

○「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〕
	各支部事務長あて補償課長
第1次改正	令和2年5月29日地基補第153号
第2次改正	令和3年3月10日地基補第92号
第3次改正	令和6年3月22日地基補第133号

今般、精神疾患及び自殺の公務災害の認定については、新たに「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。以下「理事長通知」という。）を發出したところであるが、その具体的運用は、下記により行われたい。

なお、「精神疾患等の事案に係る調査に当たって留意すべき事項について」（平成23年3月16日地基補第68号）は廃止するので、了知されたい。

記

1 対象疾病等（理事長通知第1関係）

(1) 対象疾病

理事長通知第1の1において、対象疾病については疾病及び関連保健問題国際統計分類第10回改訂版（以下「ICD-10」という。）第V章「精神及び行動の障害」に分類される精神疾患としているが、我が国の伝統的診断方式による疾病（心因性うつ病、反応性うつ病、抑うつ状態、神経症性うつ病、疲弊状態、心因反応、驚愕(きょうがく)反応、心因性錯乱状態等）は、対象疾病に含まれる。また、対象疾病をICD-10としたことは、アメリカ精神医学会による診断基準を否定しているものではない。（第3次改正・一部）

(2) 疾患名等の判断

理事長通知第1の3において、被災職員に係る具体的な病態等に関する事実関係により医学的に判断すべき事柄には、対象疾病の発症時期も含まれる。（第3次改正・一部）

2 認定要件の検討（理事長通知第3関係）

(1) 評価期間

理事長通知第3の1(1)アにおいて、対象疾病発症前のおおむね6か月の間の出来事を把握する等としているが、その際、次のアからエまでに留意する。

ア 出来事の起点が発症の6か月より前であっても、その出来事（出来事後の状況）が継続している場合にあっては、発症前おおむね6か月の間における状況や対応について評価の対象とする。例えば、業務上の傷病により長期療養中の場合、その傷病の発生は発症の6か月より前であっても、当該傷病により発症前のおおむね6か月の間に生じている強い苦痛や社会復帰が困難な状況等を出来事として評価する。（第3次改正・一部）

イ 対人関係のトラブル（いじめや嫌がらせ等）のように出来事が繰り返されるものについては、繰り返される出来事を一体のものとして評価できるものとする。したがって、これが発症の6か月前から開始されている場合であっても、発症前おおむね6か月の期間にも継続していれば、開始時からの出来事も対象とすることもあり得る。（第3次改正・一部）

ウ 生死にかかわるけが等の特に強い負荷となる出来事を体験した場合、出来事の直後に解離等の心理的反応が生じ、受診時期が遅れることがある。このような場合には、当該心理的反応が生じた時期（特に強い精神的負荷となる出来事の直後）を発症時期と判断して当該出来事を評価する。（第3次改正・一部）

エ 被災職員又は遺族が主張する出来事の発生時期が発症の6か月より前である場合等であっても、発症前のおおむね6か月の間における業務の状況等について調査し、当該期間中に業務内容の変化や新たな業務指示等があれば、これを出来事として負荷を評価する。（第3次改正・一部）

(2) 業務負荷の検討（第3次改正・一部）

ア 業務負荷の分析表

業務負荷について理事長通知第3の1(1)アの趣旨を踏まえて検討するため、別表「業務負荷の分析表」を積極的に活用する。（第3次改正・一部）

イ 強度の業務負荷を与える事象の例（第3次改正・一部）

(ア) 理事長通知第3の1(1)ア(ア)及び(イ)に掲げた例は、認定基準の明確化及び具体化の観点から強度の業務負荷を与える事象に該当する場合を示したものである。（第3次改正・一部）

また、対象疾病発症前のおおむね6か月の間において、強度の業務負荷を与える事象には該当しないが相当程度の負荷があると認められる出来事が複数存在する場合には、それらの出来事の関連性、時間的な近接の程度、数及び各出来事の内容（負荷の強弱）等を総合的に判断することにより、全体として強度の業務負荷を与える事象となる可能性があるため、留意する。（第3次改正・一部）

- (イ) 個別事案の判断において、理事長通知第3の1(1)ア(ア)①及び(イ)①から⑩までに掲げる場合に該当しない事案については、同(ア)②又は(イ)⑫に掲げる場合に該当する可能性があるため、留意する。
- (ウ) 理事長通知第3の1(1)ア(ア)①の「生死にかかわる、極度の苦痛を伴う、又は永久労働不能となる後遺障害を残すような業務上の病気やけがをした」場合には、例えば、旧理事長通知Iの第3の2において、医学経験則上驚愕(きょうがく)反応等の精神疾患を発症させる可能性のある異常な出来事・突発的事態の例として挙げている「爆発物、薬物等による犯罪又は大地震、暴風、豪雨、洪水、高潮、津波その他の異常な自然現象若しくは火災、爆発その他これらに類する異常な状態」により業務上の病気やけがをした場合等が含まれる。
- (エ) 理事長通知第3の1(1)ア(イ)④及び⑤は、時間外勤務の過重性のみで強度の業務負荷が認められる場合である。したがって、これらに示された時間外勤務の時間数に満たない場合であっても、同⑥等により強度の業務負荷が認められるときがあるため、留意する（下記ウ(イ)参照）。（第3次改正・一部）
- (オ) 理事長通知第3の1(1)ア(イ)⑤で示された時間外勤務の時間数は、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必要がある。
- (カ) 理事長通知第3の1(1)ア(イ)⑥の「質的に過重な業務を行ったこと等」に該当するものを例示すると、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等が挙げられる。

ウ 時間外勤務等

(7) 理事長通知第3の1(1)イの趣旨は、時間外勤務を評価する場合には、命令を受けて行った勤務のほか、それ以外の業務に関する活動についても、その必要性、内容、時間等を在庁記録や同僚証言等の客観的な根拠によって判断できるものは、個別事案ごとに精査の上、業務負荷の評価の対象にすることができるというものである。ただし、同アの例のうち時間外勤務の時間数を指標にしているもの(同ア(イ)④から⑥まで)等については、勤務を行った時間及び当該活動を行った時間のうち、1週当たり40時間(1日当たり8時間)を超える時間(以下、当該時間に係る勤務及び活動を「時間外勤務等」という。)を対象とする。(第2次改正・一部、第3次改正・一部)

(イ) 時間外勤務等の過重性は、次のとおり検討する。

- ① 時間外勤務等の過重性の検討に当たっては、時間外勤務等の時間数だけでなく、その必要性、勤務密度及び内容を考慮する。また、時間外勤務等の時間帯、不規則性、勤務間インターバルの状況、実質的な睡眠時間の確保等の状況も、必要に応じて考慮する。(第3次改正・一部)
- ② 時間外勤務等の過重性は、原則的にその原因となった出来事等の過重性と関連させて検討する(特に、1月当たりおおむね80時間以上の時間外勤務等を行っていた場合や、2週間以上にわたって連続勤務を行っていたことがある場合には、留意する)。当該出来事等の過重性については、その内容に応じ、「業務負荷の分析表」の「着眼する要素」を参考にする(したがって、例えば、制度の創設等に携わった場合には、業務の難易度、業務の処理期限の有無、責任の軽重等の状況を考慮する)。(第3次改正・一部)

ただし、時間外勤務等の過重性のみで強度の業務負荷が認められることもあるので(理事長通知第3の1(1)ア(イ)④及び⑤)、留意する。

(第3次改正・一部)

- ③ 時間外勤務等の時間数の増加は精神疾患の発症による勤務能率の低下に伴うものであることもあり得ることから、精神疾患の発症の時期と時間外勤務等の時間数の増加の関係についても留意する。

(ウ) 自宅等での作業(いわゆるテレワークにより行うよう命令を受けたも

のを除く。以下同じ。)については、当該作業の内容、時間数及び根拠のほか、自宅等で作業せざるを得ない事情(緊急性、必要性等)及び具体的な成果物について確認する必要がある。(第3次改正・一部)

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

エ 个体側要因

理事長通知第3の3(2)のなお書きには个体側要因が明らかに対象疾病の発症の有力な原因となった場合を例示しているが、強度の業務負荷が認められる場合には、例示の場合等に該当することが医学的に明らかでなければ一般的に公務起因性を肯定できることに留意する。(第3次改正・一部)

3 精神疾患の悪化の公務起因性(理事長通知第4関係)

理事長通知第4の1の「治療が必要な状態」とは、実際に治療が行われているものに限らず、医学的にその状態にあると判断されるものを含む。また、「極めて強い業務による負荷を生じさせる出来事」の例としては、理事長通知第3の1(1)ア(イ)④に該当するような極めて過重な時間外勤務への従事のほか、同(ア)①の「生死にかかわる、極度の苦痛を伴う、又は永久労働不能となる後遺障害を残すような業務上の病気やけがをしたと認められる場合」及び②の「①に準ずるような出来事に遭遇したと認められる場合」が挙げられる。(第3次改正・一部)

4 治ゆ等の取扱い(理事長通知第5関係)

(1) 治ゆ

治ゆについては理事長通知第5の1のとおり適切に判断するが、治ゆ後についても、増悪の予防のための診察や投薬等が必要とされる場合のアフターケア制度等を適切に実施する。(第3次改正・一部)

(2) 治ゆ後の発症

治ゆした後に再び対象疾病を発症したとして公務災害認定請求があった場合の公務起因性の判断に当たっては、当初の対象疾病と再び発症したとさ

れる対象疾病との関連性について、医学的知見が必要となる場合があるので、留意する。

5 認定の手續（理事長通知第7関係）

理事長通知第7のとおり、理事長は、公務起因性の判断について協議があった場合には医学専門家から知見を徴するが、その際、次の(1)又は(2)に該当する事案については、複数の医学専門家から知見を徴するものとする。（第3次改正・一部）

(1) 自殺事案（自殺前に医師の診断、診療を受けており、当該診断等に係る医学的資料が十分に収集されている事案であって、次に掲げるものを除く。）

（第3次改正・一部）

ア 対象疾病の発症に関与したと考えられる出来事が理事長通知第3の1

(1)ア(イ)④又は⑤に該当し、かつ、業務以外の負荷及び個体側要因に顕著なものが認められないもの（第3次改正・追加）

イ 理事長通知第3の1(1)ア(ア)又は(イ)のいずれかに該当し得る出来事の存在が確認できないもの（第3次改正・追加）

(2) 理事長又は知見を徴した医学専門家において、複数の医学専門家から知見を徴することが適当と判断した事案（第3次改正・旧(4)繰上）

（第3次改正・旧(2)及び旧(3)削除）

6 調査（理事長通知第8関係）

理事長通知第8の1(2)において、自殺事案の場合の災害発生を自殺行為による死亡等としているが、これはあくまで、自殺事案の調査のための災害発生の定義であり、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」となるので、留意する（理事長通知第6参照）。

7 その他

理事長通知は、平成24年4月1日以後実施することとしているが、同日において調査中の事案も同通知の基準を適用する。

別表 業務負荷の分析表 (第1次改正・一部、第3次改正・一部)

業務負荷の類型	出来事例	過重な負荷となる可能性のある業務例	着眼する要素
1 異常な出来事への遭遇	<ul style="list-style-type: none"> ・公務上で重大な疾病や大きなけがをした ・職場で悲惨な事故や災害の体験(目撃)をした ・職場での事故で障害が残った 	<ul style="list-style-type: none"> ○精神的に錯乱した患者から暴行を受け負傷した場合 ○児童・生徒から激しい暴行を受け負傷した場合 ○乗客から激しい暴行を受け負傷した場合 ○住民から激しい暴行を受け負傷した場合 ○住民から激しい脅迫を受けた場合 ○事故により、人体に極めて危険なウイルスに感染し、かつ治療が非常に困難である場合 ○児童・生徒の悲惨な事故死に遭遇した場合 ○患者の事故死に直接関与した場合 ○救助活動の際に、悲惨な現場に遭遇した場合 ○乗っていた船が沈没するなど、大規模な事故に遭遇した場合 ○転落事故等に遭い、負傷した場合 ○大型の災害に伴う二次災害回避のための対応を行う必要が生じた場合 	<ul style="list-style-type: none"> ○出来事の異常性の度 ・通常想定される範囲を超えるか否か ・暴行等の程度、暴行等を受けた時の状況、時間的な長さ、相手の精神状況、相手との体格の違い ・事故・災害の内容、事故・災害に遭った時の状況、被害の程度 ○本人の驚愕、恐怖、混乱の度 ・出来事に見合う程度か否か(本人の驚愕等が、暴行等又は事故・災害の内容等に見合った程度のものかどうかを含む)

<p>2 仕事の質・量 (1) 仕事の内容</p>	<p>・制度の創設等に携わった ・重大事故、大規模災害の調査、復旧作業等に従事した ・困難な対外折衝等を行った ・社会問題化した事態に対応した ・住民生活に直接影響を与える業務に従事した ・住民の生命に直接関わる業務に従事した</p>	<p>○新制度の創設、大規模な行事・イベント等の開催準備・運営などのため一定期間昼夜の別なく集中的に携わった場合</p> <p>○その成否が住民生活等に大きな影響を及ぼす対外的な折衝に責任者として対応し精神的緊張を強いられた場合</p> <p>○立場の異なる国の機関、他の地方公共団体及び関係団体等との間に立って一定の方向性を出すための説得、調整の作業に従事した場合</p> <p>○高度な調査技術が必要とされる違法行為の摘発などの業務に従事し、関係者と軋轢を生じる厳しい対応のあった場合</p> <p>○大型公共事業プロジェクトの執行に関し、利害の異なる関係者間の調整が難航するなど困難な事態に直面することとなった場合</p> <p>○住民の生命財産等に関わる業務の処理のため、限られた期間内に、大量の作業を行わなければならなかった場合</p>	<p>○業務の難易度 ・新制度の創設、事故への対応等日常的でない出来事の有無 ・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 ○処理期限の有無 ・処理期限があることに伴う作業の密度 ・期限に間に合わない場合の影響 ○責任の軽重 ・業務の執行体制(集団体制、専任制の別) ・仕事の成否の重大性 ○精神的緊張の大小 ・緊張の程度、持続期間 ○裁量性の有無 ・他律的な業務か否か</p>
<p>(2) 仕事の量(勤務時間の長さ)</p>	<p>・緊急的な業務のため、休日勤務や深夜勤務を含む長時間勤務を行った</p>	<p>○事故、災害への対応等行政上の必要から、集中的な対応を求められる業務のため、長時間勤務が続き、生理的に必要な最小限の睡眠時間が確保できなかった場合</p> <p>○条例案等の作成、対外折衝等の対応が長丁場となり、密度の濃い時間外勤務、深夜勤務、休日出勤が続き、長期にわたり、蓄積した疲労の回復ができなかった場合</p> <p>○補正予算の成立に伴う事業執行計画の急な変更に伴い、作業工程の変更、必要なデータ収集その他の膨大な作業が一時期に集中した場合</p>	<p>○勤務時間数 ・災害発生前6か月間の時間外勤務、休日勤務、深夜勤務の時間数 ○業務量の相対的比較 ・職場で同様の業務を行っている職員の処理量との比較 ○睡眠・休息時間の確保 ・心身の疲労の蓄積をさせない程度の睡眠・休息がとれているか否か ・勤務間インターバルの状況</p>
<p>(3) 勤務形態</p>	<p>・長期間にわたり宿泊を伴う出張に従事した ・休日や勤務時間外に緊急の呼び出しを受けた</p>	<p>○住民の生命財産等に関わる救急・消防業務等のため、勤務時間外においても不規則的に対応を求められることが相当の頻度であった場合</p>	<p>○勤務の体制 ・交替制、変則勤務の状況 ○勤務の不規則性の有無 ・深夜勤務、宿日直勤務の有無と回数、正規の勤務時間外の緊急対応の有無</p>
<p>3 役割・地位等の変化 (1) 異動</p>	<p>・繁忙部署に異動した ・専門知識を必要とする業務に未経験者として従事した ・初めての勤務地に単身で赴任し、生活環境が大きく変わった</p>	<p>○行政事務のシステム化に関する不慣れなコンピュータ業務に異動し、頻発するトラブルへの対応に追われた場合</p> <p>○配属先で重責を担いながら、業務知識・経験の乏しさから期待された役割が果たせず厳しい状況に置かれた場合</p> <p>○異動時に繁忙期であったため、業務知識の習得を行う時間が確保できないまま、日々の差し迫った対応を求められる場合</p> <p>○これまで経験したことのないような高度な企画、立案業務又は予算、事業のとりまとめ調整業務に従事することとなった場合</p>	<p>○職務内容の変化の度 ・職場の一般的な異動か抜擢人事か ・異動前の業務と比較して、職務内容の困難性、業務量が増大したか ・現業部門から予算業務の統括部門、企画・立案部門への異動等 ○職務の困難性と適応能力、経験と仕事のギャップ ・異動先業務の困難度と本人の能力・経験等との比較 ○勤務環境・生活環境等の変化の度 ・転居・単身赴任の有無</p>

(2)昇任	<ul style="list-style-type: none"> ・責任ある地位に就いたが職責を果たせなかった 	<ul style="list-style-type: none"> ○初めて管理職になり、業務・人事管理の責任に加え、困難な懸案事項の処理を期待された場合 ○専門技術的な業務に従事する職員が、昇進に伴い、新規事業の予算要求、組織改編など不慣れな組織マネジメントの困難な業務に従事することとなった場合 	<ul style="list-style-type: none"> ○業務困難性の変化の度 ・昇任後の業務の困難度と本人の能力・経験等との比較 ○責任の変化の度 ・職場の一般的な異動か抜擢人事か ・昇任後の地位・役割の重要度
4 業務の執行体制	<ul style="list-style-type: none"> ・組織の合理化等により部下が減り、業務が繁忙になった ・業務を一任されて一定の成果を要求された ・業務の過重を訴えたが、配慮されなかった 	<ul style="list-style-type: none"> ○上司等の繁忙又は特定の専門知識を要する事情のため、業務の悩みを相談できず、困難な事態を開きできない状態が続いた場合 ○仕事の要求水準に処理能力が達せず、適応性、能力等に無理のある状態で、当局が配慮や軽減措置を講じなかった場合 ○新任者でありながら業務経験を有している者と同様の対応を求められ、厳しい指導や注意を受ける反面、フォローが十分でなかった場合 	<ul style="list-style-type: none"> ○仕事の要求水準が一般的に求められる処理能力を超えた過大なものかどうか ○本人に特に負担のかかる事情の有無 ・スタッフの大幅な異動 ・組織の合理化に伴う定員の削減 ・併任体制による本人の業務負担 ○業務上の課題等の相談・サポート体制 ・業務上の悩みを周囲の業務繁忙、専門分野の違い等で一人で抱え込むなどの事情の有無 ○過重な業務負担を抱えた職員の状況に対する当局の認識の有無 ○本人の訴えに対する当局の対応 ・仕事のやり方を見直し ・応援体制の確立等の措置や配慮の有無
5 仕事の失敗、責任問題の発生・対処 (1)仕事の失敗	<ul style="list-style-type: none"> ・業務に支障を生じさせる失敗をした ・失敗の責任を厳しく問われた 	<ul style="list-style-type: none"> ○社会的な関心を持たれる案件の処理で対応を誤り、行政に対する住民の信頼を低下させた場合 ○繁忙業務を任せられた部下職員が自殺したため、管理監督責任を問われた場合 	<ul style="list-style-type: none"> ○失敗の程度 ・日常的なものか否か、問題化するような大きなミスか否か ○失敗への本人の関与の程度 ・失敗の原因 ・本人の過失の程度 ○問責等の有無 ・叱責、懲戒処分等、責任をどのように問われたか ○損害の発生と程度 ・業務への支障の有無 ・対外的影響 ・フォローの余地
(2)不祥事の発生と対処	<ul style="list-style-type: none"> ・行政上の不手際が発覚し、責任を追及された ・責任者として事態の収拾に当たった 	<ul style="list-style-type: none"> ○大きな不祥事が発覚し、社会的な批判を受ける中、責任者として事後的な対応に追われた場合 	<ul style="list-style-type: none"> ○事態の重大性の程度 ・社会的影響の有無 ・業務支障の有無 ○本人の立場 ・対外的に責任者としての対応を求められるか否か ○事態の収拾等の内容 ・関係者への謝罪 ・捜査機関への対応等
6 対人関係等の職場環境 (1)パワーハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ※性的指向・性自認に関するものを含む。 	<ul style="list-style-type: none"> ○上司等から治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合 ○上司等から暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合 ○上司等による次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合 <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の職員の前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 ○上司等から身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、当局に相談したものの適切な対応がなく、改善されなかった場合 	<ul style="list-style-type: none"> ○パワーハラスメントの状況 ・被災職員と行為者との職務上の関係 ・指導・叱責等の言動に至る経緯や状況 ・身体的攻撃、精神的攻撃、人間関係からの切り離し、過大な要求、過小な要求、個の侵害等の有無、内容・程度等、反復・継続など執拗性の状況 ・勤務環境を害する程度 ・当局の対応の有無・内容、その後の改善状況

(2)職場でのトラブル	<ul style="list-style-type: none"> ・同僚等からひどい嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた ※性的指向・性自認に関するものを含む。 	<ul style="list-style-type: none"> ○同僚等から人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けた場合 ○同僚等から治療を要する程度の暴行等を受けた場合 ○同僚等から暴行等を執拗に受けた場合 ○同僚等から嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた場合であって、当局に相談したものの適切な対応がなく、改善されなかった場合 	<ul style="list-style-type: none"> ○職場での嫌がらせ等の状況 ・被災職員と行為者との職務上の関係 ・嫌がらせ等の有無、内容・程度等、反復・継続など執拗性の状況 ・当局の対応の有無・内容、その後の改善状況
	<ul style="list-style-type: none"> ・上司、同僚又は部下との間でトラブルがあった 	<ul style="list-style-type: none"> ○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、その後の業務に大きな支障を来した場合 	<ul style="list-style-type: none"> ○職場でのトラブルの状況 ・被災職員と行為者との職務上の関係 ・トラブルの原因、内容・程度等、継続状況 ・トラブル後の業務への支障 ・当局の対応の有無・内容、その後の改善状況
(3)セクシュアルハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> ・セクシュアルハラスメントを受けた ※性的指向・性自認に関するものを含む。 	<ul style="list-style-type: none"> ○上司等から執拗にセクシュアルハラスメントを受け、止めるように頼んでも無視される状態が一定期間続いた場合 ○セクシュアルハラスメントを受けた場合であって、当局に相談したものの適切な対応がなく、改善されなかった場合 	<ul style="list-style-type: none"> ○セクシュアルハラスメントの状況 ・セクシュアルハラスメントの有無、内容・程度等、継続状況 ・セクシュアルハラスメントによる業務への支障 ・職場の人間関係への影響等 ・当局の対応の有無・内容、その後の改善状況
7 住民等との公務上での関係	<ul style="list-style-type: none"> ・公務に関連し、住民からひどい嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた ・保護者からひどい嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた ・児童・生徒との間でトラブルがあった 	<ul style="list-style-type: none"> ○住民から人格や人間性を否定するような嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた場合 ○保護者から人格や人間性を否定するような嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた場合 ○周囲のサポートが不十分な中、問題のある生徒の行動の改善や困難なクラス運営への対応に当たらなければならなかった場合 	<ul style="list-style-type: none"> ○住民等とのトラブルの状況 ・トラブル等の有無、その程度・内容(住民・保護者等の言動及び学級運営の困難さ等の程度・内容を含む)、継続期間 ・周囲の反応 ・当局の対応

(注)「業務負荷の分析表」は、次のとおり活用する。

1 出来事のあてはめ

(1) 公務災害認定請求書等において被災職員又は遺族（以下「請求者」という。）が主張する過重な業務や人間関係のトラブル等の出来事を洗い出し、それを「業務負荷の類型」ごとの「出来事例」に当てはめる。

公務災害認定請求書等において「出来事例」にあるような出来事が見当たらない場合は、「業務負荷の分析表」における類似の「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、請求者の主張する出来事がどの「出来事例」に近いか類推して当てはめる。

(2) 出来事が複数ある場合には、次のとおり「出来事例」に当てはめる。

ア 一つの出来事が他の出来事に関連している場合には、原則的に最初の出来事を当てはめる。

イ 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。

2 過重性の検討

(1) 上記1で出来事を「出来事例」に当てはめた後、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「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、出来事の過重性を検討する。

特に、制度の創設、事故への緊急的な対応などの業務に従事した場合には、日常的に慣れた負荷とは異なる、過重な負荷を受けた可能性があるので、慎重に検討する。

(2) 出来事が複数ある場合には、本通知の本文2(2)イ(ア)の出来事が複数存在する場合の取扱いにより、過重性を検討し、総合して判断する。

3 時間外勤務等の取扱い

時間外勤務等はその原因となった出来事（例えば、制度の創設等に携わったこと、繁忙部署に異動したこと）等と総合して評価するので、原則的に同表の「出来事例」に当てはめない。ただし、過重な時間外勤務等を行った場合には、他の出来事の有無にかかわらず、それ自体で強度の業務負荷と認められることがあるので（理事長通知第3の1(1)ア(イ)④及び⑤）、そのような場合には、時間外勤務等を「2仕事の質・量(2)仕事の量（勤務時間の長さ）」の「緊急的な業務のため、休日勤務や深夜勤務を含む長時間勤務を行った」に当てはめて、対応する「着眼する要素」及び勤務密度等を参考に、時間外勤務等自体の過重性を検討する。（第3次改正・一部）

4 留意点

(1) 「過重な負荷となる可能性のある業務例」は、過去に公務上の災害と認定した事例等を参考にまとめたものであり、これらの業務例と同種又は類似の事案が直ちに公務上の災害と認められるものではない。すなわち、これらの業務例

と同種又は類似の事案を含め、公務災害認定請求事案が公務上の災害と認められるかどうかは、「着眼する要素」を参考に分析し、かつ、医学経験則に照らした上で、あくまで個別事案ごとに判断する（当該同種又は類似の事案以外の事案も同様に判断する）。

- (2) 職場の支援・協力等は、業務負荷を緩和させる上で重要な役割を果たすと考えられるので、仕事のやり方の見直し改善、応援体制の確立、責任の分散等上司、同僚等による必要な支援、協力がなされていたか等について検討する（「業務負荷の分析表」においては、対応する「着眼する要素」欄に職場の支援・協力等に関する事項が明記されている「業務負荷の類型」もあるが（例：「業務負荷の類型」の「4業務の執行体制」に対応する「着眼する要素」中「業務上の課題等の相談・サポート体制」）、それら以外の「業務負荷の類型」についても、必要に応じ、職場の支援・協力等の状況について、検討する）。（第3次改正・一部）
- (3) 「6対人関係等の職場環境(1)パワーハラスメント」の「出来事例」における「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における同僚又は部下を含む。（第1次改正・一部）
- (4) 「6対人関係等の職場環境」の「(1)パワーハラスメント」及び「(2)職場でのトラブル」において、「着眼する要素」として挙げている「反復・継続など執拗性の状況」については、ある行動がどの程度繰り返されているかといった状況のみならず、一度限りの言動である場合も含め、それがどの程度の長さの時間に及んでいるか、どの程度の悪質性を有するかといった状況も含む趣旨である。（第3次改正・追加）
- (5) 「6対人関係等の職場環境(3)セクシュアルハラスメント」の「出来事例」へのあてはめに当たっては、特に次の事項に留意する。
- ア セクシュアルハラスメントを受けた者（以下「被害者」という。）は、勤務を継続したいとか、セクシュアルハラスメントを行った者（以下「行為者」という。）からのセクシュアルハラスメントの被害をできるだけ軽くしたいとの心理などから、やむを得ず行為者に迎合するようなメール等を送ることや、行為者の誘いを受け入れることがあるが、これらの事実はセクシュアルハラスメントを受けたことを単純に否定する理由にはならないこと。
- イ 被害者は、被害を受けてからすぐに相談行動をとらないことがあるが、この事実は精神的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならないこと。
- ウ 被害者は、医療機関でもセクシュアルハラスメントを受けたということをしすぐに話せないこともあるが、初診時にセクシュアルハラスメントの事実を申し立てていないことは精神的負荷が弱いと単純に判断する理由にならない

こと。

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

(第3次改正・追加)