資料分析報告書

本資料は完全架空の設定を用いた、構成・整理方法の説明用サンプルです。実際の顧客資料・事実は使用していません。実際の認定結果・受任実績を示すものではなく、そのまま提出するための書式ではありません。

最初に｜この報告で整理できること

この例は、資料がそろい切っていない段階で、現時点の見立てと次の確認を整理するものです。「分からない」で終わらせず、どの資料を何のために確認するかを示します。基準日は2025年10月27日、対象は甲1〜甲8です。

1 現時点の見立て

業務量・納期の変化、会議発言、担当変更を中心に検討する構成が考えられます。ただし、現在の設定だけで認定要件を満たすとは判断できません。
最も先に確認したいのは、発病時期と各出来事の前後関係です。そのうえで、業務量の実態と、発言・担当変更の経緯を確認します。資料の存在と、それが裏付ける事実を分けることが重要です。

今回の整理で明確になった点

・仕事量の変化を確認する資料候補は甲2・甲6です。
・会議発言とチャットは別の記録です。発言については甲7等との照合が必要です。
・担当変更の通知はありますが、降格や減給を示す記載はありません。
・初診日と発病時期は分けて確認します。

この見立ての限界

甲1〜甲8は架空の資料設定です。原本・関係者説明を検証した実案件の分析結果ではありません。確認できない事実や、想定していない会社側資料が加われば、整理や見立てが変わる場合があります。

2 判断を分ける確認点

精神障害の労災認定では、対象疾病の発病、発病前おおむね6か月の業務による強い心理的負荷、業務外要因・個体側要因との関係を確認します。出来事の名称だけではなく、具体的内容とその後の状況を整理します。

2.1 発病時期（甲5・甲7・甲8）

本人は9月上旬の不眠等を説明し、同僚は9月18日頃の会話を記憶しています。10月9日の初診・診断だけでは、発病時期は確定しません。
9月12日より前の発病か、後の発病かによって、担当変更の位置付けが変わります。診療録のどこに症状の開始が記載されているか、主治医はどの時期をどう判断するかを確認します。社労士が診断するものではありません。

2.2 業務量・勤務状況（甲2・甲6）

件数増加は検討の手掛かりですが、難易度や処理時間が同じとは限りません。ログインも実労働時間そのものではありません。元データ、勤怠原簿、配分表と照合し、件数・納期・支援・裁量を整理します。

2.3 会議発言・担当変更（甲3・甲4・甲7）

チャットが会議発言を直接記録していない点を明示します。本人の受け止めを否定するのではなく、発言の態様や、担当変更の実態を説明できる情報へ整理します。通常の指導や業務配分という別の説明も検討し、裏付けを確認します。

3 次に確認することと、その理由

①本人に症状・出来事の時期を確認：発病時期の医学的検討に必要な経過を整理します。
②医療資料の確認：初診時の記載、症状の開始、発病時期に関する主治医意見を確認します。必要性や取得方法を事前に相談します。
③手元の業務資料を照合：甲2の集計条件、甲6の勤務記録、甲3の前後のやり取りを確認します。
④会社保有資料等の確認方法を検討：配分表、担当変更の期間・処遇、参加者の説明など、本人が持っていない情報を整理します。社労士が資料提出や回答を強制できるという意味ではありません。

4 今後の進め方

まず、確認できる資料と、現時点では取得が難しい資料を分けます。その後、認定基準に照らして、申立書に記載する内容と留保する点を整理します。
確認後も判断材料が十分でない場合は、その理由と限界をお伝えします。申請するか、追加確認を進めるかなどは、期限・負担・ご希望も踏まえて検討します。資料がすべてそろうまで相談や期限確認を止める必要はありません。

5 既往歴・業務外の事情

本人は重大な業務外出来事や過去の精神科受診はないと説明しています。必要な範囲で確認し、事情があれば経過を整理します。他要因が一切ないことを形式的に証明するよう求めるものではなく、事情の存在だけで労災を否定するものでもありません。

こもれびからお伝えしたいこと

資料が整理できていないことは、相談をためらう理由にしなくて大丈夫です。お話と資料を一緒に確認し、何から整理するとよいかを考えます。
説明の違いを責めるために資料を見るのではありません。記憶、当時の記録、後から作成したメモの違いを踏まえ、確認できることと未確認のことを分けます。
申請に都合のよい点だけを集めず、別の評価につながる事情も含めてお伝えすることを大切にしています。

報告書の位置付け

本報告は、提供資料と認定基準に基づく現時点の見立て、追加確認事項、進め方を整理するための書面です。医学的診断や行政庁の判断に代わるものではなく、認定その他の結果を保証しません。行政提出が当然に必要となる書類ではありません。
実際の作成書類・分量・修正や提出等の対応範囲は、ご相談内容と契約内容によって異なります。４種類すべての作成・納品をお約束するものではありません。

制度の参照先

制度の参照先：厚生労働省「精神障害の労災補償について」「心理的負荷による精神障害の認定基準」（令和5年9月1日）及び運用上の留意点。
https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken04/090316.html

ご相談について

書類を作ってから相談する必要はありません。
こもれび社労士事務所は、初回の簡単な状況整理からお受けします。詳しい資料分析や書類作成に進む場合は、内容と料金をご説明し、ご同意後に進めます。
相談窓口は事務所ホームページの公式LINE等をご確認ください。
https://komorebi-sharoushi.com/