理事長通知第3の1(1)ア

Q25 ある出来事が、精神疾患発症前6か月より前から継続している場合でも、その前の出来事は、評価されないのですか。

A 繰り返される出来事については、評価される場合もあります。

【解説】

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

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ことにしています。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ます。

(参照) 実施課長通知 2 (1)イ

Q 2 6 請求者の主張する過重な業務が、すべて精神疾患発症前のおおむね6か月より前の出来事である場合には、何も調査しないのですか。

A 念のため、発症前のおおむね6か月の出来事の有无を確認します。

【解説】

請求者が主張する出来事の生じた時期が発症の6か月より前である場合であっても、念のため、所属部局に対して発症前のおおむね6か月の間における出来事の有无等について確認します。その結果、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します。

(参照) 実施課長通知 2 (1)エ

ウ 業務による強い負荷

Q 2 7 出来事が業務による強い負荷に該当するか否かは、どのように判断するのですか。

A 理事長通知の具体例に該当するか否かを判断します。

【解説】

出来事の過重性は、「業務負荷の分析表」の活用等により検討しますが、その結果、その出来事が理事長通知第3の1(1)アに掲げる具体例に該当する場合には、業務による強い負荷と認められます(注1)。

これらの具体例は、施行規則別表第1第9号の「人の生命にかかわる事故への遭遇」と「その他強度の精神的又は肉体的負荷を与える事象」に対応しています(注2)。

(注1) これらの具体例には、旧理事長通知に掲げていた具体例から変更又は追加されているものがありますが、この変更や追加をもって、公務起因性の判断の基準に影響を与えるものではありません。

(注2) これらの具体例のうち、「人の生命にかかわる事故への遭遇」に該当する具体例と、「その他強度の精神的又は肉体的負荷を与える事象」に該当する具体例の中の「発症直前の1か月におおむね160時間を超えるような、又は発症直前の3週間におおむね120時間以上の時間外勤務を行ったと認められる場合(手待時間が多い等の勤務密度が特に低い場合を除く。)」は、業務による負荷が極めて強い「特別な出来事」として位置付けられます。

(参照) 施行規則別表第1第9号、理事長通知第2の1、理事長通知第3の1(1)ア柱書、実施課長通知2(2)イ(ア)

Q28 どのような出来事が「人の生命にかかわる事故への遭遇」に該当するのですか。

A 業務により、生死にかかわるようなけがや病気等をした場合です。

【解説】

理事長通知第2の1(1)ア(ア)①の「人の生命にかかわる事故への遭遇」に該当する出来事としては、例えば、①生死にかかわるような病

気やけがをしたと認められる場合、②極度の苦痛を伴うような病気やけがをしたと認められる場合、③永久労働不能となる後遺障害を残すような病気やけがをしたと認められる場合が挙げられます（なお、いずれも業務上の病気やけがである必要があります。）。

（参照）理事長通知第3の1(1)ア(ア)①

Q 2 9 業務上の事故に遭遇した場合、この事故は業務による強い負荷と認められますか。

A 2か月以上の入院を要するけが等をした場合に認められます。

【解説】

第三者による暴行を受けたり、交通事故に遭遇したケースについては、①おおむね2か月以上の入院を要するような病気やけがをしたと認められる場合、②障害補償年金に該当する後遺障害や原職への復帰ができなくなる後遺障害を残すような病気やけがをしたと認められる場合に、業務による強い負荷と認められます。

なお、いずれの場合も業務上の病気やけがである必要があります。

（参照）理事長通知第3の1(1)ア(イ)①

Q 3 0 どの程度の期間の連続勤務を行った場合に、業務による強い負荷と認められますか。

A 2週間程度以上の連続勤務を行った場合に認められます。

【解説】

いわゆる不眠不休の状態下で、人命の救助等のために、2週間程度

以上の期間連続勤務を行った場合には、業務による強い負荷と認められます。

(参照) 理事長通知第3の1(1)ア(イ)②

Q 3 1 どの程度の時間外勤務を行えば、業務による強い負荷と認められますか。

A 「1月当たり100時間以上」等が主な指標となります。

【解説】

時間外勤務については、以下の場合に、業務による強い負荷と認められます（いずれも、精神疾患発症直前の期間における時間外勤務である必要があります。）。

- ① 1か月におおむね160時間を超えるような、又は3週間で120時間以上の時間外勤務を行った場合
- ② 2か月間に1月当たりおおむね120時間以上の、又は3か月間に1月当たりおおむね100時間以上の時間外勤務を行った場合
- ③ 質的に過重な業務を行ったこと等により、1か月以上の期間に1月当たりおおむね100時間以上の時間外勤務を行った場合

上記のうち①と②の場合は、他の出来事に関係なく、時間外勤務の過重性のみで業務による強い負荷と認められます（ただし、①は手待時間が多い等の勤務密度が特に低い場合でないことが、②は時間外勤務の業務内容が通常その程度の時間数を要するものであることが、それぞれ要件となります。）。

一方、③は、時間外勤務の過重性に加え、その原因となった出来事

が「質的に過重な業務等」として認められることが要件となります。

なお、上記のほか、1月当たりおおむね80時間以上（100時間未満）の時間外勤務を行った場合には、その原因となった出来事や他の出来事と総合して、業務による強い負荷（例えば、同⑦「上司、同僚、部下等の事故、傷病等による休業又は欠員が発生し、かつ、それに対して職場の適切な支援・協力等がなされなかったこと等により、②から⑥までに準ずる肉体的過労等を生じさせる業務に従事したと認められる場合」又は同⑫「①から⑪までに準ずるような業務による負荷があったと認められる場合」）に該当するか否かを判断します。

なお、時間外勤務の評価の対象や検討の方法等については、下記「エ時間外勤務等」を参照してください。

（参照）理事長通知第3の1(1)ア(イ)④～⑥、実施課長通知2(2)イ(エ)・(オ)、
実施課長通知2(2)ウ(イ)②

Q 3 2 「質的に過重な業務を行ったこと等」は、具体的に、どのようなことをいうのですか。

A 「制度の創設に携わったこと」等をいいます。

【解説】

上記Q 3 1の【解説】の③のとおり、質的に過重な業務を行ったこと等により、1か月以上の期間に1月当たりおおむね100時間以上の時間外勤務を行った場合には、業務による強い負荷として認められます。

この「質的に過重な業務を行ったこと等」とは、例えば、以下のよ

うな出来事が挙げられます。

- ① 制度の創設等に携わったこと
- ② 繁忙部署に異動したこと
- ③ 組織の合理化等により自ら処理すべき業務が大きく増加したこと
- ④ 業務の失敗に対応したこと
- ⑤ 限られた期間内に大量の作業を行う必要が生じたために当該作業に従事したこと

また、時間外勤務を行う原因となった出来事が「質的に過重な業務を行ったこと等」に該当するか否かを検討するために、「業務負荷の分析表」を適宜、活用します。

なお、同表の活用については、上記「(4)ア 業務負荷の分析表」を参照してください。

(参照) 実施課長通知 2 (2)イ(カ)

Q 3 3 組織の責任者として大きな仕事を担当した場合、業務による強い負荷と認められますか。

A 困難な対外折衝等を連続して行った場合に認められます。

【解説】

設問のケースについては、組織の責任者として連続して行う困難な対外折衝又は重大な決断等を伴う業務に従事したと認められる場合^(注)に、業務による強い負荷と認められます。

(注)「組織の責任者として連続して行う困難な対外折衝又は重大な決断等を伴う業務に従事したと認められる場合」とは、具体的には、例えば、組織に重大

な影響のある新規事業等(失敗した場合に組織の信用を著しく傷つけるもの等)の担当として、その成否について大きな責任のある立場に就き、困難な対外折衝や重大な決断を伴う業務を行った場合が考えられます。

(参照) 理事長通知第3の1(1)ア(イ)⑧

Q 3 4 組織改革や異動後に慣れない業務を行った場合、業務による強い負荷と認められますか。

A 急激かつ激しい職務内容の変化を伴う異動の場合に認められます。

【解説】

設問のケースについては、機構・組織等の改革又は人事異動等による、急激かつ著しい職務内容の変化を伴う業務に従事したと認められる場合(注)に、業務による強い負荷と認められます。

(注)「機構・組織等の改革又は人事異動等による、急激かつ著しい職務内容の変化を伴う業務に従事したと認められる場合」とは、具体的には、例えば、組織改革や異動の結果、過去に経験した業務と全く異なる質の困難業務に従事することとなったため、その業務に対応するのに多大な労力を費やした場合が考えられます。

(参照) 理事長通知第3の1(1)ア(イ)⑨

Q 3 5 職場で嫌がらせやいじめを受けた場合、業務による強い負荷と認められますか。

A ひどい嫌がらせやいじめを執拗に受けた場合に認められます。

【解説】

設問のケースについては、ひどい嫌がらせやいじめを執拗に受けた

場合（注）に、業務による強い負荷と認められます。

（注）「ひどい嫌がらせやいじめを執拗に受けた場合」とは、具体的には、例えば、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言動を執拗に受けた場合が考えられます。

（参照）理事長通知第3の1(1)ア(イ)⑩

Q 3 6 不祥事に対応した場合、業務による強い負荷と認められますか。

A 重大な不祥事に責任者として対応した場合に認められます。

【解説】

設問のケースについては、重大な不祥事が発生し、責任者としてその対応に当たったと認められる場合（注）に、業務による強い負荷と認められます。

（注）「重大な不祥事が発生し、責任者としてその対応に当たったと認められる場合」とは、具体的には、例えば、重大な事故・事件（組織の信用を著しく傷つける事態等）の責任を問われ、責任者として事後対応に多大な労力を費やした場合が考えられます。

（参照）理事長通知第3の1(1)ア(イ)⑩

Q 3 7 理事長通知に明示された具体例に該当する出来事のみが、業務による強い負荷と認められるのですか。

A 明示された具体例以外にも、認められることがあります。

【解説】

理事長通知には、業務による強い負荷と判断できる具体例が明示されていますが、それらの具体例に準ずるような出来事（注）も、業務に

よる強い負荷と認められます。

(注)「それらの具体例に準ずるような出来事」としては、具体的には、例えば、以下のような場合の出来事が考えられます。

- ① 業務に関連し、本人の負傷は軽度・無傷であったが、自らの死を予感させる程度の事故や暴行を体験した場合
- ② 退職を強要された場合（退職の意思のないことを表明しているにもかかわらず、執拗に退職を求められた場合等）
- ③ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が上司や多数の同僚との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した場合
- ④ 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、行為が継続して行われた場合や、胸や腰等への身体接触を含むセクシュアル・ハラスメントであって、行為は継続していないが、当局に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった又は当局への相談等の後に職場の人間関係が悪化した場合

(参照) 理事長通知第3の1(1)ア(イ)⑫

Q38 出来事が複数存在する場合、負荷の程度は、どのように判断しますか。

A 各出来事を総合して判断します。

【解説】

単独では業務による強い負荷とは認められないが、相当程度の負荷と認められる出来事(注1)が複数存在する場合には、各出来事の過重性について「業務負荷の分析表」を活用して検討しつつ、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）等を総合的に判断します（注2）。

なお、複数の出来事が存在する場合の「業務負荷の分析表」の活用
の方法については、上記Q16を参照してください。

（注1）「相当程度の負荷と認められる出来事」としては、例えば、Q32の「質
的に過重な業務を行ったこと等」の具体例等が考えられます。

（注2）具体的には、以下のとおり判断します。

- ① まず、それらの出来事が関連しているか否かをみます。
- ② 次に、関連している出来事については、それらを一つの出来事として、「業
務負荷の分析表」の「着眼する要素」を参考に負荷の程度を検討します。
また、関連していない出来事については、それらを別々の出来事として、
各々について同表の「着眼する要素」を参考に負荷の程度を検討します。
- ③ 最後に、それら複数の出来事（ただし、②のとおり、関連している出来事
は一つの出来事として扱い、複数の出来事としては扱いません。）の時間的
な近接の程度、数、各出来事の内容を総合して全体の負荷の程度を判断しま
す。
- ④ 以上の結果、相当程度の負荷と認められる出来事が複数存在する場合には、
業務による強い負荷と認められることもあります。

（参照）実施課長通知2(2)イ(7)、実施課長通知別表「業務負荷の分析表」

エ 時間外勤務等

**Q39 時間外勤務を評価する場合には、時間外勤務命令を受けて行っ
た業務のみが対象となるのですか。**

A 時間外勤務命令以外の活動も、対象となることがあります。

【解説】

時間外勤務を評価する場合には、時間外勤務の命令を受けて行った業務を対象とします。

ただし、正規の勤務時間外に行われた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（タイムカード等）や同僚証言等といった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ます（例えば、被災職員が時間外勤務命令簿を作成しない管理職である場合等）。したがって、業務による負荷の対象としたそれらの活動の時間数については、本来の時間外勤務の時間数に加えて評価することになります（以下、時間外勤務にこうした業務に関する活動を加えたものを「時間外勤務等」といいます。）。

なお、上記Q31の【解説】の①から③までにおいて指標にしている時間外勤務の時間数についても、実際は、時間外勤務等の時間数を示していることとなります。

（参照）理事長通知第3の1(1)イ、実施課長通知2(2)ウ(ア)

Q40 時間外勤務等の過重性の検討に当たっては、どのようなことを考慮しますか。

A 時間数や業務内容等を考慮します。

【解説】

時間外勤務等の過重性の検討に当たっては、時間数のほか、通常、必要性（なぜ時間外勤務等を行わなければならなかったか）、勤務密度

(実際は手待時間が多くなかったか)、業務内容(どのような業務を行っていたか)を考慮します(注)。

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考慮します。

(注) 個別事案によっては、このうち、時間数と勤務密度のみを考慮する場合等もあります(上記Q31の【解説】の①の場合等)。

(参照) 実施課長通知2(2)ウ(イ)①

Q41 時間外勤務等を行っていた日やその時間はわかりましたが、それらの時間に行っていた業務内容はわかりません。

A 時間外勤務等を行う原因となった出来事から推定します。

【解説】

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の過重性と関連させて検討します(下記Q42参照)。したがって、時間外勤務等として行っていた業務内容が不明である場合でも、通常、その背景(原因となった出来事)が何かを確認することにより、その出来事に関する業務を行っていたことが推定されると考えられます。

(参照) 実施課長通知2(2)ウ(イ)②、調査課長通知第2の3(2)ウ(ア)

Q42 時間外勤務等の過重性は、時間数のみで判断するのですか。

A 時間外勤務等の原因となった出来事と関連させて検討します。

【解説】

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の過

重性と関連させて検討します。

特に、1月当たりおおむね100時間に満たない場合でも、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ときには、その原因となった出来事や他の出来事と総合して判断することにより、業務による強い負荷と認められる可能性もありますので、そのことに留意して検討します（上記Q31参照）。

ただし、時間外勤務等が特に過重である場合には、そのみで業務による強い負荷が認められることもあります（上記Q31参照）。

（参照）実施課長通知2(2)ウ(イ)②

Q43 時間外勤務等の原因となった出来事の過重性は、どのように検討しますか。

A 「業務負荷の分析表」を活用します。

【解説】

時間外勤務等の原因となった出来事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」を参考にして検討します。

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します。

なお、「業務負荷の分析表」の活用については、上記「(4)ア 業務負荷の分析表」を参照してください。

（参照）実施課長通知2(2)ウ(イ)②

Q 4 4 時間外勤務等の時間数は、正規の勤務時間外に行われたすべての勤務の時間数をいいますか。

A 1週当たり40時間を超える勤務時間数をいいます。

【解説】

時間外勤務等の時間数は、正規の勤務時間以外に勤務したすべての時間数をいうのではなく、原則として、総実勤務時間数のうち1週当たり40時間を超える時間数をいいます。

(参照) 実施課長通知 2 (2) ウ(ア)

Q 4 5 自宅作業は、時間外勤務等として評価されますか。

A 職場での時間外勤務等と同等に評価されません。

【解説】

自宅作業は、任命権者の支配管理下になく、任意の時間や方法により、自分のペースで行うことができるため、職場での時間外勤務等とは同等に評価できません。

ただし、自宅で作業せざるを得なかったという諸事情が客観的に証明された場合には、例外的に、具体的成果物を合理的に評価し、時間数を推定して、過重性の評価に付加します。

(参照) 実施課長通知 2 (2) ウ(イ)

(5) 業務以外の負荷及び個体側要因の検討

Q 4 6 業務以外の負荷の検討のポイントは、何ですか。

A 離婚や配偶者の死亡等が、発症の原因であったか否かを検討します。

【解説】

業務以外の負荷については、①被災職員自身の出来事（離婚等の家庭問題、事故・事件、けが・病気等）、②被災職員の家族の出来事（配偶者や子どもの死亡・けが・病気等）、③金銭関係（財産の損失、収入の減少等）等の業務以外の出来事が認められるか否か、また、それらの出来事が客観的に精神疾患を発症させるおそれのある程度のもものと認められるか否かについて検討します。

（参照）理事長通知第3の2(1)

Q 4 7 個体側要因の検討のポイントは、何ですか。

A 精神疾患の既往歴等が、発症の原因であったか否かを検討します。

【解説】

個体側要因については、①精神疾患の既往歴、②社会適応状況における問題（すなわち、過去の学校生活、職業生活等における適応に困難が認められる場合）、③アルコール等依存症、④性格傾向における偏り（社会適応状況に問題がない場合を除きます。）が認められるか否か、また、それらの個体側要因が客観的に精神疾患を発症させるおそれのある程度のもものと認められるか否かについて検討します。

（参照）理事長通知第3の2(2)

(6) 公務起因性についての考え方

Q 4 8 業務による強い負荷が認められた場合、必ず公務災害になりますか。

A 个体側要因等が原因であった場合には、公務災害にはなりません。

【解説】

精神疾患が公務災害と認められるためには、業務による強い負荷が存在することが前提となります。ただし、その場合でも、上記Q 4 6 やQ 4 7の各【解説】で例示したような業務以外の負荷や个体側要因が明らかに有力な原因となって発症したと認められるときは、公務災害と認められません。

(参照) 理事長通知第3の3

Q 4 9 どのような个体側要因が認められた場合に、公務災害とならないのですか。

A 若年期から精神疾患を繰り返し発症している場合等です。

【解説】

上記Q 4 8のとおり、个体側要因が明らかに有力な原因となって精神疾患を発症した場合には、業務による強い負荷が認められるときであっても、公務災害と認められません。

この「个体側要因が明らかに有力な原因となって精神疾患を発症した場合」とは、例えば、①就業年齢前の若年期から精神疾患の発症と寛解を繰り返しており、公務災害認定請求に係る精神疾患がその一連の病態である場合、②重度のアルコール依存状況がある場合をいいます。

したがって、逆にいえば、業務による強い負荷が認められれば、个体側要因が上記の①や②のような場合等に該当することが客観的に明

らかでない限り、一般に、公務災害と認められることとなります。

(参照) 理事長通知第3の3(2)、実施課長通知2(2)エ

Q50 公務外で精神疾患を発症した後、引き続き業務を行ったために、精神疾患が悪化しました。この悪化については、公務災害と認められますか。

A 極めて強い業務による負荷がなければ、認められません。

【解説】

公務によらずに発症して治療が必要な状態(注1)にある精神疾患が悪化した場合については、原則として、その悪化については公務災害とは認められません。

ただし、極めて強い業務による負荷(注2)を生じさせる出来事が認められ、その出来事後おおむね6か月以内に精神疾患が自然経過を超えて著しく悪化したと医学的に認められるときは、例外的に、悪化についても公務災害と認められます。

(注1)「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みます。

(注2)悪化について公務災害と認められる「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、以下のものがあります(上記Q27(注2)参照)。

- ① 1か月におおむね160時間を超えるような、又は3週間で120時間以上の時間外勤務を行った場合
- ② 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
- ③ ②に準ずるような出来事に遭遇したと認められる場合

(参照) 理事長通知第4、実施課長通知3

(7) 治ゆ等の取扱い

Q 5 1 精神疾患が治ゆしたか否かの判断は、どのように行いますか。

A 主治医の治療内容等や他の専門医の意見を参考にします。

【解説】

治ゆについては、主治医の治療内容、経過等を参考にして、また必要に応じ他の専門医等の意見も聴いて、判断します。

(参照) 理事長通知第5の1(1)

Q 5 2 どのような状態をもって精神疾患が治ゆしたと認められますか。

A 症状が安定すれば、治ゆと認めます。

【解説】

災害補償制度においては、完全治ゆのほか、症状が固定し、もはや医療効果が期待し得ない状態となったと判断された場合も治ゆとして取り扱われます(症状固定)^(注)。

特に精神疾患に係る治ゆについては、①精神疾患の症状が治療により消失し、その状態が医学経験則に照らし安定したと認められる場合、②軽度の残存症状を残したまま安定期に移行しても、通常の勤務が可能と判断される状態となり、その状態が医学経験則に照らし将来においても継続することが見込まれる場合には、治ゆしたものと取り扱います。

(注) 以下の記述で、「治ゆ」といった場合には、この症状固定の状態を含みます。

(参照) 理事長通知第5の1(2)

Q53 精神疾患については、どの程度の期間療養すれば、治ゆするのですか。

A うつ病については、1年以内に治ゆしているケースが多いです。

【解説】

精神疾患に係る療養期間を一概に示すことは困難ですが、例えばうつ病については、薬物が奏効する場合には、以下のような報告例がありますので、治ゆの認定に当たって、参考にしてください。

- ① 急性期から症状が安定するまでの期間については、91%が治療開始から3か月以内である。
- ② 医学的なりハビリテーション療法としてのリハビリ勤務を含めた職場復帰が可能となるまでの期間については、88%が治療開始から6か月以内である。
- ③ 完全な回復や復職を含む症状固定までの期間については、治療開始から1年以内が79%、2年以内が95%である。

(参照) 理事長通知第5の1(2)(注)

Q54 公務が原因で発症した精神疾患がいったん治ゆしましたが、その後、再び発症しました。再び発症した精神疾患については、どのように公務災害か否かを判断するのですか。

A 再び発症した時点を基準として、公務災害か否かを判断します。

【解説】

精神疾患がいったん治癒した後再び発症した場合、再び発症した精神疾患については、その発症時点を基準として、上記「(2) 対象疾病等」から「(6) 公務起因性の考え方」までの要領で負荷等を検討し、公務災害か否かを判断します。

なお、当初の精神疾患と再び発症したとされる精神疾患との関連性について、医学的知見が必要となる場合があります。

(参照) 理事長通知第5の2、実施課長通知4(2)

(8) 自殺の取扱い

Q55 自殺については、どのような場合に公務災害と認められますか。

A 公務により発症した精神疾患が原因で自殺した場合です。

【解説】

自殺については、①公務と精神疾患との間に相当因果関係が認められ、かつ、②①の精神疾患と自殺との間に相当因果関係が認められる場合に、公務災害と認められます(注)。

(注) 自殺を図った結果、負傷等した場合についても同様に考えます。

(参照) 理事長通知第6の1

Q56 公務が原因で精神疾患を発症した場合、その後の自殺が公務災害か否かについては、どのように判断しますか。

A 原則として、自殺についても公務災害と推定します。

【解説】

ICD-10のF0からF4までに分類される多くの精神疾患では、自殺念慮が出現する蓋然性が高いとされています。

このため、公務が原因で精神疾患を発症した者が自殺を図った場合には、その精神疾患によって正常の認識や行為選択能力が著しく阻害された状態等で自殺が行われたものと推定し、原則として、自殺についても公務災害と認められます。

ただし、ICD-10のF0からF4までに分類される精神疾患以外の精神疾患については、必ずしも一般的に強い自殺念慮を伴うとはいえません。したがって、それらの精神疾患と自殺の関連については、医学的な因果関係の判断を特に慎重に行う必要があります。

(参照) 理事長通知第6の1

Q57 公務が原因で精神疾患を発症しましたが、その後の自殺まで相当期間が経過しています。この場合、自殺が公務災害か否かについては、どのように判断しますか。

A 療養の経過や業務以外の負荷の内容等を総合して判断します。

【解説】

公務が原因で発症した精神疾患であっても、発症後療養等が行われ相当期間経過した後の自殺については、治ゆの可能性やその経過の中での業務以外の様々な負荷要因の発生の可能性があります。

したがって、その精神疾患と自殺との相当因果関係については、発症後の療養の経過や業務以外の負荷要因の内容等を総合して判断する

必要があります。

(参照) 理事長通知第6の1

Q58 公務に関連する自殺であっても、精神疾患が原因でない場合には、公務災害と認められますか。

A 認められません。

【解説】

公務に関連する自殺であっても、精神疾患が原因でない自殺（いわゆる「覚悟の自殺」等）は、公務災害と認められません。

(参照) 理事長通知第6の1

(9) 認定の手続

Q59 精神疾患等事案については、どのような手続が必要となりますか。

A 本部（理事長）への協議等が必要となります。

【解説】

精神疾患等事案については、その公務起因性の判断に当たって、支部（支部長）から本部（理事長）に協議を行います。

また、理事長への協議に先立ち、本部（補償課）への事案の報告や事前相談が必要となります（注）。

（注）理事長への協議、事案の報告、事前相談は、精神疾患等事案のほか、心・血管疾患事案、脳血管疾患事案、石綿事案についても行うこととなっています。

(参照) 理事長通知第7、迅速処理事務連絡2(2)

Q 6 0 精神疾患や自殺についての公務災害認定請求が提出されましたが、認定に必要な資料が足りません。その場合には資料が提出されるまで、受理しなくてもよいですか。

A 資料の一部が不足していても、受理します。

【解説】

精神疾患等事案に限らず、公務災害等の認定請求のあった事案について、請求書が任命権者を經由して提出された場合には、支部においては、これを速やかに受理しなければなりません。

その際、認定に必要となる調査資料（請求者及び所属部局から提出される所定の資料等）については、請求書の受理後に提出を求めるとで差し支えないので、受理の段階では、これらの資料が提出されていない場合でも、そのことを理由に受理しないようなことのないようにします。

（参照）迅速処理事務連絡 2 (2) ア(ア)①

Q 6 1 精神疾患等事案を受理した場合、本部（補償課）に対しては連絡する必要がありますか。

A 事案報告書を提出します。

【解説】

支部において精神疾患等事案について受理した場合には、調査課長通知様式 1 の事案報告書を作成し、本部（補償課）に提出することとなっています。その際、公務災害認定請求書も添付してください。

この報告書は、事案について支部と本部が共有する最初の情報となるので、速やかに提出してください。

(参照) 調査課長通知様式 1、迅速処理事務連絡 2 (2)ア(ア)②

Q 6 2 事前相談の手続はどのように行いますか。

A 調査課長通知で定められた資料等を提出します。

【解説】

精神疾患等事案については、必要十分な調査資料を迅速に調えるため、また、公務過重性についての支部・本部の認識の共有を図るため、支部から本部（補償課）に対し事前相談を行います。

この事前相談は、調査課長通知における所定の資料及び関係書類を提出することをもって行います。また、受理してから6か月以内を目安に行ってください。

なお、事前相談は、公文書で行う必要はなく、また、事前相談の段階では、支部としての意見を付す必要はありません。

(参照) 迅速処理事務連絡 2 (2)イ

Q 6 3 事前相談を行うに当たって、資料の一部が提出されていませんが、どうすればよいですか。

A その場合でも、事前相談を行って差し支えありません。

【解説】

調査課長通知における所定の資料や関係書類が未提出である場合又はこれらの資料等の記載に不備がある場合等であっても、各事案の内

容に応じて認定に必要な資料等がおおむねそろったと判断されるときは、その段階で事前相談を行って差し支えありません。

また、未提出の資料等や記載の不備等に係る事項が認定に当たって必要と思われる場合であって、当該資料の提出等に長期間の時間を要することが見込まれるとき等においても、同様に取り扱います（この場合においては、今後の処理方針等について支部と本部（補償課）が協議することとなります。）。

（参照）迅速処理事務連絡 2 (2)イ(ア)①

Q 6 4 事前相談後、理事長への協議は、どの段階で行いますか。

A 事前相談後の追加調査等が終了した段階で行います。

【解説】

事前相談に対しては、通常、本部（補償課）から追加調査等について文書又は口頭等で助言がなされますので、支部においては、この助言を踏まえ、追加調査等を速やかに行います。

追加調査等には、適切な期限が付されますが、この期限を超えることが見込まれることとなった場合には、支部は、速やかに本部（補償課）と対応を協議します。

追加調査等が終了した段階において、当該事案についての意見を添えて、理事長に協議を行います。また、理事長への協議は、事前相談以後 6 か月以内を目安に行います。

（参照）迅速処理事務連絡 2 (2)イ(ア)②・同(イ)

Q 6 5 理事長への協議後の手続は、どうなりますか。

A 協議の結果に基づいて、公務上外の認定をします。

【解説】

理事長への協議を受けた場合には、本部において、医学専門家から医学的知見を徴し、回答しますので、支部においては、この協議の結果に基づいて公務上外の認定をします。公務上外の認定は、理事長協議後 6 か月以内を目安に行います。

(参照) 迅速処理事務連絡 2 (2) ウ

2 調査について

(1) 調査の基本的な考え方

Q 6 6 精神疾患等事案については、どのようなことを調査するのですか。

A 災害発生前の勤務や生活の状況等を調査します。

【解説】

精神疾患等事案については、以下の事項を調査します。

- ① 一般的事項（被災職員の氏名、性別及び生年月日等）
- ② 災害発生の状況
- ③ 災害発生前の勤務状況（業務負荷の状況等）
- ④ 災害発生前の身体・生活状況（業務以外の負荷、個体側要因等）
- ⑤ その他の事項（主治医の意見、被災職員の不調和の状況等）

(参照) 調査課長通知第 1

Q 6 7 新しい調査課長通知は、どの事案から適用されるのですか。

A 平成24年4月1日以後に受理した事案について適用します。

【解説】

新しい調査課長通知は、平成24年4月1日以後に受理した事案について、適用します。

ただし、その前の事案についても、調査に間に合えば（すなわち、活用することでかえって調査に遅延を来さないようにする範囲で）、活用努めてください。

（参照）調査課長通知鑑文

Q 6 8 精神疾患等事案については、どの程度の期間、調査するのですか。

A 精神疾患発症前の6か月の期間、調査します。

【解説】

精神疾患発症前の6か月を調査します（以下、この6か月の期間を「調査期間」といいます。）^(注)。

ただし、自殺事案の調査事項のうち、①業務以外の負荷（調査課長通知第1の4(2)）、②個体側要因（同第1の4(3)）、③主治医の意見（同第1の5(2)）については、精神疾患発症後自殺までの期間を加えた期間を調査します。

また、それ以外の調査事項についても、必要に応じ、自殺までの期間を加えた期間を調査することもあります。

さらに、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、精神疾患発症の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ます。その場合、発症前6か月より前の期間も調査することになります（上記Q25参照）。

なお、被災職員が自殺する前に精神科を受診していないために発症時期が不明な場合や発症時期が具体的な日に特定できない場合の取扱いについては、上記Q9とQ10を参照してください。

（注）精神疾患の既往歴等の調査については、発症前6か月の期間に限定されません。

（参照）実施課長通知2(1)イ、調査課長通知第2の柱書

Q69 各様式は、誰が作成するのですか。

A 様式ごとに、支部、請求者等が作成します。

【解説】

調査課長通知の様式の作成者については、様式1から様式3までが支部、様式4が請求者（所属部局が活用する場合は所属部局）、様式5及び様式6が被災職員・家族・職場の関係者、様式7が主治医となっています。

ただし、様式2の1の「一般的事項」から同様式の3の「災害発生前の勤務状況」までの各事項については、事案の迅速な処理に資するといった事情があれば、所属部局等で記入し、支部においてその内容

を確認するといった方法でも差し支えありません（なお、その場合でも、同様式の3(6)の「業務負荷の状況」については、あらかじめ支部において請求者の主張を整理した上で、所属部局等に記入を求めることが適当です。）。

（参照）調査課長通知第3

(2) 一般的事項・災害発生の状況

Q70 自殺事案の災害発生日は、どの日となるのですか。

A 自殺事案の調査においては、自殺行為による死亡等の日をいいます。

【解説】

調査課長通知第1の1(4)の自殺事案の災害発生日は自殺行為による死亡等の日をいいます。したがって、様式2の1の「一般的事項」の「被災日時」についても、自殺行為による死亡等の日時を記入します。

なお、自殺事案における公務災害認定通知の際の「災害発生年月日」については、「精神疾患発症日」となりますので、注意してください。

（参照）理事長通知第8の1(2)、実施課長通知6、調査課長通知第2の1

Q71 様式2の1において、自殺事案の傷病名と傷病の程度については、何を記入するのですか。

A 傷病名は死因等、傷病の程度は自殺行為の結果等を記入します。

【解説】

調査課長通知第1の1(3)の自殺事案の傷病名については、死因や

負傷名（一酸化炭素中毒、轢死等）を様式2の1の「傷病名」欄に記入します（ただし、自殺前に精神科を受診する等して自殺の原因となったと考えられる精神疾患名が特定できる場合には、その精神疾患名も併せて記入します。）。

また、同(3)の傷病の程度については、自殺行為による結果（死亡、意識不明等）を様式2の1の「傷病の程度」欄に記入します。

（参照）調査課長通知第2の1

Q72 災害発生の状況については、何を基に、また、どの程度の内容を様式2の2に記入するのですか。

A 公務災害認定請求書等を基に、概要を記入します。

【解説】

調査課長通知第1の2の災害発生の状況については、公務災害認定請求書に記載された内容等を基に、被災職員がどのような状況、経緯で精神疾患を発症したか又は自殺を図ったか等について、様式2の2に概要を記入します。

なお、自殺事案の場合は、自殺の場所・方法も記入します。

（参照）調査課長通知第2の2(1)

(3) 災害発生前の勤務状況

ア 職歴等

Q73 職歴等については、どのような調査をするのですか。

A 採用後の職歴や休職・復職の状況等を調査します。

【解説】

調査課長通知第1の3(1)の職歴については、人事記録や様式7の意見書等を基に、被災職員の①採用後の職歴、②長期間にわたる病気休暇の状況、休職・復職の状況等について調査し、様式2の3(1)に概要を記入します（必要に応じ、既往の精神疾患や公務災害認定請求のあった精神疾患に係る治療経過等も記入します。）。

Q74 職に割り当てられた所定の業務内容については、どのような調査をするのですか。

A 通常の日常の業務及び特に割り当てられた業務を調査します。

【解説】

調査課長通知第1の3(5)の職に割り当てられた所定の業務内容の詳細については、職務分掌表や職場の関係者の証言等を基に、被災職員が通常の職務としてどのような業務を行っていたか、また、特別に割り当てられた職務（制度の創設、条例の改廃、事故への緊急的な対応等）としてどのような業務を行っていたかについて調査し、様式2の3(5)に詳細を記入します。

（参照）調査課長通知第2の3(1)ア

イ 業務負荷の状況（一般）

Q75 業務負荷の状況については、どのような調査をするのですか。

A 過重な業務に関する請求者の主張と所属の意見等を調査します。

【解説】

業務負荷の状況については、①請求者から提出された資料（公務災害認定請求書等）を基に、調査期間において請求者が主張する過重な業務や対人関係のトラブル等について時系列に調査し、また、②①に対する所属部局の意見や職場の関係者の証言等を調査し、③必要に応じ、①に対する職場の支援・協力等を調査します。

また、上記の調査の結果は、様式2の3(6)に記入します（概要で差し支えありません。）。

（参照）調査課長通知第2の3(1)イ(ア)

Q 7 6 請求者に対しては、必ず詳細に調査する必要がありますか。

A 必ずしも、詳細に調査する必要はありません。

【解説】

請求者に対しては、従事した業務や対人関係のトラブル等について、何が過重であると主張するのかがわかる程度^(注)に調査をすればよく、必ずしも詳細について調査する必要はありません。

そのため、公務災害認定請求書やその添付資料等に十分に記載されている場合には、追加で調査する必要はありません（ただし、その後の調査の状況等によって、追加で調査することもあります。）。

請求者の主張の調査結果は、様式2の3(6)の「請求者の主張」欄に記入します。なお、公務災害認定請求書等に同様の出来事についていくつも主張されている場合には、それらをまとめて概要を記入しても差し支えありません（上記Q 1 7参照）。

（注）請求者に調査すべき内容の程度については、具体的な主張を例にすると、

以下のとおりです。

- ① 制度の創設に携わったこと：その制度の具体的内容や業務が困難であった理由等
- ② 異動後に慣れない業務に従事したこと：慣れない業務の具体的内容や慣れない業務であった理由等
- ③ 仕事中に住民から暴行を受けたこと：暴行の状況（暴行時に従事していた仕事の内容、具体的な加害者、暴行の内容（どこを何回殴られたか等）や負傷の程度（入院の有無を含む）等
- ④ 上司とトラブルを起こしたこと：トラブルの時期や内容（上司の言動の内容、トラブルの原因となった仕事の内容等）

Q 7 7 職場の関係者の証言については、どのような調査をするのですか。

A 請求者の主張に対する事実関係等を調査します。

【解説】

職場の関係者の証言については、過重な業務や対人関係のトラブル等の請求者の主張に関して、どのような事実関係があったか（請求者の主張が事実であるか否かを含みます。）、その主張に対してどのように認識しているか（業務が過重であったと考えるか否か（注）を含みます。）等について、なるべく複数の者から調査し、様式2の3(6)の「所属部局の意見及び職場の関係者の証言等」の欄に記入します。

また、職場の関係者の証言のほか、上記の事柄について所属部局の組織としての意見がある場合には、それについても同様に記入します。

（注）「業務が過重であったと考えるか否か」の判断に当たっては、個別事案に

応じ、その主張の出来事に対応する「業務負荷の分析表」の「着眼する要素」の各要素の事実関係も参考にします（上記Q 4 3 参照）。

（参照）調査課長通知第2の3(1)イ(ア)

Q 7 8 職場の関係者の証言については、どの程度調査すればよいのですか。

A 請求者の主張が裏付けられる程度の調査をします。

【解説】

職場の関係者の証言については、請求者の主張が具体的に裏付けられるか否かがわかる程度の調査をします。

すなわち、請求者の主張が事実でない（あるいは過重でない）とする場合には、なぜ事実でない（あるいは過重でない）のかが具体的に裏付けられる程度の調査をします。

ただし、その後の調査の状況等によって、追加で調査することもあります。

Q 7 9 職場の関係者の証言において、請求者の主張に関する事実関係が確認できない場合、どうしますか。

A 「事実関係は不明」という証言等を提出します。

【解説】

職場の関係者の証言については、できる限り請求者の主張が裏付けられるか否かがわかる程度の調査をしますが、請求者の主張が相当過去の出来事である等の理由で、証言を得るのに長期間を要する場合等

には、差し当たり、「事実関係は不明」という証言等でもやむを得ません。

Q 8 0 職場の支援・協力の状況はなぜ調査するのですか。また必ず調査するのですか。

A 業務の負担の軽減等の観点から、幅広く調査します。

【解説】

職場の支援・協力があれば、業務の負担が軽減されることもあるからです。また、個別事案にもよりますが、なるべく幅広く調査してください。調査は、職場の関係者や所属部局に対して行います。

なお、職場の支援・協力としては、仕事のやり方の見直し改善、応援体制の確立、責任の分散等があります。

調査結果は、様式 2 の 3 (6) の「所属部局の意見及び職場の関係者の証言等」の欄に記入します。

(参照) 実施課長通知別表「業務負荷の分析表」(注) 4 (2)

Q 8 1 職場の支援・協力の体制が整備されていただけでなく、実際にサポートがなされていたか否かも調査するのですか。

A 実際にサポートがなされていたか調査します。

【解説】

職場の支援・協力の体制が整備されていただけでなく、実際にサポートがなされていたか否かも調査します。

なお、体制が整備されていても、被災職員が精神疾患を発症する前

に実際にそのとおりにサポートがなされていなければ、発症について業務の負担が軽減されたとはいえません。

ウ 業務負荷の状況（業務負荷の分析表）

Q 8 2 様式 3（業務負荷の状況）は、どのように作成すればよいのですか。

A 「業務負荷の分析表」を参考に作成します。

【解説】

様式 2 の 3 (6) で整理した請求者の主張や職場の関係者の証言等の調査結果を基に、調査期間において精神疾患発症の原因とされる業務に関する出来事を洗い出し、実施課長通知別表「業務負荷の分析表」の「出来事例」に当てはめ、当該「出来事例」に対応する「着眼する要素」の各要素に係る事実関係について整理し、様式 3 に記入します（記入の内容は、概要で差し支えありません。）。

「着眼する要素」の各要素の事実関係が様式 2 の 3 (6) の内容では不明な場合には、必要に応じて、請求者や所属部局等に対して追加の調査をします。

なお、業務負荷の状況の調査については、「業務負荷の分析表」を参考にしてください（同表の活用については、上記「1 (4) ア 業務負荷の分析表」を参照してください。）。

（参照）実施課長通知別表「業務負荷の分析表」、調査課長通知第 2 の 3 (1) イ (ウ)

Q 8 3 「着眼する要素」の各要素の事実関係については、すべて調査

しなければなりませんか。

A 調査すべき事実関係は、個別事案ごとに判断されます。

【解説】

「着眼する要素」は、「業務負荷の種類」ごとに分析すべき事項のうち標準的なものを整理したものですので、特にある出来事を類推して「出来事例」に当てはめた場合等には、必ずしも「着眼する要素」の各要素のすべてについて調査する必要がないこともあります（上記 Q 1 9 参照）。

なお、その場合には、必要に応じ、他の着眼点について調査をすることがあります。

エ 時間外勤務等

Q 8 4 時間外勤務等の調査のポイントは何か。

A 時間数や業務内容を調査します。

【解説】

時間外勤務等については、①時間数と②業務内容を調査します。

（参照）調査課長通知第 2 の 3 (1)ウ(ア)

Q 8 5 発症直前の 2 か月間に 1 月当たりおおむね 1 2 0 時間以上の時間外勤務等を行ったことがわかりましたが、その場合でも時間外勤務等を行った日の業務内容の詳細を調査しますか。

A 業務内容が通常その程度の時間数を要することを調査します。

【解説】

発症直前の2か月間に1月当たりおおむね120時間以上又は発症直前の3か月間に1月当たりおおむね100時間以上の時間外勤務等を行った場合、業務内容が通常その程度の時間数を要するものであるときは、業務による強い負荷が認められます（上記Q31参照）。

したがって、そのような時間数が確認できた場合には、必ずしも業務内容の詳細を調査する必要はなく、業務内容が通常その程度の時間数を要するものか否かについて、職場の関係者等に調査します。

また、発症直前の1か月に160時間を超える又は発症直前の3週間に120時間以上の時間外勤務等を行った場合には、同様に、手待時間が多かったか等勤務密度が特に低いものではなかったか否かについて、調査します。

（参照）理事長通知第3の1(1)ア(イ)④・⑤、実施課長通知2(2)イ(エ)・(オ)

Q86 時間外勤務等の時間数や業務内容は、どのように調査するのですか。

A 原則として時間外勤務命令簿等により調査します。

【解説】

時間外勤務等の時間数については、原則として時間外勤務命令簿や時間外勤務報告書等の時間外勤務命令の根拠となる資料に基づき調査します。

また、時間外勤務等の業務の具体的な内容についても、時間外勤務命令簿等に基づき調査しますが、それらの資料からでは詳細が不明である場合には、所属部局に対して様式4の記入を求める（注）又は職場

の関係者に証言を求める等の方法により調査します。

(注) 様式4は、基本的に請求者が活用するためのものですが、所属部局も適宜活用して差し支えありません。なお、様式4の活用等の方法でも業務内容が不明な場合の取扱いについては、下記Q87を参照してください。

(参照) 調査課長通知第2の3(1)ウ(ア)、調査課長通知様式4

Q87 時間外勤務等を行っていた日やその時間はわかりましたが、それらの日にどのような業務を行っていたかまでは特定できません。

A 時間外勤務等を行った背景から推定します。

【解説】

時間外勤務等を行った日にどのような業務を行っていたかが不明であるなど、その詳細がわからない場合には、時間外勤務等を行うこととなった背景（原因となった出来事）から推定します（上記Q41参照）。

したがって、その場合には、そうした背景の詳細について、所属部局の意見や職場の関係者の証言を求める等の方法により調査します。

(参照) 調査課長通知第2の3(1)ウ(ア)

Q88 請求者が、公務災害認定請求書等において過重な時間外勤務等を主張しています。その場合、どのように時間外勤務等を調査しますか。

A 様式4を活用します。

【解説】

時間外勤務等の時間数については原則的に時間外勤務命令簿等によ

り調査しますが、請求者が、公務災害認定請求書等において、過重な業務として、時間外勤務命令簿等によって確認できる勤務以外にも業務に関する活動を行っていた旨主張する場合等には、請求者に様式4への記入を求めます。

その場合、その裏付けとして、所属部局に対しても、タイムカード、警備日誌、鍵の受渡し簿等の在庁時間の根拠となるデータや資料について調査し、さらに、必要に応じて職場の関係者に証言を求めます。それらを取りまとめたものとして、所属部局に対して様式4の記入を求めても差し支えありません（その場合、タイムカード等の根拠資料を添付します。）。

また、被災職員が管理職である等の理由で時間外勤務命令簿等により時間外勤務を管理していない場合も、被災職員が過重な業務を行っていたと思料されるときは、様式4を活用し、所属部局に記入を求め等により把握しても差し支えありません。

なお、これらの調査の結果、時間外勤務命令簿等で確認できる時間以外の時間についても時間外勤務等として評価することがあります(上記Q39参照)。

(参照) 実施課長通知2(2)ウ(ア)、調査課長通知第2の3(1)ウ(ア)

Q89 様式4はどのように記入しますか。

A 根拠資料等を基に、時間や活動内容を記入します。

【解説】

様式4については、正規の勤務時間以外に行った業務（時間外勤務

命令簿等により確認される業務以外の業務を含みます。)に関する活動について、それを行った日、時間帯(開始時刻及び終了時刻)、時間数、具体的な活動内容をそれぞれの欄に記入します。また、根拠となった資料(記入者が請求者の場合には手帳等(写しで可)、所属部局の場合にはタイムカード、警備日誌、鍵の受渡し簿等(写しで可)や職場の関係者の証言内容)を添付します。

(参照) 様式4の記入要領

Q 9 0 時間外勤務等の調査結果はどこに記入しますか。

A 様式2の3(7)アの表に記入します。

【解説】

時間外勤務等の調査結果については、その時間数(この時間数は、上記Q 3 9のとおり、時間外勤務命令簿等で確認できる時間以外の業務に関する活動の時間数を含みます。)を様式2の3(7)アの表に記入します。

また、請求者から様式4の提出があった場合には、参考までに、それに基づいて積算された時間数(請求者が主張する時間数)についても、適宜、記入します。

その際、「発症前1か月間」の欄には、発症前の1か月ごとに具体的な期間(「平成×年×月×日から平成×年×月×日まで」)を記入しますが、やむを得ず発症時期を月で特定した場合等(上記Q 1 0参照)には、発症前の1か月ごとに「平成×年×月」等と記入します。

なお、時間外勤務等の算出根拠(時間外勤務命令簿、タイムカード、

職場の関係者の証言等) について、同アの表の下等に記入します。

(参照) 調査課長通知第2の3(1)ウ(ア)

Q 9 1 自宅で持ち帰り残業（自宅作業）した場合には、どのように調査するのですか。

A 様式4を活用します。

【解説】

請求者が自宅作業を行った旨主張する場合には、様式4に時間外勤務等に準じて記入しますが、その際、自宅作業を行った旨と自宅作業の必要性について同様式の「正規の勤務時間以外の時間帯に行った活動内容」欄に記入するとともに、作業の具体的成果物を添付します（写しで可）。

なお、自宅作業の評価については、上記Q45を参照してください。

(参照) 調査課長通知様式4の記入要領

Q 9 2 自宅作業の調査結果はどこに記入しますか。

A 様式2の3(7)イの表に記入します。

【解説】

自宅作業の調査結果については、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は、具体的成果物の合理的評価に基づき算出される時間数を、様式2の3(7)イの表に記入します。

ただし、具体的成果物の合理的評価に基づく時間数の算出が困難な場合には、本部（補償課）に相談してください。

また、請求者から自宅作業について様式4の提出があった場合には、参考までに、それに基づいて積算された時間数（請求者が主張する時間数）についても、適宜、記入します。

（参照）調査課長通知第2の3(1)ウ(イ)

(4) 災害発生前の身体・生活状況

Q93 業務以外の負荷については、どのような調査をするのですか。

A 業務以外の強い負荷の出来事の有無や内容を調査します。

【解説】

業務以外の負荷については、調査期間において、以下のような強い負荷の出来事があったか否か、また、あった場合にはその概要について、様式5を活用して、請求者に調査します。

なお、調査結果は、様式2の4(2)に記入します。

- ① 離婚又は夫婦が別居した。
- ② 自分が重いけがをした又は流産をした。
- ③ 配偶者や子ども、親又は兄弟が死亡した。
- ④ 配偶者や子どもが重い病気やけがをした。
- ⑤ 多額の財産を損失した又は突然大きな支出があった。
- ⑥ 天災や火災等にあった又は犯罪に巻き込まれた。
- ⑦ その他上記に準ずるような強い業務以外の負荷があった。

（参照）調査課長通知第2の4(1)、調査課長通知様式5（その1）

Q 9 4 個体側要因については、どのような調査をするのですか。

A 精神疾患の既往歴、社会適応状況、性格傾向等を調査します。

【解説】

個体側要因については、以下のような事柄があったか否か、また、あった場合にはその概要について、様式5を活用して、請求者及び所属部局（職場の関係者。なお、所属部局に対しては以下の②から④までのみ）に調査します。

なお、調査結果は、様式2の4(3)に記入します。

- ① 精神疾患の既往歴
- ② 社会適応状況における問題（被災職員の勤務態度、職場の人間関係等から、職業生活等における適応に困難が認められるか否かを調査します。）
- ③ アルコール等依存症（飲酒、嗜好、常用薬等について、特に依存している等の状況があるか否かを調査します。）
- ④ 性格傾向の偏り

（参照）調査課長通知第2の4(1)、調査課長通知様式5（その1・その2）

Q 9 5 精神疾患の既往歴については、どのような調査をするのですか。

A 既往の精神疾患の疾患名、発症時期、治療経過等を調査します。

【解説】

被災職員に精神疾患の既往歴がある場合には、既往の精神疾患の疾患名、発症時期、治療経過等について調査します。

そのため、以下の資料を求めるとともに、請求者に様式5（その1）

の記入を求めます。

- ① 既往歴の精神疾患に係る主治医に対して、診断書及び診療録（カルテ）等を求める。
- ② 共済組合等に対して、診療報酬明細書を求める。
- ③ 公務災害認定請求のあった精神疾患に係る主治医と既往歴に係る主治医が同じ場合には、その主治医に対して、様式7の(5)・(6)等の記入を求める。

(参照) 調査課長通知第2の4、調査課長通知様式5（その1）、調査課長通知様式7

(5) その他の事項

Q96 その他の事項としては、どのような調査をするのですか。

A 医学的事項、被災職員の不調和の状況等を調査します。

【解説】

精神疾患等事案においては、上記Q95までの調査のほか、以下の事項について調査します。

なお、調査結果は、様式2の5に記入します。

- ① 公務災害認定請求のあった精神疾患に係る医学的事項（主治医の診断、主治医の意見書）
- ② 被災職員の肉体的・精神的不調和の状況
- ③ 精神疾患発症後の状況（注）
- ④ 死亡診断（自殺事案のみ）
- ⑤ その他必要な事項

(注) 精神疾患発症後の状況については、上記Q 7 3を参照してください。

Q 9 7 その他の事項のうち、医学的事項については、どのような調査をするのですか。

A 精神疾患の疾患名、発症時期、治療の経過等を調査します。

【解説】

医学的事項については、公務災害認定請求のあった精神疾患に関して、以下の事項を調査します。

- ① 疾患名及びその根拠
- ② 発症時期及びその根拠
- ③ 治療期間
- ④ 治療経過及び治療内容
- ⑤ 素因、基礎疾患及び既往歴の有無
- ⑥ 治ゆの時期又は今後の治ゆの見込み

具体的には、主治医に対して診断書や診療録（カルテ）等を求めるとともに、様式7への記入を求める方法により調査します。

なお、治ゆについては、精神疾患発症後、相当期間治療を継続している場合（特に治療を受けながら通常の勤務を行っている場合）、その過程で治ゆしている可能性も考えられます。したがって、主治医に対して、必要に応じ災害補償制度における治ゆの考え方を示す等の方法により、治ゆについて理解を求めるようお願いします（治ゆ及び治ゆ後再び精神疾患を発症した場合の考え方については、理事長通知第5を参照してください。）。

(参照) 理事長通知第5、調査課長通知第2の5(1)ア、調査課長通知様式7

Q98 その他の事項のうち、被災職員の不調和の状況については、どのような調査をするのですか。

A 肉体的・精神的な不調和に関する被災職員の訴えを調査します。

【解説】

被災職員の不調和の状況については、請求者と所属部局（職場の関係者）に対して、様式6（その1・その2）に記入してもらうことにより、以下の事項を調査します。

① 請求者

- 被災職員本人の訴え（不眠が続いている、朝起きられない、気が沈む等）
- 家族からみた被災職員の状況（元気ない、ぼんやりしている、他の人と話をしなくなった等）

② 所属部局（職場の関係者）

- 周り（職場の上司、同僚等）からみた被災職員の状況（元気ない、ぼんやりしている、他の人と話をしなくなった等）

なお、様式6の記入に当たっては、該当する不調和がいつ始まったかについて、具体的な年月日を所定の欄に明記します。ただし、年月日が特定できない場合には、例えば「平成×年×月下旬頃」等、できる限り具体的な時期がわかるように記入します。

(参照) 調査課長通知第2の5(1)イ、調査課長通知様式6（その1・その2）

Q 9 9 その他の事項のうち、精神疾患発症後の状況については、どのような調査をするのですか。

A 病気休暇の取得状況、休職や復職の状況等を調査します。

【解説】

精神疾患発症後の状況については、特に公務災害認定請求のあった精神疾患に係る被災職員の病気休暇の取得状況、休職や復職の状況、異動等の状況について、休暇簿や人事記録等を基に調査します。

なお、精神疾患発症後の状況の調査結果は、様式2の3(1)に記入します(上記Q73参照)。

Q 1 0 0 その他の事項については、上記の他にどのような調査をするのですか。

A 健康診断や上司の面接等における被災職員の愁訴を調査します。

【解説】

上記の他に必要な事項としては、例えば、健康診断や上司・産業医との面接等における公務災害認定請求のあった精神疾患に係る愁訴があります。これらが確認される場合には、関係資料を求める等の調査をします。

(参照) 調査課長通知第2の5(1)ウ

(参考) 事案に応じた調査のポイント

精神疾患事案のうち主な事案について、その内容に応じた業務による負荷の調査のポイントを整理したので、参考にしてください。

【事案 I】

過重な業務に伴う時間外勤務等を行ったことにより、精神疾患を発症したとの主張がなされている事案

1 調査のポイント

過重な業務に伴う時間外勤務等を行ったことにより、精神疾患を発症したとの主張がなされている事案については、主に、以下の二つの事項について調査することとなります。

(1) 時間外勤務等の原因となった出来事が、質的に過重な業務等であるか否か。

※ 質的に過重な業務等の例

- ① 制度の創設等に携わったこと
- ② 繁忙部署に異動したこと
- ③ 組織の合理化等により自ら処理すべき業務が大きく増加したこと
- ④ 業務の失敗に対応したこと
- ⑤ 限られた期間内に大量の作業を行う必要が生じたために当該作業に従事したこと

(2) 時間外勤務等の時間数及び業務内容が過重であるか否か（上記(1)の出来事の結果、1月当たり100時間以上の時間外勤務等を行ったか否

か。)

2 調査の方法

(1) 出来事の調査

時間外勤務等の原因となった過重な業務として、どのような出来事があったかを把握し、その事実関係を調査します。

ア 出来事の把握

請求者の主張等を基に、調査期間において、時間外勤務等の原因となった出来事として、どのようなものがあったかを把握します。

【参照Q&A】

- 調査期間→Q 6 8
- 出来事の把握の方法→Q 1 3～Q 1 7、Q 7 6
- 質的に過重な業務等の具体例→Q 3 2

イ 事実関係の調査

上記アにおいて把握された時間外勤務等の原因となった出来事に関する事実関係について、その出来事に対応する「着眼する要素」も念頭に置いて、所属部局の意見や職場の関係者の証言等を調査し、また、必要に応じて職場の支援・協力等の状況を調査します。

【参照Q&A】

- 「着眼する要素」→Q 1 8、Q 1 9
- 所属部局の意見や職場関係者の証言→Q 7 7～Q 7 9
- 職場の支援・協力等の状況→Q 8 0、Q 8 1

(2) 時間外勤務等の調査

上記(1)の出来事に伴い行った時間外勤務等について、その時間数と業務内容を中心に調査します。

ア 時間数の調査

時間数については、時間外勤務命令簿等の時間外勤務命令の根拠となった資料を基に調査しますが、①請求者からそれを上回るような過重な時間外勤務等について主張があった場合や、②被災職員の時間外勤務が時間外勤務命令簿等によって管理されていないものの、過重な時間外勤務等を行ったと思料される場合等には、調査課長通知様式4を活用します。

【参照Q&A】

- 時間外勤務等→Q 3 9、Q 4 4、Q 4 5
- 時間外勤務等の調査（一般）→Q 8 4～Q 9 2

イ 業務内容の調査

業務内容についても、上記アと同様、原則的に時間外勤務命令簿等を基にして、また必要に応じて調査課長通知様式4を活用して、調査します。

なお、具体的にどのような業務を行っていたかが不明であるなど、その詳細がわからない場合には、上記(1)の時間外勤務等の原因となった出来事から推定します。

【参照Q&A】

- 時間外勤務等の調査（一般）→Q 8 4～Q 9 2
- 時間外勤務等の業務内容の推定→Q 8 7

3 過重性の検討

上記2の調査結果を基に、時間外勤務等の過重性について、その原因となった出来事と関連させて、理事長通知第3の1(1)ア(イ)⑥「発症直前の1か月以上の長期間にわたって、質的に過重な業務を行ったこと等により、1月当たりおおむね100時間以上の時間外勤務を行ったと認められる場合」に該当するか否かを検討します(注)。

(注)ただし、特に長時間の時間外勤務等を行った場合には、同④「発症直前の1か月におおむね160時間を超えるような、又は発症直前の3週間におおむね120時間以上の時間外勤務を行ったと認められる場合(手待時間が多い等の勤務密度が特に低い場合を除く。)」又は同⑤「発症直前の連続した2か月間に1月当たりおおむね120時間以上の、又は発症直前の連続した3か月間に1月当たりおおむね100時間以上の時間外勤務を行ったと認められる場合」に該当するか否かを検討します(その場合、原因となった出来事の質的な過重性は、勤務密度等を除き、必ずしも検討を要しないこととなります)。

なお、時間外勤務等が1月当たりおおむね100時間に満たない場合でも、1月当たりおおむね80時間以上の場合には、その原因となった出来事や他の出来事と総合して、業務による強い負荷に該当することがあります。

【参照Q&A】

- 時間外勤務等の原因となった出来事の検討→Q32、Q43
- 時間外勤務等の検討→Q23、Q31、Q39～Q45
- 特に長時間の時間外勤務等→Q31、Q85

4 上記の関連資料(主なもの)

- 時間外勤務命令簿等時間外勤務命令の根拠資料

- タイムカード等在庁時間の根拠資料
- 調査課長通知様式2の2(6)・(7)、同様式3、同様式4

【事案Ⅱ】

公務に関連して住民から暴行を受けたことにより、精神疾患を発症したとの主張がなされている事案

1 調査のポイント

公務に関連して住民から暴行を受けたことにより、精神疾患を発症したとの主張がなされている事案については、主に、以下の二つの事項について調査することとなります。

- (1) 暴行により重いけがや病気（精神疾患を除く。）を受けたか否か。

※ 重いけが等の例

- ① おおむね2か月以上の入院を要するけが等
 - ② 地方公務員災害補償制度の障害補償年金に該当する後遺障害を残すようなけが等
 - ③ 原職への復帰ができなくなる後遺障害を残すようなけが等
- (2) 暴行の状況等が、自らの死を予感させる程度であったか否か（特に上記(1)で、けが等の程度が無傷又は軽傷の場合）。

2 調査の方法

- (1) 暴行の状況等の把握

請求者の主張等を基に、調査期間において被災職員が受けた暴行の状

況等を把握します（特に以下の事項）。

- ① 加害者の状況（身長、体重、精神状況等）
- ② 暴行の内容（被災職員のどの部分にどのような暴行を加えたか等）
- ③ 暴行の状況（どれくらいの時間暴行を受けたか、周囲に同僚等はいたか、すぐに救出されたか等）
- ④ 暴行によるけが等の程度（どのようなけが等を受けたか、けが等による入院の有無・期間、けが等による後遺障害の有無・程度）

【参照Q&A】

- 調査期間→Q 6 8
- 出来事の把握の方法→Q 1 3～Q 1 7、Q 7 6

(2) 事実関係の調査

上記(1)において把握された暴行の状況等に関する事実関係について、所属部局の意見や職場の関係者の証言（上記(1)①～③）、また、けが等の治療に当たった主治医の意見（上記(1)④）等を調査します。

【参照Q&A】

- 所属部局の意見や職場関係者の証言→Q 7 7～Q 7 9

3 過重性の検討

上記2の調査結果を基に、暴行の状況等（特に上記2(1)②の暴行の内容や④の暴行によるけが等の程度）から、理事長通知第3の1(1)ア(イ)①「第三者による暴行、重大な交通事故等の発生により、おおむね2か月以上の入院を要する、又は地方公務員災害補償制度の障害補償年金に該当する若しくは原職への復帰ができなくなる後遺障害を残すような業務上の病

気やけがをしたと認められる場合」に該当するか否かを検討します。

また、けが等の程度が無傷又は軽傷だった場合には、同⑫「①から⑪までに準ずるような業務による負荷があったと認められる場合」に該当するものとして、暴行の状況等（特に上記2(1)①の加害者の様子、②の暴行の内容、③の暴行の状況）が、自らの死を予感させる程度であったか否かを検討します（ただし、暴行の内容やけが等の程度が明らかに理事長通知第3の1(1)ア(イ)①に該当する場合には、必ずしも同⑫の検討は要しません。）。

【参照Q&A】

- 暴行の状況等の検討→Q29、Q37

4 上記の関連資料（主なもの）

- 調査課長通知様式2の3(6)、同様式3
- けが等に係る診断書、診療録等

【事案Ⅲ】

上司等からひどい嫌がらせ・いじめ等を執拗に受けたことにより、精神疾患を発症したとの主張がなされている事案

1 調査のポイント

上司等からひどい嫌がらせ・いじめ等を執拗に受けたことにより、精神疾患を発症したとの主張がなされている事案については、主に、以下の二

つの事項について調査することとなります。

(1) 誰が、どのような嫌がらせ・いじめ等を、どれくらい継続して行ったか。

※ 「ひどい嫌がらせ・いじめ等」の例

- ① 暴行（特に、治療を必要とするような暴行）
- ② 脅迫、侮辱、ひどい暴言
- ③ 職場からの隔離、無視

(2) 職場の対応はどのようなであったか。

2 調査の方法

(1) 嫌がらせ・いじめ等の把握

請求者の主張等を基に、調査期間（ただし、嫌がらせ等が発症前の6か月より前から継続して行われている場合には、その期間も含むこともあります。）において被災職員が受けた嫌がらせ・いじめ等の状況等を把握します（特に以下の事項）。

- ① 加害者（役職、被災職員との関係等）
- ② 嫌がらせ・いじめ等の内容
- ③ 嫌がらせ・いじめ等の状況（どれくらい継続して嫌がらせ・いじめ等を受けたか、同僚等も嫌がらせ・いじめ等と認識していたか等）
- ④ 職場の対応（職場の管理者や人事当局が嫌がらせ・いじめ等を止めさせたか等）

【参照Q&A】

- 調査期間→Q 6 8

○ 出来事の把握の方法→Q 1 3～Q 1 7、Q 7 6

(2) 事実関係の調査

上記(1)において把握された嫌がらせ・いじめ等の状況等に関する事実関係について、所属部局の意見や職場の関係者の証言（上記(1)①～④）等を調査します。

【参照Q&A】

○ 所属部局の意見や職場関係者の証言→Q 7 7～Q 7 9

3 過重性の検討

上記2の調査結果を基に、嫌がらせ・いじめ等の状況等から、理事長通知第3の1(1)ア(イ)⑩「職場でひどい嫌がらせ、いじめ又は暴行を執拗に受けたと認められる場合」に該当するか否かを検討します。

【参照Q&A】

○ 職場の嫌がらせ、いじめ等の検討→Q 3 5

4 上記の関連資料（主なもの）

○ 調査課長通知様式2の3(6)、同様式3