

基発第0406001号

平成21年4月6日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

(公印省略)

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の一部改正について

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（以下「判断指針」という。）については、平成11年9月14日付け基発第544号をもって示したところであるが、今般、「職場における心理的負荷評価表の見直し等に関する検討会」の検討結果（別添）を踏まえ、下記のとおり改めることとしたので、今後の取扱いに遺漏のないよう期されたい。

記

1 改正の要旨

判断指針別表 1 及び別表 2 について、具体的出来事の追加又は修正等の改正を行うとともに、併せて、判断指針本文についても必要な修正を行った。

2 改正の内容

- (1) 判断指針別表 1 「職場における心理的負荷評価表」及び別表 2 「職場以外の心理的負荷評価表」を別紙のとおり改める。
- (2) 判断指針第 4 の 2 の③中、「(3) 出来事に伴う変化等を検討する視点」を「(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）」に改めるとともに、同指針第 4 の 2 中、「出来事に伴う変化等」を「出来事後の状況が持続する程度」に改める。
- (3) 判断指針第 4 の 2 の(2)のイ中、「仕事の量（労働時間等）の変化」を「仕事の量（労働時間等）の変化後の持続する状況」に改める。
- (4) 判断指針第 4 の 2 の(2)のロ中、「仕事の質の変化」を「仕事の質の変化後の持続する状況」に改める。
- (5) 判断指針第 4 の 2 の(2)のハ中、「仕事の責任の変化」を「仕事の責任の変化後の持続する状況」に改める。
- (6) 判断指針第 4 の 2 の(2)のホ中、「職場の物的、人的環境の変化」を「職場の物的、人的環境の変化後の持続する状況」に改める。
- (7) 判断指針第 4 の 2 の(2)のヘ中、「支援・協力等の有無」を「職場の支援・協力等の欠如の状況」に改める。

(8) 判断指針本文末尾の参考「ICD-10第V章『精神および行動の障害』分類」について、WHOで策定されたICD-10の日本語版が、平成17年11月に新訂されたことを踏まえ、「F2精神分裂病、分裂病型障害および妄想性障害」を「F2統合失調症、統合失調型障害および妄想性障害」に改めるとともに、「F6成人の人格および行動の障害」を「F6成人のパーソナリティおよび行動の障害」、「F7知的障害(精神遅滞)」を「F7精神遅滞〔知的障害〕」、「F9小児(児童)期および青年期に通常発症する行動および情緒の障害、詳細不詳の精神障害」を「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」にそれぞれ改める。

職場における心理的負荷評価表

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			修正する際の着眼事項		出来事に伴う問題、変化への対処等	持続する状況を検討する際の着眼事項例
		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	○仕事の量(労働時間等)の変化後の持続する状況 ・所定外労働、休日労働の増加の程度 ・仕事密度の増加の程度	①恒常的な長時間労働が出来事以後にみられた	
	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多忙な状況となり、所定労働時間内に仕事が処理できず、時間外労働が増えた	
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	○仕事の質・責任の変化後の持続する状況 ・仕事の内容・責任の変化の程度、経験、適応能力との関係等	③休日出勤が増えた	
	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		④勤務時間中はいつも仕事に追われる状況となった	
	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			☆	失敗の大きさ・重大性、損害等の程度、ペナルティの有無等		⑤その他(仕事の量(労働時間等)の変化に関する事)	
	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		○仕事の質・責任の変化後の持続する状況	
	違法行為を強要された			☆	行為の内容、強要に対する諾否の自由の有無、強要の程度、社会的影響の大きさ、ペナルティの有無等		・仕事の内容・責任の変化の程度、経験、適応能力との関係等	
	自分の関係する仕事で多額の損失を出した			☆	損失の内容・程度、関与・責任の程度、ペナルティの有無等		①ミスが許されないような、かなり注意を集中する業務となった	
	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		②それまでの経験が生かされず、新たな知識、技術が求められることとなった	
	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		③深夜勤務を含む不規則な交替制勤務となった	
	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		④24時間連絡が取れるなど、すぐ仕事に就ける状態を求められるようになった	
	顧客や取引先から無理な注文を受けた			☆	顧客・取引先的位置付け、要求の内容等		⑤以前より高度の知識や技術が求められるようになった	
	顧客や取引先からクレームを受けた			☆	顧客・取引先的位置付け、会社に与えた損害の内容・程度等		⑥その他(仕事の質・責任の変化後の持続する状況に関する事)	
	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・会議等の内容とのギャップ、強要に対する諾否の自由の有無、強要の程度、ペナルティの有無等		○仕事の裁量性の欠如	
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	・他律的な労働、強制性等			
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	①仕事が孤独で単調となった			
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	○職場の物的・人的環境の変化後の持続する状況 ・騒音、暑熱、多湿、寒冷等の変化の程度 ・対人関係・人間関係の悪化	②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	
	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		③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	
	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		④その他(仕事の裁量性の欠如に関する事)	
	仕事のペース、活動の変化があった			☆	変化の程度、強制性等		○職場の物的・人的環境の変化後の持続する状況	
	職場のOA化が進んだ			☆	研修の有無、強制性等		・騒音、暑熱、多湿、寒冷等の変化の程度	
						①対人関係のトラブルが持続している		
						②職場内で孤立した状況になった		
						③職場での役割・居場所がない状況になった		
						④職場の雰囲気が悪くなった		
						⑤職場の作業環境(騒音、証明、温度、湿度、換気、臭気など)が悪くなった		
						⑥その他(職場の物的・人的環境の変化に関する事)		

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
	担当ではない業務として非正規社員のマネジメント、教育を行った	☆		教育・指導・管理の負担の内容・程度等
⑥ 対人関係のトラブル	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
	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
⑦ 対人関係の変化	理解してくれていた人の異動があった	☆		
	上司が変わった	☆		
	昇進で先を越された	☆		
	同僚の昇進・昇格があった	☆		

○職場の支援・協力等の欠如の状況	①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
・訴えに対する対処、配慮の欠如の状況等	②職場内のトラブルに対する対処がなされていない等
・上記の視点に関わる調査結果を踏まえ、客観的にみて問題への対処が適切になされていたか等	③その他（職場の支援・協力等の欠如の状況に関すること）
○その他	
(1)の出来事に派生する状況が持続する程度	

総合評価		
弱	中	強

- (注) ・ (1)の具体的な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、出来事の具体的な態様、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的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例」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)の具体的な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。

(別表2)

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	☆		
	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。

(参考)

I C D - 1 0 第 V 章 「精神および行動の障害」 分類

F 0	症状性を含む器質性精神障害
F 1	精神作用物質使用による精神および行動の障害
F 2	統合失調症、統合失調型障害および妄想性障害
F 3	気分（感情）障害
F 4	神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害
F 5	生理的障害および身体的要因に関連した行動症候群
F 6	成人のパーソナリティおよび行動の障害
F 7	精神遅滞〔知的障害〕
F 8	心理的発達の障害
F 9	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

(別添)

職場における心理的負荷評価表の見直し等に関する検討会報告書

平成21年3月

職場における心理的負荷評価表の
見直し等に関する検討会

1 はじめに

(1) 検討会開催の背景等

業務による心理的負荷を原因として精神障害を発病し、あるいは自殺したとする事案（以下「精神障害等」という。）については、平成11年度に策定された「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」（以下「判断指針」という。）に基づき、同判断指針別表1「職場における心理的負荷評価表」により業務による心理的負荷の強度等について評価し、業務上外の判断が行われている。

しかしながら、判断指針策定以降、企業における組織の再編や人員の削減等の実施、あるいは能力主義・成果主義に基づく賃金・処遇制度の導入等に伴う人事労務管理の強化等職場を取り巻く状況が変化している中で、業務の集中化による心理的負荷、職場でのひどいじめによる心理的負荷など、新たに心理的負荷が生ずる事案が認識され、現行の職場における心理的負荷評価表による具体的出来事への当てはめが困難な事案が少なからず見受けられる。

このような状況を踏まえ、厚生労働省では、平成14年度及び平成18年度において、ストレス出来事の評価に関する委託研究を実施した。

本検討会では、今般、これらの研究結果（「（参考）平成14年度及び平成18年度委託研究の概要について」参照。）等に基づき、職場における心理的負荷評価表の具体的出来事等に関する検証・検討を行うこととした。

(2) 検討状況

上記(1)を踏まえ、平成20年12月25日の第1回検討会から3回にわたって検討会を開催し、職場における心理的負荷評価表の見直し等について検証・検討を行い、今般、その結果を取りまとめた。

2 検討に当たったの基本的考え方

職場における心理的負荷評価表は、判断指針の中で、精神障害等の労災認定における業務上の出来事についてその心理的負荷を客観的に評価する手法として用いられているものである。このことを踏まえ、本検討会では、判断指針の考え方について一定の評価を行った上で、職場における心理的負荷評価表の見直し等に係る検討を行うことが適当であると判断した。

(1) 判断指針の考え方について

判断指針の考え方について評価を行った結果、次の結論が得られた。

- ア 判断指針が依拠している「ストレス—脆弱性」理論はいまだ同理論に代わり一般的な理論として受け入れられているものがない中であって、精神障害の発病に係る医学モデルの中で現在最も広く支持され、受け入れられているものであり、同理論に基づき策定された判断指針は合理性があり、労災認定の判断基準として妥当であると考えられる。
- イ また、同指針においては、世界的に最もよく用いられ有効性、妥当性が検証されている「ストレスモデル」及びストレス評価表としても妥当性が高いといわれているライフイベント法を採用しており、妥当性、合理性は高く、この点からも労災認定の判断基準として妥当であると考えられる。
- ウ 特に、判断指針においては、公的な補償である労災保険の性格からみても客観的に評価することが重要となるが、ストレス評価について、出来事を一般的、客観的に評価した上で、個別性を考慮して修正し、さらに総合的に評価するシステムが組み込まれており、妥当であるといえる。なお、その具体的な運用に当たって、個別事案ごとに、各地方労働局に配置された3名の医学専門家の合議制で総合評価を行うこととしていることから、より客観性、医学的妥当性の確保が図られている点も評価できるものである。

(2) 職場における心理的負荷評価表の見直しの必要性

客観的評価を前提とした判断指針の考え方やシステムは合理的で妥当であると判断されるものの、近時の精神障害等に係る労災請求件数の増加と相まって、業務による様々な心理的負荷を受けたとして労災請求に至るケースが増加しており、個別事例において、職場環境の多様化等による、業務の集中化による心理的負荷、職場でのひどいじめによる心理的負荷など、新たな心理的負荷が生ずる事案が認識されている現状にある。

判断指針における職場における心理的負荷評価表は、これら新たに生じる出来事を含め、社会の変化等に応じ、適切に客観的に評価することができることが望ましい。このためには、適宜、精神医学等の知見に基づく見直しを行っていく必要がある。

本検討会においては、こうした職場における心理的負荷評価表の見直しの必要性等を十分に踏まえ、

- ア 職場における心理的負荷評価表に係る具体的出来事の追加又は修正
 - イ 「心理的負荷の強度を修正する視点」の見直し
 - ウ 「出来事に伴う変化等を検討する視点」の見直し
 - エ 「職場以外の心理的負荷評価表」の見直し
- について、検証・検討を行った。

3 職場における心理的負荷評価表の見直しに係る検討結果

(1) 職場における心理的負荷評価表に係る具体的出来事の追加又は修正

ア 検討の経緯

(ア) ストレス調査に関する文献を検討するため、判断指針作成時である平成11年以降について、国内文献についてはCiNiiによりキーワードとして「ストレス」、「ライフイベント」、「職場」を用い、国外文献については、PubMedのMedline databaseによりキーワードとして「労働者(Worker)」、「ストレスフル(stressful)」、「出来事(event)」を用いて検索したところ、国内文献5文献、国外文献42文献を得たところである。この中にはストレス評価に関する文献は若干含まれてはいたが、調査研究の規模及び内容等から、平成14年度及び平成18年度の委託研究結果を上回るものはなく、また、補完し得る内容も認められなかったことから、本検討会は、当該委託研究結果に基づき、職場における心理的負荷評価表の見直しを行うことが適切であると判断した。

特に、両委託研究は、調査対象者数の大きさもさることながら、ストレスサ一の選定に関して、ストレス測定、ライフイベント法の専門家(14年度30名、18年度17名)によって選定された職場で実際にみられる事柄や診療の場面から調査項目が抽出されており、広範でかつ現在の職場の実態を反映したという点で優れている。

(イ) また、平成14年度及び平成18年度の委託研究結果により得られた93項目の出来事について、判断指針を策定した際の「精神障害等の労災認定に係る専門検討会」における各種研究により得られた出来事の評価や職場における心理的負荷評価表のストレス強度との関連や相対性を検討したところ、各研究においても個々の出来事間の強弱についておおむね整合性が認められた。

出来事の評価や職場における心理的負荷評価表のストレス強度については、判断指針を策定した際の「精神障害等の労災認定に係る専門検討会報告書(平成11年7月29日)」において、職場のルールに基づいて一般的に行われて

いる行為（例えば、一定の業績、経験に伴って昇進すること等）は業務によるストレス要因としては一般には評価対象とならないとされていること、客観的に一定のストレスを引き起こすと考えられる出来事について評価することが適切であるとされていること等の考え方を踏まえ、「同一事業場の労働者に共通する出来事」、「個人の主観により発生する出来事」、「既存の出来事に当てはめ評価できる内容のもの」、「出来事として評価できない内容のもの」又は「頻度が低いもの（ただし、ストレス強度、出来事の内容等を考慮して重要性が認められるものについては検討対象とした。）」に該当すると考えられるものを除いた検討対象項目を基に、職場における心理的負荷評価表に係る具体的な出来事の追加又は修正について検討することとした。

イ 検討結果（別紙1）

（ア）職場における心理的負荷評価表に係る具体的な出来事の追加

上記の検討対象項目に基づき検討を行った結果、職場における心理的負荷評価表別表1の（1）について、新たに次の12項目の具体的な出来事を追加することが適当である。また、これら具体的な出来事の心理的負荷の強度については、判断指針を策定した際の「精神障害等の労災認定に係る専門検討会」における考え方等を踏まえ、各委託研究結果における出来事のストレス強度の分布、出来事の評価の相対性等を考慮した結果、以下のような内容が妥当と判断する。ちなみに、同結果は臨床経験上の知見からみても適切である。

①「違法行為を強要された」

食品偽装、賞味期限の改ざん、欠陥製品の製造等、法令に違反する行為を強要された場合などの心理的負荷を評価する項目である。心理的負荷の強度は、「Ⅱ」が適当である。なお、いわゆるコンプライアンス違反もこの項目で評価するものである。

②「自分の関係する仕事で多額の損失を出した」

金融機関における株取引による損失など、自身のミスによらない大きな損失を出した場合の心理的負荷を評価する項目である。心理的負荷の強度は、「Ⅱ」が適当である。

③「顧客や取引先から無理な注文を受けた」

顧客等の立場が強くなっている現在の社会情勢等を反映して発生する顧客や取引先から無理な注文を受けた場合の心理的負荷を評価する項目である。

現行の職場における心理的負荷評価表に係る具体的な出来事にある「顧客とトラブルがあった」という結果だけでなく、それに至る以前の心理的負荷を

評価するため、新たに「顧客や取引先から無理な注文を受けた」を設けるとともに、従来の「顧客とのトラブルがあった」についても、評価する出来事をより明確にするため「顧客や取引先からのクレームを受けた」に修正することが適当である（下記（イ）参照。）。心理的負荷の強度は、「Ⅱ」が適当である。

④「達成困難なノルマが課された」

納期、工期、売上目標など会社の中に存在する様々なノルマについて、ノルマが課された時点における心理的負荷を評価する項目である。「顧客や取引先から無理な注文を受けた」と同様、現行の職場における心理的負荷評価表に係る具体的出来事にある「ノルマが達成できなかった」という結果だけでなく、それに至る以前の心理的負荷を評価する項目である。心理的負荷の強度は、「Ⅱ」が適当である。

⑤「研修、会議等の参加を強要された」

「強要された」は、担当業務と研修、会議等の内容との関連など客観的事実により強要といえるかを着眼点として、研修や会議等の参加を強要された場合の心理的負荷を評価する項目である。心理的負荷の強度は、「Ⅰ」が適当である。

⑥「大きな説明会や公式の場での発表を強いられた」

発表を強いられた心理的負荷に着目して評価する項目である。心理的負荷の強度は、「Ⅰ」が適当である。

⑦「上司が不在になることにより、その代行を任された」

上司が不在となり、本来業務と併せて上司が行っていた業務の代行を任された場合の心理的負荷を評価する項目である。心理的負荷の強度は、「Ⅰ」が適当である。

⑧「早期退職制度の対象となった」

早期退職制度の対象となった場合の心理的負荷を評価する項目である。心理的負荷の強度は、「Ⅰ」が適当である。

⑨「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」

これまで複数名で担当していた業務を組織再編等により1人で担当することになった場合の心理的負荷を評価する項目である。1人での担当は仕事の責任や、役割、立場などの困難性のほか、他に相談する相手がいなくなったという点を評価するものである。心理的負荷の強度は、「Ⅱ」が適当である。

⑩「同一事業場内での所属部署が統廃合された」

同一事業場内で組織再編等により部課などが統廃合された場合の心理的負荷を評価する項目である。職場における労働密度が過密となったことや仕事の責任・役割・立場などが困難となったことのきっかけをより明確に評価することができる。心理的負荷の強度は、「Ⅰ」が適当である。

⑪「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」

非正規社員の増加を背景に、自分の属するラインに非正規社員が配置され、課長、係長などの管理する立場にある者以外のものが、これら非正規社員のマネージメント、教育を行った場合の心理的負荷を評価する項目である。心理的負荷の強度は、「Ⅰ」が適当である。

⑫「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」

ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた場合の心理的負荷について評価する項目である。従前、例えば、上司からの嫌がらせ、いじめ等については、「上司とのトラブルがあった」で評価していたところ、その内容・程度が業務指導の範囲を逸脱し、人格や人間性を否定するような言動が認められる場合には、ひどい嫌がらせ、いじめ等に該当することとし、この項目で評価するものである。心理的負荷の強度は、「Ⅲ」が適当である。

(イ) 職場における心理的負荷評価表に係る具体的出来事の修正

職場における心理的負荷評価表に係る具体的出来事をより明確にするため、委託研究結果等を踏まえ、当該具体的出来事についても、別紙1のとおり、7項目を修正することが適当である。

修正を行うのは、その多くは客観的な表記とし、又は例示をすることにより、より明確にするためのものであるが、職場における心理的負荷評価表に係る「部下とのトラブルがあった」については、直接の上下関係の中で、部下との確執等が生じ上司が孤立するという、従来にはあまりなかった新たな心理的負荷が生じていることから、委託研究結果を踏まえ、平均的な心理的負荷の強度を「Ⅱ」に修正することが適当である。

なお、「同僚とのトラブルがあった」については、上下関係にある「部下とのトラブルがあった」とは異なり、同僚間は基本的に対等の関係であることから、平均的な心理的負荷の強度は「Ⅰ」が適当であるが、下記(2)「『心理的負荷の強度を修正する視点』の見直し」別紙2で示すとおり、職種、経験、所属する部署の役割等によっては、上下関係と同程度の心理的負荷が生じるケースも考えられるため、この点に着目した修正が必要である。

また、現行の職場における心理的負荷評価表に係る具体的出来事にある「顧

客とのトラブルがあった」についても、上記（ア）の③に示したとおり、委託研究結果を踏まえ、「顧客や取引先からクレームを受けた」に修正するとともに、平均的な心理的負荷の強度を「Ⅱ」に修正することが適当である。

（２）「心理的負荷の強度を修正する視点」の見直し（別紙２）

ア 上記（１）の職場における心理的負荷評価表に新たに追加することが適当と判断された具体的出来事について、それぞれ別紙２のとおり、心理的負荷の強度を修正する際の着眼事項を追加することが適当である。

イ また、現行の強度を修正する視点についても、委託研究の結果等を踏まえて具体的出来事に係る心理的負荷の強度を適切に修正する観点から、別紙２のとおり１０項目の修正を行うことが適当である。

（３）「出来事に伴う変化等を検討する視点」の見直し（別紙３）

ア 「出来事に伴う変化等を検討する視点」については、現行、出来事後の心理的負荷がどの程度持続し、拡大あるいは改善したかについて検討する事項となっており、この内容を明確にするため、標題を「（１）の出来事後の状況が持続する程度を検討する視点」に修正するとともに、検討目的も明らかにするため「『総合評価』を行う際の視点」という副題を追加するのが適当である。

イ 各項目についても、別紙３のとおり修正することが適当である。

ウ また、現行の検討する視点の修正と併せて、この出来事後の状況が持続する程度を検討する視点について、よりの確な運用を行うため、具体的評価のポイントとして「持続する状況を検討する際の着眼事項例」を別紙３のとおり新たに追加することが適当である。

（４）「職場以外の心理的負荷評価表」の見直し（別紙４）

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、平成１４年度に実施した委託研究結果に基づき、具体的出来事の追加等の検討を行うべきであり、検討の結果、別紙４のとおり具体的出来事として新たに１項目を追加することが適当である。

４ 今後の課題等

上記３により得られた検討結果については、本検討会において、ストレス評価に関

する精神医学及び心理学の見地から妥当と判断されるものであるが、今後の精神医学及び心理学の研究の進歩、蓄積並びに社会情勢の変化等により、必要に応じ、検証・検討を要するものであることに留意する必要がある。

特に、職場における心理的負荷評価表については、職場環境の変化により、労働者が受けるストレス度も変化することが考えられることから、今後もストレス評価に関する調査研究を継続して実施する必要がある。

平成21年3月27日

職場における心理的負荷評価表の見直し等に関する検討会

(座長) 岡崎 祐士 東京都立松沢病院
院長

黒木 宣夫 東邦大学医療センター佐倉病院
精神医学研究室教授

夏目 誠 大阪樟蔭女子大学大学院
人間科学研究科臨床心理学専攻教授

山崎喜比古 東京大学大学院医学系研究科
准教授

(五十音順)