

## 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

出来事の種類	現行		改正	
	(1)平均的な心理的負荷の強度		(1)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	具体的出来事	心理的負荷の強度
①事故や災害の体験	大きな病気やケガをした	Ⅲ	重度の病気やケガをした	
	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	交通事故(重大な人身事故、重大事故)を起こした	Ⅲ		
	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	Ⅲ		
	会社にとっての重大な仕事上のミスをした	Ⅲ	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	
	会社で起きた事故(事件)について、責任を問われた	Ⅱ		
	ノルマが達成できなかった	Ⅱ		
	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		
	(新規追加)	—	違法行為を強要された	Ⅱ
	(新規追加)	—	自分の関係する仕事で多額の損失を出した	Ⅱ
	(新規追加)	—	顧客や取引先から無理な注文を受けた	Ⅱ
	(新規追加)	—	達成困難なノルマが課された	Ⅱ
	顧客とのトラブルがあった	Ⅰ	顧客や取引先からクレームを受けた	Ⅱ
	(新規追加)	—	研修、会議等の参加を強要された	Ⅰ
	(新規追加)	—	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	Ⅰ
(新規追加)	—	上司が不在になることにより、その代行を任された	Ⅰ	
③仕事の量・質の変化	仕事内容・仕事量の大きな変化があった	Ⅱ	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	
	勤務・拘束時間が長時間化した	Ⅱ	勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた	
	勤務形態に変化があった	Ⅰ		
	仕事のペース、活動の変化があった	Ⅰ		
	職場のOA化が進んだ	Ⅰ		

出来事の種類	現行		改正	
	(1)平均的な心理的負荷の強度		(1)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	具体的出来事	心理的負荷の強度
④身分の変化等	退職を強要された	Ⅲ		
	出向した	Ⅱ		
	左遷された	Ⅱ		
	仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	Ⅱ	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	
	(新規追加)	—	早期退職制度の対象となった	Ⅰ
⑤役割・地位等の変化	転勤をした	Ⅱ		
	配置転換があった	Ⅱ		
	(新規追加)	—	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
	自分の昇格・昇進があった	Ⅰ		
	部下が減った	Ⅰ		
	部下が増えた	Ⅰ		
	(新規追加)	—	同一事業場内での所属部署が統廃合された	Ⅰ
(新規追加)	—	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	Ⅰ	
⑥対人関係のトラブル	(新規追加)	—	ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	Ⅲ
	セクシュアルハラスメントを受けた	Ⅱ		
	上司とのトラブルがあった	Ⅱ		
	部下とのトラブルがあった	Ⅰ		Ⅱ
	同僚とのトラブルがあった	Ⅰ		
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	Ⅰ		
	上司が変わった	Ⅰ		
	昇進で先を越された	Ⅰ		
	同僚の昇進・昇格があった	Ⅰ		

## 「心理的負荷の強度を修正する視点」の見直し

出来事の種類	(1)平均的心理的負荷の強度		(2)心理的負荷の強度を修正する視点	
			修正する際の着眼事項	
	具体的出来事	負荷強度	現行	改正
①事故や災害の体験	重度の病気やケガをした	Ⅲ	被災の程度、後遺障害の有無・程度、社会復帰の困難性等	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	Ⅱ	事故や被害の大きさ、恐怖感、異常性の程度等	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	Ⅲ	事故の大きさ、加害の程度、処罰の有無等	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	Ⅲ	事故の大きさ、加害の程度、処罰の有無等	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仕事上のミスをした	Ⅲ	失敗の大きさ・重大性、損害等の程度、ペナルティの有無等	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	Ⅱ	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	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
	ノルマが達成できなかった	Ⅱ	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	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	Ⅱ	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	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
	違法行為を強要された	Ⅱ	(新規)	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
	自分の関係する仕事で多額の損失を出した	Ⅱ	(新規)	損失の内容・程度、関与・責任の程度、ペナルティの有無等
	顧客や取引先から無理な注文を受けた	Ⅱ	(新規)	顧客・取引先の位置付け、要求の内容等

出来事の種類	(1) 平均的心理的負荷の強度		(2) 心理的負荷の強度を修正する視点	
	具体的出来事	負荷強度	修正する際の着眼事項	
			現行	改正後
	達成困難なノルマが課された	Ⅱ	(新規)	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
	顧客や取引先からクレームを受けた	Ⅱ	顧客の位置付け、会社に与えた損害の内容、程度等	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	Ⅰ	(新規)	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
	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	Ⅰ	(新規)	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	Ⅰ	(新規)	内容、責任の程度・代行の期間、本来業務との関係等
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	Ⅱ	業務の困難度、能力・経験と仕事内容のギャップの程度等	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	Ⅱ	変化の程度等	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	Ⅰ	交替制勤務、深夜勤務等変化の程度等	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	Ⅰ	変化の程度、強制的性等	変化の程度、強制的性等
	職場のOA化が進んだ	Ⅰ	研修の有無、強制的性等	研修の有無、強制的性等
④ 身分の変化等	退職を強要された	Ⅲ	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	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	Ⅱ	在籍・転籍の別、出向の理由・経過、不利益の程度等	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	Ⅱ	左遷の理由、身分・職種・職制の変化の程度等	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	Ⅱ	差別、不利益の程度等	差別、不利益の内容・程度等
	早期退職制度の対象となった	Ⅰ	(新規)	対象者選定の合理性、代償措置の内容等

出来事の種類	(1) 平均的心理的負荷の強度		(2) 心理的負荷の強度を修正する視点	
	具体的出来事	負荷強度	修正する際の着眼事項	
			現行	改正後
⑤ 役割・地位等の変化	転勤をした	Ⅱ	職種、職務の変化の程度、転居の有無、単身赴任の有無等	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
	配置転換があった	Ⅱ	職種、職務の変化の程度、合理性の有無等	職種、職務の変化の程度、合理性の有無等
	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	Ⅱ	(新規)	業務の変化の内容・程度等
	自分の昇格・昇進があった	I	職務・責任の変化の程度等	職務・責任の変化の程度等
	部下が減った	I	業務の変化の程度等	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	I	教育・指導・管理の負担の程度等	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	I	(新規)	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	I	(新規)	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	Ⅲ	(新規)	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	Ⅱ	セクシュアルハラスメントの内容、程度等	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	Ⅱ	トラブルの程度、いじめの内容、程度等	トラブルの内容、程度等
	部下とのトラブルがあった	Ⅱ	トラブルの程度、いじめの内容、程度等	トラブルの内容、程度等
	同僚とのトラブルがあった	I	トラブルの程度、いじめの内容、程度等	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	I		
	上司が替わった	I		
	昇進で先を越された	I		
	同僚の昇進・昇格があった	I		

「出来事に伴う変化等を検討する視点」の見直し

別紙3

現 行	改 正	
(3) (1)の出来事に伴う変化等を検討する視点	(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)	
出来事に伴う問題、変化への対処等	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
○仕事の量(労働時間等)の変化 ・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	○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 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 ③休日出勤が増えた ④勤務時間中はいつも仕事に追われる状況となった ⑤その他(仕事の量(労働時間等)の変化に関すること)
○仕事の質・責任の変化 ・仕事の内容・責任の変化の程度、経験、適応能力との関係等	○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	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 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 ③深夜勤務を含む不規則な交替制勤務となった 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 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 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こと)
○仕事の裁量性の欠如 ・他律的な労働、強制性等	○仕事の裁量性の欠如 ・他律的な労働、強制性等	①仕事が孤独で単調となった 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 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 ④その他(仕事の裁量性の欠如に関すること)
○職場の物的・人的環境の変化 ・騒音、暑熱、多湿、寒冷等の変化の程度 ・職場の人間関係の変化	○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	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、照明、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こと)
○会社の講じた支援の具体的内容・実施時期等 ・訴えに対する対処、配慮の状況等	○職場の支援・協力等の欠如の状況 ・訴えに対する対処、配慮の欠如の状況等 ・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	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 ②職場内のトラブルに対する対処がなされていない等 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変化	○その他 (1)の出来事に派生する状況が持続する程度	

## 「職場以外の心理的負荷評価表」の見直し

出来事の種類	現行		改正	
	具体的出来事	心理的負荷の強度	具体的出来事	心理的負荷の強度
①自分の出来事	離婚又は夫婦が別居した	Ⅲ		
	自分が重い病気やケガをした又は流産した	Ⅲ		
	自分が病気やケガをした	Ⅱ		
	夫婦のトラブル、不和があった	Ⅰ		
	自分が妊娠した	Ⅰ		
	定年退職した	Ⅰ		
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	Ⅲ		
	配偶者や子供が重い病気やケガをした	Ⅲ		
	親類の誰かで世間的にまずいことをした人が出た	Ⅲ		
	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	Ⅱ		
	(新規追加)		「親が重い病気やケガをした」	Ⅱ
	家族が婚約した又はその話が具体化した	Ⅰ		
	子供の入試・進学があった又は子供が受験勉強を始めた	Ⅰ		
	親子の不和、子供の問題行動、非行があった	Ⅰ		
	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)	Ⅰ		
配偶者が仕事を始めた又は辞めた	Ⅰ			
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	Ⅲ		
	収入が減少した	Ⅱ		
	借金返済の遅れ、困難があった	Ⅱ		
	住宅ローン又は消費者ローンを借りた	Ⅰ		
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	Ⅲ		
	自宅に泥棒が入った	Ⅱ		
	交通事故を起こした	Ⅱ		
	軽度の法律違反をした	Ⅰ		
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	Ⅱ		
	引越した	Ⅱ		
	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	Ⅰ		
	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	Ⅰ		
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	Ⅱ		
	親しい友人、先輩が死亡した	Ⅱ		
	失恋、異性関係のもつれがあった	Ⅱ		
	隣近所とのトラブルがあった	Ⅱ		

(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

○ 平成14年度委託研究「ストレス評価表の充実強化に関する研究」

ア 目的

判断指針策定以降、企業におけるリストラや失業率の増加、グローバル・スタンダードに伴う目標管理制度の導入等、大きな社会変動が起きている中で、ストレス評価をより適切に行うため、評価表にない勤労者に係るストレスサーについて調査分析を行い、ストレス評価表の充実強化を目的として実施。

イ 調査方法

ストレス測定・ライフイベント法の専門家30名（精神科医、産業医、公衆衛生・心理学の研究者、産業看護職、臨床心理士、人事・労務担当者）により、最近の企業現場で多く見られるストレスサー91項目（職場関連項目は56項目）をKJ法（川喜田(1967)）により抽出し、東京、大阪、名古屋、福岡にまたがる製造業、第3次産業を含む7社、2,699名の労働者（うち女性673名）を対象に、4段階評価（1, 2, 3, 4）調査を実施した。

ウ 調査結果（別添1）

ストレス強度は、「嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」が最も強いストレスサーであり、3.11の強度を示した。次いで「給与が減少した」の3.08、「目標管理が達成できず給与が下がった」の3.07、「違法行為を強要された」の3.06、「顧客が無理な注文をした」の3.05、「職場で欠員補充がなかった」の3.00、「業務を1人で担当することになった」の2.97である。

○ 平成18年度委託研究「精神障害を引き起こすストレス調査に関する研究」

ア 目的

判断指針の評価表のもとになった研究の多くは、判断指針策定以前の1970年代から90年代初頭にかけてのものであるが、その後の社会や産業変動の影響により、企業におけるリストラや失業率の増加、人事労務管理の変化等による新たなストレスサーが認識されているところである。

このため、評価表に掲げている以外の現実に問題となっているストレスサーについて調査を行い、これらの新規ストレスの強度を測定分析することを目的として実施。

イ 調査方法

ストレス研究・臨床の専門家17名（産業医や精神科医等）により、診療の場や職場の実態、文献等から37項目のストレスサーを抽出し、東京を含む首都圏や大阪府、愛知県の

7企業、3,854名の労働者（うち女性496名）を対象に、11段階評価（0-10）で調査を実施した。

#### ウ 調査結果（別添2）

ストレス強度の評価が全体的には中等度程度以上のストレスとして評価されるものが多かった。しかし、その中で比較的強いストレスとして評価されるもの（6点以上）が、「会社が倒産した」の6.5点であり、次いで「上司から強度の叱責を受けた」の6.2点、「職場で嫌がらせ、いじめを受けた」の6.1点であった。次いで5点台では、「職場で暴行を受けた」の5.9点、「納得のいかない人事査定を受けた」の5.8点、「自分の関係する仕事で多額の損失を出した」の5.8点、「仕事が忙しすぎる」の5.7点、「顧客や取引先から無理な注文を受けた」の5.7点、「仕事をする上で、職場の協力体制が悪い」の5.6点、「自分が長い間担当していた仕事が廃止された」の5.6点までがベスト10である。

#### 参考文献

- 1) 川喜田二郎：発想法 中央公論社 1967

## 「ストレス評価表の充実強化に関する研究 14年度委託研究報告書」

(表11「健常者群と患者群の「体験あり」頻度の比較」、表12「健常者群全体のストレス強度」より抜粋)

出来事	頻度 (%)	ストレス度 (点)
1 嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた	6.3	3.11
2 給与が減少した	32.0	3.08
3 目標管理が達成できず、給料が下がった	4.1	3.07
4 違法行為を強要された	1.9	3.06
5 職場で顧客が無理な注文をした	18.5	3.05
6 職場で欠員補充がなかった	24.4	3.00
7 業務を独りで担当するようになった	14.8	2.97
8 顧客からクレームを受けた	28.6	2.87
9 通勤時間が増加した	8.7	2.86
10 プライベートな情報が会社に漏れた	3.3	2.85
11 複数の仕事を担当した	59.1	2.85
12 他部署とのトラブルがあった	13.3	2.83
13 職場の宴会や旅行等への参加を強要された	7.7	2.82
14 自分が長い間担当してきた仕事が中断した	10.7	2.81
15 職場の人が自殺した	0.6	2.81
16 予算の大幅な削減を強いられた	34.3	2.79
17 労働組合の活動でトラブルがあった	1.1	2.76
18 会社の業績が悪化した	42.5	2.76
19 会社の将来への見通しが定まりにくくなった	49.4	2.75
20 作成していたデータが失われた	17.5	2.75
21 わたしの仕事への期待度が変化した	29.9	2.73
22 会社の設備が故障した	38.3	2.72
23 社内の正社員数が減少した	47.2	2.70
24 同じ職場の人が死亡した	2.8	2.67
25 転職に失敗した	0.6	2.65
26 失業した	0.6	2.60
27 研修の受講を強要された	10.1	2.59
28 降格した	1.9	2.59
29 下請け企業に対して低価格の要求をした	9.3	2.57
30 所属部署が統廃合された	8.2	2.54
31 会社の規模が変わった	8.6	2.53
32 新しい賃金制度が導入された	12.2	2.52
33 仕事に必要な資格が取れなかった	7.8	2.52
34 同僚や部下から重大な相談を受けた	9.8	2.50
35 専門外の会議に出席した	9.6	2.48
36 自分の会社の評判が落ちた	23.0	2.47
37 昇進試験があった	1.9	2.46
38 早期退職制度の対象になった	8.0	2.46
39 職場で再教育を受けた	4.1	2.45
40 親会社の指導・監督等を受けた	4.7	2.43
41 大きな説明会や公式の場で発表した	14.3	2.43
42 新しい評価制度が導入された	27.8	2.42
43 転職した	2.7	2.36
44 非正社員の教育を担当した	8.8	2.34
45 就職した	4.3	2.26
46 会社が対等合併した	3.2	2.24
47 部長・課長などの職階が簡素化された	8.3	2.22
48 海外出張があった	8.7	2.19
49 会社が吸収合併された	0.7	2.15
50 自分の仕事が外注化された	4.3	2.10
51 会社が強制捜査を受けた	1.0	2.07
52 非正社員が増加した	24.8	2.02
53 会社が倒産した	0.3	2.00
54 下位管理職へ女性が登用された	1.1	1.71
55 外資系企業と合併した	0.3	1.43
56 給与が上がった	15.3	1.43

「精神障害を引き起こすストレス調査に関する研究 18年度委託研究報告書」  
 (表9「ストレス平均点数のランキング」、表17「全体の頻度」より抜粋)

出 来 事	頻度 (%)	ストレス度 (点)
1 会社が倒産した	0.4	6.50
2 上司から強度の叱責を受けた	11.1	6.20
3 職場で嫌がらせ、いじめを受けた	6.9	6.10
4 職場で暴行を受けた	0.8	5.90
5 自分の関係する仕事で多額の損出を出した	9.6	5.80
6 納得のいかない人事査定を受けた	15.4	5.80
7 仕事が忙しすぎる	53.9	5.70
8 顧客や取引先から無理な注文を受けた	18.3	5.70
9 1ヶ月以上にわたって休暇が、まったく取れなかった	10.6	5.60
10 仕事をする上で、職場の協力体制が悪い	39.7	5.60
11 仕事で海外において危険な事件にあたり、危害を受けたりした	1.0	5.60
12 自分が長い間担当していた仕事が廃止された	7.0	5.60
13 仕事に見合った給料をもらっていない	23.8	5.50
14 自分の能力が正当に評価されない	24.9	5.50
15 派遣・契約・請負社員として仕事上で不利益な扱いを受けた	3.1	5.40
16 24時間オン・コール体制で仕事をするようになった	16.8	5.30
17 部下とのトラブルがあった	8.5	5.30
18 会社でリストラ・組織の再編・人員削減が行われ自分の業務負担が増大した	23.8	5.30
19 職場で欠員補充がなかった	23.2	5.20
20 介護休暇や育児休暇が取れなかった	1.2	5.20
21 自分の仕事に対する会社の期待度が落ちた	15.7	5.10
22 経営赤字などにより、会社の将来への見通しが立たなくなった	12.8	5.10
23 仕事上で作成しているデータが失われた	11.1	4.90
24 複数の仕事を担当するようになった	44.2	4.60
25 業務を一人で担当するようになった	30.5	4.60
26 本体から分離した分社の社員になった	11.3	4.60
27 客先企業など、私の所属元でない職場で仕事をするようになった	8.9	4.50
28 契約・派遣・請負・パート・アルバイトといった種々の社員混在に伴う職務混乱が生じた	12.8	4.20
29 自分の所属部署が統廃合を受けた	15.5	4.10
30 上司が不在になることにより、その代行を任された	12.4	3.80
31 上司などからコンプライアンス無視をするように言われた	5.3	3.80
32 治安事情が悪い海外へ出張、または転勤した	3.6	3.80
33 所属していた企業が統合や吸収された	16.1	3.80
34 新しい人事制度が導入された	18.2	3.70
35 新しい給与制度が導入された	23.0	3.70
36 正社員の自分が、派遣・契約・請負社員のマネジメントを行った	17.6	3.50
37 取引・顧客先が倒産した、または他の企業に吸収合併された	4.6	3.00

(参考)

## 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

### 第1 基本的考え方について

心理的負荷による精神障害の業務上外の判断に当たっては、精神障害の発病の有無、発病の時期及び疾患名を明らかにすることはもとより、当該精神障害の発病に関与したと認められる業務による心理的負荷の強度の評価が重要である。その際、労働者災害補償保険制度の性格上、本人がその心理的負荷の原因となった出来事をどのように受け止めたかではなく、多くの人々が一般的にはどう受け止めるかという客観的な基準によって評価する必要がある。

また、業務以外の心理的負荷についても同様に評価する必要がある。

さらに、個体側要因についても評価されなければならない。精神障害の既往歴が認められる場合や、生活史（社会適応状況）、アルコール等依存状況、性格傾向等に特に問題が認められる場合は、個体側要因（心理面の反応性、脆弱性）が大きいとされている。

以上のことから、労災請求事案の処理に当たっては、まず、精神障害の発病の有無等を明らかにした上で、業務による心理的負荷、業務以外の心理的負荷及び個体側要因の各事項について具体的に検討し、それらと当該労働者に発病した精神障害との関連性について総合的に判断する必要がある。

### 第2 対象疾病について

本判断指針で対象とする疾病（以下「対象疾病」という。）は、原則として国際疾病分類第10回修正（以下「ICD-10」という。）第V章「精神および行動の障害」に分類される精神障害とする。

なお、いわゆる心身症は、本判断指針における精神障害には含まれない。

### 第3 判断要件について

次の(1)、(2)及び(3)の要件のいずれをも満たす精神障害は、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に該当する疾病として取り扱う。

- (1) 対象疾病に該当する精神障害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、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。

#### 第4 判断要件の運用について

労災請求事案の業務上外の判断は、まず、後記1により精神障害の発病の有無等を明らかにし、次に後記2から4までの事項について検討を加えた上で、後記5に基づき行う。

なお、具体的な検討に当たっては、客観的な判断がなされる必要があることから、複数の専門家による合議等によって行う。

##### 1 精神障害の判断等

###### (1) 精神障害の発病の有無等の判断

精神障害の発病の有無、発病時期及び疾患名の判断に当たっては、ICD-10作成の専門家チームによる「臨床記述と診断ガイドライン」（以下「ICD-10診断ガイドライン」という。）に基づき、治療経過等の関係資料、家族、友人、職場の上司、同僚、部下等（以下「関係者」という。）からの聴取内容、産業医の意見、業務の実態を示す資料、その他の情報から得られた事実関係により行う。

なお、精神障害の治療歴の無い事案については、関係者からの聴取内容等を偏りなく検討し、ICD-10診断ガイドラインに示されている診断基準を満たす事実が認められる場合、あるいはその事実が十分に確認できなくても種々の状況から診断項目に該当すると合理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して取り扱う。

###### (2) 業務との関連で発病する可能性のある精神障害

対象疾病のうち主として業務に関連して発病する可能性のある精神障害は、参考に示したICD-10のF0からF4に分類される精神障害である。

なお、このうちF0及びF1に分類される精神障害については、既に示された他の認定基準等により、頭部外傷、脳血管障害、中枢神経変性疾患等器質性脳疾患の業務起因性を判断した上で、その併発疾病等として認められるか否かを個別に判断する。

##### 2 業務による心理的負荷の強度の評価

業務による心理的負荷の強度の評価に当たっては、当該心理的負荷の原因と

なった出来事及びその出来事後の状況が持続する程度について総合的に検討する必要がある。そのため、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。）を指標として用いることとする。

別表1は、出来事及びその出来事後の状況が持続する程度をより具体的かつ客観的に検討するため、

- ① 当該精神障害の発病に関与したと認められる出来事が、一般的にはどの程度の強さの心理的負荷と受け止められるかを判断する「(1)平均的な心理的負荷の強度」の欄
- ② 出来事の個別の状況を斟酌し、その出来事の内容等に即して心理的負荷の強度を修正するための「(2)心理的負荷の強度を修正する視点」の欄
- ③ 出来事後の状況がどの程度持続、拡大あるいは改善したかについて評価するための「(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）」の欄

から構成されている。

業務による心理的負荷の強度の評価は、まず①及び②により当該精神障害の発病に関与したと認められる出来事の強度が「Ⅰ」、「Ⅱ」、「Ⅲ」のいずれに該当するかを評価する。

なお、この心理的負荷の強度「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。

次に、③によりその出来事後の状況が持続する程度による心理的負荷がどの程度過重であったかを評価する。その上で出来事の心理的負荷の強度及びその出来事後の状況が持続する程度による心理的負荷の過重性を併せて総合評価（「弱」、「中」、「強」）することとするが、具体的には以下の手順により行う。

なお、上記②及び③を検討するに当たっては、本人がその出来事及び出来事後の持続する程度を主観的にどう受け止めたかではなく、同種の労働者が、一般的にどう受け止めるかという観点から検討されなければならない。ここで「同種の労働者」とは職種、職場における立場や経験等が類似する者をいう。

#### (1) 出来事の心理的負荷の評価