

I メンタルヘルス対策

1. メンタルヘルス対策の概要

職場には人間関係、仕事の成果に対する評価、配置転換など、労働者にとって“ストレス”となる要因が多く存在しています。厚生労働省が行った「平成 25 年労働安全衛生調査（実態調査）」によると、現在の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスとなっていると感じる事柄がある労働者は5割、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所は約6割となっています。また、全国及び神奈川県内の精神障害等の労災請求件数、労災認定件数はともに増加傾向にあります。このような中で、心の健康問題が労働者、その家族、事業場及び社会に与える影響は、今日ますます大きくなっており、事業場においてより積極的に心の健康の保持増進を図ることが重要な課題となっています。

職場で心の健康問題を抱える労働者が発生すると、業務に集中することが困難となり、遅刻・欠勤や仕事の能率低下といった問題が起こります。さらに、これをフォローする周りの労働者にも負担がかかり、第二・第三のメンタルヘルス不調者が出ることもあり、職場全体の業績低下といった事態も起こります。

また、最悪の場合には心の病による自殺が発生し、遺族の方々の心の負担のみならず、その結果として企業の信用の低下、収益の減少といった事態に繋がらないとも限りません。さらには業務と密接な関係があると判断された心の病や自殺は、労災補償の対象となり、**民法上の使用者責任**も問われます。メンタルヘルス対策は、企業経営のリスク管理としても見逃せない課題です。

厚生労働省では事業場におけるメンタルヘルス対策の適切かつ有効な実施をさらに推進するため、労働安全衛生法第70条の2第1項に基づく指針として、平成18年3月に「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を策定、平成26年6月労働安全衛生法の一部を改正し、新たに一次予防を目的とした**ストレスチェック制度**を創設し、平成27年12月1日から施行しています。

1 メンタルヘルス対策を進めるに当たって

メンタルヘルス対策が効果的に行われると、その職場は活性化し、働きやすい雰囲気がつくられ、結果として**企業の業績向上**にも繋がります。職場のメンタルヘルス対策を進めるため、会社のメンタルヘルス対策の方針に基づき、職場の管理職（上司）は、次のような取組を行ってください。

（1）職場のストレス要因の把握と改善

- ・ 日常の職場管理の中で、部下の仕事状況を把握し、労働時間、仕事の量と質、職場の人間関係、作業環境・方法などについて問題点を明らかにする。

（2）部下の異変の把握

- ・ 少しでも「気になる」「変だな」と感じたら、声かけをし、部下から直接話を聴く

機会を作る。

(3) 部下からの相談に対する対応

- ・日常的に、部下からの相談に応じるように努める。なお、部下への対応について困ったら、社内の健康管理スタッフや社外の相談機関に相談する。

(4) メンタルヘルス不調の部下の職場復帰への支援

2 労働者の心の健康の保持増進のための指針について

労働者の心の健康の保持増進のための指針の概要

(平成 18 年 3 月 31 日 健康保持増進のための指針公示第 3 号)

改正 (平成 27 年 11 月 30 日 健康保持増進のための指針公示第 6 号)

1. 基本的考え方

事業者は、自らがストレスチェック制度を含めた事業場におけるメンタルヘルスケアを積極的に推進することを表明するとともに、衛生委員会等において十分調査審議を行い、「心の健康づくり計画」を策定する必要があるとともに、ストレスチェック制度の実施規程を策定し、制度の円滑な実施を図る必要があります。また、その実施に当たっては、ストレスチェック制度の活用や職場環境等の改善を通じてメンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な措置を行う「二次予防」、メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰の支援等を行う「三次予防」が円滑に行われるようにする必要があります。これらの取組においては、教育研修、情報提供及び「4つのメンタルヘルスケア」が継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要である。

<メンタルヘルスケアの推進にあたっての留意事項>

- ア 心の健康問題の特性
- イ 労働者個人の健康情報の保護への配慮
- ウ 人事労務管理者との連携
- エ 家庭・個人生活等の職場以外の問題

2. 衛生委員会等における調査審議

メンタルヘルスケアの推進に当たっては、事業者が労働者等の意見を聴きつつ、事業場の実態に即した取組を行うことが必要です。「心の健康づくり計画」の策定はもとより、その実施体制の整備等の具体的な実施方策や個人情報保護に関する規程等の策定等に当たっては、衛生委員会等において十分調査審議を行うことが必要です。

ストレスチェック制度に関しては、ストレスチェック制度に関する調査審議とメンタルヘルスケアに関する調査審議を関連付けて行うことが望ましいとされています。

3. 心の健康づくり計画

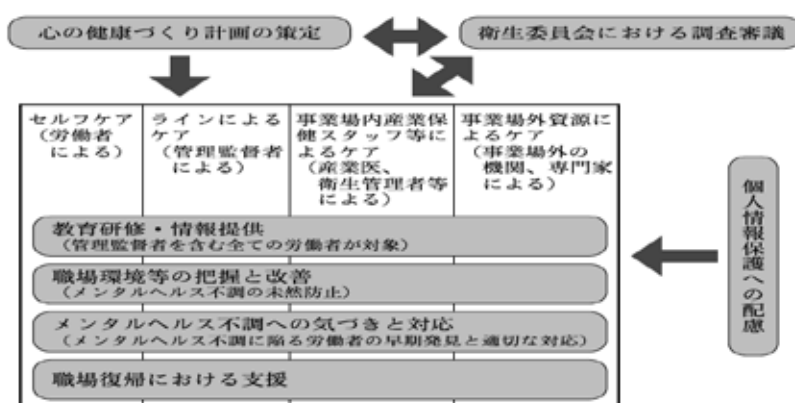
(1) 心の健康づくり計画の策定

メンタルヘルスケアは、中長期的視点に立って、継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要であり、その推進に当たっては、事業者が労働者の意見を聴きつつ、事業場の実態に即した取組を行うことが必要です。このため、事業者は、衛生委員会等において調査審議し、「心の健康づくり計画」を策定することが必要です。

(2) 心の健康づくり計画で定める事項

- ア 事業者がメンタルヘルスカを積極的に推進する旨の表明に関すること
 - イ 事業場における心の健康づくりの体制の整備に関すること
 - ウ 事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスカの実施に関すること
 - エ メンタルヘルスを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関すること
 - オ 労働者の健康情報の保護に関すること
 - カ 心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関すること
 - キ その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関すること
- なお、計画の中で、ストレスチェック制度の位置づけを明確にすることが望ましいとされています。

4. 4つのメンタルヘルスカの推進



5. メンタルヘルスカの具体的進め方

- (1) **メンタルヘルスカを推進するための教育研修・情報提供**
労働者、管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等に対し、それぞれの職務に応じた教育研修・情報提供を実施すること。なお、事業場内に教育研修担当者を計画的に育成することも有効です。
- (2) **職場環境等の把握と改善**
労働者の心の健康には様々な要因が影響を与えることから、職場環境等を評価して問題点を把握するとともに、その改善をはかること。
- (3) **メンタルヘルス不調への気づきと対応**
メンタルヘルスカにおいては、ストレス要因の除去又は軽減などの予防策が重要ですが、メンタルヘルス不調に陥る労働者が発生した場合に、その早期発見と適切な対応を図ることが必要です。
- (4) **職場復帰における支援**
メンタルヘルス不調により休業した労働者が円滑に職場復帰し、就業を継続できるようにするため、衛生委員会等において調査審議し、職場復帰支援プログラムを策定するとともに、その実施に関する体制整備やプログラムの組織的かつ継続的な実施により、労働者に対する支援を実施すること。

3 ストレスチェック制度の創設（平成 27 年 12 月 1 日施行）

本制度の目的

- ・一次予防を主な目的とする（労働者のメンタルヘルス不調の未然防止）
- ・労働者自身のストレスへの気づきを促す
- ・ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる

- **常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施することが事業者の義務となります。**（労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務）
- **検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供することは禁止されます。**
- **検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務となります。また、申出を理由とする不利益な取扱いが禁止されます。**
- **面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じることが事業者の義務となります。**

働く人のメンタルヘルス相談のご案内

神奈川県では、働くことへの不安や仕事の悩みについての面接相談を行っています。会社のメンタルヘルス対策の進め方等のご相談にも応じています。お気軽にご利用ください。

- 場所：かながわ労働センター（横浜市中区寿町 1-4 かながわ労働プラザ 2 階）
JR 根岸線石川町駅北口下車徒歩 3 分）

- 相談日：毎月第 1、2、3、4 火曜日 13:30～16:30※事前に電話予約が必要です。
TEL045-633-6110(内線 2718)

「働く人のメンタルヘルス相談」

<http://www.pref.kanagawa.jp/osirase/06/1480/consult/mental.html>

情報ポータルサイト「こころの耳」（<http://kokoro.mhlw.go.jp/>）のご案内

厚生労働省委託事業として、働く人の心の健康と自殺や過労死等のメンタルヘルス対策情報ポータルサイト「こころの耳」を開設していますのでご活用をお願いします。

独立行政法人労働者健康福祉機構 神奈川産業保健総合支援センター窓口のご案内

事業者や産業保健スタッフなどを対象に、専門的な相談への対応や研修などを行います。

- ・産業保健関係者からの専門的な相談への対応
- ・産業保健スタッフへの研修
- ・メンタルヘルス対策の普及促進のための個別訪問支援
- ・管理監督者向けメンタルヘルス教育
- ・事業者、労働者に対する啓発セミナー
- ・産業保健に関する情報提供

- 場所 神奈川産業保健総合支援センター（横浜市神奈川区鶴屋町 3-29-1 第 6 安田ビル 3 階）

- 利用 8:30～17:15（休日：毎土、日曜日／祝祭日／年末年始）

Fax 又はメールによるご相談は、24 時間受付けています。

- TEL045-410-1160 FAX 045-410-1161 <http://www.sanpo-kanagawa.jp/>

2. 職場における自殺対策

平成 26 年の全国の自殺者は、平成 24 以降は 3 万人を下回り、本県の自殺者も減少傾向がみられるものの、年間約 1,400 人が亡くなっており、深刻な状況に変わりありません。(P7「自殺者数の年次推移」参照。)

企業で自殺が発生すると、その結果として企業の信用の低下、収益の減少といった事態につながらないとも限らないため、必然的に企業はメンタルヘルスケアに取り組まざるをえません。また、労働者と使用者との間に雇用関係が成立すると、使用者は労働者に対して危険を防止し、安全を配慮しなければならないとする民事上の義務である安全配慮義務が必然的に生ずるのです。

(1) 日常からの配慮

職場の中には、日頃から自殺問題を話題にすることに抵抗を感じる人が存在します。確かに自殺という話題は大変繊細な心の問題であるとともに、職域において頻度の低い稀なことであるため、職場では話題とし難いものであると思われます。しかし、人の命は一度限りのものであり、周囲に与える影響は極めて大きいものであることから、一般従業員に対しては安全衛生講演会などで取り上げる等注意を喚起し、管理者に対しては管理者教育の中で本人や部下に自殺の可能性が疑われる場合の相談先を明示することが望まれます。また、医務室や人事安全衛生担当部門に自殺予防や「いのちの電話相談」などの資料を用意しておくことが、対策の第一歩と思われます。

個別の配慮としては、特別に業務負荷が多い人（残業過剰、責任過剰）、職場や家庭などの困難な問題に直面している人、うつ病やアルコール依存症など心の病気に罹患している人については、職場の現場ライン責任者がしばしば声かけし、体調について聴いておくことが望まれます。また必要であれば産業保健専門職（産業医、保健師、看護師、カウンセラーなど）や外部の医療機関へ相談に行くように指導します。こうした心の病気や自殺の予防を念頭においた声かけの方法には、簡単なコミュニケーション技術が要求されますので、管理監督者教育のなかで「積極的傾聴法」などの講習会をおこなっておくと良いでしょう。

(2) 自殺の予兆が見られる人への対応

普段の会話の中でちょっとした愚痴の表現として「死ぬほど辛い」などと大げさに言う人もいます。しかしそれまで真面目で愚痴など言わなかった人、おとなしかった人がよそよそしくなり自殺をほのめかすようになった場合は、以下のような対応が望まれます。

また、自殺の予兆には、「死にたい」、「自殺したい」、などの直接的な表現をする場合だけでなく、自殺に関する文章を書いたり、絵を書いたりする場合や、手首を切るなどの自傷行為、「楽になりたい」、「遠くに行きたい」などの間接的な表現をする場合があります。このような場合にも、同様に以下の対応が望まれます。

①真剣に話を聴く

自殺について打ち明けられた者は、たまたま自分に打ち明けられたのではなく、意識的・無意識的に特定の対象として選ばれたのだと考えるべきです。そのことを自覚した上で、きちんと相手に向かい合って話を聴くことが大切です。

②言葉の真意を聴く

自殺をほのめかす場合、その表現は、「消えてしまいたい」、「居場所がない」、「自分は何のために生きているのだろう」、「自分は誰からも必要とされていない」など様々です。逆に「死んでしまいたい」という言葉が発せられた場合、その背後には、「現在の苦境から逃れたい」、「見捨てられたくない」など、様々な異なる意味があります。このような場合、「死にたい」気持ちと、「もっと生きたい」気持ちの間で激しく揺れ動いている状態にあることを理解します。

③できる限りの傾聴をする

自殺を打ち明けられた場合、できる限りの時間をかけてその訴えを傾聴することが必要です。徹底して聴き役に努めることが大原則です。時間をかけて話を聴くことで、本人の自殺に対する衝動が緩和されることも稀ではありません。どうしてもその場で時間がとれないときには、本人に事情を話し、なるべく近い時間で面接の約束をすることが重要です。

④話題をそらさない

すぐに自殺以外の事柄に話題をそらしたり、訴えや気持ちを否定したり、表面的な励ましをしたり、あるいは社会的な価値観・倫理観を押し付けたりすることは差し控えるべきです。

⑤キーパーソンとの連携

日頃から本人との付き合いが深く、本人の置かれている状況や気持ちを理解している人、本人が信頼を置いている人（キーパーソン）に連絡をとり、その人の助力を得て本人の支援を進めることも重要です。一般的には、家族、上司、友人がキーパーソンとして挙げられます。

⑥産業保健スタッフへの相談や専門医への受診を促す

うつ病などの精神疾患の存在が疑われたり、自殺の危険性が迫っていると考えられたりする例では、産業保健スタッフによる相談や専門医による診断や治療が不可欠です。産業保健スタッフが存在する場合にはこの場合にも、十分な傾聴を行ったうえで、専門医を受診することの必要性を丁寧に本人に伝え、キーパーソンと連携して、粘り強く専門医受診を指導すべきです。

⑦「自殺しない」約束をする

本人と「自殺をしない」契約を結ぶことも、自殺防止に有効であることが多いのです。ただし、本人が自分自身の行動をコントロールすることが困難な場合には、あまり意味がない場合もあります。

(3) 心の病気で治療中の人へのかかわり

心の病気で精神科の専門治療を受けている場合でも、自殺の可能性がない訳ではありません。心の病気で治療中であることを知り得た場合には、職場の現場ライン責任者がしばしば声かけし、体調について聴いておくことが望まれます。その際、自殺の予兆が認められた場合には、家族と連携を取り、主治医に情報を提供することが望まれます。また、身近に家族がいない場合は、本人に早急に受診を促すか、受診時に付き添い主治医に相談することが望まれます。

(4) 自殺未遂者への長期的なかかわり

自殺の危険から立ち直ったと思われる人でも、職場や家庭など様々な状況が悪化した時には、それ以前にも増して追い詰められたと感じ、自殺念慮が再燃します。周りの者とし

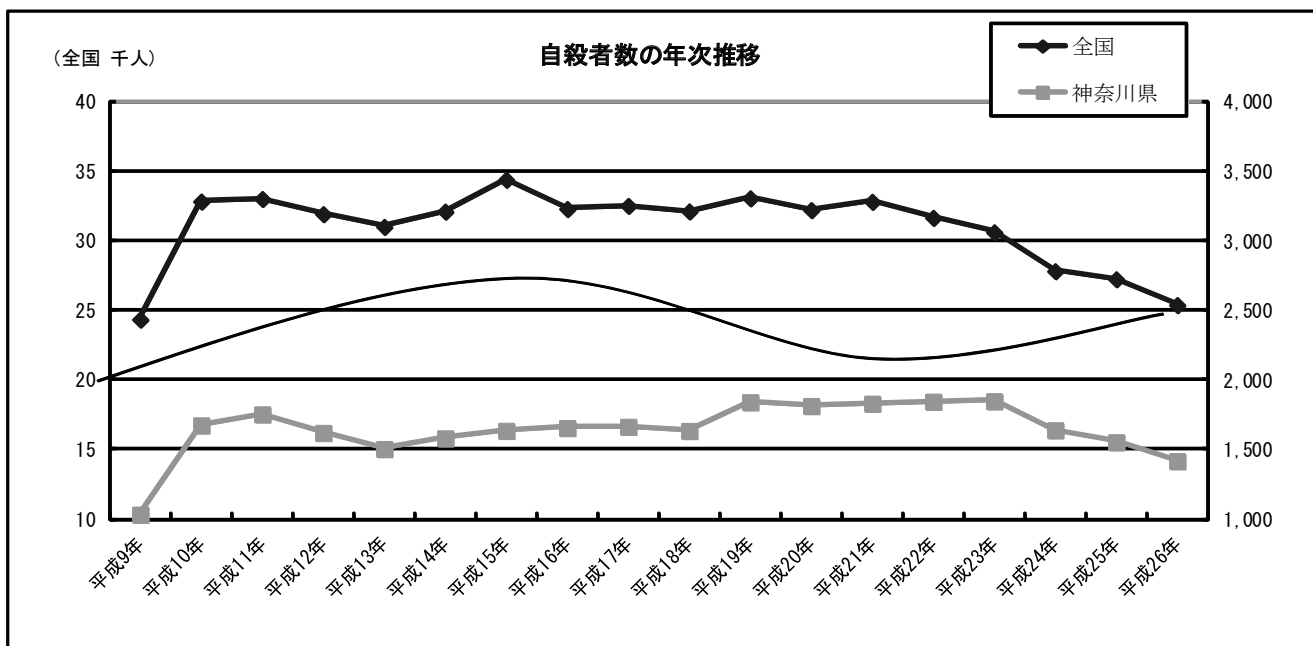
ては、長期的な展望の中で本人が再び困難に直面した時に素早く専門家を受診してもらうように援助します。また自殺未遂後一見元気を取り戻しているような人でも、実際にはかなり長期間にわたって通院や薬物療法が必要なことがあります。この場合には本人の長期的な治療継続に対する職場の援助や配慮が必要です。復職に当たっては、本人を特別視せず「元気だった頃と人が変わったわけではないのだから」と考え自然に対応してあげてください。

しかし他方で自殺未遂が心的外傷体験となり、復職後も本人は「仕事に自信がなくなった」、「働く意欲を感じられない」といった状態が続いている事もあります。しばらく職場業務に慣れるまでの間は業務軽減や責任軽減などの配慮が必要です。

(5) 同僚や部下のことで相談に来た人への対応

自分自身の問題でなく他人の自殺の危険について相談に来る人もいます。この場合「他の誰にも言わないで欲しい」と口止めされている場合があります。こうした場合には当事者本人の意志やプライバシーを十分尊重しながら代理人として来た相談者の話を丁寧に聴きます。また危機介入のタイミングとして、「実際に本人が自殺の準備をしている」、「軽いが自殺未遂をした」、あるいは「代理人が相談者としての限界を感じている時」などには、家族や職場上司に速やかに連絡を取るべきであることを繰り返し伝えておきます。

自殺者数の年次推移



平成 26 年警察庁自殺統計データを基に作成

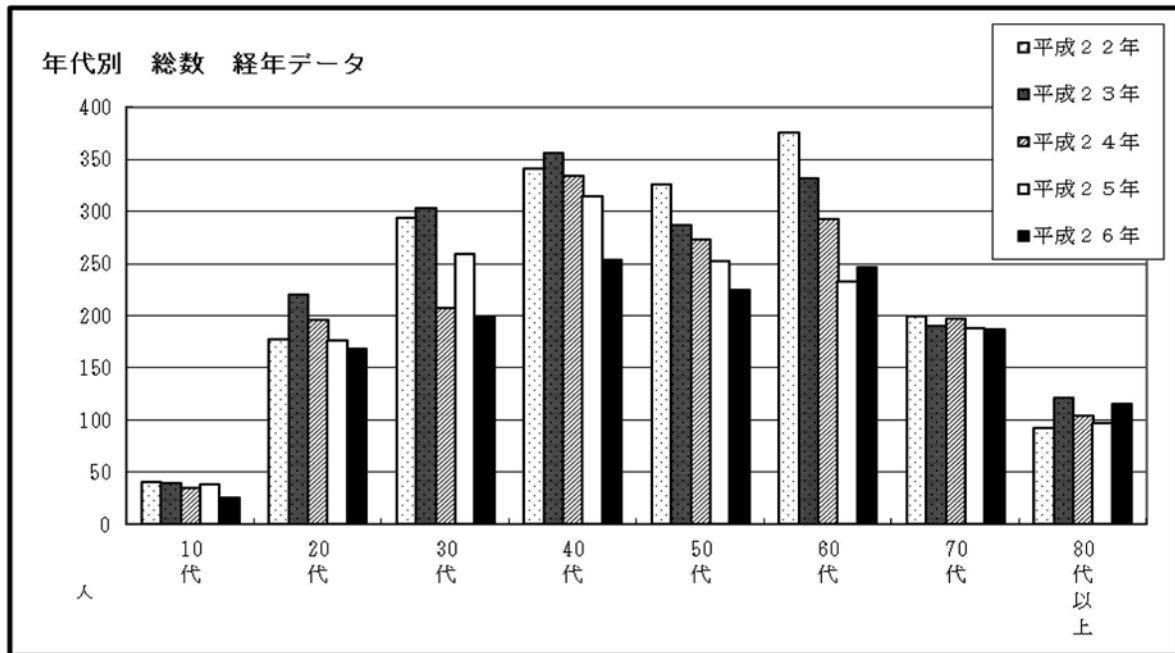
(参考資料) 神奈川県の子殺の状況

神奈川県の子殺者の推移

(人、%)

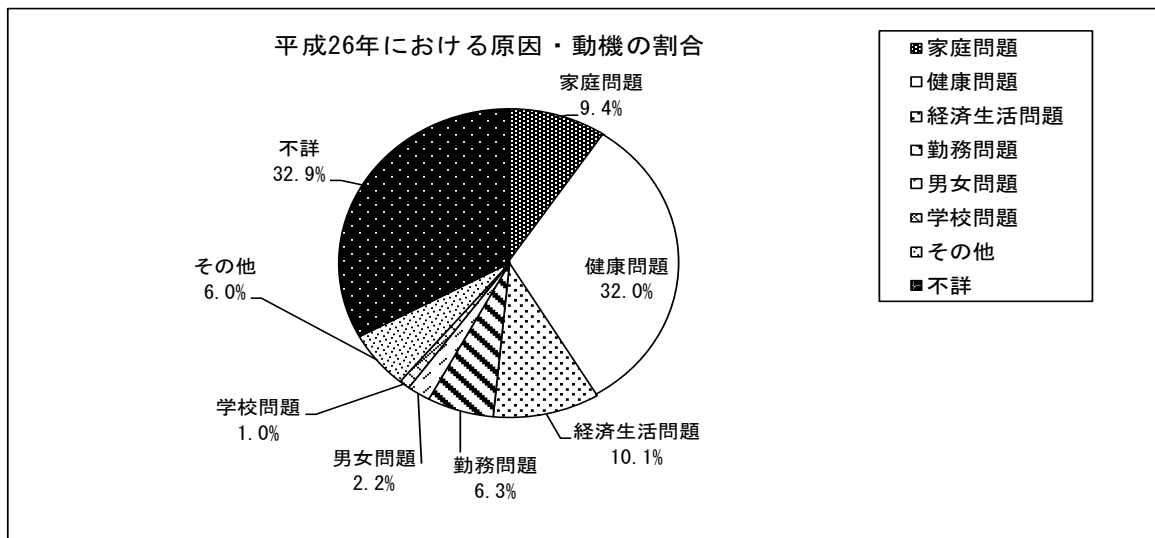
区分	平成 22 年		平成 23 年		平成 24 年		平成 25 年		平成 26 年	
	自殺者数	割合	自殺者数	割合	自殺者数	割合	自殺者数	割合	自殺者数	割合
男	1,301	70.4	1,267	68.4	1,170	71.2	1,085	69.6	935	65.8
女	548	29.6	585	31.6	474	28.8	473	30.4	487	34.2
総数	1,849	100	1,852	100	1,644	100	1,558	100	1,422	100

年代別自殺者数の推移



※ 年齢不詳を除く

自殺の原因・動機



参考資料は、平成 26 年神奈川県警本部自殺統計データを基に作成

3. 職場におけるパワーハラスメント対策

暴言や仲間外しといった「職場のパワーハラスメント」は、近年、労働局への相談が増加傾向にあるなど、社会問題として顕在化しており、こうした行為は社員のメンタルヘルスを悪化させ、職場全体の士気や生産性を低下させるとも指摘されています。

厚生労働省では、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」を設置し、その論点整理を「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」で検討してきました。

そして平成24年1月30日に「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」を発表し、同報告を受けて平成24年3月15日前記円卓会議は「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を発表しました。

また、県では平成24年11月27日に知事メッセージ「ハラスメントのない職場づくりを神奈川から」を発信しました。(P11 参照)

職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告の概要

平成24年1月30日

1 問題の現状

平成17年度の東証一部上場企業を対象とした中央労働災害防止協会調査では、43%の企業で「パワーハラスメントあるいは類似した問題が発生した」と回答し、82%の企業で「パワーハラスメント対策は経営上の重要な課題」と回答している。

また、平成22年度の労働安全総合研究所の調査では労働者の6%が「いじめにあって」と回答し、労働者の15%が「職場でいじめられている人がいる」と回答している現状がある。

2 取組の必要性と意義

前記平成17年度の中央労働災害防止協会調査でパワーハラスメントが企業にもたらす損失として「社員の心の健康を害する」(83%)、「職場風土を悪くする」(80%)、「本人のみならず周りの士気を低下させる」(70%)、「職場の生産性を低下させる」(67%)、「十分に能力発揮ができない」(59%)と回答している。

また、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」を受けた人やその周囲の人だけでなく、行った人も社内での信用を低下させかねず、懲戒処分や訴訟のリスクを抱えることとなるだけでなく、企業としてもこれを放置すると、裁判で使用者の責任を問われることもあり、企業のイメージダウンにつながりかねない。

そして、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」問題に取り組む意義はこうした損失回避に終わるものではなく、仕事に対する意欲や職場全体の生産性の向上にも貢献し、職場の活力につながるものととらえて、積極的に取り組みを進めることが求められる。

3 職場からなくすべき行為の共通認識

「いじめ・嫌がらせ」「パワーハラスメント」という言葉は、どのような行為がこれに該当するのか、人によって判断が異なる現状がある。そのため、どのような行為を職場からなくすべきであるのかについて、労使や関係者が認識を共有できるようにすることが必要である。そこで、職場で行われる以下のような行為について、労使が予防解決に取り組むべきこと、そしてそのような行為を「職場のパワーハラスメント」と呼ぶことを提案する。

4 職場のパワーハラスメントの概念

職場のパワーハラスメントとは同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的な苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

※上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間など様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

※「業務上の指導との線引き」は困難との指摘はあるが、「業務の適正な範囲を超えるもの」を対象とする。業務上必要な指示や注意に不満を感じても、業務上の適正な範囲で行われる場合は「パワーハラスメント」に当たらない。

※法で保障されている権利が侵害される場合には法的な枠組みに沿って対応されるべきである（セクシャルハラスメントについては男女雇用機会均等法によって雇用管理上構すべき措置が明確になっているので、同法の枠組みによって取組が行われるべきである。）。

5 職場のパワーハラスメントの行為類型

職場のパワーハラスメントの行為類型としては、以下のものがあげられる。ただし、これらは職場のパワーハラスメントに当たりうる行為の全てを網羅するものではなく、これら以外の行為は問題ないということではないことに留意する必要がある。

①身体的な攻撃	暴行・傷害
②精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
③人間関係からの切り離し	隔離・仲間はずし・無視
④過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
⑤過小な要求	業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと。
⑥個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること。

なお、①については、業務の遂行に関係するものであっても、「業務の適正な範囲」に含めることはできない。

次に②と③については、業務の遂行に必要な行為とは通常想定できないから、原則として業務の適正な範囲を超える。

一方④から⑥については、業務上の適正な指導との線引きが容易でない場合があると考えられる。こうした行為について何が「業務の適正な範囲を超える」かについては、業種や企業文化の影響を受け、また具体的な判断については、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても左右される。そこで、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取り組みを行うことが望ましい。

職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言の概要

平成 24 年 3 月 15 日

1 はじめに～組織で働くすべての人たちへ～

- (1) 暴力、暴言、脅迫や仲間外しなどのいじめ行為に悩む職場が増えている。
- (2) 業務上の注意や指導なども、適正な範囲を超えると相手を傷付けてしまう場合がある。
- (3) こうした行為は「職場のパワーハラスメントに当たり、誰もが当事者となり得ることを組織で働くすべての人たちが意識するよう求める。

2 職場のパワーハラスメントをなくそう

- (1) 職場のパワーハラスメントは許されない行為。放置すれば働く人の意欲を低下させ、時には命すら危険にさらす場合がある。
- (2) 多くの人たちが組織で働く現在、職場のパワーハラスメントをなくすことは、国民の幸せにとっても重要である。

3 職場のパワーハラスメントをなくすために

- (1) 企業や労働組合はこの問題をなくすために取り組むとともに、その取組が形だけとならないよう、職場の一人ひとりにもそれぞれの立場から取り組むことを求める。
- (2) トップマネジメントは、こうした問題が生じない組織文化を育てるために、自ら範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取組を行うべきである。
- (3) 上司は、自らがパワーハラスメントをしないことはもちろん、部下にもさせてはならない。ただし、必要な指導を適正に行うことまでためらってはならない。
- (4) 職場の一人ひとりに期待すること。
 - ①人格尊重：互いの価値観などを違いを認め、互いを受け止め、人格を尊重し合う。
 - ②コミュニケーション：互いに理解し、協力し合うため、適切にコミュニケーションを行うよう努力する。
 - ③互いの支え合い：問題を見過ごさず、パワーハラスメントを受けた人を孤立させずに声をかけ合うなど、互いに支え合う。
- (5) 国や労使の団体はこの提言等を周知し、対策が行われるよう支援することを期待する。

知事メッセージ

ハラスメントない職場づくりを神奈川から

平成 24 年 11 月 27 日

ハラスメントのない職場づくりを神奈川から

パワハラや職場のいじめ、嫌がらせ、セクハラなどの「職場のハラスメント」が社会的な問題となっています。かながわ労働センターに寄せられる「職場のハラスメント」に関する相談も5年間で倍増しています。

「職場のハラスメント」は相手の尊厳や人格を傷つけ、さらには心身の健康を害し、深刻な場合は自殺に至るなど、働く人のいのちを危険にさらすこともあります。また、職場風土を悪化させ、職場全体の士気を低下させるなど、企業の生産性の低下にもつながる問題です。

ハラスメントは単に当事者の個人的な問題ではありません。ハラスメントを行った本人はもちろん、社内の問題を放置していた場合などは、企業も責任を問われることがあり、予防や解決に向けた取組みが求められています。

県は、「いのち輝くマグネット神奈川」を目指しています。ハラスメントがなくいきいきと働くことができる職場づくりは、働く人のいのちを輝かせます。

それは、企業の魅力の源ともなり、人やものを引きつけるマグネット力を高め、経済のエンジンを回すことにもつながります。

働く人も企業も、自分の職場を見つめ直し、ハラスメントのない職場づくりを神奈川から進めましょう。

平成 24 年 11 月 27 日

神奈川県知事 黒岩 祐治

4. 精神障害等による労災認定

近年、仕事のストレス(業務による心理的負荷)が関係した精神障害についての労災請求が増えています。

そこで、精神障害の労災請求事案についての業務上・外を判断するため、平成 23 年 12 月に「心理的負荷による精神障害の認定基準」が策定されました。

心理的負荷による精神障害の認定基準（概要）

(平成 23 年 12 月 26 日 基発 1226 第 1 号)

1 対象疾病

国際疾病分類第 10 回修正版、第 V 章「精神および行動の障害」(ICD-10) に分類される精神障害(重度ストレス反応、うつ病など)。なお、器質性の精神障害及び有害物質に起因する精神障害については個別に判断する。また、いわゆる心身症は、本認定基準における精神障害には含まれません。

2 認定要件

- (1) 対象疾病を発病していること
- (2) 対象疾病の発病前おおむね 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及び個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと

3 認定要件に関する基本的な考え方

心理的負荷による精神障害の業務起因性を判断する要件としては、対象疾病の発病の有無、発病の時期及び疾患名について明確な医学的判断があることに加え、当該対象疾病の発病の前おおむね 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を掲げている。この場合の強い心理的負荷とは、精神障害を発病した労働者とその出来事及び出来事後の状況が持続する程度を主観的にどう受けとめたかではなく、同種の労働者が一般的にどう受けとめるかという観点から評価されるものであり、「同種の労働者」とは職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者をいう。さらに、これらの要件が認められた場合であっても、明らかに業務以外の心理的負荷や個体側要因によって発病したと認められる場合には、業務起因性が否定される。

4 認定要件の具体的判断（「精神障害の労災認定フローチャート」(P13) を参考にしてください）

(1) 発病の有無等の判断

対象疾病の発病の有無、発病時期及び疾患名は ICD-10 に基づき、主治医の意見書や診療録等、関係者からの聴取その他の情報から得られた認定事実により、医学的に判断される。精神障害の治療歴のない事案については関係者からの聴取内容等を医学的に慎重に検討し、診断基準を満たすと医学的に推定される場合には、当該疾患名の精神障害が発病したものと取り扱う。

(2) 業務による心理的負荷の強度の判断

心理的負荷の強度はどの程度であるかについて、別表 1「業務による心理的負荷評価表」(P13) を指標として「強」、「中」、「弱」の三段階に区分する。業務による強い心理的負荷が認められるものを「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。「弱」は日常的に経験するものであって一般的に弱い心理的負荷しか認められないもの、「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をいう。

「特別な出来事」に該当する出来事がある場合、心理的負荷の総合評価を「強」と判断する。

「特別な出来事」に該当する出来事がない場合、発病前おおむね 6 か月の間に認められた業務による出来事が、別表 1 の「具体的出来事」の何れに該当するかを判断する。事実関係が具体的出来事に合致しない場合は「心理的負荷の総合評価の視点」及び「総合評価における共通事項」に基づき、具体例も参考としつつ個々の事案ごとに評価する。

出来事が複数ある場合、出来事が関連している場合にはその全体を一つの出来事として評価し、関連しない他の出来事が生じている場合には各出来事の時間的な近接の程度を元に、その全体的な心理的負荷を評価する。

業務以外の心理的負荷及び個体側要因の判断を行う。

(3) 業務以外の原因などで発病して治療が必要な状態にある精神障害が悪化した場合、原則としてその悪化について業務起因性は認められない。ただし別表 1 の「特別な出来事」に該当する出来事があり、その後おおむね 6 か月以内に対象疾病が自然経過を超えて著しく悪化したと医学的に認められる場合、悪化した部分について業務上の疾病として取り扱う。

(4) 業務以外の心理的負荷の強度については、対象疾病の発病前おおむね 6 か月の間に、対象疾病の発病に関与したと考えられる業務以外の出来事の有無を確認し、出来事が一つ以上確認できた場合は、それらの出来事の心理的負荷の強度について、別表 2「業務以外の心理的負荷評価表」(P21) を指標として、心理的負荷の強度を「Ⅲ」、「Ⅱ」又は「Ⅰ」に区分する。

自殺の取扱い

うつ病など特定の精神障害では、症状として自殺願望が出現しやすいと医学的に認められている。従って、業務上の心理的負荷によってそれらの精神障害を発病したと認められる者が自殺した場合、そのような自殺は、精神障害(による症状)によって正常な認識、行動ができず、または、自殺を思いとどまる抑制力が著しく阻害されていた結果であると推定し、原則として、業務起因性が認められる。

精神障害の労災認定フローチャート

① 認定基準の対象となる精神障害を発病している

別表 1

② 業務による心理的負荷の評価

1 特別な出来事に該当する出来事がある場合

2 特別な出来事に該当する出来事がない場合

(1) 「出来事」の平均的な心理的負荷の強度の判定 : (I 、 II 、 III)

(2) 出来事ごとの心理的負荷の総合評価 : (弱 、 中 、 強)

(3) 出来事が複数ある場合の心理的負荷の強度の全体評価 : (弱 、 中 、 強)

弱 中 強

労災にはなりません

別表 2

③-1 業務以外の心理的負荷の評価	強度Ⅲに該当する出来事が認められない	強度Ⅲに該当する出来事が認められる
	かつ	または
③-2 個体側要因の評価	個体側要因がない	個体側要因がある

労災認定

業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したのかを判断

労災にはなりません

労災認定 ← ■ ■ ■ 自殺

精神障害によって、正常な認識や行為選択能力、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行われたもの

別表1

業務による心理的負荷評価表

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氣やケガをした 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) 強姦や、本人の意思を押しつけ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 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時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除く)

※ 「特別な出来事」に該当しない場合には、それぞれの関連項目により評価する。

特別な出来事以外

(総合評価における共通事項)

- 出来事後の状況の評価に共通の視点
出来事後の状況として、表に示す「心理的負荷の総合評価の視点」のほか、以下に該当する状況のうち、著しいものは総合評価を強める要素として考慮する。
 - 仕事の裁量性の欠如(他律性、強制性の存在)。具体的には、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。
 - 職場環境の悪化。具体的には、騒音、照明、温度(暑熱・寒冷)、湿度(多湿)、換気、臭気の悪化等。
 - 職場の支援・協力等(問題への対処等を含む)の欠如。具体的には、仕事のやり方の見直し改善、応援体制の確立、責任の分散等、支援・協力がなされていない等。
 - 上記以外の状況であったり、出来事に伴って発生したと認められるもの(他の出来事と評価できるものを除く。)
- 恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価
 - 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(月100時間程度となる時間外労働)
 - 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、出来事の前に恒常的な長時間労働(月100時間程度となる時間外労働)
 - 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(月100時間程度)

(具体的出来事)

出来事の種類	平均的な心理的負荷の強度			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		
	具体的出来事	I	II		III	弱	中
① 事故や災害の体験の体験 (重度の)病氣やケガをした	☆			<ul style="list-style-type: none"> 病氣やケガの程度 後遺障害の程度、社会復帰の困難性等 	<ul style="list-style-type: none"> 【解説】右の程度に至らない病氣やケガについて、その程度等から「弱」又は「中」と評価 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 重度の病氣やケガをした 【「強」である例】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 長期(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業務上の病氣やケガをした ・ 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 	

出来事の種類	平均的な心理的負荷の強度			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
2	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、予感させる被害の程度 他人の事故を目撃した場合、被害の程度や被害者との関係等 	<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、悲慘とまではいえない事故等の体験、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、右の程度に至らない悲惨な事故等の体験、目撃をした 	<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程度の事故等を体験した 業務に関連し、被害者が死亡する事故、多量の出血を伴うような事故等時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、本人が被害者を救助することができたかもしれない状況に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	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起した		☆	<ul style="list-style-type: none"> 事故の大きさ、内容及び加害の程度 ペナルティ、責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性等 	<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>○業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起した</p> <p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連し、他人に重度の病氣やケガ(長期入院(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氣やケガ)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) 	
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		☆	<ul style="list-style-type: none"> 失敗の大きさ、重大性、社会的反響の大きさ、損害等の程度 ペナルティ、責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性等 	<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>○会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをし、事後対応にも当たった</p> <p>【「強」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(制度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、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ものであるのではない等、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>○会社で起きた事故、事件について、責任を問われた</p> <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(制度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を課された等を含む) 	

6	<p>自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた</p>	<p>☆</p>	<p>・ 損失等の程度、社会的反響の大きさ等 ・ 事後対応の困難性等 (注) この項目は、取引先の制度など、多額の損失等が生じた原因に本人が関与していないもの、それに伴う対応等による心理的負荷を評価する。本人のミスによる多額の損失等については、項目4で評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】 ・ 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、何らかの事後対応を行った</p>	<p>○ 自分との関係する仕事で多額の損失等が生じた 【「中」である例】 ・ 多額の損失等が生じ、何らかの事後対応を行った</p>	<p>【「強」になる例】 ・ 経営に被害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、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</p>
7	<p>業務に関連し、違法行為を強要された</p>	<p>☆</p>	<p>・ 違法性の程度、強要の程度(頻度、方法)等 ・ 事後のペナルティの程度、事後対応の困難性等</p>	<p>【「弱」になる例】 ・ 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を求められたが、拒むことにより終了した</p>	<p>○ 業務に関連し、違法行為を強要された 【「中」である例】 ・ 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を命じられ、これに従った</p>	<p>【「強」になる例】 ・ 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 ・ 業務に反対し、反対しにもかかわらず、違法行為を執拗に命じられ、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、何れもそれに従った ・ 業務に関連し、強要された違法行為が発覚し、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)</p>
8	<p>達成困難なノルマが課された</p>	<p>☆</p>	<p>・ 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、ペナルティの有無等 ・ その後の業務内容・業務量の程度、職場の間関係等</p>	<p>【「弱」になる例】 ・ 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)</p>	<p>○ 達成困難なノルマが課された 【「中」である例】 ・ 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</p>	<p>【「強」になる例】 ・ 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、達成できない場合には重いペナルティがあると予告された</p>
9	<p>ノルマが達成できなかった</p>	<p>☆</p>	<p>・ 達成できなかったことによる経営上の影響度、ペナルティの程度等 ・ 事後対応の困難性等 (注) 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場合にはこの項目で評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】 ・ 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等もなかった ・ 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>	<p>○ ノルマが達成できなかった 【「中」である例】 ・ ノルマが達成できなかったことによりペナルティ(昇進の遅れ等を含む)があった</p>	<p>【「強」になる例】 ・ 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、賠償責任の追及等重いペナルティを課された等を含む)</p>
10	<p>新規事業の担当になった、会社の建て直しに担当になった</p>	<p>☆</p>	<p>・ 新規業務の内容、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、職場の間関係等</p>	<p>【「弱」になる例】 ・ 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)の担当になった</p>	<p>○ 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 【「中」である例】 ・ 新規事業等(新規プロジェクト、新規の研究開発、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)が責任も大きい業務)の担当になった。</p>	<p>【「強」になる例】 ・ 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</p>

出来事の種類	平均的な心理的負荷の強度			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	
11	顧客や取引先から無理な注文を受けた	☆		<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 	<p>○ 顧客や取引先から無理な注文を受けた</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連して、顧客や取引先から無理な注文（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 	<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った 	
12	顧客や取引先からクレームを受けた	☆		<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 顧客等から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>○ 顧客や取引先からクレームを受けた</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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その内容が妥当なもの）を受けた 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 顧客や取引先から重大なクレーム（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 	
13	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	☆		<p>○ 大きな説明会や公式の場での発表を強いられた</p>	<p>【解説】</p> <p>説明会等の内容や事前準備の程度、本人の経験等から評価するが、「強」になることはまれ</p>	<p>【解説】</p> <p>説明会等の内容や事前準備の程度、本人の経験等から評価するが、「強」になることはまれ</p>	
14	上司が不在になることにより、その代行を任された	☆		<p>○ 上司が不在になることにより、その代行を任された</p>	<p>【解説】</p> <p>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>	<p>【解説】</p> <p>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>	
15	③仕事量の量・質	☆		<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 ※ 会議・研修等の参加の強制、職場のOA化の進展、部下の増加、同一事業場内の所属部署の転換、担当外業務としての非正規職員の教育等 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>○ 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</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 担当業務内容の変更、取引量の急増等により、仕事内容・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 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 仕事量が著しく増加して時間外労働も大幅に増える（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） 過去に経験したことがない仕事内容に変更となり、常時緊張を強いられる状態となった 	
16	1か月に80時間以上の時間外労働を行った	☆		<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 1か月に80時間未満の時間外労働を行った （注）他の項目で評価されない場合のみ評価する。 	<p>○ 1か月に80時間以上の時間外労働を行った</p> <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 	

17	2週間以上 にわたって 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等 時間外労働、休日労働、業務密度の変化の程度、業務の内容、責任の変化の程度等 	<ul style="list-style-type: none"> 【「弱」になる例】 ・ 休日労働を行った 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2週間(12日)以上にわたって連続勤務を行った 【「中」である例】 ・ 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ぬ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日あたりの労働時間が特に短い場合、手待時間が多い等の労働密度が特に低い場合を除く) 	<ul style="list-style-type: none"> 【「強」になる例】 ・ 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日あたりの労働時間が特に短い場合、手待時間が多い等の労働密度が特に低い場合を除く)
18	勤務形態 に変化が あった	☆		○ 勤務形態に変化があった	<ul style="list-style-type: none"> 交替制勤務、深夜勤務等変化の程度、変化後の状況等 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 勤務形態に変化があった 【解説】 変更後の勤務形態の内容、一般的な日常生活とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ 	<ul style="list-style-type: none"> 変更後の勤務形態の内容、一般的な日常生活とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ 	
19	仕事の ペース、活 動の変化 があった	☆		○ 仕事のペース、活動の変化があった	<ul style="list-style-type: none"> 変化の程度、強制性、変化後の状況等 	<ul style="list-style-type: none"> 【解説】 仕事のペースの変化の程度、労働者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 	<ul style="list-style-type: none"> 【解説】 仕事のペースの変化の程度、労働者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 	
20	④役 割・地 位の 変化 等	☆	☆	退職を強 要された	<ul style="list-style-type: none"> 解雇又は退職強要の経過、強要の程度、職場の人間関係等 <p>(注)ここにおいて「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らぬ状態となつている場合の雇止めを含む。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 【解説】 退職強要が行われたが、その方法、頻度等からして強要とはいえない場合には、その方法等から「弱」又は「中」と評価 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 退職を強要された 【「強」である例】 ・ 退職の意思のないことを表明しているにもかかわらず、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、説明を求めても応じられず、撤回されることもなかった 	
21	配置転換 があった	☆		配置転換 があった	<ul style="list-style-type: none"> 職種、職務の変化の程度、配置転換の理由・経過等 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、職場の人間関係等 <p>(注)出向を含む。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 配置転換があった (注)ここでの「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。 	<ul style="list-style-type: none"> 【「強」になる例】 ・ 過去に経験した業務と全く異なる質の業務に従事することとなったため、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った ・ 左遷された(明らかな降格であつて配置転換としては異例なものであり、職場内で孤立した状況になった) 	
22	転動をした	☆		転動をした	<ul style="list-style-type: none"> 職種、職務の変化の程度、転勤の理由・経過、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、職場の人間関係等 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 転動をした (注)ここでの「転動」は、勤務場所の変更であつて転居を伴うものを指す。なお、業務内容の変化についての評価は、項目21に準じて判断する。 	<ul style="list-style-type: none"> 【「強」になる例】 ・ 転動先は初めて赴任する外国であつて現地の職員の会話が不能、治安状況が不安といつたような事情から、転動後の業務遂行に著しい困難を伴つた 	

出来事の種類	平均的な心理的負荷の強度			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		
	具体的出来事	I	II		弱	中	強
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	☆	☆	<ul style="list-style-type: none"> 業務の変化の程度等 その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 複数名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 <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 複数名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、業務量に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、業務量が著しく増加し時間外労働が大幅に増えるなど状況になり、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 		
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	☆	☆	<ul style="list-style-type: none"> 差別・不利益取扱いの理由・経過、内容、程度、職場の人間関係等 その継続する状況 	<p>○ 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</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 非正規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、不利益取扱いを受けた 業務の遂行から除外・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"> 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 		
25	自分の昇格・昇進があった	☆	☆	<ul style="list-style-type: none"> 職務・責任の変化の程度等 その後の業務内容、職場の人間関係等 	<p>○ 自分の昇格・昇進があった</p> <p>【解説】</p> <p>本人の経験等と著しく乖離した責任が課せられる等の場合、昇進後の職務、業務内容等から評価するが、「強」になることはまれ</p>		
26	部下が減った	☆	☆	<ul style="list-style-type: none"> 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 その後の業務内容、職場の人間関係等 	<p>○ 部下が減った</p> <p>【解説】</p> <p>部下の減少がペナルティの意味を持つものである等の場合に、減少の程度(人数等)等から評価するが、「強」になることはまれ</p>		
27	早期退職制度の対象となった	☆	☆	<ul style="list-style-type: none"> 対象者選定の合理性、代償措置の内容、制度の事前周知の状況、その後の状況、職場の人間関係等 	<p>○ 早期退職制度の対象となった</p> <p>【解説】</p> <p>制度の創設が突然であり退職までの期間が短い等の場合に、対象者選定の基準等から評価するが、「強」になることはまれ</p>		
28	非正規社員である自分の契約満了が迫った	☆	☆	<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>○ 非正規社員である自分の契約満了が迫った</p> <p>【解説】</p> <p>事前の説明に反した突然の契約終了(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>		
29	⑤対人関係 (ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	☆	☆	<ul style="list-style-type: none"> 嫌がらせ、いじめ、暴行の内容、程度等 その継続する状況 <p>(注)上司から業務指導の範囲内の叱責等を受けた場合、上司と業務をめぐむ方針等において対立が生じた場合等は、項目30等で評価する。</p>	<p>○ ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた</p> <p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた 同僚等による多人数が結託しての人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた 治療を要する程度の暴行を受けた <p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司の叱責の過程で業務指導の範囲を逸脱した発言があったが、これが継続していない 同僚等が結託して嫌がらせを行っていたが、これが継続していない 		

30	上司とのトラブルがあった	☆	・ トラブルの内容、程度等 ・ その後の業務への支障等	【「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 ・ 業務をめぐり方針等において、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)	○ 上司とのトラブルがあった 【「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 ・ 業務をめぐり方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が生じた	【「強」になる例】 ・ 業務をめぐり方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が生じた
31	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 ・ その後の業務への支障等	【「弱」になる例】 ・ 業務をめぐり方針等において、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)	○ 同僚とのトラブルがあった 【「中」である例】 ・ 業務をめぐり方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が生じた	【「強」になる例】 ・ 業務をめぐり方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が生じた
32	部下とのトラブルがあった	☆	・ トラブルの内容、程度等 ・ その後の業務への支障等	【「弱」になる例】 ・ 業務をめぐり方針等において、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)	○ 部下とのトラブルがあった 【「中」である例】 ・ 業務をめぐり方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が生じた	【「強」になる例】 ・ 業務をめぐり方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が生じた
33	理解してくれていない人の異動があった	☆		○ 理解してくれていない人の異動があった		
34	上司が替わった	☆	(注)上司が替わったことにより、当該上司との関係に問題が生じた場合には、項目30で評価する。	○ 上司が替わった		
35	同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	☆		○ 同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された		
36	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 ・ 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	【「弱」になる例】 ・ 「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	○ セクシュアルハラスメントを受けた 【「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も、行為が適切かつ迅速に継続しておらず、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	【「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、かつ会社がセクシュアルハラスメントがあると把握しているにもかかわらず、改善がなされなかった場合

別表 2

業務以外の心理的負荷評価表

出来事の類型	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	☆		
	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	☆		
⑥ 他人との人間関係	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、別表 1 と同程度である。