

適応障害による 労災認定条件まとめ

 Money Forward クラウド

※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2026年2月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

適応障害による労災認定条件まとめ

適応障害と労災の基礎

適応障害は、業務上の強いストレスが原因で発症した場合、労働災害（労災）として認められる可能性があります。認定されれば、治療費や休業補償などの給付を受けられます。ただし、全てのケースで認められるわけではなく、国が定める厳格な認定基準を満たす必要があります。

労災認定の3つの要件

労災認定されるためには、以下の3つの条件をすべて満たす必要があります。

1. 認定基準の対象となる精神障害を発病していること

医師により「適応障害」等の診断を受けている必要があります。

2. 発病前おおむね6ヶ月間に、業務による「強い心理的負荷」が認められること

発症直前の業務内容や出来事が、精神障害を発症させるほど強力であったかが審査されます。

3. 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

家庭問題や私的なトラブル、既往歴などが主な原因でないことが条件です。

適応障害による労災認定条件まとめ

強い心理的負荷の判断基準

2023年9月の労災認定基準改正により、心理的負荷の評価基準（心理的負荷評価表）が見直されました。業務による出来事を「強・中・弱」で評価し、「強」と判定されると労災認定の可能性が高まります。

改正のポイント

カスタマーハラスメントの追加：顧客等からの著しい迷惑行為が明記されました。

パワーハラスメントの具体化：パワハラ6類型すべてについて評価基準が明確化されました。

感染症リスク：感染症等の危険性が高い業務への従事も評価対象に追加されました。

「強」となる例

発病直前の1ヶ月に160時間を超える時間外労働を行った。

上司等から治療を要する程度の身体的攻撃、または執拗な精神的攻撃を受けた。

顧客から人格や尊厳を否定される言動や、執拗な威圧的言動を受けた（カスハラ）。

適応障害による労災認定条件まとめ

申請手続きと証拠

申請は以下の手順で行います。客観的な証拠（勤怠記録、メール、録音、診断書等）の収集が極めて重要です。

- 1.医療機関を受診し、診断を受ける。
- 2.業務と発症の因果関係を示す証拠を集める。
- 3.労働基準監督署へ請求書を提出す
- 4.調査を経て認定・不認定が決定される。

申請手続きと証拠

療養補償給付：治療費の全額給付（自己負担なし）。

休業補償給付：休業4日目から給与の約6割を補償。

障害補償給付：障害が残った場合の一時金や年金。