

仕事でけがや 病気になったとき

労災・メンタル不調。よくある問題と、あなたの個別事情に分けて解説します

仕事による心の病気（精神障害）の労災請求と、認められた件数

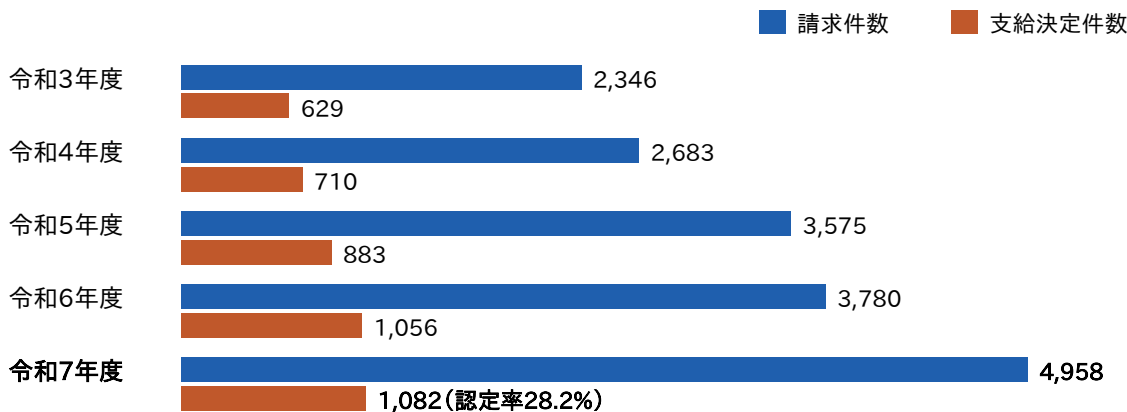


図1 出典:厚生労働省「令和7年度 過労死等の労災補償状況」（2026年7月15日公表）。認定率は、その年度に決定した3,839件のうち支給決定の割合

いちばん大切なこと

まず受診して、治療を最優先に。請求の手続きは、治療を始めてからでも進められます（期限は7ページ）。労災病院や労災保険指定医療機関なら、労災の請求書を出せば、窓口で費用を払わずに治療を受けられます。つらい気持ちが強いときは、ひとりで抱えず、すぐに相談してください（こころの耳・16ページ）。

登場する人物と場面は架空です。この冊子は法律の一般的な解説であり、あなたの事件についての判断ではありません。| 編集・発行:あなたの委員会 2026年9月

この冊子の使い方

ひとことで

まず「よくある問題」で労災保険の道すじをつかみ、自分に当てはまる「個別事情」だけを読んでください。

あなたに当てはまるものに ✓

✓	あなたの事情	読むページ
☐	会社が労災の手续に協力しない・「健康保険を使って」と言われた	個別事情1(10ページ)
☐	通勤の途中でけがをした	個別事情2(10ページ)
☐	パワハラ・セクハラが原因で、心の不調になった	個別事情3(11ページ)
☐	長時間労働が続いて、体や心をこわした	個別事情4(11ページ)
☐	休職の期間が、もうすぐ終わる	個別事情5(12ページ)
☐	労災と認められなかった	個別事情6(12ページ)
☐	会社に損害賠償を求めたい	個別事情7(13ページ)
☐	家族が仕事が原因で亡くなった	個別事情8(13ページ)

この冊子の考え方

いまのあなたの仕事は、治すことです。労災の請求は、会社ではなく、あなた自身ができます。記録を残して、相談先につなげば、手続は進められます。

後処理は専門家に任せて、あなたは、あなたの生活を。

よくある問題

「それは労災じゃない」と言われた

毎月のように長い残業が続き、上司からは人前で強く責められた。
眠れなくなり、心療内科で「うつ病」と言われて、いまは休んでいる。
会社は「個人の問題で、労災ではない」と言う。

- 1 労災保険のしくみ
- 2 もらえるお金と治療
- 3 心の病気が労災になる基準
- 4 請求の手順と期限
- 5 会社の責任と、健康保険との違い

1 労災保険のしくみ

ひとことで

仕事や通勤が原因のけが・病気は、労災保険の対象です。労災かどうかを決めるのは会社ではなく、労働基準監督署です。請求は、あなた自身ができます。

ポイント	中身
対象になる人	パート、アルバイトなど、名前や雇われ方に関係なく、賃金を受けて働く労働者（厚生労働省Q&A）
対象になる災害	仕事が原因のもの（業務災害）と、通勤中のもの（通勤災害）（労災保険法7条）
だれが請求するか	けがや病気をした本人、または遺族が、請求書を労働基準監督署長に出す
だれが決めるか	労働基準監督署が調べて、支給するかどうかを決める
会社の証明がなくても	「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」（厚生労働省パンフレット）

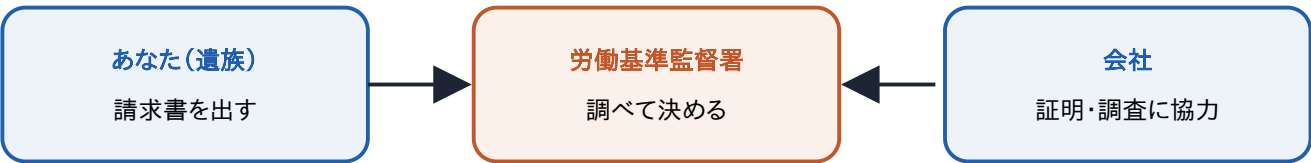


図2 労災を決めるのは、会社ではなく労働基準監督署

会社には、請求に必要な証明を求められたら速やかに証明する義務があります（労災保険法施行規則23条2項）。会社が労災保険の加入手続きをしていなかった場合でも、給付は受けられると厚生労働省は説明しています。

2 もらえるお金と治療

ひとことで

治療は、指定の病院なら窓口負担なし。休んで給料が出ない日は、4日目から、ふだんの賃金のおよそ80% (60%+20%) が支給されます。

給付	どんなとき・中身
療養（補償）等給付	治療を受けるとき。労災病院・労災保険指定医療機関なら無料で治療や薬を受けられる。それ以外で払った費用は、あとで請求できる
休業（補償）等給付	治療のため働けず、賃金を受けられないとき。休業4日目から、1日につき給付基礎日額の60%。これに休業特別支給金20%が加わる
傷病（補償）等年金	治療を始めて1年6か月たっても治らず、重い障害の状態にあるとき
障害（補償）等給付	治った（症状が固定した）あとに障害が残ったとき。等級に応じて年金か一時金
遺族（補償）等給付・葬祭料等	亡くなったとき。遺族への年金か一時金と、葬儀の費用（個別事情8）

1～3日目

4日目から:60% (休業補償給付) + 20% (休業特別支給金)

会社が平均賃金の60%を補償
(業務災害の場合。労基法76条)

労災保険から。給付基礎日額は、原則として発病・事故の直前3か月の賃金から計算する平均賃金

図3 休業したときのお金（業務災害の場合）

出典:厚生労働省「労災保険給付の概要」「休業（補償）等給付の請求手続」、労災保険法14条。通勤災害のときは、最初の3日間について会社の補償の定めはありません。

3 心の病気が労災になる基準

ひとことで

発病前のおよそ6か月に、仕事で「強い」心理的負荷（ストレス）があったかどうかで決まります。基準は2023年（令和5年）9月に改正されました。

認められるための3つの要件

#	要件（厚生労働省「心理的負荷による精神障害の認定基準」）
1	認定基準の対象となる精神障害（うつ病、急性ストレス反応など）を発病していること
2	発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること
3	業務以外の心理的負荷や、本人の側の要因により発病したとは認められないこと

「強い」かどうかの見方

- 職場の出来事を「業務による心理的負荷評価表」に当てはめ、「強」「中」「弱」で評価する。本人がどう感じたかではなく、同じような立場の労働者が一般にどう受け止めるかで見ると。
- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、長時間労働、仕事の量の大きな変化、退職の強要なども、評価表の出来事にある。
- 2023年の改正で、顧客などからの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）が出来事に加わった。また、すでに発病していた病気が、仕事で著しく悪化した場合も、条件つきで認められるようになった。
- ハラスメントのように繰り返される出来事は、6か月より前に始まっても、始まったときから評価する。

令和7年度に認められた出来事の上位

パワーハラスメント 222件、顧客からの迷惑行為 127件、セクシュアルハラスメント 127件、仕事内容・仕事量の大きな変化 113件（厚生労働省「令和7年度 過労死等の労災補償状況」）

4 請求の手順と期限

ひとことで

請求書を労働基準監督署に出します。休業の給付は2年、障害・遺族の給付は5年で、請求する権利が時効で消えます。

#	やること	中身
1	受診する	医師に、仕事の状況（残業、言われたこと）も伝える。指定医療機関なら療養の給付の請求書（様式第5号）を病院に出す
2	請求書を書く	様式は厚生労働省のウェブサイトや監督署で手に入る。会社に事業主の証明欄の記入を頼む
3	監督署に出す	会社の所在地を管轄する労働基準監督署長へ。会社が証明しなくても、監督署に相談して出せる
4	調査に答える	監督署が、本人や会社などから話を聞き、記録や医師の意見を集めて調べる
5	決定を受け取る	支給か不支給か。不服なら審査請求（個別事情6）

請求できる期限（時効）

給付	期限（労災保険法42条、厚生労働省パンフレット）
休業（補償）等給付	働けず賃金を受けない日ごとに、その翌日から2年
療養の費用（立て替えた分）	費用の支出が確定した日の翌日から2年
障害（補償）等給付	治った（症状が固定した）日の翌日から5年
遺族（補償）等給付	亡くなった日の翌日から5年（葬祭料等は2年）

休業が長くなるときは、1か月ごとに請求するのが一般的です（厚生労働省）。古い日の分から時効が進むので、早めに請求を。

5 会社の責任と、健康保険との違い

ひとことで

会社には、あなたが安全に働けるよう配慮する義務があります。仕事の原因なら、健康保険ではなく労災保険を使います。

ルール	中身
安全配慮義務	「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」(労働契約法5条)
解雇の制限	仕事のけが・病気で療養のために休む期間と、その後30日間は、原則として解雇できない(労働基準法19条。打切補償を払った場合などの例外がある)

労災保険と、健康保険の傷病手当金

	労災保険(休業の給付)	健康保険(傷病手当金)
対象	仕事・通勤が原因	仕事以外が原因
治療費	指定医療機関なら窓口負担なし	原則3割などの自己負担
休業中のお金	4日目から、給付基礎日額の60%+特別支給金20%	4日目から、標準報酬月額をもとにした日額の3分の2(健康保険法99条)
期間	治療のため働けないあいだ	支給開始から通算1年6か月

同じ病気で労災保険から給付を受けられるときは、健康保険からは給付されません(健康保険法55条)。労災かどうかの結論が出るまで、とりあえず傷病手当金を受けることもあります。あとで調整が必要になります。どちらを使うかは、監督署や加入している健康保険に相談してください。

個別事情

こんな場合は？

「よくある問題」の道すがら、あなたの事情でどう変わるか。

当てはまるページだけを読んでください。

- 1 会社が手続に協力しない(労災かくし)
- 2 通勤中のけが
- 3 パワハラ・セクハラが原因
- 4 長時間労働(記録の集め方)
- 5 休職期間が終わりそう
- 6 労災と認められなかった(審査請求)
- 7 会社に損害賠償を求めたい
- 8 家族が亡くなった(遺族補償)

個別事情 1・2

1 会社が労災の手續に協力しない

会社の協力がなくても、請求はできます。労働基準監督署に相談してください。

- 会社が事業主の証明を拒んでも、請求できる（厚生労働省パンフレット）。会社には、求められたら速やかに証明する義務がある（労災保険法施行規則23条2項）。
- 「健康保険で治療して」と言われても、仕事の原因なら労災保険の対象。受診のとき、仕事でのけが・病気だと伝える。
- 会社は、労災で労働者が死亡・休業したときは、労働者死傷病報告を監督署に出さなければならない（労働安全衛生規則97条）。故意に出さない、うその報告をする「労災かくし」は、50万円以下の罰金の対象になる（労働安全衛生法100条・120条）。

2 通勤の途中でけがをした

住まいと職場の往復などを、合理的な経路・方法で移動しているときのけがは、通勤災害として労災保険の対象です。

- 経路をそれたり、移動を中断したりすると、その後は原則として通勤にならない。ただし、日用品の購入など、日常生活に必要な最小限の行為なら、元の経路に戻った後は通勤になる（労災保険法7条）。
- 通勤災害の治療でも、指定医療機関なら窓口負担はないが、初回の休業給付から一部負担金200円が差し引かれる。
- 交通事故など、相手がいるときは「第三者行為災害届」も出す。自賠責保険と労災保険のどちらを先に受けるかは選べる。
- 解雇の制限（労働基準法19条）は、仕事の原因のけが・病気のときの定めで、通勤災害には当たらない。

個別事情 3・4

3 パワハラ・セクハラが原因で、心の不調になった

ハラスメントは、認定基準の評価表にある出来事です。内容と、会社がどう対応したかが見られます。

- パワハラで「強」とされる例：人格や人間性を否定する精神的攻撃などを、反復・継続して執拗に受けた。「中」程度の攻撃でも、会社に相談したのに適切な対応がなく、改善されなかった。
- 強姦や、意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクハラは、「特別な出来事」として、それだけで「強」と評価される。
- 言われた言葉、日時、場所、見ていた人をメモに。メール・チャット・録音、会社に相談した記録、医師の診断書を残す。
- ハラスメントそのものへの対応は、問題の冊子「職場でハラスメントを受けたとき」へ。

4 長時間労働が続いて、体や心をこわした

労働時間は、心理的負荷を評価する大事な材料です。記録は、あとからでも集められます。

「強」とされる例(精神障害の認定基準)	時間外労働(週40時間を超える分)
発病直前の1か月	おおむね160時間以上
発病直前の連続した2か月	1か月あたりおおむね120時間以上
発病直前の連続した3か月	1か月あたりおおむね100時間以上

- 目安に届かなくても「強」とされることがある。
- 集める記録の例：タイムカード、勤怠システムの画面、パソコンのログ、業務メールの送信時刻、交通系ICカードの履歴、家族へのメッセージ、自分の手帳。

個別事情 5・6

5 休職期間が、もうすぐ終わる

仕事が原因の病気なら、話が変わります。期間満了での退職を受け入れる前に、相談してください。

- 仕事のけが・病気で療養のため休む期間とその後30日間は、原則として解雇できない(労働基準法19条)。
- 就業規則の休職の定め(期間、満了したときの扱い、復職の手続)を確かめる。
- 会社が「私傷病(仕事と関係ない病気)」として扱っていても、労災を請求して争うことができる。まだ請求していないなら、早めに。
- 復職するときは、主治医の意見書をもらい、短い時間から始めるなどの配慮を会社と話し合う。話したことは記録に。

6 労災と認められなかった

不支給の決定に不服があれば、決定を知った日の翌日から3か月以内に、審査請求ができます。

段階	中身
審査請求	都道府県労働局の労働者災害補償保険審査官へ。決定を知った日の翌日から3か月以内(労働保険審査官及び労働保険審査会法8条)
3か月たっても決定がないとき	審査請求は棄却されたものとみなして、次へ進める(労災保険法38条2項)
再審査請求	労働保険審査会へ。審査官の決定書が送られた日の翌日から2か月以内(同法38条)
取消しの訴え	審査官の決定を経た後に、裁判所へ(労災保険法40条)

不支給の理由を確かめ、足りなかった記録(労働時間、ハラスメントの証拠、医師の意見)を集め直すことが大切です。

個別事情 7・8

7 会社に損害賠償を求めたい

労災保険とは別に、会社の安全配慮義務違反などを理由に、損害賠償を求められることがあります。

- 労災保険の給付には、慰謝料（心の苦痛に対するお金）にあたるものはない。慰謝料や、給付でまかなえない損害は、会社への請求の問題になる。
- 労災保険から受けた給付と、会社への請求額とのあいだで、調整されることがある。
- 生命・身体の侵害による損害賠償の時効は、契約上の責任（債務不履行）では、知った時から5年・権利を行使できる時から20年、不法行為では、知った時から5年・行為の時から20年（民法166条・167条・724条・724条の2）。
- 労災認定の記録や監督署の調査資料が、裁判でも大事な材料になる。弁護士に相談を。

8 家族が仕事が原因で亡くなった

遺族は、遺族（補償）等給付と葬祭料等を請求できます。期限は、亡くなった日の翌日から5年（葬祭料等は2年）です。

- 遺族年金を受けられるのは、亡くなった人の収入で生計を維持していた配偶者・子・父母・孫・祖父母・兄弟姉妹。妻以外は、年齢や障害の要件がある。共働きも「生計を維持」に含まれる。
- 年金を受けられる遺族がいないときは、遺族一時金（給付基礎日額の1000日分）。遺族特別支給金として一律300万円も。
- 仕事による心の病気が原因の自殺も、労災と認められることがある（令和7年度の支給決定は、未遂を含めて76件）。
- パソコン、スマートフォン、手帳、勤務の記録など、本人が残したものを消さずに保管し、早めに相談を。

しくみ なぜ、記録が大事なのか

ひとことで

労災の請求では監督署が調べますが、手がかりはあなたの記録です。会社への損害賠償の裁判では、出された証拠だけで決まります。

	労災の請求(監督署)	損害賠償の裁判(弁論主義)
だれが調べるか	監督署が、本人や会社などから話を聞き、記録や医師の意見を集めて判断する	裁判所は自分では調べない。当事者が言った事実と、出した証拠で決める
記録の役わり	何を調べればよいかの手がかりになる。会社に記録がなくても、あなたのメモや履歴が示せる	言っていない事実は判断に使われない。争いのある事実は、証拠で決まる
例	「毎晩23時まで働いた」→ 送信メールの時刻、交通系ICカードの履歴	「上司に人前で怒鳴られた」→ 当日のメモ、同僚のメッセージ

残しておくもの

働いた時間

勤怠・PCログ
メール時刻・IC履歴

出来事

日時・言葉・場所
会社への相談の記録

体と心の変化

受診日・診断書
眠れない・食べられない

図4 3つの記録。いつから、何があって、どう変わったか

この問題のポイント

- 1. まず受診し、治療を最優先に。
- 2. 労災の請求は、会社の証明がなくても、あなた自身ができる。期限に注意。
- 3. 働いた時間・出来事・体調の変化を、日付つきで残す。

準備 相談するときに伝える

ひとことで

「いま何に困っているか」から話す。体調が悪いときは、家族に付き添ってもらったり、メモを渡したりしてかまいません。

3分で伝える型

順	伝えること	例(架空)
1	いま困っていること	「うつ病で休んでいる。労災を請求したいが、会社が協力しない」
2	原因と時期	「3月から月100時間近い残業。5月から上司に人前で何度も怒鳴られた。7月に発病」
3	治療と休業	「7月20日に心療内科を受診。8月1日から休職中。給料は出ていない」
4	手元の記録	「勤怠の画面の写真、送信メール、出来事のメモ、診断書」
5	聞きたいこと	「労災は認められそうか。休職期間が終わったらどうなるか」

相談先

窓口	できること
労働基準監督署	労災保険の請求と相談。請求書の書き方
総合労働相談コーナー	無料で相談。職場のトラブル全般
こころの耳	働く人のメンタルヘルスの情報と、相談窓口の案内(厚生労働省)
労働組合・法テラス・弁護士	会社との交渉、無料相談(条件あり)、審査請求・損害賠償の代理

相談先とリンク



総合労働相談コーナー

厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chiho-u/kaiketu/soudan.html>



労働局・労働基準監督署の所在地

厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/s-hozaianai/roudoukyoku/>



労災保険給付の概要（パンフレット）

厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyousei/rousai/040325-12.html



労災保険の請求書（様式）ダウンロード

厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/rousaihoke-n.html



精神障害の労災補償について

厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken04/090316.html>



労災保険指定医療機関検索

厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/rousai_iryokensaku.html



こころの耳（働く人のメンタルヘルス）

厚生労働省

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



法テラス（日本司法支援センター）

法テラス

<https://www.houterasu.or.jp/>

困りごとシリーズ 労働・職場（問題の冊子） 仕事でけがや病気になったとき | 編集・発行：あなたの委員会 | 2026年9月
統計：厚生労働省「令和7年度 過労死等の労災補償状況」（2026年7月15日公表）。統計・条文・リンクは2026年9月26日に確認。
この冊子は法律の一般的な解説であり、あなたの事件についての判断ではありません。