

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（案）

平成 2 1 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 検討に当たっての基本的考え方

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、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、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「職場で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「職場で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。「職場で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９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』を行うための視点」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 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)

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(案)

出来事の種類	現行		改正案	
	(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)	—	職場で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		改正案	
	(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		

「心理的負荷の強度を修正する視点」の見直し(案)

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(案)
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ような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、社会的反響の大きさ、ペナルティの有無等	失敗の大きさ・重大性、損害等の程度、社会的反響の大きさ、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
	新規事業の担当となった、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
	職場で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

出来事の類型	(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(案)
	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・取引先の位置付け、会社を与えた損害の内容・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、強制に対する諾否の自由の有無、強制の程度、ペナルティの有無等
	大きな説明会や公式の場で発表を強いられた	Ⅰ	(新規)	説明会等の規模、業務内容と発表内容のギャップ、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
	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
	勤務状態に変化があった	Ⅰ		交替制勤務、深夜勤務等変化の程度等
	仕事のペース、活動の変化があった	Ⅰ		交替制勤務、深夜勤務等変化の程度等
	職場のOA化が進んだ	Ⅰ		変化の程度、強制性等
④身分の変化等	退職を強要された	Ⅲ		研修の有無、強制性等
	退職を強要された	Ⅲ		研修の有無、強制性等
	出向した	Ⅱ		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
	左遷された	Ⅱ		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
	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
	早期退職制度の対象となった	Ⅰ	(新規)	差別、不利益の内容・程度等
				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(案)
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		