

第 11 回における論点

1 業務による心理的負荷評価表の検討

業務による心理的負荷評価表について、これまでの検討を踏まえ、どのような内容を示すことが適当か。

- ・ これまでの検討を踏まえ、「特別な出来事」や「具体的出来事」、また、各具体的出来事に係る「強」「中」「弱」と判断する具体例や総合評価の視点について、どのような内容を示すことが適当か。
- ・ 業務による心理的負荷評価表の考え方について、これまでの検討を踏まえ、どのように整理することが適当か。

2 運用等

(1) 医学意見について、現行認定基準においては、認定要件を満たすか否かを判断するに当たって、どのように意見を求めるかを詳細に定めているが、決定事案の集積と請求件数の増大等の事情を踏まえ、より効率的な決定ができるようにする必要があるのではないか。

- ・ これまでの決定事案の集積等を踏まえ、現行認定基準において専門部会意見・専門医意見による判断が定められている事案であっても、専門医意見・主治医意見により判断して差し支えない事案があるのではないか。
- ・ 専門医又は署長が高度な医学的検討が必要と判断した事案等については、今後も引き続き専門部会意見による判断が必要ではないか。

(2) 精神障害を発病したと認められる者が自殺を図った場合の考え方について、追加・修正すべき点があるか。

- ・ 業務により ICD-10 の F0 から F4 に分類される精神障害を発病したと認められる者が自殺を図った場合には、精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、あるいは自殺行為を思いとどまる精神的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、業務起因性を認めることは、医学的知見の状況等を踏まえ、引き続き妥当なものと考えてよいか。

(3) セクシュアルハラスメント事案の留意事項等について、追加・修正すべき点があるか。

- ・ セクシュアルハラスメント事案の留意事項については、平成 23 年専門検討会分科会においてセクシュアルハラスメント事案特有の事情を踏まえて検討し、取りまとめられたものであり、現時点においても妥当なもの、重要なものと考えられるのではないか。
- ・ その他の運用上の取扱いについて、追加・修正すべき点があるか。

3 複数業務要因災害

複数業務要因災害（複数事業労働者の二以上の事業の業務を要因とする傷病等）による精神障害に係る心理的負荷の強度の判断に係る整理について、追加・修正すべき点があるか。

- ・ 令和 2 年検討会における議論を踏まえ、現行認定基準（令和 2 年 8 月 21 日改正）では複数業務要因災害に係る心理的負荷の強度の判断に関し次のとおり整理しているが、この整理は維持することが適当ではないか。
 - 二以上の事業において業務による出来事が事業ごとにある場合には、異なる事業における出来事をそれぞれ具体的出来事に当てはめ心理的負荷を評価した上で、心理的負荷の強度を全体的に評価する。ただし、異なる事業における出来事が関連して生じることはまれであることから、原則として、認定基準における関連のない複数の出来事の評価方法に従い、その全体的な心理的負荷の強度を評価する。
 - 心理的負荷を評価する際、異なる事業における労働時間、労働日数は、それぞれ通算する。
 - 上記に基づく判断に当たっては、それぞれの事業における職場の支援等の心理的負荷の緩和要因をはじめ、二以上の事業で労働することによる個別の状況を十分勘案して、心理的負荷の強度を全体的に評価する。

認定基準の検証に係る具体的な論点（たたき台）

1 業務による心理的負荷評価表の検討

具体的な論点	参考事項
<p>A 業務による心理的負荷評価表について、これまでの検討を踏まえ、どのような内容を示すことが適当か。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ これまでの検討を踏まえ、「特別な出来事」や「具体的出来事」、また、各具体的出来事に係る「強」「中」「弱」と判断する具体例や総合評価の視点について、どのような内容を示すことが適当か。 ・ 業務による心理的負荷評価表の考え方について、これまでの検討を踏まえ、どのように整理することが適当か。 	<p>別紙1、別紙2のたたき台で検討してはどうか。</p> <p>医学的知見：資料3、第2回資料1 裁判例：資料4、第3回資料3</p>

業務による心理的負荷評価表(たたき台)

特別な出来事	
特別な出来事の種類	心理的負荷の総合評価を「強」とするもの
心理的負荷が極度のもの	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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業務上の病気やケガをした (業務上の傷病により6か月を超えて療養中に症状が急変し極度の苦痛を伴った場合を含む) …項目1関連 ・ 業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかわる重大なケガを負わせた(故意によるものを除く) …項目3関連 ・ 強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた …項目29関連 ・ その他、上記に準ずる程度の心理的負荷が極度と認められるもの
極度の長時間労働	<ul style="list-style-type: none"> ・ 発病直前の1か月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の(例えば3週間に おおむね120時間以上の)時間外労働を行った(休憩時間は少ないが待ち時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除く。) …項目12関連

特別な出来事以外

(総合評価の留意事項)

- ・ 出来事の総合評価に当たっては、出来事それ自体と、当該出来事の継続性や事後対応の状況、職場環境の変化などの出来事後の状況の双方を十分に検討し、例示されているもの以外であっても出来事に伴って発生したと認められる状況や、当該出来事が生じるに至った経緯等も含めて総合的に考慮して、当該出来事の心理的負荷の程度を判断する。
- ・ 職場の支援・協力が欠如した状況であること(問題への対処、業務の見直し、応援体制の確立、責任の分散その他の支援・協力がなされていない等)は、総合評価を強める要素となる。
- ・ 仕事の裁量性が欠如した状況であること(仕事が孤独で単調となった、自分で仕事の順番・やり方を決められなくなった、自分の技能や知識を仕事で使うことが要求されなくなった等)は、総合評価を強める要素となる。

(具体的出来事)

出来事の種類	平均的な心理的負荷の強度 具体的出来事	心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
		I	II	III		弱	中	強
1 ①事故や災害の体験	業務により重度の病気やケガをした			☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 病気やケガの内容及び程度(苦痛や日常生活への支障の状況を含む)等 ・ その継続する状況(苦痛や支障の継続する状況、死の恐怖、事故等を再度体験することへの恐怖、回復の期待・失望の状況等の症状の経過を含む) ・ 後遺障害の程度、社会復帰の困難性等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 休業を要さない又は数日程度の休業を要するものであって、後遺障害を残さない業務上の病気やケガをした 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 短期間の入院を要する業務上の病気やケガをした ・ 業務上の病気やケガをし、一部に後遺障害を残すも、現職への復帰に支障がないようなものであった <p>【解説】</p> <p>右の程度に至らない病気やケガについて、その程度等から「弱」又は「中」と評価</p>	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 長期間(おおむね2か月以上)の入院を要する業務上の病気やケガをした ・ 又は労災の障害年金に該当する又は若しくは原職への復帰ができなくなる大きな後遺障害を残すような(労災の障害年金に該当する、現職への復帰ができなくなる、外形的に明らかで日常生活にも支障を来すなどの)業務上の病気やケガをした ・ 業務上の傷病により6か月を超えて業務上の病気やケガで療養中の者について、当該傷病により社会復帰が困難な状況にあった、死の恐怖や強い苦痛が生じた <p>(注)生死にかかわる等の業務上の病気やケガは、特別な出来事として評価</p>
2	業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした			☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本人が体験した場合、予感させる被害の内容及び程度、死の恐怖、事故等を再度体験することへの恐怖等 ・ 他人の事故を目撃した場合、被害の内容及び程度、被害者との関係、本人が被災していた可能性や救助できた可能性等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務に関連し、本人の負傷は軽症・無傷で、悲惨とまではいかない事故等の体験、目撃をした 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務に関連し、本人の負傷は軽症・無傷で、生命等に支障はないような右の程度に至らない悲惨な事故等の体験、目撃をした ・ 特に悲惨な事故を目撃したが、被害者との関係は浅く、本人が被災者を救助できる状況等でもなかった傍観者的な立場での目撃であった。 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務に関連し、本人の負傷は軽度・無傷であったが、自らの死を予感させる、あるいは重大な傷害を招きかねない程度の事故等を体験した ・ 業務に関連し、被災者が死亡する事故、多量の出血を伴うような事故等特に悲惨な事故であった、本人が巻き込まれる可能性がある状況や、本人が被災者を救助することができたかもしれない状況を伴う事故を目撃した(傍観者的な立場での目撃は、「強」になることはまれ)
3	②仕事の失敗、過重な責任の発生等 業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした			☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事故の内容及び程度、社会的反響の大きさ、内容及び加害の程度等 ・ ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 <p>(注)本人に過失がない場合も含む。</p>	<p>【弱になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 軽微な物損事故を生じさせたが特段の責任追及・事故対応はなかった ・ 軽微な物損事故を生じさせ、再発防止のための対応等を行った 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 他人に負わせたケガの程度は重度ではないが、事後対応に一定の労力を要した(強い叱責を受けた、職場の人間関係が悪化した等を含む) <p>【解説】</p> <p>負わせたケガの程度、事後対応の内容等から「弱」又は「中」と評価</p>	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務に関連し、他人に重度の病気やケガ(項目1参照 長期間(おおむね2か月以上)の入院を要する、又は労災の障害年金に該当する若しくは原職への復帰ができなくなる後遺障害を残すような病気やケガ)を負わせ、事後対応にも当たった ・ 他人に負わせたケガの程度は重度ではないが、事後対応に多大な労力を費した(減給、降格等の重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等を含む) <p>(注)他人を死亡させる等の事故は、特別な出来事として評価</p>
4	大きな誤発注や多額の損失を発生させるなど 仕事上のミスをした			☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ ミス失敗やその結果(損失、損害等)の内容及び程度、社会的反響の大きさ等、損害等の程度 ・ ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 	<p>【弱になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 軽微な仕事上のミスをしたが、通常想定される指導を受けたほかは、特段の事後対応は生じなかった ・ 軽微な仕事上のミスをし、再発防止のための対応等を行った ・ 多額とはいえない損失(その後の業務で容易に回復できる損失、社内でのたびたび生じる損失等)等が生じさせ、何らかの事後対応を行った ・ 不正行為等の疑いのため事実確認の間、自宅待機等が命じられたが、他の例と比べても均衡を失うものではなく、会社の手続に瑕疵はなかった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 会社に大きな損害を与えるなどのミスをしたが、通常想定される指導等を受けたほかは、特段の事後対応は生じなかった ・ 業務上製造する製品の品質に大きく影響する、取引先との関係に大きく影響するなどのミスをし、事後対応にも当たった(取引先からの叱責、ペナルティを課された等も含む) ・ 多額の損失等を生じさせ、何らかの事後対応を行った <p>【解説】</p> <p>ミスの程度、事後対応の内容等から「弱」又は「中」と評価</p>	<p>【「強」になである例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミス(倒産を招きかねないミス、大幅な業績悪化に繋がるミス、会社の信用を著しく傷つけるミス等)をし、事後対応にも当たった ・ 「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミス」とまでは言えないが、その事後対応に多大な労力を費した(懲戒処分、降格、月給額を超える賠償責任の追及等重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等を含む)

5	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事故、事件の内容、程度、当該事故等への関与・責任の程度、社会的反響の大きさ等 ・ ペナルティの有無及び程度、責任追及の程度、事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 <p>(注)この項目は、部下が起こした事故等、本人が直接引き起こしたのではない事故、事件について、監督責任等を問われた場合の心理的負荷を評価する。本人が直接引き起こした事故等については、項目4で評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 軽微な事故、事件(損害等の生じない事態、その後の業務で容易に損害等を回復できる事態、社内でたびたび生じる事態等)の責任(監督責任等)を一応問われたが、特段の事後対応はなかった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 立場や職責に応じて事故、事件の責任(監督責任等)を問われ、何らかの事後対応を行った 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 重大な事故、事件(倒産を招きかねない事態や大幅な業績悪化に繋がる事態、会社の信用を著しく傷つける事態、他人を死亡させ、又は生死に関わるケガを負わせる事態等)の責任(監督責任等)を問われ、事後対応に多大な労力を費した ・ 重大とまではいえない事故、事件ではあるが、その責任(監督責任等)を問われ、立場や職責を大きく上回る事後対応を行った(減給、降格等の重いペナルティが課された等を含む)
6	業務に関連し、違法な行為や不適切な行為等を強要された	☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 違法性・不適切の程度、強要の程度(頻度、方法、本人の拒否等の状況との関係)、本人の関与の程度等 ・ 事後のペナルティの程度、事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務に関連し、商慣習としてはまれに行われるような違法行為、不適切な行為・言動を求められたが、拒むことにより終了した 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務に関連し、商慣習としてはまれに行われるような違法行為や、商慣習上不適切とされる行為、社内禁止されている行為・言動等を命じられ、これに従った 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務に関連し、重大な違法行為(人の生命に関わる違法行為、発覚した場合に会社の信用を著しく傷つける違法行為)を命じられた ・ 業務に関連し、反対したにもかかわらず、違法行為等を執拗に命じられ、やむなくそれに従った ・ 業務に関連し、重大な違法行為を命じられ、何度もそれに従った ・ 業務に関連し、強要された違法行為等が発覚し、事後対応に多大な労力を費した(重いペナルティを課された等を含む)
7	達成困難なノルマが課された・対応した・達成できなかった	☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ ノルマの内容、困難性、強制の程度、達成できなかった場合の影響、ペナルティの有無及び内容等 ・ ノルマに対応するためその後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・ 未達成できなかったことによる経営上の影響度、ペナルティの程度有無及び内容等 ・ 未達成による事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 <p>(注)ノルマには、達成が強く求められる業績目標等を含む。 また、未達成については、期限に至っていない場合でも、達成できない状況が明らかになったときにはこの項目で評価する。 (注)パワーハラスメントに該当する場合は、項目22で評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 同種の経験等を有する労働者であれば達成可能なノルマを課された ・ ノルマではない業績目標が示された(当該目標が、達成を強く求められるものではなかった) ・ ノルマが達成できなかったが、何ら事後対応は必要なく、会社から責任を問われることもなかった ・ 業績目標が達成できなかったものの、当該目標の達成は、強く求められていたものではなかった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 達成は容易ではないものの、客観的にみて、努力すれば達成も可能であるノルマが課され、この達成に向けた業務を行った ・ 達成が容易ではないノルマが課され、この達成に向け一定の労力を費やした ・ ノルマが達成できなかったことにより、その事後対応に一定の労力を費やした、または一定のペナルティを受けた(昇進の遅れ等を含む)があった、強い叱責を受けた、職場の人間関係が悪化した 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 客観的に相当な努力があっても達成困難なノルマが課され、これが達成できない場合には著しい不利益を被ることが明らかで重いペナルティがあると予告された、その達成のため多大な労力を費やした ・ 経営に影響するようなノルマ(達成できなかったことにより倒産を招きかねないもの、大幅な業績悪化につながるもの、会社の信用を著しく傷つけるもの等)が達成できず、そのため、事後対応に多大な労力を費した(懲戒処分、降格、左遷、賠償責任の追及といった等重いペナルティを課された等を含む) ・ 客観的に相当な努力があっても達成困難なノルマが達成できず、事後対応にも多大な労力を費した(重いペナルティを課された等を含む)
8	新規事業や、大型プロジェクト(情報システム構築等を含む)などの担当になった	☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新規事業等業務の内容、本人の職責、困難性の程度、能力と業務内容のギャップの程度等 ・ その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 軽微な新規事業等(新規事業であるが、責任が大きいとはいえないもの、期限が定められていないもの等)の担当になった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新規事業等(新規・大型プロジェクト、新規の研究開発、新規出店の統括、大型システム導入、会社全体や不採算部門の建て直し等、成功に対する高い評価が期待されやりがいも大きい責任も大きい業務)の担当になり、当該業務に当たった 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 経営に重大な影響のある新規事業等(失敗した場合に倒産を招きかねないもの、大幅な業績悪化につながるもの、会社の信用を著しく傷つけるもの、成功した場合に会社の新たな主要事業になるもの等)の担当であって、事業の成否に重大な責任のある立場に就き、当該業務に当たった
9	顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた	☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 顧客・取引先の重要性、注文、要求・指摘の内容、会社の被る負担・与えた損害の内容、程度等 ・ 事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 <p>(注)ここでいう「要求等」とは、契約に付帯して商慣習上あり得る要求や、納品物の不適合の指摘等をいう。 (注)顧客からの指摘等が本人のミスによる場合は、項目4で評価する。 また、顧客等の行為が著しい迷惑行為に該当する場合は、項目27で評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 同種の経験等を有する労働者であれば達成可能な注文を出され、業務内容・業務量に一定の変化があった ・ 要望が示されたが、達成を強く求められるものではなく、業務内容・業務量に大きな変化もなかった ・ 顧客等から何らかの指摘クレームを受けたが、特に対応を求められるものではなく、取引関係や、業務内容・業務量に大きな変化もなかった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務に関連して、顧客や取引先から対応が困難な注文(大幅な値下げや納期の繰上げ、度重なる設計変更等)を受け、何らかの事後対応を行った ・ 業務に関連して、顧客等からクレーム(納品物の不適合の指摘等)の内容が妥当であるが対応が困難な指摘・要求もの。以下同じ)を受け、その事後対応に従事した ・ 業務に関連して、顧客等から対応が困難な要求等を受け、その対応に従事した 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 通常なら拒むことが明らかな注文(業績の著しい悪化が予想される注文、違法・不適切な行為を内包する注文等)ではあるが、重要な顧客や取引先からのものであるためこれを受け、他部門や別の取引先と困難な調整に当たる等の事後対応に多大な労力を費やした ・ 顧客や取引先から重大な指摘・要求クレーム(大口の顧客等の喪失を招きかねないもの、会社の信用を著しく傷つけるもの等)を受け、その解消のために他部門や別の取引先と困難な調整に当たった
10	上司や担当者の不在等により、担当外の業務を行った・責任を負った	☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 担当外の代行した業務の内容、責任、業務量の程度、本来業務との関係、能力・経験とのギャップ、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・ 代行期間等 	<p>【「弱」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 上司等の不在時に上司等が担当していた業務を代行したが、当該業務は以前から経験しているものであった ・ 上司等の不在時に自らが当該業務の責任者の立場となったが、特に責任ある判断を求められる事態や追加の業務が生じる事態は生じなかった 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 上司が長期間不在となり、各労働者との調整が必要なシフト表の作成等、一定の労力を要し責任もある業務を継続的に代行した 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 上司等の急な欠員により、能力・経験に比して高度かつ困難な担当外の業務・重大な責任のある業務を長期間担当することを余儀なくされ、当該業務の遂行に多大な労力を費やした <p>【解説】 代行により課せられた責任の程度、その期間や代行した業務内容、本人の過去の経験等とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ</p>

11	③仕事の量・質	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	☆	<ul style="list-style-type: none"> 業務の内容、困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等 時間外労働、休日労働の状況とその変化の程度、勤務間インターバルの状況等 業務の密度の変化の程度、仕事内容、責任の変化の程度、仕事内容の変化の原因に係る社会的反響の大きさ等 <p>(注)発病前おおむね6か月において、時間外労働時間数に大きな変化がみられる場合には、他の項目で評価される場合でも、この項目でも評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 仕事内容の変化が容易に対応できるもの(※)であり、変化後の業務の負荷が大きくなかった ※ 多額とはいえない損失の事後対応、大きな説明会での発表、部下の増加・減少、仕事のペース(作業速度)の変化、所属部署の統廃合等 仕事量(時間外労働時間数等)に、「中」に至らない程度の変化があった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 担当業務内容の変更、初めて担当する業務や日常的には実施していない困難な業務の実施、損失や不具合の発生への対応等により、仕事内容の大きな変化が生じた 取引量の急増、担当者の減少等により、仕事量の大きな変化(時間外労働時間数としてはおおむね20時間以上増加し1月当たりおおむね45時間以上となるなど)が生じた 担当取引先からの契約を打ち切られるなど多額の損失が見込まれる事態が生じ、その原因に本人は関与していないが、当該損失これを補うために積極的な営業活動等の事後対応を行った 複数名で担当していた業務を一人で担当するようになり、業務内容・業務量が相当程度増加した 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 過去に経験したことがない仕事内容、能力・経験に比して質的に高度かつ困難な仕事内容等に変更となり、常時緊張を強いられる状態となった又はその後の業務に多大な労力を費やした 仕事量が著しく増加して時間外労働も大幅に増える(おおむね倍以上に増加し、1月当たりおおむね100時間以上となる)などの状況になり、その後の業務に多大な労力を費やした(休憩・休日を確保するのが困難なほどの状態となった等を含む) 会社の経営に影響するなどの特に多額の損失(倒産を招きかねない損失、大幅な業績悪化に繋がる損失等)が生じ、その原因に本人は関与していないが、倒産を回避するための金融機関や取引先への対応等の事後対応に多大な労力を費した 一担当者が減少して業務を一人で担当するようになったため、業務量が著しく増加し時間外労働が大幅に増えるなどの状況になり、かつ、必要な休憩・休日も取れない等常時緊張を強いられるような状態となった
12		1か月に80時間以上の時間外労働を行った	☆	<ul style="list-style-type: none"> 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等 業務の密度、業務内容、責任等 長時間労働の継続期間、労働時間数、勤務間インターバルの状況等 <p>(注)この項目の「時間外労働」は、すべて休日労働時間を含む。</p> <p>(注)発病前おおむね6か月において、1か月におおむね80時間以上の時間外労働がみられる場合には、他の項目(項目15の仕事量の変化を除く)で評価される場合でも、この項目でも評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 1か月におおむね80時間未満の時間外労働を行った <p>(注)他の項目で労働時間の状況が評価されない場合のみに評価する。</p>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 1か月におおむね80時間以上の時間外労働を行った <p>(注)他の項目で評価されない場合のみ評価する。</p>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 発病直前の連続した2か月間に、1月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった 発病直前の連続した3か月間に、1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった
13		2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った	☆	<ul style="list-style-type: none"> 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等 業務の密度、業務内容、責任等及びそれらの変化の程度等 連続勤務の継続期間、労働時間数、勤務間インターバルの状況等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 休日労働を行った 休日出勤により連続勤務となったが、休日の労働時間が特に短いものであった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平日の時間外労働だけではこなせない業務量がある、休日に対応しなければならない業務が生じた等の事情により、2週間(12日)以上にわたって連続勤務を行った(1日当たりの労働時間が特に短い場合を除く) 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 1か月以上にわたって連続勤務を行った 2週間(12日)以上にわたって連続勤務を行い、その間、連日、深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行った(いずれも、1日当たりの労働時間が特に短い場合を除く)
14		感染症等の病気の危険性が高い業務に従事した	☆	<ul style="list-style-type: none"> 業務の内容・困難性(ばく露のおそれがある病原体・化学物質等の有害因子の性質・危険性等を含む)、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力(教育訓練の状況や防護・災害防止対策の状況等を含む)の有無及び内容等 当該業務に従事する経緯、その予測の度合、当該業務の継続期間等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 重篤ではない感染症等の病気や事故の危険性がある業務に従事した 感染症等の病気や事故の危険性がある業務ではあるが、防護等の対策の負担は大きいものではなかった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事し、防護等対策も一定の負担を伴うものであったが、確立した対策を実施すること等により職員のリスクは低減されていた 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 新興感染症の感染の危険性が高い業務に急遽従事することとなり、防護対策も試行錯誤しながら実施する中で、施設内における感染拡大も生じ、自らも感染する恐怖、死の恐怖等を感じつつ業務を継続した
15		勤務形態、作業速度、作業環境等の変化や不規則な勤務があった	☆	<ul style="list-style-type: none"> 交替制勤務、深夜勤務等、勤務形態の変化の内容、変化の程度、変化に至る経緯、変化後の状況等 作業速度(仕事のペース)、作業環境(騒音、照明、温度、湿度、換気、臭気等)、作業場所の変化の内容、変化の程度、変化に至る経緯、変化後の状況等 勤務の不規則な程度、一般的な日常生活・労働者の過去の経験とのギャップ、深夜勤務や勤務間インターバルの状況等 	<p>【「弱」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 日勤から夜勤、交替制勤務等に変更になったが、本人の意向を踏まえたものであり、業務内容・業務量にも変更はなかった 自分の勤務形態がテレワークになった、部下、上司、同僚等がテレワークになった 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 客観的に夜勤への対応が困難な事情がありこれを会社が把握していたを会社に申し出ていたにもかかわらず頻回の夜勤を含む勤務に変更となり、睡眠時間帯が不規則な状況となった 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 勤務形態が頻回の急な変更により著しく不規則となり、その予測も困難であって、生理的に必要な睡眠時間をまともに確保できない状況となり、かつこれが継続した <p>【解説】勤務形態、作業速度、作業環境等の状況、これらの変化の程度、一般的な日常生活とのギャップ、労働者の経験等とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ</p>
16	④役割・地位の変化等	退職を強要された	☆	<ul style="list-style-type: none"> 解雇又は退職強要・退職勧奨の理由・経緯経過、退職強要等の態様、強要の程度、職場の人間関係等 解雇に至る理由・経過、解雇通告や理由説明の態様、職場の人間関係等 <p>(注)ここでいう「解雇又は退職強要」には、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっている場合の雇止めの通知を含む。</p>	<p>【「弱」になる例解説】</p> <ul style="list-style-type: none"> 退職勧奨が行われたが、その方法、頻度等からして退職強要とはいえず、断ることによって終了し、職場の人間関係への悪影響もなかった場合又は、その方法等から「弱」又は「中」と評価 業務状況や労働条件に関する面談の中で上司等から退職に関する発言があったが、客観的に退職勧奨がなされたとはいえないものであった 早期退職制度の対象となり、年齢等の要件に合致して早期退職者の募集とこれに係る個人面談が複数回なされたが、当該制度の利用が強いられなかった 	<p>【「中」になる例解説】</p> <ul style="list-style-type: none"> 強い退職勧奨(早期退職制度の強い利用勧奨を含む)が行われたが、その方法、頻度等からして強要とはいえないものであった場合には、その方法等から「弱」又は「中」と評価 	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 退職の意思のないことを表明しているにもかかわらず、長時間にわたり又は威圧的な方法等により、執拗に退職を求められた 恐怖感を抱かせる方法を用いて退職勧奨された 突然解雇の通告を受け、何ら理由が説明されることなく又は明らかに不合理な理由が説明され、更なる説明を求めども応じられず、撤回されることもなかった

17	転勤・配置転換等があった		☆	<ul style="list-style-type: none"> 職種、職務の変化の程度、転勤・配置転換等の理由・経緯経過等 転勤の場合、単身赴任の有無、海外の治安の状況等 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 <p>(注) 出向を含む。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 以前に経験した場所・業務である等、転勤・配置転換等の後の業務が容易に対応できるものであり、変化後の業務の負荷が軽微であった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 過去に経験した場所・業務ではないものの、経験、年齢、職種等に依じた通常の転勤・配置転換等であり、その後の業務に対応した <p>(注) ここでの「転勤」は、勤務場所の変更であって転居を伴うものを指す「配置転換」は、所属部署(担当係等)、勤務場所の変更を指し、転居を伴うものを除く</p>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 転勤先は初めて赴任する外国であって現地の職員との会話が不能、治安状況が不安といったような事情から、転勤後の業務遂行に著しい困難を伴った 配置転換後の業務が、過去に経験した業務と全く異なる質のものであり業務に従事することとなったため、これ配置転換後の業務に対応するのに多大な労力を費した 配置転換後の地位が、過去の経験からみて異例なほど重い責任が課されるものであり、これに対応するのに多大な労力を費した 左遷された(明らかな降格であって配置転換としては異例、不合理なものであり、職場内で孤立した状況になった)
18	複数人で担当していた業務を1人で担当するようになった		☆	<ul style="list-style-type: none"> 職務、責任、業務内容、業務量の変化の程度等 その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 複数人で担当していた業務を一人で担当するようになったが、業務内容・業務量はほとんど変化がなかった、職場の支援が十分になされていた 複数人で担当していた業務を一人で担当するようになったが、研修・引継期間等の終了に伴うもので、本来一人で担当することが予定されたものであった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 複数人で担当していた業務を一人で担当するようになり、業務内容・業務量が増加するとともに、職場の支援が少なく業務に係る相談や休暇取得が困難となし何らかの変化があった 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務を一人で担当するようになったため、業務内容、業務量、責任が著しく増加し時間外労働が大幅に増えるなどの状況になり、かつ、職場の支援等もなされず孤立した状態で必要な休憩・休日も取れない等常時緊張を強いられるような状態となった
19	雇用形態や国籍、性別等を理由に、不利益な処遇を受けた		☆	<ul style="list-style-type: none"> 差別・不利益取扱いな処遇等(差別に該当する場合も含む)の理由・経緯経過、内容、程度、職場の人間関係等 その継続する状況 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働者社員間に処遇の差異があるが、その差は小さいものであった、又は理由のあるものであった 軽微な不利益処遇を受けたが、理由のあるものであった(客観的には不利益とはいえないものも含む) 不正行為等の疑いのため事実確認の間、自宅待機等が命じられたが、他の例と比べても均衡を失するものではなく、会社の手続に瑕疵はなかった 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 非正規雇用労働者であるなどの雇用形態や国籍、性別等社員であるとの理由、又はその他の理由により、仕事上の差別、不利益な処遇等取扱いを受けた 業務の遂行から疎外・排除される取扱いを受けた 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用形態や国籍、人種、信条、性別等を理由になされた仕事上の差別、不利益取扱いの程度が著しく大きく、人格を否定するようなものであって、かつこれが継続した
20	自分の昇格・昇進等の立場・地位の変更があった		☆	<ul style="list-style-type: none"> 職務・責任、職場における役割・位置付けの変化の程度等 その後の業務内容、職場の人間関係等 <p>(注) 立場の変更には早期退職制度の対象となったこと等を含む。</p>	<p>【「弱」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 昇進し管理業務等を新たに担当することとなったが、本人の能力や経験と乖離したものでなかった 早期退職制度の対象となり、年齢等の要件に合致して早期退職者の募集とこれに係る個人面談が複数回なされたが、当該制度の利用が強いられなかった 	<p>【解説】【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 本人の経験等と著しく乖離した責任が課せられたものであったが、職場内における研修・支援等があり、昇進後の職責は困難なものではなかったを果したる等の場合に、昇進後の職責、業務内容等から評価するが、「強」になることはまれ 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 本人の経験等と著しく乖離した重い責任・極めて困難な職責が課せられ、職場の支援等もなされず孤立した状態で当該職責を果たすこととなり、当該昇進後の業務に多大な労力を費した
21	雇用契約期間の満了が迫った		☆	<ul style="list-style-type: none"> 契約締結時、期間満了前の説明の有無、その内容、その後の状況、職場の人間関係等 	<p>【弱である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 契約期間の満了が迫ったが、契約更新が見込まれるものであった 契約終了(雇止め)の通告があったが、事前に十分な説明が尽くされる等、契約更新が期待されるものではなかった 派遣先における派遣期間の終了が迫ったが、派遣元において雇用維持がなされる状況であった 	<p>【解説】【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事前の説明が尽くされていないに反し突然の契約終了(雇止め)通告であり契約終了までの期間が短かった等の場合に、その経過等から評価するが、「強」になることはまれ 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 契約の更新等を強く期待することが合理的な状況であった(上司等がそのような言動を継続的に行っていった)にもかかわらず、突然に契約終了(雇止め)が通告され、通告時の態様も著しく配慮を欠くものであった
22	⑤パワーハラスメント 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		☆	<ul style="list-style-type: none"> 指導・叱責等の言動に至る経緯や状況等 身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度、上司(経営者を含む)等との職務上の関係等 反復・継続など執拗性の状況 就業環境を害する程度 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 <p>(注) 当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の類型「対人関係」の各出来事で評価する。 (注) 「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も含む。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた場合 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃等が行われ、行為が反復・継続していない場合 <ul style="list-style-type: none"> 治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃 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逸脱した精神的攻撃 必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、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 無視等の人間関係からの切り離し 必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、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 <ul style="list-style-type: none"> 無視等の人間関係からの切り離し 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求 業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求 私的なことに過度に立ち入る個の侵害 必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、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 <ul style="list-style-type: none"> 無視等の人間関係からの切り離し 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求 業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求 私的なことに過度に立ち入る個の侵害 	<p>【「強」である例】</p> <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反復・継続するなどして執拗に受けた場合 上司等から、による次のような精神的攻撃等を反復・継続するなどして執拗に受け行われた場合 <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威圧的な叱責、他の労働者の面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 無視等の人間関係からの切り離し 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求 業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求 私的なことに過度に立ち入る個の侵害 <p>※ 性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含む。</p>

23	⑥対人関係	同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた	☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 暴行又はいじめ・嫌がらせに至る経緯や状況等 ・ 暴行又はいじめ・嫌がらせの内容、程度、同僚等との職務上の関係等 ・ 反復・継続など執拗性の状況 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 	<p>【解説】 同僚等による暴行又はいじめ・嫌がらせが「強」の程度に至らない場合、心理的負荷の総合評価の視点を踏まえて「弱」又は「中」と評価</p> <p>【「弱」になる例】 ・ 同僚等から、「中」に至らない程度の言動を受けた場合</p>	<p>【「中」になる例】 ・ 同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない場合 ・ 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない場合</p>	<p>【「強」である例】 ・ 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、暴行等を反復・継続するなどして執拗に受けた場合 ・ 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた場合 ・ 心理的負荷としては「中」程度の暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が暴行若しくはいじめ・嫌がらせがあると把握していても適切な対応がなく、改善されなかった場合</p> <p>※ 性的指向・性自認に関するいじめ等を含む。</p>
24		上司とのトラブルがあった	☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ トラブルに至る経緯や状況等 ・ トラブルの内容、程度、回数、上司(経営者を含む)との職務上の関係等 ・ その後の業務への支障等 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 	<p>【「弱」になる例】 ・ 上司から、業務指導の範囲内である指導・叱責を受けた ・ 業務をめぐる方針等において、上司との考え方の相違が生じた(客観的にはトラブルとはいえないものも含む)</p>	<p>【「中」である例】 ・ 上司から、業務指導の範囲内である強い指導・叱責を受けた ・ 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大きな対立が上司との間に生じた</p>	<p>【「強」になる例】 ・ 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大きな対立が上司との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した</p>
25		同僚とのトラブルがあった	☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ トラブルに至る経緯や状況等 ・ トラブルの内容、程度、回数、同僚との職務上の関係等 ・ その後の業務への支障等 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 	<p>【「弱」になる例】 ・ 業務をめぐる方針等において、同僚との考え方の相違が生じた(客観的にはトラブルとはいえないものも含む)</p>	<p>【「中」である例】 ・ 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大きな対立が同僚との間に生じた ・ 同僚との対立により、本来得られるべき業務上必要な協力が得られず、業務に一定の影響が生じた</p>	<p>【「強」になる例】 ・ 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大きな対立が多数の同僚との間に又は頻繁に生じ、その後の業務に大きな支障を来した</p>
26		部下とのトラブルがあった	☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ トラブルに至る経緯や状況等 ・ トラブルの内容、程度、回数、部下との職務上の関係等 ・ その後の業務への支障等 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 	<p>【「弱」になる例】 ・ 業務をめぐる方針等において、部下との考え方の相違が生じた(客観的にはトラブルとはいえないものも含む)</p>	<p>【「中」である例】 ・ 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大きな対立が部下との間に生じた ・ 部下との対立により、本来得られるべき業務上必要な協力が得られず、業務に一定の影響が生じた</p>	<p>【「強」になる例】 ・ 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大きな対立が多数の部下との間に又は頻繁に生じ、その後の業務に大きな支障を来した</p>
27		顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑を受けた	☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 迷惑行為に至る経緯や状況等 ・ 迷惑行為の内容、程度、顧客等(相手方)との職務上の関係等 ・ 反復・継続など執拗性の状況 ・ その後の業務への支障等 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 <p>(注)著しい迷惑行為とは、暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等をいう。</p>	<p>【「弱」になる例】 ・ 顧客等から、「中」に至らない程度の言動を受けた場合</p>	<p>【「中」になる例】 ・ 顧客等から治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない場合 ・ 顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない場合 ・ 顧客等から、威圧的な言動などその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著しい迷惑行為を受け、行為が反復・継続していない場合</p>	<p>【「強」である例】 ・ 顧客等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合 ・ 顧客等から、暴行等を反復・継続するなどして執拗に受けた場合 ・ 顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた場合 ・ 顧客等から、威圧的な言動などその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著しい迷惑行為を受け、反復・継続するなどして執拗に受けた場合 ・ 心理的負荷としては「中」程度の迷惑行為を受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が迷惑行為を把握していても適切な対応がなく、改善されなかった場合</p>
28		上司が替わる等、職場の人間関係に変化があった	☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人間関係の変化の内容等 ・ その後の業務への支障等 	<p>【「弱」である例】 ・ 上司が替わったが、特に業務内容に変更もなく、上司との関係に問題もなかった ・ 良好な関係にあった上司、同僚等が異動・退職した ・ 同僚・先輩に昇進で先を越されたが、人間関係に問題が生じたものではなかった</p>	<p>(注)上司が替わった、同僚等に昇進で先を越された等に伴い、上司・同僚等との関係に問題が生じたときには、項目22～25で評価する。</p>	
29	⑦セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた	☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ セクシュアルハラスメントの内容、程度等 ・ その継続する状況 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況、職場の人間関係等 	<p>【「弱」になる例】 ・ 「〇〇ちゃん」等のセクシュアルハラスメントに当たる発言をされた場合 ・ 職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された場合</p>	<p>【「中」である例】 ・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為が継続しておらず、会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した場合 ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言が継続していない場合 ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、複数回行われたものの、会社が適切かつ迅速に対応し発病前にそれが終了した場合</p>	<p>【「強」になる例】 ・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた場合 ・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した場合 ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた場合 ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、性的な発言が継続してなされ、かつ会社に相談しても又は会社がセクシュアルハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった場合</p> <p>(注)強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントは、特別な出来事として評価</p>
<p>【恒常的長時間労働がある場合に「強」となる具体例】</p>				<p>1か月おおよそ100時間の時間外労働を「恒常的長時間労働」の状況とし、次の①～③の場合には当該具体的出来事の心理的負荷を「強」と判断する。 ① 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、出来事の後に恒常的な長時間労働が認められる場合 ② 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、出来事の後に恒常的な長時間労働が認められ、出来事後すぐに(出来事後おおよそ10日以内に)発病に至っている場合、又は、出来事後すぐに発病には至っていないが事後対応に多大な労力を費しその後発病した場合 ③ 具体的出来事の心理的負荷の強度が、労働時間を加味せずに「弱」程度と評価される場合であって、出来事の前及び後にそれぞれ恒常的な長時間労働が認められる場合</p>			

業務による心理的負荷評価表に係る具体的出来事の追加・修正・削除

出来事の種類	現行			たたき台			
	番号	具体的出来事	負荷の強度	番号	具体的出来事	負荷の強度	
① 事故や災害の体験	1	(重度の) 病気やケガをした	Ⅲ	1	業務により重度の病気やケガをした	Ⅲ	
	2	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	Ⅱ	2	業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	Ⅱ	
② 仕事の失敗、過重な責任の発生等	3	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	Ⅲ	3	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	Ⅲ	
	4	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	Ⅲ	4	多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした	Ⅱ	
	5	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	Ⅱ	5	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	Ⅱ	
	6	自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	Ⅱ		項目11に統合 (項目4も参照)		
	7	業務に関連し、違法行為を強要された	Ⅱ	6	業務に関連し、違法な行為や不適切な行為等を強要された	Ⅱ	
	8	達成困難なノルマが課された	Ⅱ	7	達成困難なノルマが課された・対応した・達成できなかった	Ⅱ	
	9	ノルマが達成できなかった	Ⅱ		項目7に統合		
	10	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	Ⅱ	8	新規事業や、大型プロジェクト(情報システム構築等を含む)などの担当になった	Ⅱ	
	11	顧客や取引先から無理な注文を受けた	Ⅱ	9	顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた	Ⅱ	
	12	顧客や取引先からクレームを受けた	Ⅱ		項目9に統合		
	13	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	Ⅰ		項目10・11に統合		
	14	上司が不在になることにより、その代行を任された	Ⅰ	10	上司や担当者の不在等により、担当外の業務を行った・責任を負った	Ⅰ	
	③ 仕事の量・質	15	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	Ⅱ	11	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	Ⅱ
		16	1か月に80時間以上の時間外労働を行った	Ⅱ	12	1か月に80時間以上の時間外労働を行った	Ⅱ
17		2週間以上にわたって連続勤務を行った	Ⅱ	13	2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った	Ⅱ	
		(新規)		14	感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した	Ⅱ	
18		勤務形態に変化があった	Ⅰ	15	勤務形態、作業速度、作業環境等の変化や不規則な勤務があった	Ⅰ	
19		仕事のペース、活動の変化があった	Ⅰ		項目15に統合		
④ 役割・地位の変化等	20	退職を強要された	Ⅲ	16	退職を強要された	Ⅲ	
	21	配置転換があった	Ⅱ	17	転勤・配置転換等があった	Ⅱ	
	22	転勤をした	Ⅱ		項目17に統合		
	23	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	Ⅱ	18	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	Ⅱ	
	24	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	Ⅱ	19	雇用形態や国籍、性別等を理由に、不利益な処遇等を受けた	Ⅱ	
	25	自分の昇格・昇進があった	Ⅰ	20	自分の昇格・昇進等の立場・地位の変更があった	Ⅰ	
	26	部下が減った	Ⅰ		項目11に統合		
	27	早期退職制度の対象となった	Ⅰ		項目16に統合		
	28	非正規社員である自分の契約満了が迫った	Ⅰ	21	雇用契約期間の満了が迫った	Ⅰ	
⑤ パワーハラスメント	29	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	Ⅲ	22	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	Ⅲ	
⑥ 対人関係	30	同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた	Ⅲ	23	同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた	Ⅲ	
	31	上司とのトラブルがあった	Ⅱ	24	上司とのトラブルがあった	Ⅱ	
	32	同僚とのトラブルがあった	Ⅱ	25	同僚とのトラブルがあった	Ⅱ	
	33	部下とのトラブルがあった	Ⅱ	26	部下とのトラブルがあった	Ⅱ	
		(新規)		27	顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた	Ⅱ	
	34	理解してくれていた人の異動があった	Ⅰ		項目28に統合		
	35	上司が替わった	Ⅰ	28	上司が替わる等、職場の人間関係に変化があった	Ⅰ	
	36	同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	Ⅰ		項目19・28に統合		
⑦ セクシュアルハラスメント	37	セクシュアルハラスメントを受けた	Ⅱ	29	セクシュアルハラスメントを受けた	Ⅱ	

これまでの検討会における主なご意見（第6回～第10回）

特別な出来事	これまでのご意見
心理的負荷が極度のもの	<ul style="list-style-type: none"> ・業務上の傷病により6か月を超えて療養中に症状が急変することについて、「6か月を超えて」の表記の趣旨を明確にするよう事務局で検討していただきたい。 ・「6か月」は外してもいいのではないか。 ・6か月というのは、不可逆進行性の例をイメージしているのではないか。
極度の長時間労働	<ul style="list-style-type: none"> ・極度の長時間労働については、睡眠時間がかなり影響され、過重労働の面接指導の基準である月100時間、80時間と比べても160時間というのはかなり極度である。 ・時間外労働が月160時間、3週間120時間以上となると睡眠に影響するので、ここは時間外労働を出来事としてとらえるという方向でいいか。 ・極度の長時間労働については、これまでの裁判例等も踏まえて160時間とされており、3週間で120時間は、（月160時間になる前に）職場が十分配慮する機会として23年検討会でこれを加えたという経緯がある。

（総合評価の留意事項）

これまでのご意見
<ul style="list-style-type: none"> ・仕事要求度-コントロールサポートモデルにおいても、コントロールやサポートは重要な緩衝要因として示されており、サポートと裁量性について総合評価としてまとめて評価するのは妥当。 ・仕事の裁量性が欠如した状況の表現について、労働契約はそもそも他律的な側面をもつものなので、「他律的、強制的な仕事」は記載しないことがよい。 ・職場環境の変化を具体的な出来事として共通の考慮事項から外すことにより、当該変化が他の出来事と相まってストレスを生じさせているような場合に評価されなくなるといった誤解が生じないようにすべき。 ・作業環境よりも職場環境のほうが広い意味なので総合評価の視点に残してもいいのかもしれないが、作業環境の変化の出来事がある程度詰めることになれば、総合評価における共通事項から「職場環境の変化」を外したほうがよいのではないか。 ・職場環境の変化には勤務形態や仕事のペースの変化以外の要素も入っているので、表現やこれを本当に外していいのかも含めまた検討していただきたい。 ・職場環境の悪化について、作業環境に限らず包括的な意味合いも含めて残しておいたほうがよい。 ・賃金決定や人事評価についての問題を項目として追加するのは適当でない。配置転換等は本人の状況変化が起こり、客観的に把握もでき一定の判断が可能であるが、賃金決定等は事実行為であり、様々な事情の下に起こるもので、そのことの当否を基準として判断することもできるという形にすることは混乱をもたらす。 ・職場のルールに基づいて一般的に行われる行為については、（総合評価の留意事項の問題ではなく）同種の労働者という基準の問題ではないか。職歴や年齢等その労働者の職業上のプロフィールに相応するような業務は、相応するものとして強い心理的負荷を生まないが、それから乖離した業務を課するような場合には、強い心理的負荷を生むとみるのではないか。本人の行為によって引き起こされた出来事についても、例えば懲戒処分が相当であれば課された業務も当該労働者の職業上のプロフィールに合い、強い心理的負荷を生まないとみればよいのではないか。 ・たたき台をあまり変える必要はないと考える。他国でも正当な人事労務行為について業務上とはみないとの規定があり、これは、労災補償制度は確かに過失の有無は労使ともにみない前提だが、精神事案では、業務上のストレスととらえることが社会常識にかなうかがどうしても問われるということだと思ふ。 ・基本的に正当な労務管理については強い心理的負荷として評価されないことは共通認識だと思うが、特別の不合理的、不適切な対応の場合については他の項目で読めるので書かなくてもよいのではないか。 ・上記に示されていない状況でも、出来事に伴って発生したものは総合的に考慮することについては、あまり意味がなく必要ない。 ・上記に示されていない状況でも総合的に考慮することは、多少書きぶりに工夫が必要としても、大きく変える必要はない。

（具体的出来事）

出来事の種類	番号	具体的出来事	負荷の強度	これまでのご意見
① 事故や災害の体験	1	業務により重度の病気やケガをした	Ⅲ	<ul style="list-style-type: none"> ・「長期間の入院」について、平均在院日数の短縮を踏まえて「おおむね2か月以上」を削るのは分かるが、「2か月」をこれまでの議論の中で使ってきた経緯もあるので、どう具体的に考えていけばいいかを少し事務局からお示しただければ理解しやすい。 ・病院の性質によって入院期間が相当違い、2か月と示してしまうと、それに満たないために受け入れられない場合が発生し得るので、ある程度、その病院にとって「長い」という趣旨で扱い、2か月という具体的な数字を示さないほうが運用上もやりやすいのではないか。
	2	業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	Ⅱ	<ul style="list-style-type: none"> ・「中」の具体例で「被災者との関係もなく、傍観者的な立場で」とあるが、関係が全くない人はいないので、「被害者との関係は浅く」、「救助できる可能性は低かった」等、「強」の具体例と関連する表現としてはどうか。
		類型①共通		<ul style="list-style-type: none"> ・類型①の項目名には業務上の事故や災害であることが特に書かれていないが、類型②の項目3等を踏まえ、類型①についても業務上の病気やけがであることを明示するのがバランスがよい。

② 仕事の失敗、過重な責任の発生等	3	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	Ⅲ		
	4	多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした	Ⅱ	・「大きな誤発注」について、大きな影響をもたらす誤発注を指しているのであればそう記載すべきだし、全体としてかなり内容を抽象化したにもかかわらず、ここだけ誤発注という具体性の高い記載となっており違和感がある。	
	5	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	Ⅱ		
	6	業務に関連し、違法な行為や不適切な行為等を強要された	Ⅱ		
	7	達成困難なノルマが課された・対応した・達成できなかった	Ⅱ		
	8	新規事業や、大型プロジェクト（情報システム構築等を含む）などの担当になった	Ⅱ		
	9	顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた	Ⅱ	・「中」の具体例の「内容が妥当な指摘・要求」との記載が、対応が困難とはいえず、なぜ「中」の心理的負荷として評価されるかの趣旨が分かりにくくなっているのではないかな。	
	10	上司や担当者の不在等により、担当外の業務を行った・責任を負った	Ⅰ	・実際上は「強」となる例がまれであっても、そうした状況を想定することによって、より具体的出来事の意味が明確になると感じるので、「強」の具体例を示すことを検討したほうがよい。	
	③ 仕事の量・質	11	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	Ⅱ	
		12	1か月に80時間以上の時間外労働を行った	Ⅱ	・本項目は出来事を1か月のスパンでとっており、「強」の具体例はさらに広い幅になる。例えば適応障害はそんなに長いスパンの出来事を想定しておらず、ライフイベント研究でいうデイリーハッスルズの調査でもせいぜい1か月であるので、扱い方に工夫が必要。本項目を積極的に評価したときに、恒常的長時間労働等と時間的に齟齬が生じないか心配である。少しスパンが広がるのであれば、総合的な評価における共通事項で評価していくほうがよく整理できるのではないかな。今後、この出来事で評価することが多くなると、複数の出来事の全体評価にも影響してくるので、かなり慎重に議論しておかないと混乱が起きると思う。 ・慎重に考えていくのは必要だと思うが、労働時間と出来事とのセットで一定程度考えているので、提案どおり進んでよいのではないかな。
13		2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った	Ⅱ		
14		感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した	Ⅱ	・作業環境の有害物が作業環境の変化の項目（たたき台15）に入るというのは少し違和感がある。有害化学物質と病原体はいずれもしっかりとした有害因子と考えると、有害環境、放射線や、感染症は一つの「有害因子へのばく露」と整理するのが、負荷の説明の仕方について、防護が十分ではなかった、あるいは重大な健康障害を起こし得る状況で業務に従事したという点でまとめやすい。	
15		勤務形態、作業速度、作業環境等の変化や不規則な勤務があった	Ⅰ	・具体例において本人が会社に事情を申し出ているか否か、本人の意向に従っていたかどうか記載されているが、申し出る人がなかなかいないという事情もあり、これらを条件に加えるのは、運用上難しくなると感じる。 ・実際上は「強」となる例がまれであっても、そうした状況を想定することによって、より具体的出来事の意味が明確になると感じるので、「強」の具体例を示すことを検討したほうがよい。	
④ 役割・地位の変化等	16	退職を強要された	Ⅲ	・早期退職制度の導入に関する記載は、（立場や地位の変更の項目に入れていたが）退職の話と受けとめるべき内容なので、本項目に位置付けた方が分かりやすいのではないかな。	
	17	転勤・配置転換等があった	Ⅱ		
	18	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	Ⅱ	・本項目は、テレワークなどで1人で行う業務が増えており、そのことが心理的負荷となって発病した例も経験しており、時代背景を考えるとこれから増えてくるように思うので、残してもよいのではないかな。 ・在宅勤務等の見えない部分や、1人がかぶってしまうところもあるので、事務局で検討していただきたい。 ・全体としてスリム化している中で、本項目で「強」となる例は少ないと思われる、仕事内容、仕事量変化の「中」の例として入れることではどうか。	

	19	雇用形態や国籍、性別等を理由に、不利益な処遇等を受けた	II	<ul style="list-style-type: none"> ・具体的に理由を書き過ぎてしまうと、現場の判断を縛ることになるので、差別理由に「等」を付けて例示であるということを明確にし、判断の幅を認めるのはよい。 ・雇用形態に基づく不利益取扱いと、国籍や性別等を理由にする不利益取扱いとは、かなり質が違うと思うが、特に「強」の例において同列に記載してよい。 ・雇用形態については、受け手側はある種の社会的身分のような受け止めがあり日本の状況を踏まえると広く差別の問題として捉えてよいのでは、また、法的な整理というよりは心理的負荷の議論であることから、たたき台のとおりでよいのではない。 ・「弱」の不正行為等の疑いの例は、本項目ではなく項目5（責任を問われた）や項目6（多額の損失が生じた）に集約されるべきではない。 ・雇用形態についても、兼業も含め非正規雇用を希望し選択する場合もある中で、差別的な扱いを受けたときに大きな問題になるわけで、総合評価の視点の欄に「差別」という言葉も入れておくと、そういった強い負荷のものも指していることが明確となってよいのではない。
	20	自分の昇格・昇進等の立場・地位の変更があった	I	<ul style="list-style-type: none"> ・具体例について、発病の時期との関係や、具体的な出来事の表記が「地位の変更があった」であることから、現実には結果を評価することが有り得るものの、具体例において結果を表記するのは望ましくない。例えば「昇進後の職責は困難なものとはいえなかった」などとしたほうがよい。
	21	雇用契約期間の満了が迫った	I	
⑤ パワー ハラス メント	22	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	III	<ul style="list-style-type: none"> ・新たに6種類の全てを具体例として盛り込むという案に賛成であるが、その上で、総合評価の視点との関係、特に、その出来事が起きた背景との関係が重要であることを明示していただきたい。認定基準は、予防上も参考にされるところ、通常のコミュニケーションまで阻害してしまうことが起きないように、必要な、上司、部下関係等が維持されるよう、配慮をする必要がある。 ・「反復・継続するなどして執拗に受けた場合」について、単発で行われた場合であっても、程度がひどい場合には「強」のケースに含まれる趣旨がかえって分かりにくくなっていないか。 ・「反復・継続するなどして執拗に受けた場合」について、「強」である一例を述べているので、このままでよいと思う。 ・1回でも執拗であれば認められる点をよりはっきりと示すために、反復・継続という主に回数、頻度を示す言葉と、態様とを分けて表現した方が運用上分かりやすいのではない。 ・「適切な対応がなく、改善がなされなかった」について、対応がなされなかったこと、対応体制がないことも問題になるので、きちんと書いてよい。 ・改善の有無は強度に影響があると感じている。 ・改善されなかったという表記を残すことで予防的な部分にも活用される。
⑥ 対人関 係	23	同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた	III	
	24	上司とのトラブルがあった	II	
	25	同僚とのトラブルがあった	II	
	26	部下とのトラブルがあった	II	
	27	顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた	II	<ul style="list-style-type: none"> ・本項目が新たにできるということは非常に大きな意味がある。
	28	上司が替わる等、職場の人間関係に変化があった	I	
⑦ セクシ ュアルハ ラスメン ト	29	セクシュアルハラスメントを受けた	II	
恒常的長時間労働、労働時間全般				<ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働時間、連続勤務日数に関する注については、評価表の中に書くことはあまり望ましくない。 ・うつ病が発症してしまうと能力が落ち普通にできたこともなかなかできず、そのために時間外労働が発生することも当然あるところ、外形的、ある程度拘束されてその分仕事をしているのは評価すべき。 ・時間外労働に関しては、ライフイベント調査結果の結果を踏まえても現行認定基準が採用している時間数は妥当であり、医学的にも見直しが必要とはいえない。

○ 業務による心理的負荷評価表の考え方

- ・ 業務による強い心理的負荷が認められるものを心理的負荷の総合評価が「強」と表記し、業務による強い心理的負荷が認められないものを「中」又は「弱」と表記している。
なお、「弱」は、日常的に経験するものや一般に想定されるもの等であって通常弱い心理的負荷しか認められないものであり、「中」は、経験の頻度は様々であって「弱」よりは心理的負荷があるものの強い心理的負荷とは認められないものである。
- ・ 現行認定基準と同様に、出来事それ自体の心理的負荷が極めて大きいため、出来事後の状況に関係なく強い心理的負荷を与えると認め得るものについては「心理的負荷が極度のもの」とし、また、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状況をその期間における労働時間数として示し、「極度の長時間労働」として強い心理的負荷を与えると認め得る出来事としている。
これらの出来事については、その事実が認められれば業務による心理的負荷を「強」と判断できる「特別な出来事」とした。
- ・ 特別な出来事以外の出来事については、現行認定基準と同様に、発生した出来事を心理的負荷評価表に記載した「具体的出来事」に当てはめた上で、「出来事」及び「出来事後の状況が持続する程度」を一括して評価する。
これらについては、具体的出来事ごとの平均的な心理的負荷の強度（強い方から「Ⅲ」「Ⅱ」「Ⅰ」の3段階）を示し、その上で、「心理的負荷の総合評価の視点」として、具体的出来事ごとにその出来事自体の内容、出来事後の状況等、その出来事に伴う業務による心理的負荷の強さを総合的に評価するための視点を明示している。
総合評価に当たっては、出来事及び出来事後の状況の全体を検討して、それらを包含した心理的負荷の総体を「強」「中」「弱」の三段階で評価する。
- ・ 類型①「事故や災害の体験」は、出来事自体の心理的負荷の強弱を特に重視した評価としている。
類型①以外の出来事については、「出来事」と「出来事後の状況」の両者を軽重の別なく評価しており、総合評価が「強」と判断されるのは次のような場合である。
 - a 出来事自体の心理的負荷が強く、その後にその出来事に関して一定の対応が行われている場合
 - b 出来事自体の心理的負荷としては中程度であっても、その出来事に関する対応が特に困難を伴っている場合

- ・ ハラスメントやいじめ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し、また、「その継続する状況」は、心理的負荷が強まるものとしている。
- ・ 出来事の総合評価に当たっては、出来事それ自体と、当該出来事の継続性や事後対応の状況、職場環境の変化などの出来事後の状況の双方を十分に検討し、例示されているもの以外であっても出来事に伴って発生したと認められる状況や、当該出来事が生じるに至った経緯等も含めて総合的に考慮して、当該出来事の心理的負荷の程度を判断する。
その際、職場の支援・協力が欠如した状況であること（問題への対処、業務の見直し、応援体制の確立、責任の分散その他の支援・協力がなされていない等）や、仕事の裁量性が欠如した状況であること（仕事が孤独で単調となった、自分で仕事の順番・やり方を決めることができなくなった、自分の技能や知識を仕事で使うことが要求されなくなった等）は、総合評価を強める要素となる。
- ・ 心理的負荷評価表において、時間外労働に言及している部分があるが、ここでいう「時間外労働」は、週40時間を超えて労働した時間をいう。時間外労働時間数に基づく心理的負荷の強度の具体例等については、いずれも、休憩時間は少ないが手待ち時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除くものであり、また、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものである場合を想定したものである。
この考え方は、連続勤務に関する心理的負荷の強度の具体例等についても同様である。
- ・ 心理的負荷評価表において、一定の行為を「反復・継続するなどして執拗に受けた」と表現している部分があるが、これは、「執拗」と評価される事案について、一般的にはある行動が何度も繰り返されている状況にある場合が多いが、たとえ一度の言動であっても、これが比較的長時間に及ぶものであって、行為態様も強烈で悪質性を有する等の状況がみられるときにも「執拗」と評価すべき場合があることを想定したものである。

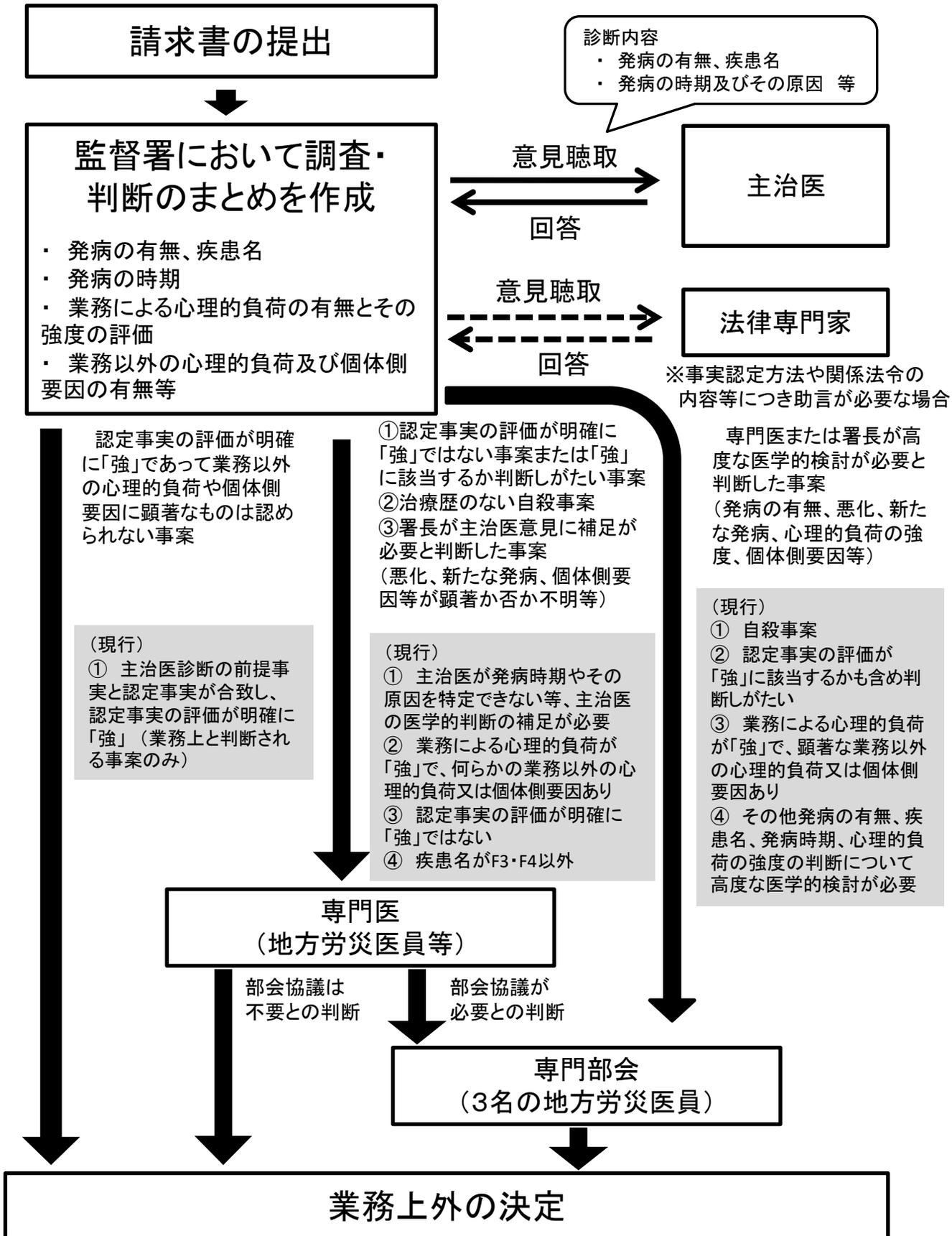
認定基準の検証に係る具体的な論点（たたき台）

2 運用

具体的な論点	参考事項
<p>A 医学意見の収集について、現行認定基準においては、認定要件を満たすか否かを判断するに当たって、どのように意見を求めるかを詳細に定めているが、決定事案の集積と請求件数の増大等の事情を踏まえ、より効率的な決定ができるようにする必要があるのではないか（別紙3参照）。</p> <ul style="list-style-type: none"> これまでの決定事案の集積等を踏まえ、現行認定基準において専門部会意見・専門医意見による判断が定められている事案であっても、専門医意見・主治医意見により判断して差し支えない事案があるのではないか。 * 受診歴のない自殺事案であっても、専門医意見により判断できる場合があるのではないか（発病の有無等について高度な医学的検討が必要と考えられる場合は専門部会） * 出来事の強度について、専門医意見により判断できる場合があるのではないか * 業務以外の心理的負荷や個体側要因が認められる事案であっても顕著なものであれば、主治医意見により判断できる場合があるのではないか 署長又は専門医が、高度な医学的検討が必要と判断した事案（発病の有無、悪化、新たな発病、心理的負荷の強度、個体側要因等）については、引き続き専門部会による判断が必要ではないか。 	<p>労災補償状況：資料2 令和3年度に決定した事案のうち、主治医意見のみにより決定した事案は8.1%、専門医意見によるものは61.3%、専門部会意見によるものは30.6%である。</p> <p>現行認定基準：第6 専門家意見と認定要件の判断</p> <p>1 主治医意見による判断 すべての事案（対象疾病の治療歴がない自殺に係る事案を除く。）について、主治医から、疾患名、発病時期、主治医の考える発病原因及びそれらの判断の根拠についての意見を求める。 その結果、労働基準監督署長（以下「署長」という。）が認定した事実と主治医の診断の前提となっている事実が対象疾病の発病時期やその原因に関して矛盾なく合致し、その事実を別表1に当てはめた場合に「強」に該当することが明らかで、下記2又は3に該当しない場合には、認定要件を満たすものと判断する。</p> <p>2 専門医意見による判断 次の事案については、主治医の意見に加え、地方労災医員等の専門医に対して意見を求め、その意見に基づき認定要件を満たすか否かを判断する。</p> <p>① 主治医が発病時期やその原因を特定できない又はその根拠等があいまいな事案等、主治医の医学的判断の補足が必要な事案</p> <p>② 疾患名が、ICD-10のF3（気分（感情）障害）及び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）以外に該当する事案</p> <p>③ 署長が認定した事実関係を別表1に当てはめた場合に、「強」に該当しない（「中」又は「弱」である）ことが明らかな事案</p> <p>④ 署長が認定した事実関係を別表1に当てはめた場合に、明確に「強」に該当するが、業務以外の心理的負荷又は個体側要因が認められる事案（下記3③に該当する事案を除く。）</p> <p>3 専門部会意見による判断 次の事案については、主治医の意見に加え、地方労災医員協議会精神障害等専門部会に協議して合議による意見を求め、その意見に基づき認定要件を満たすか否かを判断する。</p> <p>① 自殺に係る事案</p> <p>② 署長が認定した事実関係を別表1に当てはめた場合に、「強」に該当するかどうかも含め判断しがたい事案</p> <p>③ 署長が認定した事実関係を別表1に当てはめた場合に、明確に「強」に該当するが、顕著な業務以外の心理的負荷又は個体側要因が認められる事案</p> <p>④ その他、専門医又は署長が、発病の有無、疾患名、発病時期、心理的負荷の強度の判断について高度な医学的検討が必要と判断した事案</p>

<p>B 精神障害を発病したと認められる者が自殺を図った場合の考え方について、追加・修正すべき点があるか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務により ICD-10 の F0 から F4 に分類される精神障害を発病したと認められる者が自殺を図った場合には、精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、あるいは自殺行為を思いとどまる精神的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、業務起因性を認めることは、医学的知見の状況等を踏まえ、引き続き妥当なものと考えてよいか。 	<p>現行認定基準：第8 その他 1 自殺について 業務により ICD-10 の F0 から F4 に分類される精神障害を発病したと認められる者が自殺を図った場合には、精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、あるいは自殺行為を思いとどまる精神的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、業務起因性を認める。 その他、精神障害による自殺の取扱いについては、従前の例（平成11年9月14日付け基発第545号）による。</p> <p>平成11年9月14日付け基発第545号： 業務上の精神障害によって、正常の認識、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で自殺が行われたと認められる場合には、結果の発生を意図した故意には該当しない。</p>
<p>C セクシュアルハラスメント事案の留意事項等について、追加・修正すべき点があるか。</p>	
<p>C1 セクシュアルハラスメント事案の留意事項について、追加・修正すべき点があるか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ セクシュアルハラスメント事案の留意事項については、平成23年専門検討会分科会においてセクシュアルハラスメント事案特有の事情を踏まえて検討し、取りまとめられたものであり、現時点においても妥当なもの、重要なものと考えられるのではないか。 	<p>現行認定基準：セクシュアルハラスメント事案の留意事項 セクシュアルハラスメントが原因で対象疾病を発病したとして労災請求がなされた事案の心理的負荷の評価に際しては、特に次の事項に留意する。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 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、これらの事実が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。 ② 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、この事実が心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならないこと。 ③ 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が心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならないこと。 ④ 行為者が上司であり被害者が部下である場合、行為者が正規職員であり被害者が非正規労働者である場合等、行為者が雇用関係上被害者に対して優越的な立場にある事実は心理的負荷を強める要素となり得ること。
<p>C2 その他の運用上の取扱いについて、追加・修正すべき点があるか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ICD-10 の F5 から F9 に分類される対象疾病に係る事案及び認定基準により判断することが適当ではない事案については、本省に協議することとしている。 ・ 関係者が相反する主張をする場合の事実認定の方法や関係する法律の内容等について、法律専門家の助言が必要な場合には、医学専門家の意見とは別に、法務専門員等の法律専門家の意見を求めることとしている。 	<p>※ 現在、ICDの最新版となる第11回改訂版（ICD-11）は発効されているが、統計法に基づく統計基準「疾病、傷害及び死因の統計分類」策定のためのICD-11の日本語訳は作成中の状況である（第7回資料1参照）。</p> <p>このため、ICD-10に基づく取扱いについては、当面、維持することが適当ではないか。</p>

専門家の意見の聴取・判断の流れ(たたき台)



3 複数業務要因災害

具体的な論点	参考事項
<p>A 複数業務要因災害（複数事業労働者の二以上の事業の業務を要因とする傷病等）による精神障害に係る心理的負荷の強度の判断に係る整理について、追加・修正すべき点があるか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 令和2年検討会における議論を踏まえ、現行認定基準（令和2年8月21日改正）では複数業務要因災害に係る心理的負荷の強度の判断に関し次のとおり整理しているが、この整理は維持することが適当ではないか。 * 二以上の事業において業務による出来事が事業ごとにある場合には、異なる事業における出来事をそれぞれ具体的出来事に当てはめ心理的負荷を評価した上で、心理的負荷の強度を全体的に評価する。ただし、異なる事業における出来事が関連して生じることがまれであることから、原則として、認定基準における関連のない複数の出来事の評価方法に従い、その全体的な心理的負荷の強度を評価する。 * 心理的負荷を評価する際、異なる事業における労働時間、労働日数は、それぞれ通算する。 * 上記に基づく判断に当たっては、それぞれの事業における職場の支援等の心理的負荷の緩和要因をはじめ、二以上の事業で労働することによる個別の状況を十分勘案して、心理的負荷の強度を全体的に評価する。 	<p>労災補償状況：令和2年度・3年度において、複数業務要因災害として支給決定した事案はない。</p>