

参考資料－1

基勞補発第0206001号
平成20年2月6日

都道府県労働局
労働基準部長殿

厚生労働省労働基準局
労災補償部補償課長

上司の「いじめ」による精神障害等の業務上外の認定について

業務指導の範囲を逸脱した上司の「いじめ」による精神障害等については、セクシュアルハラスメントと同様に、特に社会的に見て非難されるような場合は原則として評価すべきであるとの「精神障害等の労災認定に係る専門検討会」の報告に基づき作成された平成11年9月14日付け基発第544号「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について」（以下「判断指針」という。）により心理的負荷の強度を総合的に評価しているところであるが、今般、下記1のとおり、労働基準監督署長の不支給決定を取り消す判決等があったところである。

判断指針における具体的出来事に対する心理的負荷の強度の評価において、上司の「いじめ」については、必ずしも統一的な取り扱いとなっていなかったことから、下記2のとおり取りまとめたので、今後の取扱いに適正を期されたい。

なお、いわゆる「パワーハラスメント」は定義として確立したものはないことから本通達においては、「精神障害等の労災認定に係る専門検討会報告書」にいう「いじめ」の取扱いを示したものであることに留意すること。

記

1 判決等の概要及び名古屋高裁判決と判断指針との整合性

(1) 判決等の概要

ア 名古屋高裁判決（平成19年10月31日）

原告の亡夫A（以下「A」という。）は、会社の主任（平成11年8月

昇進)として勤務していたものであるが、平成11年11月に自殺した。

Aの主任への昇格は、担当業務は難易度が高く、量的にも内容的にも過大であり、通常の「昇格」よりは相当程度心理的負荷が強く、また、上司B(以下「B」という。)の感情的な叱責等は何ら合理的理由のない単なる厳しい指導の範ちゅうを超えた、いわゆるパワー・ハラスメントとも評価されるものであり、相当程度心理的負荷の強い出来事と評価すべきであり、業務とAのうつ病との間には相当因果関係が認められる。

イ 東京地裁判決(平成19年10月15日)

原告の亡夫C(以下「C」という。)は、発症に先立つ平成14年秋ごろから、上司Dの悪感情を混じえた人格までも否定するような言動により、社会通念上、客観的にみて精神疾患を発症させる程度に過重な心理的負荷を受けており、他に業務外の心理的負荷やCの个体側の脆弱性も認められないことからすれば、Cは、業務に内在し随伴する危険が現実化したものとして、精神疾患を発症したと認めるのが相当である。

ウ 労働保険審査会裁決(平成19年10月15日)

本件配置転換による、業務内容、業務量の変化が請求人の亡子Eに与えた影響は大きく、時間外労働時間の増加に加え、上司Fの叱責、指導は毎日のように行われ、しかも来客のいる前においても容赦なく行っていたことは、いわゆるパワー・ハラスメントを受けている状況であったことから、業務に関連する出来事に伴う心理的負荷が有力な原因となって、精神障害を発病したものである。

(2) 名古屋高裁判決の事実認定・評価を前提とした判断指針との整合性

上記判決等のうち、名古屋高裁判決は、①Aの主任昇格、②Bの叱責等の行為、③Aの担当業務、を業務上の心理的負荷を与える出来事として並列して認められるとしているが、③は①の主任昇格に伴ってAに生じた変化として考慮すべきであり、出来事と評価できるのは、①Aの主任昇格、②Bの叱責等の行為である。このうち、②Bの叱責等の行為を判断指針に当てはめると次のとおりである。

ア 出来事の心理的負荷の評価

具体的出来事は、「上司とのトラブルがあった」に該当し、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅱ」である。本件トラブルを「いじめの内容・程度等」の視点から判断すると、BはAに対してのみ、8月に「目障りだから、そんなちゃらちゃらした物は着けるな。指輪は外せ。」

等の発言で、結婚指輪を外すように命じたことが認められる。これは、何ら合理的理由のない単なる厳しい指導の範ちゅうを超えた、Aの人格、人間性を否定するような言動と評価されるものであり、相当程度の心理的負荷を生じさせたと評価でき、心理的負荷の強度「Ⅱ」を「Ⅲ」に修正することが可能なものと判断される。

イ 出来事に伴う変化を評価する視点

(ア) 結婚指輪の発言は9月にもあり、また、9月には「主任失格」、「おまえなんか、いてもいなくても同じだ。」との発言があり、大きな心理的負荷となった。

(イ) 会社からの支援は特に見当たらない。

(ウ) (ア)及び(イ)から「相当程度過重」と評価できる。

ウ 総合評価

「強」と判断できるものである。

2 上司の「いじめ」の評価等

(1) 上司の「いじめ」の評価の方法

ア 「いじめ」の内容・程度が、業務指導の範囲を逸脱し、被災労働者の人格や人間性を否定するような言動（以下「ひどいいじめ」という。）と認められる場合は、心理的負荷の強度が「Ⅲ」に該当するものである。

上司の「いじめ」は、判断指針別表1「職場における心理的負荷評価表」(以下「別表1」という。)の「(1)平均的な心理的負荷の強度」の欄の具体的出来事のうち「上司とのトラブルがあった」(心理的負荷の強度「Ⅱ」)に該当する出来事であり、客観的に「いじめ」と認められるに至った時を出来事の発生時期とし、その内容・程度が「ひどいいじめ」に該当する場合は、別表1の「(2)心理的負荷の強度を修正する視点」により心理的負荷の強度を「Ⅲ」に修正すること。

イ 別表1の「(3)出来事に伴う変化等を検討する視点」(以下「出来事に伴う変化等」という。)の評価は、「いじめ」の繰り返しの程度及び会社の講じた支援の状況等により、「相当程度過重」又は「特に過重」に該当するか否かを判断すること。

(2) 上司の「いじめ」以外に具体的出来事が認められる場合の取扱い

「いじめ」は継続して行われることが多いため、本判決のように、精神障害の発病に関与したと認められる出来事が、「上司とのトラブルがあった」(心理的負荷の強度「Ⅱ」)以外にも認められる場合がある。この場合には、他の複数の出来事が認められる場合と同様、それぞれの出来事による心理

的負荷を個々に評価した上で、心理的負荷の強度を総合的に評価すること。また、心理的負荷の強度を総合的に評価するに当たっては、次のア～ウに留意すること。

ア 「ひどいいじめ」は原則として心理的負荷の強度が「Ⅲ」に該当することから、それ以外の出来事が認められたとしても、総合的評価として、心理的負荷の強度は「Ⅲ」を超えるものではないこと。

イ 心理的負荷の強度が「Ⅱ」に該当する出来事が複数認められる場合には、心理的負荷の強度「Ⅲ」は「人生の中でまれに経験することもある強い心理的負荷」に相当するものであるということを十分に理解したうえで、地方労災医員協議会精神障害等専門部会における合議等によって心理的負荷の強度を総合的に評価すること。

なお、次の点に留意すること。

① 心理的負荷の強度が「Ⅱ」に該当する出来事に心理的負荷の強度が「Ⅰ」の出来事が加わったとしても、心理的負荷の強度「Ⅰ」は「日常的に経験する心理的負荷で一般的に問題とならない程度の心理的負荷」であることから、総合的に評価をしても、一般的には心理的負荷の強度「Ⅱ」が変更されるものではないこと

② 心理的負荷の強度が「Ⅱ」に該当する出来事が複数ある場合であっても、直ちに心理的負荷の強度を「Ⅲ」に変更することにはならないこと

ウ 上記ア、イにより心理的負荷の強度を評価した後の「出来事に伴う変化等」の評価については、出来事ごとに行うのではなく、後発の出来事が発生した以後における先発及び後発の出来事後の状況を総合して判断すること。

参考資料－２

厚生労働省パンフレット

精神障害等の労災認定について －平成21年４月に一部改正されました－

精神障害等の労災請求事案の業務上・外を判断するための「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」が平成21年４月６日に改正されました。主な改正点は以下のとおりです。

①判断指針別表１「職場における心理的負荷評価表」の具体的出来事の追加又は修正等

新たな出来事として12項目を追加し、計43項目とするとともに、併せて従前の出来事についても、心理的負荷をより適切に評価するために必要な修正等（7項目）を行いました。

②「心理的負荷の強度を修正する視点」の見直し

新たに追加する具体的出来事について、心理的負荷の強度を修正する際の着眼事項を示すとともに、従前の具体的出来事の着眼事項についても、心理的負荷の強度の修正をより適切に行う観点から必要な修正を行いました。

③「出来事に伴う変化等を検討する視点」の見直し

出来事後の状況がどの程度持続し、拡大あるいは改善したかによる心理的負荷を、出来事自体による心理的負荷と総合して検討・評価するという観点をより明確にするための修正を行うとともに、新たに具体的評価を行う際の着眼点として「持続する状況を検討する際の着眼事項例」を例示しました。

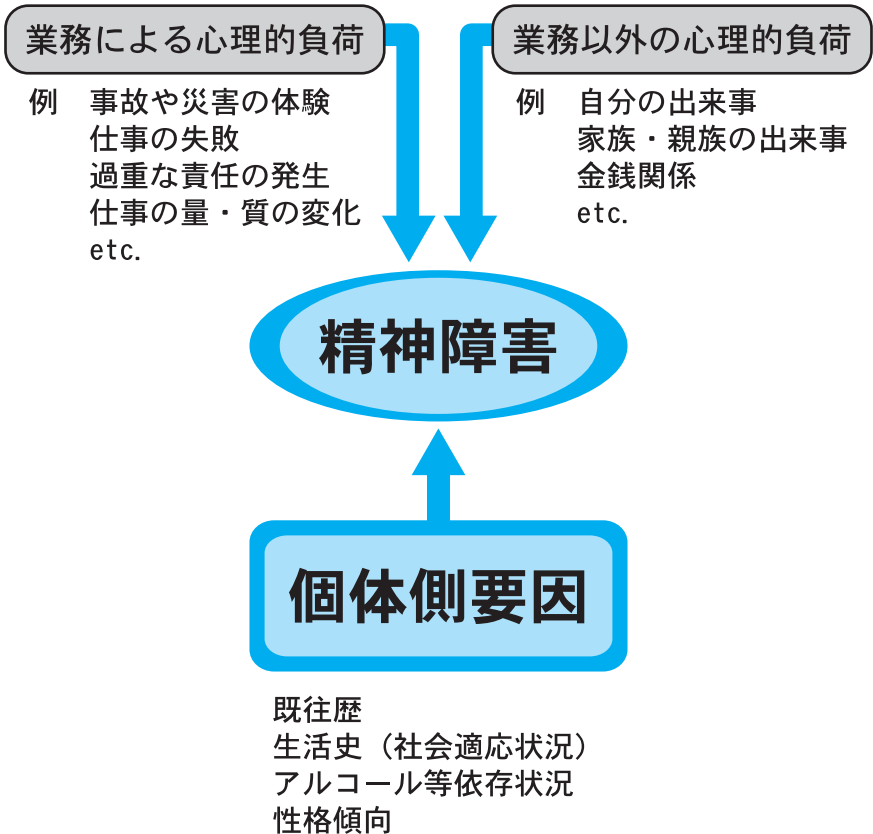
④その他

判断指針別表２「職場以外の心理的負荷評価表」についても、新たな具体的出来事として1項目を追加しました。

精神障害の発病要因

労働者に発病する精神障害は、

- ① 事故や災害の体験、仕事の失敗、過重な責任の発生等の業務による心理的負荷
 - ② 自分の出来事等の業務以外の心理的負荷
 - ③ 精神障害の既往歴等の個体側要因
- が複雑に関係しあって発病するとされています。



精神障害の業務上・外の判断の基本的考え方

業務上・外の判断に当たっては、

- ① 精神障害の発病の有無、発病時期及び疾患名の確認
- ② 業務による心理的負荷の強度の評価
- ③ 業務以外の心理的負荷の強度の評価
- ④ 個体側要因の評価

について具体的に検討した上で、次の**判断要件**により、総合的に判断します。

【判断要件】

次の(1)、(2)及び(3)の要件のいずれをも満たす精神障害を、業務上の疾病として取り扱うこととします。

- (1)判断指針で対象とされる精神障害を発病していること
- (2)判断指針の対象とされる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、客観的に当該精神障害を発病させるおそれのある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及び個体側要因により当該精神障害を発病したとは認められないこと

判断指針で対象とされる精神障害とは？

原則として国際疾病分類第10回修正（ICD-10）第Ⅴ章「精神および行動の障害」に分類される精神障害です。（主として業務に関連する可能性のある精神障害は、うつ病等気分〔感情〕障害、重度ストレス反応等ストレス関連障害などです。）

ICD-10第Ⅴ章「精神および行動の障害」分類

F0	症状性を含む器質性精神障害
F1	精神作用物質使用による精神および行動の障害
F2	統合失調症、統合失調型障害および妄想性障害
F3	気分〔感情〕障害
F4	神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害
F5	生理的障害および身体的要因に関連した行動症候群
F6	成人のパーソナリティおよび行動の障害
F7	精神遅滞〔知的障害〕
F8	心理的発達障害
F9	小児期および青年期に通常発症する行動および情緒の障害、特定不能の精神障害

業務による心理的負荷の評価方法

表1「職場における心理的負荷評価表」(以下「表1」といいます。)を用い、業務による心理的負荷の強度を評価し、**精神障害を発病させるおそれのある程度**の心理的負荷であるかどうかを検討します。具体的には、表1において**総合評価が「強」と認められれば、精神障害を発病させるおそれのある程度**の心理的負荷であると評価します。

「出来事」及び「出来事後の状況が持続する程度」の心理的負荷は、次の1～3の手順で評価します。

1 「出来事」自体の心理的負荷の評価

1 「出来事」の平均的な心理的負荷の強度

まず、精神障害の発病前おおむね6か月の間に、その精神障害の発病に関与したと思われる業務による「出来事」としてどのようなものがあったのかを具体的に把握し、その「出来事」が表1の(1)の欄のどの「具体的な出来事」に該当するか、あるいは近いかを判断します。

これによって、平均的な心理的負荷の強度（「Ⅰ」、「Ⅱ」、「Ⅲ」）を評価します。

「Ⅰ」は日常的に経験する一般的な問題とならない程度の心理的負荷、「Ⅲ」は人生の中でまれに経験することもある強い心理的負荷、「Ⅱ」はその中間に位置する心理的負荷とします。

2 平均的な心理的負荷の強度の修正

次に、表1の(2)の欄で、その「出来事」の実際の内容や程度により、必要があれば(1)で評価した心理的負荷の強度を「Ⅱ→Ⅲ」などと修正します。その時、恒常的な長時間労働があると認められる場合には、強度はより強いものに修正します。

2

「出来事後の状況が持続する程度」に係る 心理的負荷の評価(「総合評価」を行う際の視点)

(従前の「『出来事に伴う変化等』に係る心理的負荷の評価」の項目)

表1の(3)の各項目に基づいて、出来事後の状況がどの程度持続、拡大あるいは改善したのかを検討し、「出来事後の状況が持続する程度」の心理的負荷を評価します。

検討する項目

- 仕事の量(労働時間等)の変化後の持続する状況
- 仕事の質の変化後の持続する状況
- 仕事の責任の変化後の持続する状況
- 仕事の裁量性の欠如
- 職場の物的・人的環境の変化後の持続する状況
- 職場の支援・協力等の欠如の状況
- その他

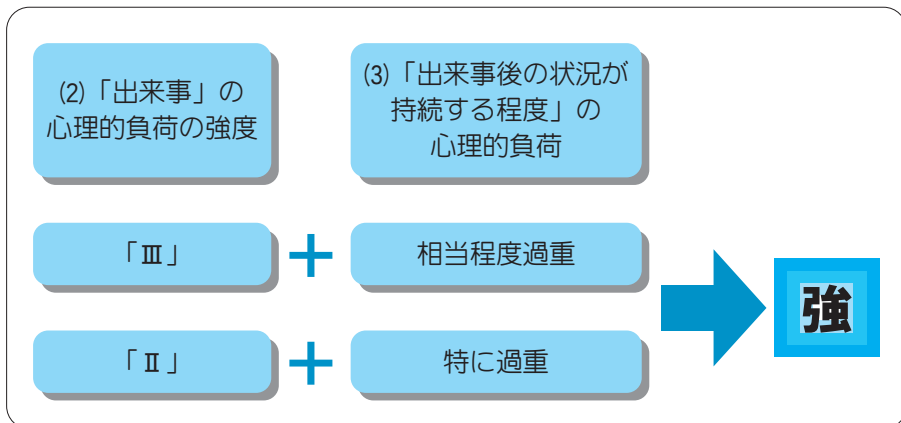
3

総合評価

1と2で検討した「出来事」及び「出来事後の状況が持続する程度」の心理的負荷が、総合的に評価して「弱」「中」「強」のいずれと認められるかを判断します。

この場合、総合評価が「強」と認められれば**精神障害を発病させるおそれのある程度**の心理的負荷であるとして、「強」と認められる程度の心理的負荷とは次の場合です。

- 1 表1の(2)の欄に基づき修正された心理的負荷の強度が「Ⅲ」と評価される「出来事」に直面し、かつ、その「出来事後の状況が持続する程度」に係る心理的負荷が**相当程度過重**であると評価される場合
- 2 表1の(2)の欄に基づき修正された心理的負荷の強度が「Ⅱ」と評価される「出来事」に直面し、かつ、その「出来事後の状況が持続する程度」に係る心理的負荷が**特に過重**と評価される場合



「相当程度過重」とは、同種の労働者と比較して業務内容が困難で、業務量も過大である等が認められる状態をいいます。

「特に過重」とは、同種の労働者と比較して業務内容が困難で、恒常的な長時間労働が認められ、かつ、過大な責任の発生、支援・協力の欠如等特に困難な状況が認められる状態をいいます。

特別な出来事の評価

業務による心理的負荷の強度は、基本的には上記3により総合評価されますが、次の①、②、③のいずれかの事実が認められる場合には、上記3にかかわらず総合評価を「強」とすることができます。

- ① 生死に関わる事故への遭遇等心理的負荷が極度のもの
- ② 業務上の傷病によりおおむね6か月を超える期間にわたって療養中の者に発病した精神障害については、病状が急変し極度の苦痛を伴った場合など上記①に準ずる程度のもものと認められるもの
- ③ 極度の長時間労働、例えば数週間にわたり生理的に必要な最小限度の睡眠時間を確保できないほどの長時間労働により、心身の極度の疲弊、消耗を来し、それ自体がうつ病等の発病原因となるおそれのあるもの

(表1) 職場における心理的負荷評価表【平成21年4月6日一部改正】

出来事の種類	(1) 平均的な心理的負荷の強度			(2) 心理的負荷の強度を修正する視点	(3) (1)の出来事後の状況が持続する程度を検討する視点 〔総合評価〕を行う際の視点
	具体的出来事	心理的負荷の強度			
		I	II	III	
①事故や災害の体験	重度の病気やケガをした			☆	被災の程度、後遺障害の有無・程度、社会復帰の困難性等
	悲惨な事故や災害の体験(目撃)をした		☆		事故や被害の大きさ、恐怖感、異常性の程度等
②仕事の失敗、過重な責任の発生等	交通事故(重大な人身事故、重大事故)を起こした			☆	事故の大きさ、加害の程度、処罰の有無等
	労働災害(重大な人身事故、重大事故)の発生に直接関与した			☆	事故の大きさ、加害の程度、処罰の有無等
	会社の経営に影響するなどの重大な工作上的ミスをした			☆	失敗の大きさ・重大性、損害等の程度、ペナルティの有無等
	会社で起きた事故(事件)について、責任を問われた		☆		事故の内容、関与・責任の程度、社会的反響の大きさ、ペナルティの有無等
	違法行為を強要された		☆		行為の内容、強要に対する許否の自由の有無、強要の程度、社会的影響の大きさ、ペナルティの有無等
	自分の関係する仕事で多額の損失をだした		☆		損失の内容・程度、関与・責任の程度、ペナルティの有無等
	達成困難なノルマが課された		☆		ノルマの困難性、強制の程度、ペナルティの有無、達成できなかった場合の影響等
	ノルマが達成できなかった		☆		ノルマの内容、困難性・強制性・達成率の程度、ペナルティの有無、納期の変更可能性等
	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった		☆		プロジェクト内での立場、困難性の程度、能力と仕事内容のギャップの程度等
	顧客や取引先から無理な注文を受けた		☆		顧客・取引先の位置付け、要求の内容等
	顧客や取引先からクレームを受けた		☆		顧客・取引先の位置付け、会社に与えた損害の内容・程度等
	研修、会議等の参加を強要された	☆			研修・会議等の内容、業務内容と研修・会議等とのギャップ、強要に対する許否の自由の有無、強要の程度、ペナルティの有無等
	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	☆			説明会等の規模、業務内容と発表内容のギャップ、強要・責任の程度等
上司が不在になることにより、その代行を任された	☆			内容、責任の程度・代行の期間、本来業務との関係等	

総合評価		
弱	中	強

③仕事の量・質の変化	仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった	☆	業務の困難度、能力・経験と仕事内容のギャップ、責任の変化の程度等
	勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた	☆	勤務・拘束時間の変化の程度、困難度等
	勤務形態に変化があった	☆	交替制勤務、深夜勤務等変化の程度等
	仕事のペース、活動の変化があった	☆	変化の程度、強制性等
	職場のO/A化が進んだ	☆	研修の有無、強制性等
④身分の変化等	退職を強要された	☆	解雇又は退職強要の経過等、強要の程度、代償措置の内容等
	出向した	☆	在籍・転籍の別、出向の理由・経過、不利益の程度等
	左遷された	☆	左遷の理由、身分・職種・職制の変化の程度等
	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	☆	差別、不利益の内容・程度等
	早期退職制度の対象となった	☆	対象者選定の合理性、代償措置の内容等
⑤役割・地位等の変化	転勤をした	☆	職種、職務の変化の程度、転居の有無、単身赴任の有無、海外の治安の状況等
	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	☆	業務の変化の内容・程度等
	配置転換があった	☆	職種、職務の変化の程度、合理性の有無等
	自分の昇格・昇進があった	☆	職務・責任の変化の程度等
	部下が減った	☆	職場における役割・位置付けの変化、業務の変化の内容・程度等
	部下が増えた	☆	教育・指導・管理の負担の内容・程度等
	同一事業場内での所属部署が統廃合された	☆	業務の変化の内容・程度等
⑥対人関係のトラブル	担当ではない業務として非正規社員のマネージメント、教育を行った	☆	教育・指導・管理の負担の内容・程度等
	ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	☆	嫌がらせ、いじめ、暴行の内容、程度等
	セクシュアルハラスメントを受けた	☆	セクシュアルハラスメントの内容、程度等
	上司とのトラブルがあった	☆	トラブルの内容、程度等
	部下とのトラブルがあった	☆	トラブルの内容、程度等
⑦対人関係の変化	同僚とのトラブルがあった	☆	トラブルの内容、程度、同僚との職務上の関係等
	理解してくれていた人の異動があった	☆	
	上司が替わった	☆	
	昇進で先を越された	☆	
	同僚の昇進・昇格があった	☆	

(注)

●(1)の具体的出来事の平均的な心理的負荷の強度は☆で表現しているが、この強度は平均値である。また、心理的負荷の強度Ⅰは日常的に経験する心理的負荷で一般的に問題とならない程度の心理的負荷、心理的負荷の強度Ⅲは人生の中でまれに経験することもある強い心理的負荷、心理的負荷の強度Ⅱはその中間に位置する心理的負荷である。

●(2)の「心理的負荷の強度を修正する視点」は、出来事の実体的態様、生じた経緯等を把握した上で、「修正する際の着眼事項」に従って平均的な心理負荷の強度をより強くあるいはより弱く評価するための視点である。

●(3)「(1)の出来事後の状況が持続する程度を検討する視点」は、出来事後の状況がどの程度持続、拡大あるいは改善したのかについて、「持続する状況を検討する際の着眼事項」を評価に当たっての着眼点として具体的に検討する視点である。各項目は、(1)の具体的出来事ごとに各々評価される。

●「総合評価」は、(2)及び(3)の検討を踏まえた心理的負荷の総体が客観的にみて精神障害を発病させるおそれのある程度の心理的負荷であるか否かについて評価される。

(表2) 業務以外の心理的負荷の評価方法

表2「職場以外の心理的負荷評価表」(以下「表2」といいます。)を用い、業務以外の心理的負荷の強度を評価し、「業務以外の強い心理的負荷がないか」検討します。

なお、表2においても表1と同様、「出来事」の具体的内容等を勘案の上、平均的な心理的負荷の強度を修正します。

職場以外の心理的負荷評価表

出来事の種類	具体的出来事	心理的負荷の強度		
		I	II	III
①自分の出来事	離婚又は夫婦が別居した			☆
	自分が重い病気やケガをした又は流産した			☆
	自分が病気やケガをした		☆	
	夫婦のトラブル、不和があった	☆		
	自分が妊娠した	☆		
	定年退職した	☆		
②自分以外の家族・親族の出来事	配偶者や子供、親又は兄弟が死亡した			☆
	配偶者や子供が重い病気やケガをした			☆
	親類の誰かで世間的にまずいことをした人が出た			☆
	親族とのつきあいで困ったり、辛い思いをしたことがあった		☆	
	親が重い病気やケガをした		☆	
	家族が婚約した又はその話が具体化した	☆		
	子供の入試・進学があった又は子供が受験勉強を始めた	☆		
	親子の不和、子供の問題行動、非行があった	☆		
	家族が増えた(子供が産まれた)又は減った(子供が独立して家を離れた)	☆		
配偶者が仕事を始めた又は辞めた	☆			
③金銭関係	多額の財産を損失した又は突然大きな支出があった			☆
	収入が減少した		☆	
	借金返済の遅れ、困難があった		☆	
	住宅ローン又は消費者ローンを借りた	☆		
④事件、事故、災害の体験	天災や火災などにあった又は犯罪に巻き込まれた			☆
	自宅に泥棒が入った		☆	
	交通事故を起こした		☆	
	軽度の法律違反をした	☆		
⑤住環境の変化	騒音等、家の周囲の環境(人間環境を含む)が悪化した		☆	
	引越した		☆	
	家屋や土地を売買した又はその具体的な計画が持ち上がった	☆		
⑥他人との人間関係	家族以外の人(知人、下宿人など)と一緒に住むようになった	☆		
	友人、先輩に裏切られショックを受けた		☆	
	親しい友人、先輩が死亡した		☆	
	失恋、異性関係のもつれがあった		☆	
	隣近所とのトラブルがあった		☆	

(注) 心理的負荷の強度IからIIIは、表1と同程度である。

④ ③ ② ① ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿ ㏀ ㏁ ㏂ ㏃ ㏄ ㏅ ㏆ ㏇ ㏈ ㏉ ㏊ ㏋ ㏌ ㏍ ㏎ ㏏ ㏐ ㏑ ㏒ ㏓ ㏔ ㏕ ㏖ ㏗ ㏘ ㏙ ㏚ ㏛ ㏜ ㏝ ㏞ ㏟ ㏠ ㏡ ㏢ ㏣ ㏤ ㏥ ㏦ ㏧ ㏨ ㏩ ㏪ ㏫ ㏬ ㏭ ㏮ ㏯ ㏰ ㏱ ㏲ ㏳ ㏴ ㏵ ㏶ ㏷ ㏸ ㏹ ㏺ ㏻ ㏼ ㏽ ㏾ ㏿ 㐀 㐁 㐂 㐃 㐄 㐅 㐆 㐇 㐈 㐉 㐊 㐋 㐌 㐍 㐎 㐏 㐐 㐑 㐒 㐓 㐔 㐕 㐖 㐗 㐘 㐙 㐚 㐛 㐜 㐝 㐞 㐟 㐠 㐡 㐢 㐣 㐤 㐥 㐦 㐧 㐨 㐩 㐪 㐫 㐬 㐭 㐮 㐯 㐰 㐱 㐲 㐳 㐴 㐵 㐶 㐷 㐸 㐹 㐺 㐻 㐼 㐽 㐾 㐿 㑀 㑁 㑂 㑃 㑄 㑅 㑆 㑇 㑈 㑉 㑊 㑋 㑌 㑍 㑎 㑏 㑐 㑑 㑒 㑓 㑔 㑕 㑖 㑗 㑘 㑙 㑚 㑛 㑜 㑝 㑞 㑟 㑠 㑡 㑢 㑣 㑤 㑥 㑦 㑧 㑨 㑩 㑪 㑫 㑬 㑭 㑮 㑯 㑰 㑱 㑲 㑳 㑴 㑵 㑶 㑷 㑸 㑹 㑺 㑻 㑼 㑽 㑾 㑿 㒀 㒁 㒂 㒃 㒄 㒅 㒆 㒇 㒈 㒉 㒊 㒋 㒌 㒍 㒎 㒏 㒐 㒑 㒒 㒓 㒔 㒕 㒖 㒗 㒘 㒙 㒚 㒛 㒜 㒝 㒞 㒟 㒠 㒡 㒢 㒣 㒤 㒥 㒦 㒧 㒨 㒩 㒪 㒫 㒬 㒭 㒮 㒯 㒰 㒱 㒲 㒳 㒴 㒵 㒶 㒷 㒸 㒹 㒺 㒻 㒼 㒽 㒾 㒿 㓀 㓁 㓂 㓃 㓄 㓅 㓆 㓇 㓈 㓉 㓊 㓋 㓌 㓍 㓎 㓏 㓐 㓑 㓒 㓓 㓔 㓕 㓖 㓗 㓘 㓙 㓚 㓛 㓜 㓝 㓞 㓟 㓠 㓡 㓢 㓣 㓤 㓥 㓦 㓧 㓨 㓩 㓪 㓫 㓬 㓭 㓮 㓯 㓰 㓱 㓲 㓳 㓴 㓵 㓶 㓷 㓸 㓹 㓺 㓻 㓼 㓽 㓾 㓿 㔀 㔁 㔂 㔃 㔄 㔅 㔆 㔇 㔈 㔉 㔊 㔋 㔌 㔍 㔎 㔏 㔐 㔑 㔒 㔓 㔔 㔕 㔖 㔗 㔘 㔙 㔚 㔛 㔜 㔝 㔞 㔟 㔠 㔡 㔢 㔣 㔤 㔥 㔦 㔧 㔨 㔩 㔪 㔫 㔬 㔭 㔮 㔯 㔰 㔱 㔲 㔳 㔴 㔵 㔶 㔷 㔸 㔹 㔺 㔻 㔼 㔽 㔾 㔿 㕀 㕁 㕂 㕃 㕄 㕅 㕆 㕇 㕈 㕉 㕊 㕋 㕌 㕍 㕎 㕏 㕐 㕑 㕒 㕓 㕔 㕕 㕖 㕗 㕘 㕙 㕚 㕛 㕜 㕝 㕞 㕟 㕠 㕡 㕢 㕣 㕤 㕥 㕦 㕧 㕨 㕩 㕪 㕫 㕬 㕭 㕮 㕯 㕰 㕱 㕲 㕳 㕴 㕵 㕶 㕷 㕸 㕹 㕺 㕻 㕼 㕽 㕾 㕿 㖀 㖁 㖂 㖃 㖄 㖅 㖆 㖇 㖈 㖉 㖊 㖋 㖌 㖍 㖎 㖏 㖐 㖑 㖒 㖓 㖔 㖕 㖖 㖗 㖘 㖙 㖚 㖛 㖜 㖝 㖞 㖟 㖠 㖡 㖢 㖣 㖤 㖥 㖦 㖧 㖨 㖩 㖪 㖫 㖬 㖭 㖮 㖯 㖰 㖱 㖲 㖳 㖴 㖵 㖶 㖷 㖸 㖹 㖺 㖻 㖼 㖽 㖾 㖿 㗀 㗁 㗂 㗃 㗄 㗅 㗆 㗇 㗈 㗉 㗊 㗋 㗌 㗍 㗎 㗏 㗐 㗑 㗒 㗓 㗔 㗕 㗖 㗗 㗘 㗙 㗚 㗛 㗜 㗝 㗞 㗟 㗠 㗡 㗢 㗣 㗤 㗥 㗦 㗧 㗨 㗩 㗪 㗫 㗬 㗭 㗮 㗯 㗰 㗱 㗲 㗳 㗴 㗵 㗶 㗷 㗸 㗹 㗺 㗻 㗼 㗽 㗾 㗿 㘀 㘁 㘂 㘃 㘄 㘅 㘆 㘇 㘈 㘉 㘊 㘋 㘌 㘍 㘎 㘏 㘐 㘑 㘒 㘓 㘔 㘕 㘖 㘗 㘘 㘙 㘚 㘛 㘜 㘝 㘞 㘟 㘠 㘡 㘢 㘣 㘤 㘥 㘦 㘧 㘨 㘩 㘪 㘫 㘬 㘭 㘮 㘯 㘰 㘱 㘲 㘳 㘴 㘵 㘶 㘷 㘸 㘹 㘺 㘻 㘼 㘽 㘾 㘿 㙀 㙁 㙂 㙃 㙄 㙅 㙆 㙇 㙈 㙉 㙊 㙋 㙌 㙍 㙎 㙏 㙐 㙑 㙒 㙓 㙔 㙕 㙖 㙗 㙘 㙙 㙚 㙛 㙜 㙝 㙞 㙟 㙠 㙡 㙢 㙣 㙤 㙥 㙦 㙧 㙨 㙩 㙪 㙫 㙬 㙭 㙮 㙯 㙰 㙱 㙲 㙳 㙴 㙵 㙶 㙷 㙸 㙹 㙺 㙻 㙼 㙽 㙾 㙿 㚀 㚁 㚂 㚃 㚄 㚅 㚆 㚇 㚈 㚉 㚊 㚋 㚌 㚍 㚎 㚏 㚐 㚑 㚒 㚓 㚔 㚕 㚖 㚗 㚘 㚙 㚚 㚛 㚜 㚝 㚞 㚟 㚠 㚡 㚢 㚣 㚤 㚥 㚦 㚧 㚨 㚩 㚪 㚫 㚬 㚭 㚮 㚯 㚰 㚱 㚲 㚳 㚴 㚵 㚶 㚷 㚸 㚹 㚺 㚻 㚼 㚽 㚾 㚿 㜀 㜁 㜂 㜃 㜄 㜅 㜆 㜇 㜈 㜉 㜊 㜋 㜌 㜍 㜎 㜏 㜐 㜑 㜒 㜓 㜔 㜕 㜖 㜗 㜘 㜙 㜚 㜛 㜜 㜝 㜞 㜟 㜠 㜡 㜢 㜣 㜤 㜥 㜦 㜧 㜨 㜩 㜪 㜫 㜬 㜭 㜮 㜯 㜰 㜱 㜲 㜳 㜴 㜵 㜶 㜷 㜸 㜹 㜺 㜻 㜼 㜽 㜾 㜿 㝀 㝁 㝂 㝃 㝄 㝅 㝆 㝇 㝈 㝉 㝊 㝋 㝌 㝍 㝎 㝏 㝐 㝑 㝒 㝓 㝔 㝕 㝖 㝗 㝘 㝙 㝚 㝛 㝜 㝝 㝞 㝟 㝠 㝡 㝢 㝣 㝤 㝥 㝦 㝧 㝨 㝩 㝪 㝫 㝬 㝭 㝮 㝯 㝰 㝱 㝲 㝳 㝴 㝵 㝶 㝷 㝸 㝹 㝺 㝻 㝼 㝽 㝾 㝿 㞀 㞁 㞂 㞃 㞄 㞅 㞆 㞇 㞈 㞉 㞊 㞋 㞌 㞍 㞎 㞏 㞐 㞑 㞒 㞓 㞔 㞕 㞖 㞗 㞘 㞙 㞚 㞛 㞜 㞝 㞞 㞟 㞠 㞡 㞢 㞣 㞤 㞥 㞦 㞧 㞨 㞩 㞪 㞫 㞬 㞭 㞮 㞯 㞰 㞱 㞲 㞳 㞴 㞵 㞶 㞷 㞸 㞹 㞺 㞻 㞼 㞽 㞾 㞿 㟀 㟁 㟂 㟃 㟄 㟅 㟆 㟇 㟈 㟉 㟊 㟋 㟌 㟍 㟎 㟏 㟐 㟑 㟒 㟓 㟔 㟕 㟖 㟗 㟘 㟙 㟚 㟛 㟜 㟝 㟞 㟟 㟠 㟡 㟢 㟣 㟤 㟥 㟦 㟧 㟨 㟩 㟪 㟫 㟬 㟭 㟮 㟯 㟰 㟱 㟲 㟳 㟴 㟵 㟶 㟷 㟸 㟹 㟺 㟻 㟼 㟽 㟾 㟿 㠀 㠁 㠂 㠃 㠄 㠅 㠆 㠇 㠈 㠉 㠊 㠋 㠌 㠍 㠎 㠏 㠐 㠑 㠒 㠓 㠔 㠕 㠖 㠗 㠘 㠙 㠚 㠛 㠜 㠝 㠞 㠟 㠠 㠡 㠢 㠣 㠤 㠥 㠦 㠧 㠨 㠩 㠪 㠫 㠬 㠭 㠮 㠯 㠰 㠱 㠲 㠳 㠴 㠵 㠶 㠷 㠸 㠹 㠺 㠻 㠼 㠽 㠾 㠿 㡀 㡁 㡂 㡃 㡄 㡅 㡆 㡇 㡈 㡉 㡊 㡋 㡌 㡍 㡎 㡏 㡐 㡑 㡒 㡓 㡔 㡕 㡖 㡗 㡘 㡙 㡚 㡛 㡜 㡝 㡞 㡟 㡠 㡡 㡢 㡣 㡤 㡥 㡦 㡧 㡨 㡩 㡪 㡫 㡬 㡭 㡮 㡯 㡰 㡱 㡲 㡳 㡴 㡵 㡶 㡷 㡸 㡹 㡺 㡻 㡼 㡽 㡾 㡿 㢀 㢁 㢂 㢃 㢄 㢅 㢆 㢇 㢈 㢉 㢊 㢋 㢌 㢍 㢎 㢏 㢐 㢑 㢒 㢓 㢔 㢕 㢖 㢗 㢘 㢙 㢚 㢛 㢜 㢝 㢞 㢟 㢠 㢡 㢢 㢣 㢤 㢥 㢦 㢧 㢨 㢩 㢪 㢫 㢬 㢭 㢮 㢯 㢰 㢱 㢲 㢳 㢴 㢵 㢶 㢷 㢸 㢹 㢺 㢻 㢼 㢽 㢾 㢿 㣀 㣁 㣂 㣃 㣄 㣅 㣆 㣇 㣈 㣉 㣊 㣋 㣌 㣍 㣎 㣏 㣐 㣑 㣒 㣓 㣔 㣕 㣖 㣗 㣘 㣙 㣚 㣛 㣜 㣝 㣞 㣟 㣠 㣡 㣢 㣣 㣤 㣥 㣦 㣧 㣨 㣩 㣪 㣫 㣬 㣭 㣮 㣯 㣰 㣱 㣲 㣳 㣴 㣵 㣶 㣷 㣸 㣹 㣺 㣻 㣼 㣽 㣾 㣿 㤀 㤁 㤂 㤃 㤄 㤅 㤆 㤇 㤈 㤉 㤊 㤋 㤌 㤍 㤎 㤏 㤐 㤑 㤒 㤓 㤔 㤕 㤖 㤗 㤘 㤙 㤚 㤛 㤜 㤝 㤞 㤟 㤠 㤡 㤢 㤣 㤤 㤥 㤦 㤧 㤨 㤩 㤪 㤫 㤬 㤭 㤮 㤯 㤰 㤱 㤲 㤳 㤴 㤵 㤶 㤷 㤸 㤹 㤺 㤻 㤼 㤽 㤾 㤿 㥀 㥁 㥂 㥃 㥄 㥅 㥆 㥇 㥈 㥉 㥊 㥋 㥌 㥍 㥎 㥏 㥐 㥑 㥒 㥓 㥔 㥕 㥖 㥗 㥘 㥙 㥚 㥛 㥜 㥝 㥞 㥟 㥠 㥡 㥢 㥣 㥤 㥥 㥦 㥧 㥨 㥩 㥪 㥫 㥬 㥭 㥮 㥯 㥰 㥱 㥲 㥳 㥴 㥵 㥶 㥷 㥸 㥹 㥺 㥻 㥼 㥽 㥾 㥿 㦀 㦁 㦂 㦃 㦄 㦅 㦆 㦇 㦈 㦉 㦊 㦋 㦌 㦍 㦎 㦏 㦐 㦑 㦒 㦓 㦔 㦕 㦖 㦗 㦘 㦙 㦚 㦛 㦜 㦝 㦞 㦟 㦠 㦡 㦢 㦣 㦤 㦥 㦦 㦧 㦨 㦩 㦪 㦫 㦬 㦭 㦮 㦯 㦰 㦱 㦲 㦳 㦴 㦵 㦶 㦷 㦸 㦹 㦺 㦻 㦼 㦽 㦾 㦿 㧀 㧁 㧂 㧃 㧄 㧅 㧆 㧇 㧈 㧉 㧊 㧋 㧌 㧍 㧎 㧏 㧐 㧑 㧒 㧓 㧔 㧕 㧖 㧗 㧘 㧙 㧚 㧛 㧜 㧝 㧞 㧟 㧠 㧡 㧢 㧣 㧤 㧥 㧦 㧧 㧨 㧩 㧪 㧫 㧬 㧭 㧮 㧯 㧰 㧱 㧲 㧳 㧴 㧵 㧶 㧷 㧸 㧹 㧺 㧻 㧼 㧽 㧾 㧿 㨀 㨁 㨂 㨃 㨄 㨅 㨆 㨇 㨈 㨉 㨊 㨋 㨌 㨍 㨎 㨏 㨐 㨑 㨒 㨓 㨔 㨕 㨖 㨗 㨘 㨙 㨚 㨛 㨜 㨝 㨞 㨟 㨠 㨡 㨢 㨣 㨤 㨥 㨦 㨧 㨨 㨩 㨪 㨫 㨬 㨭 㨮 㨯 㨰 㨱 㨲 㨳 㨴 㨵 㨶 㨷 㨸 㨹 㨺 㨻 㨼 㨽 㨾 㨿 㩀 㩁 㩂 㩃 㩄 㩅 㩆 㩇 㩈 㩉 㩊 㩋 㩌 㩍 㩎 㩏 㩐 㩑 㩒 㩓 㩔 㩕 㩖 㩗 㩘 㩙 㩚 㩛 㩜 㩝 㩞 㩟 㩠 㩡 㩢 㩣 㩤 㩥 㩦 㩧 㩨 㩩 㩪 㩫 㩬 㩭 㩮 㩯 㩰 㩱 㩲 㩳 㩴 㩵 㩶 㩷 㩸 㩹 㩺 㩻 㩼 㩽 㩾 㩿 㪀 㪁 㪂 㪃 㪄 㪅 㪆 㪇 㪈 㪉 㪊 㪋 㪌 㪍 㪎 㪏 㪐 㪑 㪒 㪓 㪔 㪕 㪖 㪗 㪘 㪙 㪚 㪛 㪜 㪝 㪞 㪟 㪠 㪡 㪢 㪣 㪤 㪥 㪦 㪧 㪨 㪩 㪪 㪫 㪬 㪭 㪮 㪯 㪰 㪱 㪲 㪳 㪴 㪵 㪶 㪷 㪸 㪹 㪺 㪻 㪼 㪽 㪾 㪿 㫀 㫁 㫂 㫃 㫄 㫅 㫆 㫇 㫈 㫉 㫊 㫋 㫌 㫍 㫎 㫏 㫐 㫑 㫒 㫓 㫔 㫕 㫖 㫗 㫘 㫙 㫚 㫛 㫜 㫝 㫞 㫟 㫠 㫡 㫢 㫣 㫤 㫥 㫦 㫧 㫨 㫩 㫪 㫫 㫬 㫭 㫮 㫯 㫰 㫱 㫲 㫳 㫴 㫵 㫶 㫷 㫸 㫹 㫺 㫻 㫼 㫽 㫾 㫿 㬀 㬁 㬂 㬃 㬄 㬅 㬆 㬇 㬈 㬉 㬊 㬋 㬌 㬍 㬎 㬏 㬐 㬑 㬒 㬓 㬔 㬕 㬖 㬗 㬘 㬙 㬚 㬛 㬜 㬝 㬞 㬟 㬠 㬡 㬢 㬣 㬤 㬥 㬦 㬧 㬨 㬩 㬪 㬫 㬬 㬭 㬮 㬯 㬰 㬱 㬲 㬳 㬴 㬵 㬶 㬷 㬸 㬹 㬺 㬻 㬼 㬽 㬾 㬿 㭀 㭁 㭂 㭃 㭄 㭅 㭆 㭇 㭈 㭉 㭊 㭋 㭌 㭍 㭎 㭏 㭐 㭑 㭒 㭓 㭔 㭕 㭖 㭗 㭘 㭙 㭚 㭛 㭜 㭝 㭞 㭟 㭠 㭡 㭢 㭣 㭤 㭥 㭦 㭧 㭨 㭩 㭪 㭫 㭬 㭭 㭮 㭯 㭰 㭱 㭲 㭳 㭴 㭵 㭶 㭷 㭸 㭹 㭺 㭻 㭼 㭽 㭾 㭿 㮀 㮁 㮂 㮃 㮄 㮅 㮆 㮇 㮈 㮉 㮊 㮋 㮌 㮍 㮎 㮏 㮐 㮑 㮒 㮓 㮔 㮕 㮖 㮗 㮘 㮙 㮚 㮛 㮜 㮝 㮞 㮟 㮠 㮡 㮢 㮣 㮤 㮥 㮦 㮧 㮨 㮩 㮪 㮫 㮬 㮭 㮮 㮯 㮰 㮱 㮲 㮳 㮴 㮵 㮶 㮷 㮸 㮹 㮺 㮻 㮼 㮽 㮾 㮿 㯀 㯁 㯂 㯃 㯄 㯅 㯆 㯇 㯈 㯉 㯊 㯋 㯌 㯍 㯎 㯏 㯐 㯑 㯒 㯓 㯔 㯕 㯖 㯗 㯘 㯙 㯚 㯛 㯜 㯝 㯞 㯟 㯠 㯡 㯢 㯣 㯤 㯥 㯦 㯧 㯨 㯩 㯪 㯫 㯬 㯭 㯮 㯯 㯰 㯱 㯲 㯳 㯴 㯵 㯶 㯷 㯸 㯹 㯺 㯻 㯼 㯽 㯾 㯿 㰀 㰁 㰂 㰃 㰄 㰅 㰆 㰇 㰈 㰉 㰊 㰋 㰌 㰍 㰎 㰏 㰐 㰑 㰒 㰓 㰔 㰕 㰖 㰗 㰘 㰙 㰚 㰛 㰜 㰝 㰞 㰟 㰠 㰡 㰢 㰣 㰤 㰥 㰦 㰧 㰨 㰩 㰪 㰫 㰬 㰭 㰮 㰯 㰰 㰱 㰲 㰳 㰴 㰵 㰶 㰷 㰸 㰹 㰺 㰻 㰼 㰽 㰾 㰿 㱀 㱁 㱂 㱃 㱄 㱅 㱆 㱇 㱈 㱉 㱊 㱋 㱌 㱍 㱎 㱏 㱐 㱑 㱒 㱓 㱔 㱕 㱖 㱗 㱘 㱙 㱚 㱛 㱜 㱝 㱞 㱟 㱠 㱡 㱢 㱣 㱤 㱥 㱦 㱧 㱨 㱩 㱪 㱫 㱬 㱭 㱮 㱯 㱰 㱱 㱲 㱳 㱴 㱵 㱶 㱷 㱸 㱹 㱺 㱻 㱼 㱽 㱾 㱿 㲀 㲁 㲂 㲃 㲄 㲅 㲆 㲇 㲈 㲉 㲊 㲋 㲌 㲍 㲎 㲏 㲐 㲑 㲒 㲓 㲔 㲕 㲖 㲗 㲘 㲙 㲚 㲛 㲜 㲝 㲞 㲟 㲠 㲡 㲢 㲣 㲤 㲥 㲦 㲧 㲨 㲩 㲪 㲫 㲬 㲭 㲮 㲯 㲰 㲱 㲲 㲳 㲴 㲵 㲶 㲷 㲸 㲹 㲺 㲻 㲼 㲽 㲾 㲿 㳀 㳁 㳂 㳃 㳄 㳅 㳆 㳇 㳈 㳉 㳊 㳋 㳌 㳍 㳎 㳏 㳐 㳑 㳒 㳓 㳔 㳕 㳖 㳗 㳘 㳙 㳚 㳛 㳜 㳝 㳞 㳟 㳠 㳡 㳢 㳣 㳤 㳥 㳦 㳧 㳨 㳩 㳪 㳫 㳬 㳭 㳮 㳯 㳰 㳱 㳲 㳳 㳴 㳵 㳶 㳷 㳸 㳹 㳺 㳻 㳼 㳽 㳾 㳿 㴀 㴁 㴂 㴃 㴄 㴅 㴆 㴇 㴈 㴉 㴊 㴋 㴌 㴍 㴎 㴏 㴐 㴑 㴒 㴓 㴔 㴕 㴖 㴗 㴘 㴙 㴚 㴛 㴜 㴝 㴞 㴟 㴠 㴡 㴢 㴣 㴤 㴥 㴦 㴧 㴨 㴩 㴪 㴫 㴬 㴭 㴮 㴯 㴰 㴱 㴲 㴳 㴴 㴵 㴶 㴷 㴸 㴹 㴺 㴻 㴼 㴽 㴾 㴿 㵀 㵁 㵂 㵃 㵄 㵅 㵆 㵇 㵈 㵉 㵊 㵋 㵌 㵍 㵎 㵏 㵐 㵑 㵒 㵓 㵔 㵕 㵖 㵗 㵘 㵙 㵚 㵛 㵜 㵝 㵞 㵟 㵠 㵡 㵢 㵣 㵤 㵥 㵦 㵧 㵨 㵩 㵪 㵫 㵬 㵭 㵮 㵯 㵰 㵱 㵲 㵳 㵴 㵵 㵶 㵷 㵸 㵹 㵺 㵻 㵼 㵽 㵾 㵿 㶀 㶁 㶂 㶃 㶄 㶅 㶆 㶇 㶈 㶉 㶊 㶋 㶌 㶍 㶎 㶏 㶐 㶑 㶒 㶓 㶔 㶕 㶖 㶗 㶘 㶙 㶚 㶛 㶜 㶝 㶞 㶟 㶠 㶡 㶢 㶣 㶤 㶥 㶦 㶧 㶨 㶩 㶪 㶫 㶬 㶭 㶮 㶯 㶰 㶱 㶲 㶳 㶴 㶵 㶶 㶷 㶸 㶹 㶺 㶻 㶼 㶽 㶾 㶿 㷀 㷁 㷂 㷃 㷄 㷅 㷆 㷇 㷈 㷉 㷊 㷋 㷌 㷍 㷎 㷏 㷐 㷑 㷒 㷓 㷔 㷕 㷖 㷗 㷘 㷙 㷚 㷛 㷜 㷝 㷞 㷟 㷠 㷡 㷢 㷣 㷤 㷥 㷦 㷧 㷨 㷩 㷪 㷫 㷬 㷭 㷮 㷯 㷰 㷱 㷲 㷳 㷴 㷵 㷶 㷷 㷸 㷹 㷺 㷻 㷼 㷽 㷾 㷿 㸀 㸁 㸂 㸃 㸄 㸅 㸆 㸇 㸈 㸉 㸊 㸋 㸌 㸍 㸎 㸏 㸐 㸑 㸒 㸓 㸔 㸕 㸖 㸗 㸘 㸙 㸚 㸛 㸜 㸝 㸞 㸟 㸠 㸡 㸢 㸣 㸤 㸥 㸦 㸧 㸨 㸩 㸪 㸫 㸬 㸭 㸮 㸯 㸰 㸱 㸲 㸳 㸴 㸵 㸶 㸷 㸸 㸹 㸺 㸻 㸼 㸽 㸾 㸿 㹀 㹁 㹂 㹃 㹄 㹅 㹆 㹇 㹈 㹉 㹊 㹋 㹌 㹍 㹎 㹏 㹐 㹑 㹒 㹓 㹔 㹕 㹖 㹗 㹘 㹙 㹚 㹛 㹜 㹝 㹞 㹟 㹠 㹡 㹢 㹣 㹤 㹥 㹦 㹧 㹨 㹩 㹪 㹫 㹬 㹭 㹮 㹯 㹰 㹱 㹲 㹳 㹴 㹵 㹶 㹷 㹸 㹹 㹺 㹻 㹼 㹽 㹾 㹿 㺀 㺁 㺂 㺃 㺄 㺅 㺆 㺇 㺈 㺉 㺊 㺋 㺌 㺍 㺎 㺏 㺐 㺑 㺒 㺓 㺔 㺕 㺖 㺗 㺘 㺙 㺚 㺛 㺜 㺝 㺞 㺟 㺠 㺡 㺢 㺣 㺤 㺥 㺦 㺧 㺨 㺩 㺪 㺫 㺬 㺭 㺮 㺯 㺰 㺱 㺲 㺳 㺴 㺵 㺶 㺷 㺸 㺹 㺺 㺻 㺼 㺽 㺾 㺿 㻀 㻁 㻂 㻃 㻄 㻅 㻆 㻇 㻈 㻉 㻊 㻋 㻌 㻍 㻎 㻏 㻐 㻑 㻒 㻓 㻔 㻕 㻖 㻗 㻘 㻙 㻚 㻛 㻜 㻝 㻞 㻟 㻠 㻡 㻢 㻣 㻤 㻥 㻦 㻧 㻨 㻩 㻪 㻫 㻬 㻭 㻮 㻯 㻰 㻱 㻲 㻳 㻴 㻵 㻶 㻷 㻸 㻹 㻺 㻻 㻼 㻽 㻾 㻿 㼀 㼁 㼂 㼃 㼄 㼅 㼆 㼇 㼈 㼉 㼊 㼋 㼌 㼍 㼎 㼏 㼐 㼑 㼒 㼓 㼔 㼕 㼖 㼗 㼘 㼙 㼚 㼛 㼜 㼝 㼞 㼟 㼠 㼡 㼢 㼣 㼤 㼥 㼦 㼧 㼨 㼩 㼪 㼫 㼬 㼭 㼮 㼯 㼰 㼱 㼲 㼳 㼴 㼵 㼶 㼷 㼸 㼹 㼺 㼻 㼼 㼽 㼾 㼿 㽀 㽁 㽂 㽃 㽄 㽅 㽆 㽇 㽈 㽉 㽊 㽋 㽌 㽍 㽎 㽏 㽐 㽑 㽒 㽓 㽔 㽕 㽖 㽗 㽘 㽙 㽚 㽛 㽜 㽝 㽞 㽟 㽠 㽡 㽢 㽣 㽤 㽥 㽦 㽧 㽨 㽩 㽪 㽫 㽬 㽭 㽮 㽯 㽰 㽱 㽲 㽳 㽴 㽵 㽶 㽷 㽸 㽹 㽺 㽻 㽼 㽽 㽾 㽿 㿀 㿁 㿂 㿃 㿄 㿅 㿆 㿇 㿈 㿉 㿊 㿋 㿌 㿍 㿎 㿏 㿐 㿑 㿒 㿓 㿔 㿕 㿖 㿗 㿘 㿙 㿚 㿛 㿜 㿝 㿞 㿟 㿠 㿡 㿢 㿣 㿤 㿥 㿦 㿧 㿨 㿩 㿪 㿫 㿬 㿭 㿮 㿯 㿰 㿱 㿲 㿳 㿴 㿵 㿶 㿷 㿸 㿹 㿺 㿻 㿼 㿽 㿾 㿿 ̀ ́ ̂ ̃ ̄ ̅ ̆ ̇ ̈ ̉ ̊ ̋ ̌ ̍ ̎ ̏ ̐ ̑ ̒ ̓ ̔ ̕ ̖ ̗ ̘ ̙ ̚ ̛ ̜ ̝ ̞ ̟ ̠ ̡ ̢ ̣ ̤ ̥ ̦ ̧ ̨ ̩ ̪ ̫ ̬ ̭

自殺の取扱いについて

労災保険では、故意による災害には保険給付されません。一般的に自殺は故意による死亡ですから基本的には保険給付されませんが、うつ病等気分〔感情〕障害、重度ストレス障害等ストレス関連障害などの精神障害では、その病態として自殺念慮が出現する蓋然性が高いと医学的に認められることから、業務による心理的負荷によってこれらの精神障害が発病したと認められた人が自殺を凶った場合には、「精神障害によって、正常な認識、行為選択能力が著しく阻害され、又は自殺行為を思いとどまる精神的な抑制力が著しく阻害されている状態」に陥ったものと推定し、原則として業務起因性が認められます。

なお、この他の精神障害については、必ずしも一般的に強い自殺念慮を伴うとまではいえないことから、当該精神障害と自殺の関連について検討されることとなります。

