

精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書

平成 23 年 11 月 8 日

精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会

精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会

参集者名簿（五十音順）

氏名	所属
あべ み お 阿部未央	山形大学人文学部法経政策学科准教授
あらい み の る 荒井 稔	日本私立学校振興・共済事業団東京臨海病院 メンタルクリニック部長
(座長) おかざき ゆ う じ 岡崎祐士	東京都立松沢病院院長
おり え い こ 織 英子	弁護士 信州大学大学院法曹法務研究科講師
くろき の ぶ お 黒木宣夫	東邦大学医療センター佐倉病院精神神経医学研究室教授
しみず え い じ 清水栄司	千葉大学大学院医学研究院認知行動生理学教授 ・子ども心の発達研究センター長
すざき しょう けい 鈴木庄亮	群馬大学名誉教授 特定非営利活動法人国際エコヘルズ研究会理事長
やまぐち こう い ち ろ う 山口浩一郎	上智大学名誉教授
よしなが や た ろ う 良永彌太郎	熊本学園大学社会福祉学部特任教授

開催状況

- 第1回 平成22年10月15日
- 第2回 平成22年11月15日
- 第3回 平成22年12月13日
- 第4回 平成23年 1月28日
- 第5回 平成23年 4月14日
- 第6回 平成23年 5月31日
- 第7回 平成23年 6月30日
- 第8回 平成23年 8月 1日
- 第9回 平成23年 9月 8日
- 第10回 平成23年10月21日

目次

1	はじめに	1
(1)	検討会開催の背景等	1
(2)	検討状況	1
2	検討に当たっての基本的考え方	1
(1)	検討の視点	1
(2)	対象となる精神障害	2
(3)	成因に関する考え方（ストレス－脆弱性理論に基づく評価）	3
(4)	業務起因性の考え方	3
ア	業務起因性の基本	3
イ	業務起因性の評価の範囲	4
ウ	既に発病している疾病の悪化の業務起因性	5
3	業務による心理的負荷の評価	6
(1)	業務による心理的負荷評価表	6
(2)	新評価表の出来事等の見直し	6
(3)	新評価表の考え方	7
ア	特別な出来事の評価	7
イ	特別な出来事以外の評価	7
ウ	出来事ごとの総合評価の具体例	8
(4)	長時間労働の心理的負荷の考え方	9
ア	極度の長時間労働	9
イ	長時間労働それ自体の「出来事」としての評価	9
ウ	恒常的長時間労働による総合評価	10
(5)	出来事が複数ある場合の考え方	10
(6)	セクシュアルハラスメント	11
4	業務以外の心理的負荷及び個体側要因の評価	11
(1)	業務以外の心理的負荷がある場合の評価	12
(2)	個体側要因がある場合の評価	12
5	発病の有無の判断及び発病時期の特定	13
6	療養及び治ゆ	13

7	専門家の意見の聴取	14
(1)	専門医の合議制（専門部会）を継続する事案	14
(2)	主治医の意見に基づき判断する事案	15
(3)	専門医の意見に基づき判断する事案	15
(4)	法律専門家の意見の聴取	15
8	まとめ	15
	参考文献	16
別添1	セクシュアルハラスメント事案に係る分科会報告書	19
別添2	業務による心理的負荷評価表	31
別添3	業務以外の心理的負荷評価表	41
参考1	ICD-10第V章「精神および行動の障害」	43
参考2	ストレス評価に関する調査研究（平成23年3月）（抄）	45
参考3	業務による具体的出来事等の新旧対照表	57
参考4	専門家の意見の聴取・判断の流れ	59

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する精神障害については、平成11年9月に策定された「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について」（以下「判断指針」という。）に基づき労災認定が行われており、平成22年5月には業務と疾病との間に因果関係があることが明らかな疾病として労働基準法施行規則別表第1の2（以下「労基則別表」という。）に掲げる列挙疾病として追加された。

精神障害の労災請求件数は、判断指針が策定される直前の平成10年度には42件であったものが、平成22年度には1,181件に達するとともに、今後も増加が見込まれている。

このような状況の下で、精神障害の事案の審査には平均して約8.6か月（平成22年度）の期間を要し、また、その審査に当たり多くの事務量が費やされている。

一方、厚生労働省の自殺・うつ病等への対策（平成22年5月プロジェクトチーム報告書）でも精神障害事案に対する労災手続の迅速化に言及されている等、労災請求に対する審査の迅速化が不可欠となっている。

そこで、本検討会は、厚生労働省からの依頼により、審査の迅速化や効率化を図るための労災認定の在り方に関して検討を行った。

(2) 検討状況

上記(1)の背景等を踏まえ、平成22年10月15日の第1回から10回にわたって検討会を開催し、検討を行った。

また、セクシュアルハラスメントについては、その性質から、被害を受け精神障害を発病した労働者の労災請求や労働基準監督署における事実関係の調査が困難となる場合が多いなどの他と異なる特有の事情があるため、より深く実態を把握した上で検討を行う必要があると考え、本検討会の下に「セクシュアルハラスメント事案に係る分科会」（以下「分科会」という。）を開催し、平成23年2月2日の第1回から5回にわたって検討を行い、同年6月28日付けで「セクシュアルハラスメント事案に係る分科会報告書」（別添1。以下「分科会報告書」という。）が本検討会に報告された。

今般、分科会の検討内容を含め、審査の迅速化や効率化を図るための労災認定の在り方に関してその検討結果を取りまとめたものである。

2 検討に当たったの基本的考え方

(1) 検討の視点

本検討会では、審査の迅速化や、そのための調査の効率化に加え、認定の促進は重要な課題であって積極的に推進すべきであるとの基本的認識のもと、医学的知見、これまでの認定事例、裁判例の状況等も踏まえ、業務による心理的負荷の評価方法に関する事項、審査の手順等の運用体制に関する事項、その他迅速かつ公正な労災補償を行うために必要な事項について検討を行った。

検討に当たっては、

- ア 審査に時間を要する理由の一つとして、現行の認定の基準の分かりにくさがあると考えられることから、認定の基準の具体化や明確化を行うことができれば、審査の迅速化とともに認定の促進が図られるのではないかと、
 - イ 精神障害の事案の審査・決定に当たり、現在、すべての事案について行っている①調査計画の策定、②請求人、事業主等の関係者からの聴取書作成、③医証（医師の意見書、診療録等）、労働時間の記録等の関係資料の収集、④調査結果のとりまとめと事実認定、⑤精神科医3名により構成する専門部会での協議、⑥専門部会の結果に基づく業務上・業務外の決定というプロセスのうち、
 - (ア) 上記②や上記③の調査は、事実関係を明確にするために省略することができないものの、より効率的に行う方法があるのではないかと、
 - (イ) 認定事実を前提に医学的な因果関係を合議制により判断する上記⑤の専門部会での協議は、認定の基準の具体化や明確化により、省略できるものがあるのではないかと、
- といった視点から、幅広く検討を行った。

(2) 対象となる精神障害

本検討会が検討の対象としたのは、すべての精神障害である。

なお、「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）」（以下「11年報告書」という。）が、対象疾病に関して、原則として、国際疾病分類第10回改訂版（以下「ICD-10」という。）第V章に示される「精神および行動の障害」（参考1）を対象とするとしている趣旨は、精神障害の分類方法等について世界保健機関（WHO）が定めた基準を用いることを明示したものであり、精神障害事案を齊一的に取り扱うため、今後もこれを維持することが適当である。また、これは、アメリカ精神医学会による基準（DSM-IV-TR）など他の診断基準を否定するものではない。

さらに、業務に関連して発病する可能性の高い精神障害は、ICD-10の分類でいうF0からF4に分類される精神障害であること、そのうちF0及びF1に分類される精神障害については、他の認定基準等により頭部外傷、

脳血管疾患、中枢神経変性疾患等、器質性脳疾患の併発疾病としての認定が行われるべきこと、F5からF9に分類される精神障害については業務との関連で発病することは少ないと考えられること、いわゆる心身症は本検討会で検討する精神障害には含まれないこと及び自殺の取扱いに関することについても、11年報告書に示された考え方を維持することが適当である。

(3) 成因に関する考え方（ストレス－脆弱性理論に基づく評価）

精神障害の成因（発病に至る原因の考え方）として、判断指針及び11年報告書が依拠している「ストレス－脆弱性理論」は、平成11年以後の精神医学上の知見を考慮しても最も有力な考え方といえ、また、裁判例においても是認されている。したがって、本検討会においても、精神障害の成因としては、「ストレス－脆弱性理論」に依拠することが適当と考える。

(注)「ストレス－脆弱性理論」は、環境由来のストレスと個体側の反応性、脆弱性との関係で精神的破綻が生じるかどうかが決まるという考え方であり、ストレスが非常に強ければ、個体側の脆弱性が小さくても精神障害が起こるし、逆に脆弱性が大きければ、ストレスが小さくても破綻が生ずるとする考え方である。

この場合のストレス強度は、環境由来のストレスを、多くの人々が一般的にどう受け止めるかという客観的な評価に基づくものによる。

(4) 業務起因性の考え方

ア 業務起因性の基本

精神障害に関する労災請求事案については、発病の原因が業務にあることが主張されるが、業務による出来事の心理的負荷が一般には強いと推定される事案であっても、同時期に業務以外の強い心理的負荷が生じている場合や、個体側要因が顕著に現れている場合があり得る。

このため、精神障害の業務起因性を判断するに当たっては、業務による心理的負荷の有無、程度を判断し、業務以外の心理的負荷や個体側要因についても確認した上で、業務による強い心理的負荷が認められ業務以外の強い心理的負荷や個体側要因が認められない場合には業務起因性を肯定し、業務による強い心理的負荷が認められない場合や、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、業務起因性を否定するという従来からの考え方を維持することが適当である。

また、出来事によって受ける心理的負荷の強さの程度は、個人ごとに差があるが、労災保険制度が補償の対象とする業務上疾病が、業務に内在し、又は通常随伴する危険の現実化と評価される疾病であることから、「業務

による強い心理的負荷」が客観的に認められることが必要であり、それは、一般の労働者にとっても強い心理的負荷を与えると評価される出来事（その前後の状況を含む）に遭遇したという事実によって判断される。

ただし、労働者の職種や経験等は様々であることから、労働者に与える心理的負荷の程度を一律に定めることは適当ではないため、労働者の属性に基づく修正をすることによって公平性を保つ必要がある。したがって、精神障害を発病した労働者と職種、職責、年齢、経験等が類似する者を想定し、そのような者にとってどの程度の心理的負荷であるかを判断する方法が合理的であり、結局、「同種の労働者」が一般的にどう受け止めるかにより判断するこれまでの考え方を維持することが適当である。

イ 業務起因性の評価の範囲

1 1年報告書では、次のような理由から、心理的負荷の評価の対象となる出来事は、発病前おおむね6か月の出来事とするのが妥当とされている。

- ・ 精神障害については、発病から遡れば遡るほど出来事と発病との関連性を理解するのは困難となるため、ライフイベント調査（生活上の様々な出来事によるストレスの程度と精神障害の発病等との関連についての調査及び研究）では、6か月を調査期間としているものが多いこと
- ・ 一方、各種研究結果においては精神障害が発病する前1か月以内に主要なライフイベントのピークが認められるとする報告が多いこと
- ・ ICD-10分類F43.1外傷後ストレス障害（Post-traumatic stress disorder）の診断ガイドラインが、「トラウマ後、数週から数か月にわたる潜伏期間（しかし6か月を超えることはまれ）を経て発症する」としていること

本検討会でも、評価期間について検証が必要と考え、ライフイベント調査の状況等を確認したが、面接により詳細な内容の調査を行う場合、6か月を超えると個人の記憶の精度が大きく低下するため調査期間を6か月以内としているものが多いことや、出来事の発生時期と発病との関係を示す新たな知見が見当たらない現状では、原則として発病前おおむね6か月以内の出来事を評価するという現行の取扱いを維持するのが適当であると考えます。

ただし、いじめやセクシュアルハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては、分科会報告書で指摘されているとおり、繰り返される出来事を一体のものとして評価することから（3（3）ウ（ウ）

参照)、これが発病の6か月よりも前に開始されている場合でも、発病前6か月以内の期間にも継続していれば、開始時からの行為を評価することとなる。

また、発病前おおむね6か月より前に業務により負傷し療養中の労働者について、社会復帰が困難であるという状況が継続している場合には、発病前おおむね6か月以内の期間の社会復帰が困難な状況をとらえて、「重度の病気やケガをした」という出来事として、強い心理的負荷があったと評価する。

なお、本人が主張する出来事の発生時期は6か月より前である場合であっても、実際には6か月以内の出来事が発病の原因となっていることもあるので、そのような場合には、発病前おおむね6か月における業務内容やその変化等について調査し、業務内容の変化や新たな業務指示等が認められるときは、これを出来事として評価（類推適用による評価を含む。）すべきである。また、発病前おおむね6か月以内には業務による出来事が認められない場合でも、その間に長時間労働がある場合には、下記3（4）イによりそれが出来事となるものであることに留意する必要がある。

ウ 既に発病している疾病の悪化の業務起因性

既に軽度の精神障害を発病している者が、新たな心理的負荷を要因として精神障害を重症化させることは、臨床において経験することがある。

このため、既に業務外の精神障害を発病している労働者が、発病後に生じた業務による心理的負荷が要因となって、精神障害を悪化させることはあり得ると考える。

しかしながら、一般に、既に精神障害を発病して治療が必要な状態にある者（したがって、過去に精神障害を発病したが既に治癒している者とは異なる）は、病的状態に起因した思考から自責的・自罰的になり、ささいな心理的負荷に過大に反応するのであり、悪化の原因は必ずしも大きな心理的負荷によるものとは限らない。また、自然経過によって悪化する過程においてたまたま業務による心理的負荷が重なっていたにすぎない場合もある。このような精神障害の特性を考慮すると、悪化の前に強い心理的負荷となる業務による出来事が認められたことをもって、直ちにそれが精神障害の悪化の原因であるとまで判断することは現時点では医学上困難であり、したがって、業務起因性を認めることも困難といわざるを得ない。

本検討会では、これらの事情も勘案し、既に精神障害を発病している

労働者本人の要因が業務起因性の判断に影響することが非常に少ない極めて強い心理的負荷があるケース、具体的には「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か月以内に精神障害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については、その心理的負荷が悪化の原因であると推認して、業務起因性を認めるのが適当との結論に至った。

また、精神障害で長期間にわたり通院を継続しているものの、症状がなく（寛解状態にあり）、または安定していた状態で、通常の勤務を行っていた者の事案については、ここでいう「発病後の悪化」の問題としてではなく、治ゆ（症状固定）後の新たな発病として判断すべきものが少なくないこと（6参照）や、発病時期の特定が難しい事案について、ささいな言動の変化をとらえて発病していたと判断し、それを理由にその後の出来事を発病後のものととらえることは適当でない場合があること（5参照）に留意する必要がある。

（注）本報告書では、精神障害の発病・悪化に影響する多数の要素について「要因」という表現を用い、また、それらのうち強く影響したものについて「原因」という表現を用いている。

3 業務による心理的負荷の評価

（1）業務による心理的負荷評価表

本検討会は、上記2の基本的考え方に基づき、業務による強い心理的負荷が認められるか否かの判断の基本となるものとして、新たな「業務による心理的負荷評価表」（別添2。以下「新評価表」という。）を作成した。

新評価表においては、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。

（2）新評価表の出来事等の見直し

本検討会は、厚生労働省が平成22年度に行った「ストレス評価に関する調査研究」（日本産業精神保健学会が実施。以下「ストレス調査」という。）について検討した結果、同調査は調査規模が大きく対象業種等も広汎であるだけでなく、職場における心理的負荷評価表に掲げられた具体的出来事

の心理的負荷の大きさを網羅的に調査した唯一の研究であり、かつ、ストレス研究の専門家等によって選定された職場で実際に見られる新たなストレスラーについても調査した優れた研究であると評価し、その結果に基づき、現行の評価表に示す出来事の平均的な心理的負荷の強度を見直した。

また、これと併せ、各請求事案における「具体的出来事」への当てはめを容易にさせる観点から、①類似する項目、極めて頻度が小さい（請求件数が少ない）項目は統合する、②最近の職場環境の変化に伴い、業務による心理的負荷として感じられることが多い出来事を追加するという見直しを行った。このほか、「具体的出来事」の一部について、より正確な表現とする趣旨の修正を行っている。

さらに、「出来事の類型」についても、分かりやすさの観点から、①類似するものは統合するとともに、②セクシュアルハラスメントは、「対人関係のトラブル」という分類から想定される、対人関係の相互性のなかで生じるものに限らないとする分科会報告書の内容に基づき、これを独立した類型とした。

（3）新評価表の考え方

新評価表は次のような考え方にに基づき作成されている。

ア 特別な出来事の評価

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」と整理した。

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と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た。（（4）ア参照）

これらの出来事については、その事実が認められればその事実のみで業務による心理的負荷を「強」と判断できる「特別な出来事」として新評価表の冒頭に掲げた。

なお、これら「特別な出来事」に該当しない場合には、下記イにより、関連する「具体的出来事」に当てはめその心理的負荷の強度についてさらに検討することとなる。

イ 特別な出来事以外の評価

判断指針では、業務による心理的負荷の強度の評価は、原則として①発生した出来事を職場における心理的負荷評価表に記載された「具体的出来

事」に当てはめ、②その「出来事」自体の心理的負荷の強度を事案に応じ
て修正・評価し、さらに、③「出来事後の状況が持続する程度」の評価を
順次行い、これらの組み合わせにより総合判断することとしており、評価
表もこれに沿った形式となっている。

しかしながら、このような「出来事」及び「出来事後の状況が持続する
程度」を個々に評価する手法は複雑であるとともに、ほぼすべての事案に
ついて精神医学に関する高度な知識に基づく判断が必須となる。

また、対人関係のトラブルについては、1回の出来事の心理的負荷が弱
いものであったとしても、一定期間反復継続することによって強い心理的
負荷と評価できるものがあり、このような場合には、「出来事」及び「出
来事後の状況が持続する程度」を個々に評価する方法では、総合評価に齟
齬が生じやすいと考えられる。

このため、本検討会は、「出来事」及び「出来事後の状況が持続する程
度」を別々に評価する方法を一括して評価する方法に改めることとし、新
評価表はそれに対応するものとした。

このため、新評価表では、「特別な出来事」以外の出来事に関して、ま
ず、「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典型的に想定される検討事項、すなわち、そ
の出来事自体の内容、出来事ごとに一般的に起こる「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、これらの全体を検討して、出来事と出来事後の状況を包
含したものである心理的負荷の総体を「強」「中」「弱」の三段階で評価す
るものとした。

さらに、具体的出来事の内容にかかわらず、総合評価に際して共通に
検討する事項として、①出来事後の状況の評価に共通の視点及び②恒常的
長時間労働が認められる場合の総合評価の取扱い（(4)ウ参照）を別掲
した。

ウ 出来事ごとの総合評価の具体例

本検討会は、上記イのほか、具体的出来事ごとに心理的負荷の総合評
価が「強」「中」「弱」と判断される具体例や、その判断に当たって参考
となる解説を、新評価表に示すこととした。

上記イの「心理的負荷の総合評価の視点」や、出来事ごとの総合評価
の具体例は、次の考え方に基づき示している。

(ア) 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

特に重視して評価している。

- (イ) 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
- なお、「具体例」はあくまでも例示であるので、これ以外は「強」にならないというものではない。
- (ウ) 上記(イ)のほか、いじめやセクシュアルハラスメント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。

(4) 長時間労働の心理的負荷の考え方

ア 極度の長時間労働

本検討会は、11年報告書と同じく、極度の長時間労働、例えば数週間にわたる生理的に必要な最小限度の睡眠時間を確保できないほどの長時間労働は、心身の極度の疲弊、消耗を来し、うつ病等の原因となると考える。

臨床経験上、発病直前の1か月におおむね160時間を超えるような時間外労働を行っている場合や、発病直前の3週間におおむね120時間以上の時間外労働を行っているような場合には、ここでいう「心身の極度の疲弊、消耗を来し、うつ病等の原因となる場合」に該当するものとする。

なお、ここでいう時間外労働とは、1週40時間を超える労働時間をいうが、労働時間数は長いものの手待ち時間の割合が多く、労働密度が特に低いような場合には、心身の極度の疲弊、消耗を来すとは評価できないものであるから、単純に時間外労働時間数のみで判断すべきではない。

イ 長時間労働それ自体の「出来事」としての評価

これまでは、極度の長時間労働の場合を除き、長時間労働それ自体は心理的負荷の生じる出来事として評価していなかったが、本検討会は、ストレス調査の結果も踏まえ、特に、他に出来事が存在しない場合を想

定し、長時間労働それ自体を「出来事」とみなして新評価表に盛り込み、その心理的負荷を評価することができるよう改めた。

ウ 恒常的長時間労働による総合評価

本検討会は、11年報告書と同じく、出来事に対処するために生じた長時間労働は、心身の疲労を増加させ、ストレス対応能力を低下させる要因として心理的負荷の総合評価に当たり考慮すべきものとする。

さらに、長時間労働は一般に精神障害の準備状態を形成する要因となっているとの考え方も考慮すれば、恒常的な長時間労働の下で発生した出来事の心理的負荷は平均より強く評価される必要があると考える。

これらを踏まえ、恒常的な長時間労働（月100時間程度となる時間外労働）が出来事の前又は後に認められる場合には、業務による心理的負荷の総合評価を次のとおりとすることが適当である。

- 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には、総合評価は「強」とする。
- 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、出来事の前に恒常的な長時間労働が認められ、出来事後すぐに（出来事後おおむね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には、総合評価は「強」とする。
- ③ 具体的出来事の心理的負荷の強度の評価が、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も、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には、総合評価は「強」とする。

(5) 出来事が複数ある場合の考え方

精神障害の発病に関与する業務による出来事が複数ある場合には、業務による心理的負荷は総合的に評価される必要がある。ただし、実際の事案では、その状況が多様であることから、一律の評価方法を示すことは困難である。一方、ある出来事の直後に別の出来事が生じた場合や、ある出来事に関連する次の出来事が生じた場合には精神障害を発病しやすいという臨床経験上の意見を参考に、本検討会は、次のように取り扱うことが適当と考える。

ア 複数の出来事が発病に関与したと認められる場合には、まず、それ

ぞれの具体的出来事について、総合評価を行い、いずれかの具体的出来事によって「強」の評価が可能な場合は、業務による心理的負荷を「強」と判断する。

イ いずれの具体的出来事でも単独では「強」と評価できない場合には、それらの複数の出来事について、関連して生じているのか、関連なく生じているのかを判断した上で、

① 出来事が関連して生じている場合には、その全体を一つの出来事として評価することとし、原則として最初の出来事を具体的出来事として新評価表に当てはめ、関連して生じた各出来事は出来事後の状況等とみなす方法により、その全体の総合評価を行う。

② ある出来事に関連せずに他の出来事が生じている場合には、その時間的な近接の程度等によって、それらの複数の出来事による心理的負荷の総合評価を行う。

具体的には、単独の出来事の評価が「中」と評価する出来事が複数生じている場合には、それらの出来事が生じた時期の近接の程度、出来事の数、その内容等によって、総合評価が「強」となる場合もあり得ることを踏まえつつ、個別に心理的負荷を総合評価すべきである。

一方、「中」と評価する出来事が一つあるほかには「弱」と評価する出来事しかない場合には総合評価も「中」であり、「弱」と評価する出来事が複数生じている場合には総合評価も「弱」となると考えられる。

(6) セクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントについては、上記1(2)のとおり分科会報告書が取りまとめられ、本検討会に報告されている。

分科会においては、こうした問題に詳しい法学、医学の専門家により専門的な検討がなされており、本検討会も、分科会報告書の内容は妥当と考えることから、3(2)のとおり、評価表において「セクシュアルハラスメントを受けた」という出来事を「対人関係のトラブル」という類型から分離し独立した類型とするほか、認定の基準に関する事項、運用に関する事項のいずれについても、分科会報告書の内容を本検討会の報告とする。

4 業務以外の心理的負荷及び個体側要因の評価

精神障害の業務起因性は、上記2(4)アのとおり、業務以外の心理的負荷又は個体側要因によって発病したことが明らかな場合には否定される。

ただし、実際の労災請求事案において、業務による強い心理的負荷が認められたにもかかわらず、業務以外の心理的負荷又は個体側要因により発病したとして業務外と判断されたものはほとんどない。したがって、このような実態を考慮し、また、審査の迅速化、請求人の負担軽減を図る観点から、業務以外の心理的負荷及び個体側要因の調査については、可能な限り簡略化を図ることが適当である。

具体的には、業務以外の心理的負荷及び個体側要因の有無とその程度の調査は、基本的に本人・家族に提出を求めるチェックリスト等の定型的な文書により行うこととし、この調査や、主治医から得られた医証等から、顕著な事情が認められた場合に限り、その詳細を調査する方式によるものとし、その評価は下記によるものとする。

なお、行政で行う業務以外の心理的負荷及び個体側要因の調査には限界があることから、調査により顕著な事情が確認できなかった場合には、これらの事情がないと断定することは適当ではなく、確認できなかったと整理しておくべきである。

(1) 業務以外の心理的負荷がある場合の評価

11年報告書では、別添3のとおり主要な業務以外の出来事による平均的な心理的負荷の強度を示し、これによりその心理的負荷を評価し、業務起因性の有無の判断の際に考慮するとされており、この基本的な考え方を維持することが適当である。

具体的には、業務による強い心理的負荷が認められる事案については、強度Ⅲに該当する業務以外の出来事のうち心理的負荷が極めて強いものがある場合や、強度Ⅲに該当する業務以外の出来事が複数ある場合等、業務以外の心理的負荷によって発病したことが医学的にみて明らかであると判断できる場合に限って、業務起因性を否定するのが適当である。このため、別添3において心理的負荷の強度をⅢとしている出来事の存在が明らかな場合に、その詳細を調査することで足りる。

なお、心理的負荷が強いとは判断されない業務以外の出来事（別添3において心理的負荷の強度をⅡ又はⅠとしている出来事）については、業務起因性の有無の判断に当たって、特に考慮する必要はないものとする。

(2) 個体側要因がある場合の評価

11年報告書では、個体側要因の具体的内容として、①既往歴、②生活史（社会適応状況）、③アルコール等依存状況、④性格傾向及び⑤家族歴を挙げ、これらを総合して個体側要因を精神医学的に判断するとされており、こ

の基本的な考え方を維持することが適当である。

具体的には、業務による強い心理的負荷が認められる事案については、就業年齢前の若年期から精神障害の発病と寛解を繰り返しており、請求に係る精神障害がその一連の病態である場合や、重度のアルコール依存状況がある場合等、個体側要因によって発病したことが医学的にみて明らかであると判断できる場合に限って業務起因性を否定するのが適当である。このため、上記のような発病原因に直接影響し得る事情の存在が明らかな場合に、その詳細を調査することで足りる。

5 発病の有無の判断及び発病時期の特定

心理的負荷の評価を行うに当たり、精神障害の発病の有無及びその発病時期を正しく把握することは、極めて重要な事項となる。

このため、主治医に対する意見照会により、主治医の考える疾患名、発病時期、それらの診断根拠を明確に把握する必要がある。

なお、発病の有無やその時期の判断は、基本的に、ICD-10に準拠した診断意見となるように意見照会を行うべきである。

また、多くの自殺事案にみられるように、治療歴はないが、うつ病エピソードのように症状に周囲が気付きにくい精神障害の発病が疑われる事案については、関係者に対して症状に関する調査を尽くし、言動の変化等の有無を的確に把握するよう努める必要がある。

6 療養及び治ゆ

精神障害の治療においては、薬物療法等の身体療法と精神療法が患者の症状、病態に応じて行われ、それらに加え、精神症状が一定程度改善・安定した後、早期の社会復帰を目的に職場復帰プログラム等を活用したリハビリテーション療法が行われることが通例である。

医学的なリハビリテーション療法が実施された場合には、それが行われている間は療養期間となるが、それが終了した時点では、一般に、職場復帰が果たされるか、あるいは、症状の大きな変動がない状態に達するので、その時点が通常は治ゆ（症状固定）となる。

それらの療養期間を一概に示すことは困難であるが、例えばうつ病について、薬物が奏功する場合には、①急性期から症状が安定するまでの期間としては91%が治療開始から3か月以内、②医学的なリハビリテーション療法としてのリハビリ勤務を含めた職場復帰が可能となるまでの期間としては88%が治療開始から6か月以内、③完全な回復や復職を含む症状固定までの期間としては治療開始から1年以内が79%、2年以内が95%とする報告がある

(参考文献10)。

労災保険制度においては、「急性症状が消退し慢性症状は持続しても医療効果を期待し得ない状態となった場合」には症状固定と判断されることから、就労が可能な状態でなくとも症状固定の状態にある場合もあるが、労災認定された事案の中には、5年を超える等、非常に長期間にわたり療養を継続している例も少なくない実情にあり、これらの事例については、症状の変化や治療内容の経過を精査の上、治ゆ（症状固定）に至っていないかどうかについて、十分に検討することが必要と考えられる。

また、精神障害の治療では「寛解」という診断がなされることがある。これは、治療により精神障害の症状が現れなくなった状態や安定した状態を示すものであり、院内寛解、家庭内寛解等、様々な段階で用いられることもあるが、通常の就労（一般に1日8時間の勤務）が可能な状態で「寛解」との診断がなされている場合には、労災保険制度でいう治ゆ（症状固定）の状態にあると考えてよい。

なお、患者が社会復帰した後に症状の動揺防止のため長期間にわたり投薬が必要とされる場合のアフターケア制度や、一定の症状を残したまま症状固定となった場合の後遺障害に対する補償が、適切に実施される必要がある。

また、症状固定の判断を適切に行うためには、病状の変化を的確に把握することが重要であり、病状の的確な把握方法等について、今後、精神障害の労災請求が急増する傾向がある中で速やかに検討すべき課題である。

7 専門家の意見の聴取

11年報告書では、発病時期や業務起因性の判断に関して、すべての事案について、複数の専門医（地方労災医員等）の合議制によって行うことを求めており、現在、請求事案すべてについて、精神科医師3名により構成する専門部会での協議が行われている。

本検討会では、これまで述べた基準の具体化や明確化によって、特定の事案については専門部会での協議を省略する等、専門医の意見聴取に関して次のとおり取扱いを変更することが適当と考える。

(1) 専門医の合議制（専門部会）を継続する事案

①自殺事案であって、治療歴がない事案、②行政庁が認定した事実関係を新評価表に当てはめた場合に、心理的負荷強度が「強」に該当するかどうかも含め判断しがたい事案、③同じく事実関係を新評価表に当てはめた場合に、「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、④その他発病の有無、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な事案については、引き続き専門医の合議（専門部会）により判断するのが適当である。

（２）主治医の意見に基づき判断する事案

行政庁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発病時期やその原因に関して矛盾なく合致しており、その事実を新評価表に当てはめた場合に「強」に該当することが明らかな事案については、専門部会の協議・専門医からの意見聴取を経ずに業務起因性を認めることが適当である。

ただし、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）以外のものである場合は、事例が集積されていないことから、当面、専門医の意見を求めて慎重に判断すべきである。

（３）専門医の意見に基づき判断する事案

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のように、主治医の医学的判断の補足が必要な事案、②行政庁が認定した事実関係を新評価表に当てはめた場合に、「強」に該当するが何らかの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、③同じく事実関係を新評価表に当てはめた場合に、明確に「強」には該当しない事案については、主治医の意見に加え、専門医から意見を求め、原則としてこれらの意見に基づき業務起因性を判断することが適当である。

ただし、専門医が専門部会の協議を必要と判断した事案は、上記（１）による。

（４）法律専門家の意見の聴取

業務上外の決定に当たっては、発病の有無、疾患名、発病時期、心理的負荷の強度といった医学的事項のほかに、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もあるので、そのような場合には、専門部会等の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により適切に対応する必要がある。

８ まとめ

本検討会では、精神障害事案の審査をより迅速に、また、調査を効率的に行えるよう、業務による心理的負荷の評価の基準に関し、最新のストレス調査、これまでの認定例、裁判例を参考に、評価の具体例、長時間労働がある場合の

評価方法、出来事が複数ある場合の評価方法等を盛り込んだ新たな評価表を示した。また、業務以外の心理的負荷や個体側要因については、請求人の負担軽減にも配慮し調査の簡略化を図ることを示した。

さらに、このような基準の具体化や明確化により、現在、請求のあったすべての事案について行っている専門部会での協議は、判断が難しい事案に限定することが適当であることを示した。

本検討会としては、今回の報告に基づく運用の改正により、認定の公正を確保した上で、審査が迅速化され、現在の約8.6か月という審査期間が、他の疾病と同様に6か月以内に短縮されることを期待するものである。あわせて、どのような場合に労災認定がなされるかが分かりやすくなることを通じて、業務により精神障害を発病した労働者から労災請求が行われ、認定の促進が図られることを期待する。

これに加え、行政に対しては、新たな基準の内容の関係者に対する周知、相談・問い合わせに対する懇切・丁寧な説明の徹底に努めるとともに、セクシュアルハラスメント事案に関する聴取担当者等の必要な人員の確保と育成にも最大限の努力を願うものである。

最後に、今回の検討は、精神医療の分野には未解明の部分も多数ある中で、現時点で得られる医学的知見と臨床上の経験を前提に検討したものであるが、この分野の研究も日々進んでおり、また、社会・経済状況の変化が著しい昨今においては、労災認定の基準等に関して今後も適宜検討していくことが重要であると考えられる。

参考文献

- 1) 融道男、中根允文、小見山実、岡崎祐士、大久保善朗 監訳：ICD-10 精神および行動の障害 臨床記述と診断ガイドライン（新訂版）（2005）
- 2) 高橋三郎、大野裕、染矢俊幸 訳：DSM-IV-TR 精神疾患の分類と診断の手引（新訂版）（2003）
- 3) 大熊輝雄：現代臨床精神医学（2008）
- 4) 日本産業精神保健学会 精神疾患と業務関連性に関する検討委員会：「過労自殺」を巡る精神医学上の問題に係る見解（2006）
- 5) Kate L. Harkness：Life events and hassles. In Risk factors in depression, edited by Keith S. Dobson and David J. A. Dozois, Elsevier Inc.：p317-341（2008）
- 6) 日本産業精神保健学会（夏目誠ほか）：ストレス評価に関する調査研究

(2011)

- 7) 黒木宣夫ほか：精神疾患発症と長時間残業との因果関係に関する研究
(2004)
- 8) 柿沼充、加藤憲忠ほか：職域における睡眠教育による介入研究（島悟：労働者の自殺予防に関する介入研究）(2008)
- 9) 黒木宣夫：労災請求された自殺事例の分析（島悟：労働者の自殺予防に関する介入研究）(2008)
- 10) 黒木宣夫、杉田雅彦 編集：PTSD医の診断と法の判断：p139-143 (2009)

精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会
セクシュアルハラスメント事案に係る分科会報告書

平成 23 年 6 月 28 日

精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会
セクシュアルハラスメント事案に係る分科会

精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会
セクシュアルハラスメント事案に係る分科会

参集者名簿（五十音順）

氏名 所属

かいのうたみえ
戒能民江 お茶の水女子大学名誉教授・客員教授

かもとしこ
加茂登志子 東京女子医科大学女性生涯健康センター所長

くろきのぶお
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

みずしまいくこ
水島郁子 大阪大学大学院法学研究科准教授

(座長) やまぐちこういちろう
山口浩一郎 上智大学名誉教授

開催状況

第1回 平成23年2月 2日

第2回 平成23年3月 1日 (ヒアリング)

第3回 平成23年4月19日 (過去の労災請求の事案の検討)

第4回 平成23年5月17日

第5回 平成23年6月23日

目次

1	はじめに	23
2	認定の基準について	23
(1)	心理的負荷の程度とその評価方法	23
ア	平均的な強度とその修正	23
イ	特に心理的負荷が強いセクシュアルハラスメントの取扱い	24
ウ	繰り返されるセクシュアルハラスメントの評価	24
エ	出来事後の状況としての申立て等の評価	25
オ	具体的な修正等の例	25
(ア)	特別な出来事等	25
(イ)	強度の修正の例	25
(2)	評価期間に関する事情	27
(3)	併発する出来事に関する事情	27
(4)	その他の心理的負荷の評価に当たり留意すべき事項	28
(5)	評価表での位置づけ	28
3	運用について	28
(1)	相談・請求段階での対応	28
(2)	調査に当たっての留意事項	29
ア	効率的な調査の実施	29
イ	関係者からの聴取	29
ウ	当事者にしか事実関係が明らかでない場合の調査	30
エ	その他	30

1 はじめに

精神障害の労災認定について、「セクシュアルハラスメントを受けた」とは、職場における心理的負荷となる具体的な出来事の一つとして、「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。）のうち別表1「職場における心理的負荷評価表」（以下「評価表」という。）に位置づけられている。

しかし、セクシュアルハラスメントは、その性質から、被害を受け精神障害を発病した労働者（以下「被害者」という。）自身の労災請求や労働基準監督署での事実関係の調査が困難となる場合が多いなどの他の出来事と異なる特有の事情があることから、実態を適切に把握した上で、精神障害の労災認定の基準の検討を行う必要がある。

このため、「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」（以下「専門検討会」という。）の下に「セクシュアルハラスメント事案に係る分科会」（以下「分科会」という。）を開催し、セクシュアルハラスメント事案についての特有の事情を踏まえた精神障害の労災認定の基準やその運用の在り方について検討を加えた。今般、その検討結果を取りまとめたので専門検討会に報告する。

2 認定の基準について

（1）心理的負荷の程度とその評価方法

ア 平均的な強度とその修正

「セクシュアルハラスメントを受けた」という出来事について、現行の評価表はその平均的な心理的負荷の強度を「Ⅱ」としている。しかしながら、セクシュアルハラスメントの態様は様々であり、これによる心理的負荷の強度も、弱いものから極めて強いものまで幅広く存在する。

日本産業精神保健学会が実施した「ストレス評価に関する調査研究」（平成23年3月）の結果では、当該出来事の平均ストレス点数は5.6であり、平均的強度Ⅲの出来事の水準（7.1～5.8）には至っていなかった。しかし、その回答分布をみると、0～10点の11段階のうち、最も多い回答は5点（中程度のストレスを感じた）であるが、次に多い回答は10点（極めて強いストレスを感じた）であり、回答分布が二極化していることが認められる。

また、過去の労災請求事案でも、出来事の強度をⅡと評価したものが最も多いが、極度の心理的負荷があったと評価したものの、強度をⅢに修正したものも少なくない。

評価表の在り方全体についての検討は、今後、専門検討会で行われることとなるが、本分科会の意見として、これらの状況を踏まえ、「セクシュアルハラスメントを受けた」という出来事の平均的強度はⅡとした上で、Ⅲに修正する要素（行為の態様やその反復継続の程度等）を具体的に示すことが適当と考える。

なお、これまでの「ストレス評価に関する調査研究」は、調査対象者に男性及び正規社員が多いことから、今後、セクシュアルハラスメントを受けやすい女性労働者、非正規労働者の経験が反映できるような調査の仕組みを検討していくべきであるとの指摘があった。また、実際に個別の労災請求事案について心理的負荷の強度を評価するに当たっては、被害者及びセクシュアルハラスメントの行為者とされる者（以下「行為者」という。）の雇用形態等の事情をも評価に際して考慮すべきである（（4）エ参照）。

イ 特に心理的負荷が強いセクシュアルハラスメントの取扱い

過去の労災請求事案では、アで検討した心理的負荷の強度をⅢに修正すべきもののほかに、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、特に心理的負荷が強いといえる出来事も認められる。

このようなセクシュアルハラスメントについては、その出来事だけで心理的負荷の強度を「強」と判断できる、現行の「特別な出来事等」に該当することを明確に定めることが適当である。

なお、「本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為」には、被害者が抵抗したにもかかわらず強制的にわいせつ行為がなされた場合はもとより、被害者が抵抗しなかった（できなかった）場合であっても、行為者が優越的立場を利用するなどして、物理的・精神的な手段によって被害者の意思を抑圧してわいせつ行為が行われた場合が含まれることに留意すべきである。

ウ 繰り返されるセクシュアルハラスメントの評価

セクシュアルハラスメント事案は、その大半が当該出来事が反復継続して行われるものである。

行為が反復継続することは、心理的負荷を強める要素と考えられ、セクシュアルハラスメントが繰り返し行われている事案の中には、単発の出来事としては強い心理的負荷とはいえないが、これが一定期間反復継続することで強い心理的負荷と評価できるものがある。

このような事案を適切に評価するためには、行為の内容やその反復継続の程度を組み合わせると一体的にとらえ、全体としてその心理的負荷を評価すること、また、その中で、強い心理的負荷といえるものを、具体的に例

示することが適当である。

エ 出来事後の状況としての申立て等の評価

過去の労災請求事案では、被害者が、会社に対してセクシュアルハラスメント被害の事実やその改善を申し立てた場合と、申し立てることができなかった場合の双方がある。また、被害者が申し立てた場合に、会社側が適切な対応をした事案、対応が適切でなかった事案、何ら対応をしなかった事案がそれぞれみられる。

このような事案について、被害者が、会社に対してセクシュアルハラスメント被害の事実やその改善を申し立てた場合に、職場の人間関係が悪化した事実や、会社は何ら対応しなかった事実は、心理的負荷を強める要素として明示することが適当である。また、被害者からの申立てがなかったとしても、会社がセクシュアルハラスメント被害を把握しているにもかかわらず会社は何ら対応しなかった事実は、心理的負荷を強める要素となり得ると考えられる。

一方、被害者がセクシュアルハラスメントの被害を申し立てなかったとしても、その事実は必ずしも心理的負荷の強度の判断に影響を与えないものと考えられるし、被害の申立てに対し、会社が発病前に適切な対応を行った場合でも、セクシュアルハラスメントの態様によっては、心理的負荷が弱まることのない場合もあることに留意すべきである。

オ 具体的な修正等の例

(ア) 特別な出来事等

上記イを踏まえ、次のような事例については、その出来事だけで心理的負荷の強度を「強」と判断できる、「特別な出来事等」に該当することを定めることが適当である。

○ 心理的負荷が極度に該当するもの（特別な出来事等）の例

- ・ 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

(イ) 強度の修正の例

上記ア、ウ及びエを踏まえ、次のような事例については、行為の態様や反復継続の程度等を要素として、心理的負荷の強度をⅢ（強い心理的負荷）に修正することが適当である。

○ Ⅲ（強い心理的負荷）に修正するものの例

- ・ 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、継続して行われた事案
- ・ 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事案
- ・ 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事案
- ・ 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ても適切な対応がなく、改善がなされなかった事案

逆に、次のような事例については、行為の態様等を要素として、心理的負荷の強度をⅠ（弱い心理的負荷）に修正することが適当である。

○ Ⅰ（弱い心理的負荷）に修正するものの例

- ・ 「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事案
- ・ 職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された事案

なお、一般的には平均的な心理的負荷の強度を修正しないものの例としては、次のようなものが考えられる。ただし、これらの事例にあっても、セクシュアルハラスメントの深刻さ等によっては、Ⅲ（強い心理的負荷）に修正すべき場合があることに留意すべきである。

○ 修正しないもの（平均的な強度が当てはまるもの）の例

- ・ 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事案
- ・ 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事案
- ・ 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事案

(2) 評価期間に関する事情

判断指針では、セクシュアルハラスメントに限らず、心理的負荷の評価の対象となる職場における出来事は、対象疾病の「発病前おおむね6か月」以内に発生したものとしている。

評価期間を対象疾病の「発病前おおむね6か月」とすることについては、過去の労災請求事案の中には、6か月以上前にセクシュアルハラスメントがあつて発病直前の6か月には当該行為がないものはなかったことから、これを維持することが適当である。

一方、前記(1)のウでも述べたとおり、セクシュアルハラスメントについては、当該行為が反復継続しつつ長期間にわたって行われるという事情があり、過去の労災請求事案でも、発病の6か月よりも前に開始され、発病前6か月以内の期間まで継続している事案が多くみられることから、そのような事情について考慮する必要がある。

具体的には、発病の6か月よりも前に開始され、発病前6か月以内の期間にも継続しているセクシュアルハラスメントについては、評価期間の関係について、開始時から発病時までの行為を、一体の出来事として評価することが適当である。過去の労災請求事案でも反復継続するセクシュアルハラスメント行為を一体的に評価した事例が多い。

(注) 評価期間に関連して、例えば、強姦等のセクシュアルハラスメントを受けて、その直後に無感覚、情動鈍化、健忘など、心的まひや解離等に関連する重度ストレスによる心理的反応が生じた事案では、医療機関への受診時期が当該出来事から6か月よりも後になる場合もあることに留意すべきである。ただ、これは、評価期間の問題というよりも発病時期の判断の問題であつて、このような場合には、当該解離性の反応が生じた時期を発病と判断して、当該セクシュアルハラスメントを評価の対象とすべきであり、発病時期の判断についてもこういった特有の事情があることを示しておくべきである。

なお、遅発性の重度ストレス反応については、今後の検討課題であるとの意見もあつたが、合意に至らなかった。

(3) 併発する出来事に関する事情

セクシュアルハラスメント事案については、セクシュアルハラスメントを受けたという出来事に、行為者からの嫌がらせ等の別の出来事が同時又は近接して生じることが少なくない。

特に、被害者が会社に対してセクシュアルハラスメント被害の事実やその改善を申し立てたことを契機として、行為者や同僚からいじめや嫌がらせを受けたりすることは、しばしばみられる事例である。

このように「セクシュアルハラスメントを受けた」という出来事に伴い
いじめや嫌がらせ等の出来事が生じている場合は、出来事の心理的負荷の
強度を、より強いものに修正できることを示すべきである。

(4) その他心理的負荷の評価に当たり留意すべき事項

セクシュアルハラスメント事案の心理的負荷の強度を評価するに当たり、
上記(1)から(3)までのほか、次の事項への留意が必要であることを
示すべきである。

- ア 被害者は、勤務を継続したいとか、行為者からのセクシュアルハラ
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。このため、これらの事実から被害者の同意があったと安
易に判断するべきではないこと。
- イ 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多いが、
この事実から単純に心理的負荷が弱いと判断するべきではないこと。
- ウ 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が多いが、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のみをもって心理的負荷が弱いと判断す
べきではないこと。
- エ 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。

(5) 評価表での位置づけ

「セクシュアルハラスメントを受けた」という出来事は、現行の評価表
では、「対人関係のトラブル」という出来事の類型に分類されている。

しかしながら、セクシュアルハラスメントは、一方的な被害であるもの
が一般的であることから、「対人関係のトラブル」という分類から想定され
る、対人関係の相互性の中で生じるものに限らないという事情を考慮して、
独立した項目とすることも検討すべきである。

また、今後、「セクシュアルハラスメントを受けた」という出来事をさら
に細分化・類型化し、各類型ごとの平均的な心理的負荷の強度を例示する
ことも検討すべきとの意見があった。

3 運用について

(1) 相談・請求段階での対応

セクシュアルハラスメント行為の詳細は、被害者が他人に知られたくない場合が大半である。このため、精神障害を発病した被害者であっても、労災請求やその相談を控える場合があり、そのような事態を解消していくよう、次のような対応が望まれる。

- ・ 被害者が適切に労災請求できるよう、わかりやすいパンフレットを作成し、これを労働基準監督署に置くだけでなく、地方自治体の相談窓口、医療機関、関係団体等にも配布する等、被害者が入手しやすい方法を検討すること
- ・ 窓口での相談の際には、被害者の心情を十分に考慮して懇切・丁寧に対応し、相談段階において業務上認定が困難として請求を断念させるようなことがないよう留意すること
- ・ 労災請求に当たり、チェックリスト方式など簡略に記載できるような申立書例を検討すること
- ・ 被害者からの聴取に当たっては、職員に対する研修を充実させるとともに、専門的知識を有する者を育成・配置すること

(2) 調査に当たっての留意事項

ア 効率的な調査の実施

調査に当たって、前記2の(1)のオに掲げられた例示に該当すると見込まれる場合には、主としてそれらの例示に該当する事実があるか否かを確認する調査を実施し、できる限り調査の迅速化、被害者の負担の軽減等を図るよう努めること。

イ 関係者からの聴取

セクシュアルハラスメント行為の詳細は他人に知られたくない場合が大半であることや、被害者が被害の事実を想起することによって精神障害が悪化する場合があることを考慮し、労働基準監督署での調査のうち、特に、被害者や行為者、事業主、同僚等の関係者からの聴取に当たっては、次のような事項に留意する必要がある。

- ・ 被害者、行為者等のプライバシー保護に関すること
行為者、同僚等の関係者からの聴取を行う場合には、被害者及び行為者双方のプライバシーに特に配慮すること。
- ・ 聴取の順序に関すること
聴取の順序については、事実を的確に把握するため、原則として、最初に被害者からの聴取を行い、その供述の内容を基本として、他の関係者からの聴取を行うこと。
- ・ 聴取時間、聴取側の人数、担当者の性別に関すること

精神障害を発病した被害者に対する長時間に及ぶ聴取や、多人数で行う聴取が、被害者の症状の悪化を招く場合がある。このため、主治医の意見も参考にして、短時間の聴取や複数回に分割しての聴取を行うことや、聴取を行う職員が必要以上に多人数とならないようにすることについて配慮すること。

また、女性の被害者からの聴取は、できる限り女性の職員が実施又は同席するよう配慮し、男性の職員が聴取する場合には、事前に被害者にその旨を説明すること。

- ・ 聴取の内容等に関すること

聴取の内容や方法によっては被害者が責められてきているような心理状況に陥り、症状の悪化を招く場合がある。

このため、認定に必要な事項以外の聴取や、必要以上に詳細な内容の聴取を行わないよう、また、繰り返しの聴取にならないよう考慮すること。

例えば、個体側要因については、被害者の過去の性暴力被害、妊娠経験等は判断要素とならず、成育歴、職歴についても、社会適応状況の確認に必要な程度を超えないよう留意すること。

ウ 当事者にしか事実関係が明らかでない場合の調査

セクシュアルハラスメント事案は、その事実関係を当事者のみが知る場合も少なくなく、さらに事実関係を客観的に示す証拠がない等の事情により、行為者や一部の関係者がセクシュアルハラスメントの事実を否認するものも多くみられる。事実関係が客観的に明らかでなく、当事者の主張に大きな相違がある事案の事実関係の把握は非常に困難を伴うものとなる。

このような場合、次のような手法が有効である場合があることに留意すべきである。

- ・ 被害者の供述のほか、当時の日記、メモ等を収集し、それらの資料に基づき関連する出来事を時系列に整理すること
- ・ 行為者及び被害者の主張を否定する関係者の聴取では、必要に応じ、具体的な情報を示しつつ、整合しない点の釈明を求めながら聴取を行うこと

エ その他

今後、セクシュアルハラスメント事案に係る精神障害の労災認定の基準の見直しを行った場合には、その後、労災認定を担当する職員の研修を行うとともに、見直し後の基準が適切に運用されているかどうかについて、適時、事後評価を行うことが望ましいとの意見があった。

業務による心理的負荷評価表

(特別な出来事)

特別な出来事の類型	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36 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) …項目16 関連

※ 上記の「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。

(総合評価における共通事項)

1 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。

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 上記以外の状況であって、出来事に伴って発生したと認められる状況(他の出来事と評価できるものを除く。)

2 恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価

- 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)が認められる場合には、総合評価は「強」とする。
- 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)が認められ、出来事後すぐに(出来事後おおむね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、総合評価は「強」とする。
- 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(月100時間程度となる時間外労働)が認められる場合には、総合評価は「強」とする。

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 (重度の)病気やケガをした			☆	<ul style="list-style-type: none"> ・病気やケガの程度 ・後遺障害の程度、社会復帰の困難性等 	【解説】 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。		<ul style="list-style-type: none"> ○ 重度の病気やケガをした。 【「強」である例】 <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、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
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 	【「弱」になる例】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務に関連し、本人の負傷は軽症・無傷で、悲惨とまではいえない事件・事故の体験、目撃をした 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした 【「中」である例】 <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件・事故の体験、目撃をした 	【「強」になる例】 <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件、事故を体験した ・ 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て、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 	【解説】 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。		<ul style="list-style-type: none"> ○ 業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした 【「強」である例】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務に関連し、他人に重度の病気やケガ(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)

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
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> ミスの程度、事後対応の内容等から「弱」又は「中」と評価		<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(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はありません。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>○ 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(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 重大とまでは言えない事故、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	自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた			☆	<ul style="list-style-type: none"> 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 <p>(注) この項目は、取引先の倒産など、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】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>○ 自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 多額の損失等が生じ、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"> 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、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

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
		7	業務に関連し、違法行為を強要された			☆		<ul style="list-style-type: none"> 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
8	達成困難なノルマが課された		☆		<ul style="list-style-type: none"> ノルマの内容、困難性、強制的程度、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、職場の人間関係等 	<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) 	<p>○ 達成困難なノルマが課された</p> <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 	<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、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
9	ノルマが達成できなかった		☆		<ul style="list-style-type: none"> 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 <p>(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】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>○ ノルマが達成できなかった</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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)

	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	心理的負荷の強度			弱	中	強	
			I	II					III
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		☆		<ul style="list-style-type: none"> 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、職場の人間関係等 	<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)の担当になった 	<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</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	
11	顧客や取引先から無理な注文を受けた		☆		<ul style="list-style-type: none"> 顧客・取引先の重要性、要求の内容等 事後対応の困難性等 	<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		☆		<ul style="list-style-type: none"> 顧客・取引先の重要性、会社にと与えた損害の内容、程度等 事後対応の困難性等 <p>(注)この項目は、本人に過失のないクレームについて評価する。本人のミスによるものは、項目4で評価する。</p>	<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	☆			<ul style="list-style-type: none"> 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、事前準備の程度等 	<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>		
14	上司が不在になることにより、その代行を任された	☆			<ul style="list-style-type: none"> 代行した業務の内容、責任の程度、本来業務との関係、能力・経験とのギャップ、職場の人間関係等 代行期間等 	<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>		

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
15	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、業務の密度の変化の程度、仕事内容、責任の変化の程度等 (注)発病前おおむね6か月において、時間外労働時間数に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。	【「弱」になる例】 <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統廃合、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 	○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 【「中」である例】 <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 	【「強」になる例】 <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		★		<ul style="list-style-type: none"> 業務の困難性 長時間労働の継続期間 (注)この項目の「時間外労働」は、すべて休日労働時間を含む。	【「弱」になる例】 <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。	○ 1か月に80時間以上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。	【「強」になる例】 <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 	【「弱」になる例】 <ul style="list-style-type: none"> 休日労働を行った 	○ 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】 <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日あたりの労働時間が特に短い場合、手待ち時間が多い等の労働密度が特に低い場合を除く) 	【「強」になる例】 <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日あたりの労働時間が特に短い場合、手待ち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	☆			<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 	○ 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	

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	心理的負荷の強度				弱	中	強
		I	II	III				
19	仕事のペース、活動の変化があった	☆			・ 変化の程度、強制性、変化後の状況等	○ 仕事のペース、活動の変化があった	【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		☆		・ 解雇又は退職強要の経過、強要の程度、職場の人間関係等 (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。	【解説】 退職勧奨が行われたが、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	○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		☆		・ 職種、職務の変化の程度、配置転換の理由・経過等 ・ 業務の困難度、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 (注)出向を含む。	【「弱」になる例】 ・ 以前に経験した業務等、配置転換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	○ 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。	【「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(明らかな降格であっ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	転勤をした		☆		・ 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 ・ 業務の困難度、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	【「弱」になる例】 ・ 以前に経験した場所である等、転勤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	○ 転勤をした (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。 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。	【「強」になる例】 ・ 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

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	心理的負荷の強度			弱	中	強	
		I	II					III
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り、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
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>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<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"> 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 	○ 自分の昇格・昇進があった	<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>	
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 	○ 部下が減った	<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 	○ 早期退職制度の対象となった	<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>	

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	心理的負荷の強度			弱	中	強	
		I	II					III
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 	○ 非正規社員である自分の契約満了が迫った	【解説】 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	
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 その継続する状況 (注)上司から業務指導の範囲内の叱責等を受けた場合、上司と業務をめぐる方針等において対立が生じた場合は、項目30等で評価する。	【解説】 部下に対する上司の言動が業務指導の範囲を逸脱し、又は同僚等による多人数が結託しての言動が、それぞれ右の程度に至らない場合について、その内容、程度、経過と業務指導からの逸脱の程度により「弱」又は「中」と評価	○ ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた 【強】である例 <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 	
30	上司とのトラブルがあった			☆	<ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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) 	○ 上司とのトラブルがあった 【中】である例 <ul style="list-style-type: none"> 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対立が上司との間に生じた 	【強】になる例 <ul style="list-style-type: none"> 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
31	同僚とのトラブルがあった			★	<ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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) 	○ 同僚とのトラブルがあった 【中】である例 <ul style="list-style-type: none"> 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対立が同僚との間に生じた 	【強】になる例 <ul style="list-style-type: none"> 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生じ、その後の業務に大きな支障を来した

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	心理的負荷の強度			弱		中	強	
		I	II	III					
32	部下とのトラブルがあった		☆			<ul style="list-style-type: none"> ・ トラブルの内容、程度等 ・ その後の業務への支障等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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>○ 部下とのトラブルがあった</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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対立が部下との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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生じ、その後の業務に大きな支障を来した
33	理解してくれていた人の異動があった	☆					<p>○ 理解してくれていた人の異動があった</p>		
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	<p>○ 上司が替わった</p>			
35	同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	☆				<p>○ 同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された</p>			
36	⑥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】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「○○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>○ セクシュアルハラスメントを受けた</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	

業務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、別添 2 と同程度である。

ICD-10 第 V 章「精神および行動の障害」

- 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

1. ストレス評価に関する調査研究

～健常者群における43項目、および新規20項目のストレス点数と発生頻度～

大阪樟蔭女子大学大学院

夏目 誠

1. 目 的

精神障害に係る労災認定基準（判断指針）は、職場における心理的負荷を客観的に評価するため、これまでのライフイベント（生活の出来事）研究を基に、ストレッサー（ストレスの作用因子とされている）の強度を心理的負荷評価表として示している。ストレッサーの測定法としてライフイベント法（「配偶者の死」や「仕事上の大きなミス」などの「生活上の出来事（主として大きな出来事）」のストレスの程度を主観的に判断するのではなく、客観性を持つようにした評価方法である。社会的再適応評価尺度と呼ばれている Social Readjustment Rating Scale (SRRS) が代表的な方法で、その改定版などがある）が高い評価を得ている。Holmes¹⁾らは、5,000人の患者を対象として生活史を中心に過去10年間にわたる生活上の出来事を調査し、それに基づいて43項目のストレッサーからなる調査票を作成し、個人が感じるストレスの程度を結婚=50とし、これを基準に0から100点の間でそれぞれのストレッサーの強度を自己評点させ、対象者の各項目ごとの平均点を求め、ライフイベント得点とした。また、彼ら²⁾は疾患との関係も検討した。

SRRSや他の尺度、あるいは Stressful life event などを用いたライフイベント法の研究は、現在までに1,000件（1975年以後で、400件を越える）を越える多くの論文報告があり、世界で評価を得ており、多くの追試や発展的研究³⁻²⁰⁾がなされている。

ライフイベント法の利点として、多くの研究者は社会環境的、心理的ストレスへのばく露に対する客観的評価（個人が主観的にどう受けとめるのか=主観的評価方法でない。すなわち、多くの条件が共通した対象集団…勤労者や大学生集団などが、ストレッサーをどの程度の強さに受け止めるかどうかの視点、すなわち、多数の対象者による評価を、性・年代別に点数の平均値から求めていく方法である。平均的な受け取り方を基本にしている）を重視するものであると報告している。また、生活上の出来事(21)は観察が可能で、独立して存在しており、かつ期間が限定されている事実関係の有無を問うものであるため、認知のゆがみ（対象者における物事の受け取り方のひずみ）などが、他の方法に比べて、相対的に少ないとされている。

2002年と2006年に国の委託を受け、我々²²⁻²³⁾はライフイベント法を用いて勤労者を対象にストレス調査を行い、報告をしてきた。その内容の一部が、2009年4月の判断指針改正に活かされている。

その後も社会や産業変動は続いている。すなわち企業を中心に長期間にわたる日本経済の不況を反映し、多くの企業で事業の再編成（以下、リストラ）が行われており、失業率の増加や就職できない人の増加が問題になっている。派遣社員などの非正規社員の増加等、企業内の人員構成も大きく変化し、年功序列・終身雇用制を前提とした人事労務管理も大きく変容している。また、コンピュータを中心にした急速な技術革新や市場経済の開放化、規制緩和の波などによる企業合併・企業吸収、能力制度を基盤にした目標管理制度の導入が行われている。それらが関与し、勤労者に新たなストレッサーが生じている。

そこで我々は「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別表1」に標示している以外の、主として、この4年間に、現実問題となっているストレスに対して、勤労者が感じるストレスの程度（以下、ストレス点数とする）を検討する必要性を強く感じた。

そこで本邦における35名のストレス研究や臨床の専門家（産業医や精神科医、公衆衛生、統計学者、心理学者（臨床心理士）、保健師、衛生管理者などの様々な専門領域より構成されている。名前所属は班員一覧を参照）で研究班を構成し、精神科医なら診療場面などで勤労者が訴える内容を、産業医なら職場などでみられるものを、心理学者（臨床心理士）・保健師からは職場や文献、調査などで把握できるものを中心にライフイベントとして、提出していただいた。それらを収集し、①上記の別表1にない新規なものか、②内容に妥当性があるか、③一般性があるか、④症状などとの重複性はないか、⑤ライフイベントの条件を満たしているかどうかを、検討会議の場における討論で絞り込んだものである。その過程で20項目（職場15項目、個人5項目）になった。また、別表1にある43項目によるストレスについても、上記の経済情勢や職場環境の変化に伴い、その評価、検討を行う必要がある。このため、新規20項目、国の指針別表1にある43項目を含めた、計63項目からなるストレス調査票を作成した。

対象者であるが、東京を中心にした首都圏や大阪圏、名古屋圏、広島圏、福岡圏、沖縄県、札幌・北海道にまたがる製造業から農林漁業、鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店・宿泊業、医療、福祉、教育・学習支援業、サービス業である。原則として班員が調査票について説明した後に、調査用紙に記入したものを該当者から（無記名で）郵送で送っていただいたものを対象とした。有効回答者は10,494名（女性1,977名）である。有効回収率は59.0%であった。以下のように有用な結果が得られたので報告をする。

なお本研究は主任研究委員である大阪樟蔭女子大学大学院の夏目 誠（精神科医）を中心に、日本産業精神保健学会の倫理審査委員会、および大阪樟蔭女子大学の研究倫理委員会に研究に関して申請をし、委員会の承認を得ている。また調査研究を行った班員で、研究倫理委員会が設置されている施設に所属している人は、当該施設にある委員会の承認を得ている。

2. 対象と方法

1 調査票の作成

(1) 新規項目

巻末に健常者用と、患者さん用の調査票を添付したので参照してほしい。上記の方法で20項目に絞り込んだ。内容は以下の通りである。

【職場15項目】

- ①組織の統廃合などを推進する担当者になった
- ②権限が乏しい店長などの管理職になった
- ③退職者が多く中堅社員がいなくなり、管理職と若手の負担が増加した
- ④2週間以上にわたって連続勤務を行った。
- ⑤1か月に60時間以上、80時間未満の時間外労働（休日労働を含む）を行った
- ⑥1か月に80時間以上、100時間未満の時間外労働（休日労働を含む）を行った
- ⑦1か月に100時間以上、120時間未満の時間外労働（休日労働を含む）を行った

- ⑧ 1 か月に 120 時間以、140 時間未満の時間外労働（休日労働を含む）を行った
- ⑨ 1 か月に 140 時間以上の時間外労働（休日労働を含む）を行った
- ⑩ 訴訟の担当者になった
- ⑪ 海外勤務になった
- ⑫ 国内で海外に関する業務を行った
- ⑬ 上司などの公私混同があった
- ⑭ 非正規社員である自分の契約満了が迫った
- ⑮ 同僚などの病気により負担が生じた

【職場外 5 項目】

- ⑯ 介護により負担が生じた
- ⑰ 期待していた年金額がもらえなかった
- ⑱ 訴訟を起こした、起こされた
- ⑲ 就労に必要な子育て支援が地域や家庭で受けられない
- ⑳ 子どもが離婚した

(2) 63 項目からなる調査票

上記の新規項目に、下記に示した前述の心理的負荷表にある 43 項目を含め、63 項目からなる調査票を作成した。

【心理的負荷表にある調査項目 43 項目】

- ① 重度の病気やケガをした
- ② 悲惨な事故や災害の体験（目撃）をした
- ③ 交通事故（重大な人身事故、重大事故）を起こした
- ④ 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
- ⑤ 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
- ⑥ 会社で起きた事故（事件）について、責任を問われた
- ⑦ 違法行為を強要された
- ⑧ 自分の関係する仕事で多額の損失を出した
- ⑨ 達成困難なノルマが課された
- ⑩ ノルマが達成できなかった
- ⑪ 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
- ⑫ 顧客や取引先から無理な注文を受けた
- ⑬ 顧客や取引先からクレームを受けた
- ⑭ 研修、会議等の参加を強要された
- ⑮ 大きな説明会や公式の場での発表を強いられた
- ⑯ 上司が不在になることにより、その代行を任された
- ⑰ 仕事の内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった
- ⑱ 勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた
- ⑲ 勤務形態に変化があった
- ⑳ 仕事のペース、活動の変化があった
- ㉑ 職場の OA 化が進んだ
- ㉒ 退職を強要された
- ㉓ 出向した

- ㉔ 左遷された
- 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
- ㉕ 早期退職制度の対象となった
- ㉖ 転勤をした
- ㉗ 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
- ㉘ 配置転換があった
- ㉙ 自分の昇格・昇進があった
- ㉚ 部下が減った
- ㉛ 部下が増えた
- ㉜ 同一事業場内での所属部署が統廃合された
- ㉝ 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
- ㉞ ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた
- ㉟ セクシュアルハラスメントを受けた
- ㊱ 上司とのトラブルがあった
- ㊲ 部下とのトラブルがあった
- ㊳ 同僚とのトラブルがあった
- ㊴ 理解してくれていた人の異動があった
- 上司が替わった
- ㊵ 昇進で先を越された
- ㊶ 同僚の昇進・昇格があった

2 対象と調査票の配布

調査票は東京を中心にした首都圏や大阪圏、名古屋圏、広島圏、福岡圏、沖縄県、札幌・北海道にまたがる、業種としては製造業、農林漁業、鉱業、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店・宿泊業、医療・福祉、教育・学習支援業、サービス業、その他、職種としては、専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者、事務従事者、販売従事者、サービス職業従事者、保安職業従事者、農林漁業作業員、運輸・通信従事者、生産工程・労務作業員、その他、年代としては10歳台から60歳台までの勤労者を対象として配布した。記入後は原則として郵送によって収集した。有効回収率59.0%であった。その結果、有効と認められた10,494名（女性1,977名）の勤労者（通常の勤務を日々行っている人で、以下、健常者群）が対象となった。

3 対象者の内訳

以下の図表は3.の山村原稿で掲載された図表を見やすくするために簡略化したものである。

表1 性別（欠測数:32）

性別	人数	割合
男	8485	0.81
女	1977	0.19
合計	10462	1.000

表 2 年代別 (欠測数:23)

年代	人数	割合
10 歳台	62	0.01
20 歳台	1405	0.13
30 歳台	2829	0.27
40 歳台	3176	0.30
50 歳台	2427	0.23
60 歳台	572	0.05
合 計	10471	1.000

表 3 業種 (欠測数:57)

業 種	人数	割合
農林漁業	46	0.004
鉱業	47	0.005
建設業	129	0.012
製造業	6020	0.577
電気・ガス・熱供給・水道業	317	0.030
情報通信業	1381	0.132
運輸業	664	0.064
卸売・小売業	111	0.011
金融・保険業	30	0.003
不動産業	83	0.008
飲食店・宿泊業	20	0.002
医療・福祉	617	0.059
教育・学習支援業	246	0.024
サービス業	520	0.050
その他	206	0.020
合 計	10437	1.000

表 4 職種 (欠測数:117)

職 種	人数	割合
専門的・技術的職業従事者	4284	0.413
管理的職業従事者	1698	0.164
事務従事者	1676	0.162
販売従事者	793	0.076
サービス職業従事者	296	0.029

保安職業従事者	50	0.005
農林漁業作業者	26	0.003
運輸・通信従事者	433	0.042
生産工程・労務作業者	812	0.078
その他	309	0.030
合 計	10377	1.000

表 5 雇用形態（欠測数:35）

雇用形態	人数	割合
経営・役員	126	0.012
正規社員	9507	0.909
契約社員	451	0.043
労働者派遣事業所の派遣労働者	111	0.011
パート・アルバイト	185	0.018
その他	79	0.008
合 計	10459	1.000

表 6 職位（欠測数:81）

職 位	人数	割合
部長級以上	723	0.069
課長・課長補佐級	1542	0.148
係長級	907	0.087
職長・主任級	1497	0.144
役職なし	5628	0.540
その他	116	0.011
合 計	10413	1.000

表 7 従業員数（欠測数:93）

従業員数	人数	割合
10名未満	109	0.010
10-49名	250	0.024
50-99名	251	0.024
100-299名	712	0.068
300-499名	392	0.038
500-999名	1017	0.098
1000名以上	7670	0.737
合 計	10401	1.000

表1～7は健常者群の内訳を示している。男性が8,485名と81.1%を占め、年代別では40歳台が3,176名、30.3%と最も多く、次いで30歳台の2,829名、27.0%、50歳台の2,427名、23.2%となる。業種では製造業が6,020名（57.7%）と最も多く、次いで情報通信業の1,381名（13.2%）であった。職種では専門的技術的職業従事者が4,284名（41.3%）と多く、次いで管理的職業従事者の1,698名（16.4%）であった。事務従事者が1,676名である。雇用形態では正規社員が9,507名（90.9%）を占め、契約社員が451名、派遣労働者が111名であった。

ポスト別では部長級以上が723名、課長・課長補佐級が1,542名となり、管理職層以上が21.8%を占めていた。係長級が907名で8.7%、職長・主任級が1,497名、役職なしが5,628名であった。

企業規模別では1,000名以上の企業従事者が7,670名（73.7%）と多く、次いで500-999名の1,017名（9.8%）と続く。

4 ストレス点数評価方法

評価方法は、以下の(1)～(3)の順序で行った。

(1) 63項目のストレスを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に準拠し、最近おおむね半年間の生活で「体験あり、なし」で回答させた。

(2) 「体験あり」の場合、以下の方法でストレス度を記入させた。

【「あり」と回答した方にうかがいます】あなたは、そのことによって、どの程度のストレスを感じたか（もしくは、感じているか）を、0・1・2・3・4・5・6・7・8・9・10のうちから、あてはまる番号にひとつだけ○印をつけて下さい。

目安として、

0：全くストレスを感じなかった（感じていない）

5：中程度のストレスを感じた（感じている）

10：極めて強いストレスを感じた（感じている）

の11段階で判断させた。

(3) 各項目別に点数を合計し、その平均値と標準偏差を求めた。平均値をストレス点数とした。点数が高いほど、ストレス度は強い。

3. 結果

上記の対象と方法で得られた結果について報告する。

1. ストレス度を示すストレス点数

対象者が評点した点数の平均値（以下、ストレス点数）を求め、点数で示した。表8は質問項目別の平均点数と標準偏差、人数、出現頻度（%）を示している。

表8 ストレス点数 質問項目順

質問項目		点数	標準 偏差	人数	頻度 (%)
1	重度の病気やケガをした	6.2	2.8	1222	11.6
2	悲惨な事故や災害の体験(目撃)をした	5.8	2.9	969	9.2
3	交通事故(重大な人身事故、重大事故)を起こした	6.3	3.1	492	4.7
4	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	5.8	3.2	304	2.9
5	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	5.8	3.0	374	3.6
6	会社で起きた事故(事件)について責任を問われた	6.0	2.9	476	4.5
7	違法行為を強要された	5.7	3.2	225	2.1
8	自分の関係する仕事で多額の損失を出した	5.5	2.6	767	7.3
9	達成困難なノルマが課された	5.9	2.4	1959	18.7
10	ノルマが達成できなかった	5.1	2.4	3537	33.7
11	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	5.1	2.6	973	9.3
12	顧客や取引先から無理な注文を受けた	5.5	2.4	2092	19.9
13	顧客や取引先からクレームを受けた	5.3	2.4	3652	34.8
14	研修、会議等の参加を強要された	4.3	2.6	2844	27.1
15	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	4.6	2.6	2729	26.0
16	上司が不在になることにより、その代行を任された	3.5	2.5	2749	26.2
17	仕事の内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった	5.3	2.6	4454	42.4
18	勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた	5.2	2.6	4414	42.1
19	勤務形態に変化があった	4.6	2.8	2490	23.7
20	仕事のペース、活動の変化があった	4.6	2.5	4489	42.8
21	職場のOA化が進んだ	2.8	2.5	2846	27.1
22	退職を強要された	6.5	3.6	189	1.8
23	出向した	4.4	3.0	1034	9.9
24	左遷された	6.3	3.1	280	2.7
25	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取り扱いを受けた	5.6	3.1	209	2.0
26	早期退職制度の対象となった	4.5	3.4	242	2.3
27	転勤をした	4.8	2.9	1426	13.6
28	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	5.0	2.7	1821	17.4
29	配置転換があった	4.7	2.8	2394	22.8
30	自分の昇格・昇進があった	3.2	2.7	2167	20.7
31	部下が減った	3.9	2.6	1476	14.1
32	部下が増えた	3.3	2.5	2025	19.3
33	同一事業場内での所属部署が統廃合された	3.2	2.6	1981	18.9

34	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	3.6	2.6	562	5.4
35	ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	7.1	2.9	616	5.9
36	セクシュアルハラスメントを受けた	5.6	3.0	282	2.7
37	上司とのトラブルがあった	6.2	2.8	1437	13.7
38	部下とのトラブルがあった	5.0	2.7	819	7.8
39	同僚とのトラブルがあった	5.7	2.8	1058	10.1
40	理解してくれていた人の異動があった	4.5	2.6	1554	14.8
41	上司が替わった	3.3	2.8	4026	38.4
42	昇進で先を越された	3.9	3.0	1958	18.7
43	同僚の昇進・昇格があった	2.8	2.8	2669	25.4
44	組織の統廃合などを推進する担当になった	4.5	2.7	372	3.5
45	権限が乏しい店長などの管理職になった	5.0	2.9	271	2.6
46	退職者が多く中堅社員がいなくなり、管理職と若手の負担が増加した	5.0	2.5	1144	10.9
47	2週間以上にわたって連続勤務を行った	5.1	2.8	1171	11.2
48	1か月に60時間以上、80時間未満の時間外労働(休日労働を含む)を行った	4.6	2.7	2534	24.2
49	1か月に80時間以上、100時間未満の時間外労働(休日労働を含む)を行った	5.3	2.8	1494	14.2
50	1か月に100時間以上、120時間未満の時間外労働(休日労働を含む)を行った	5.8	2.9	888	8.5
51	1か月に120時間以上、140時間未満の時間外労働(休日労働を含む)を行った	6.1	3.1	554	5.3
52	1か月に140時間以上の時間外労働(休日労働を含む)を行った	6.3	3.2	423	4.0
53	訴訟の担当者になった	4.6	3.1	131	1.3
54	海外勤務になった	4.0	2.8	305	2.9
55	国内で海外に関する業務を行った	3.1	2.5	1683	16.0
56	上司などの公私混同があった	5.4	3.0	992	9.5
57	非正規社員である自分の契約満了が迫った	4.6	3.3	234	2.2
58	同僚などの病気により負担が生じた	4.3	2.6	1271	12.1
59	介護により負担が生じた	5.1	2.7	702	6.7
60	期待していた年金額がもらえなかった	5.2	3.0	290	2.8
61	訴訟を起こした、起こされた	6.1	3.5	125	1.2
62	就労に必要な子育て支援が地域や家庭で受けられない	5.3	3.0	201	1.9
63	子どもが離婚した	5.1	3.4	103	1.0

(1) 全体のランキング

63 項目のストレスに対する対象者別の平均値＝ストレス点数と標準偏差を求めた。点数は 7.1 から 2.8 までの幅である。標準偏差は 2.4 から 3.6 までである。

表 9 は全体のストレス点数の上位からのランキングを示している。今回の調査は、最近の企業現場で多く認められる特徴的なライフイベントについて質問票としてまとめ、実施したものである。このため、ストレス点数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。トップは「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の 7.1 であり、次いで「退職を強要された」の 6.5、「左遷された」の 6.3、「1 か月に 140 時間以上の時間外労働（休日労働を含む）を行った」の 6.3。

表 10 は新規項目をストレス点数順に示したものである。トップは「1 か月に 140 時間以上の時間外労働（休日労働を含む）を行った」の 6.3 であり、次いで「訴訟を起こした、起こされた」の 6.1、で「1 か月に 120 時間以上、140 時間未満の時間外労働（休日労働を含む）を行った」の 6.1、「1 か月に 100 時間以上、120 時間未満の時間外労働（休日労働を含む）を行った」の 5.8、「上司などの公私混同があった」の 5.4、「1 か月に 80 時間以上、100 時間未満の時間外労働（休日労働を含む）を行った」の 5.3、「就労に必要な子育て支援が地域や家庭で受けられない」5.3、「期待していた年金額がもらえなかった」の 5.2、「子どもが離婚した」の 5.1、「2 週間以上にわたって連続勤務を行った」の 5.1 である。

表9 ストレス点数のランキング

	質問項目	点数	標準偏差	人数	頻度 (%)
1 位	ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	7.1	2.9	616	5.9
2 位	退職を強要された	6.5	3.6	189	1.8
3 位	左遷された	6.3	3.1	280	2.7
4 位	1か月に 140 時間以上の時間外労働(休日労働を含む)を行った	6.3	3.2	423	4.0
5 位	交通事故(重大な人身事故、重大事故)を起こした	6.3	3.1	492	4.7
6 位	上司とのトラブルがあった	6.2	2.8	1437	13.7
7 位	重度の病気やケガをした	6.2	2.8	1222	11.6
8 位	訴訟を起こした、起こされた	6.1	3.5	125	1.2
9 位	1か月に 120 時間以上、140 時間未満の時間外労働(休日労働を含む)を行った	6.1	3.1	554	5.3
10 位	会社で起きた事故(事件)について責任を問われた	6.0	2.9	476	4.5
11 位	達成困難なノルマが課された	5.9	2.4	1959	18.7
12 位	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	5.8	3.2	304	2.9
13 位	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	5.8	3.0	374	3.6
14 位	1か月に 100 時間以上、120 時間未満の時間外労働(休日労働を含む)を行った	5.8	2.9	888	8.5
15 位	悲惨な事故や災害の体験(目撃)をした	5.8	2.9	969	9.2
16 位	違法行為を強要された	5.7	3.2	225	2.1
17 位	同僚とのトラブルがあった	5.7	2.8	1058	10.1

18位	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取り扱いを受けた	5.6	3.1	209	2.0
19位	セクシュアルハラスメントを受けた	5.6	3.0	282	2.7
20位	顧客や取引先から無理な注文を受けた	5.5	2.4	2092	19.9
21位	自分の関係する仕事で多額の損失を出した	5.5	2.6	767	7.3
22位	上司などの公私混同があった	5.4	3.0	992	9.5
23位	顧客や取引先からクレームを受けた	5.3	2.4	3652	34.8
24位	1か月に80時間以上、100時間未満の時間外労働(休日労働を含む)を行った	5.3	2.8	1494	14.2
25位	就労に必要な子育て支援が地域や家庭で受けられない	5.3	3.0	201	1.9
26位	仕事の内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった	5.3	2.6	4454	42.4
27位	勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた	5.2	2.6	4414	42.1
28位	期待していた年金額がもらえなかった	5.2	3.0	290	2.8
29位	子どもが離婚した	5.1	3.4	103	1.0
30位	ノルマが達成できなかった	5.1	2.4	3537	33.7
31位	2週間以上にわたって連続勤務を行った	5.1	2.8	1171	11.2
32位	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	5.1	2.6	973	9.3
33位	介護により負担が生じた	5.1	2.7	702	6.7
34位	権限が乏しい店長などの管理職になった	5.0	2.9	271	2.6
35位	部下とのトラブルがあった	5.0	2.7	819	7.8
36位	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	5.0	2.7	1821	17.4
37位	退職者が多く中堅社員がいなくなり、管理職と若手の負担が増加した	5.0	2.5	1144	10.9
38位	転勤をした	4.8	2.9	1426	13.6
39位	配置転換があった	4.7	2.8	2394	22.8
40位	1か月に60時間以上、80時間未満の時間外労働(休日労働を含む)を行った	4.6	2.7	2534	24.2
41位	非正規社員である自分の契約満了が迫った	4.6	3.3	234	2.2
42位	訴訟の担当者になった	4.6	3.1	131	1.3
43位	勤務形態に変化があった	4.6	2.8	2490	23.7
44位	仕事のペース、活動の変化があった	4.6	2.5	4489	42.8
45位	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	4.6	2.6	2729	26.0
46位	組織の統廃合などを推進する担当になった	4.5	2.7	372	3.5
47位	理解してくれていた人の異動があった	4.5	2.6	1554	14.8
48位	早期退職制度の対象となった	4.5	3.4	242	2.3
49位	出向した	4.4	3.0	1034	9.9
50位	研修、会議等の参加を強要された	4.3	2.6	2844	27.1
51位	同僚などの病気により負担が生じた	4.3	2.6	1271	12.1

52位	海外勤務になった	4.0	2.8	305	2.9
53位	部下が減った	3.9	2.6	1476	14.1
54位	昇進で先を越された	3.9	3.0	1958	18.7
55位	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	3.6	2.6	562	5.4
56位	上司が不在になることにより、その代行を任された	3.5	2.5	2749	26.2
57位	部下が増えた	3.3	2.5	2025	19.3
58位	上司が替わった	3.3	2.8	4026	38.4
59位	同一事業場内での所属部署が統廃合された	3.2	2.6	1981	18.9
60位	自分の昇格・昇進があった	3.2	2.7	2167	20.7
61位	国内で海外に関する業務を行った	3.1	2.5	1683	16.0
62位	同僚の昇進・昇格があった	2.8	2.8	2669	25.4
63位	職場のOA化が進んだ	2.8	2.5	2846	27.1

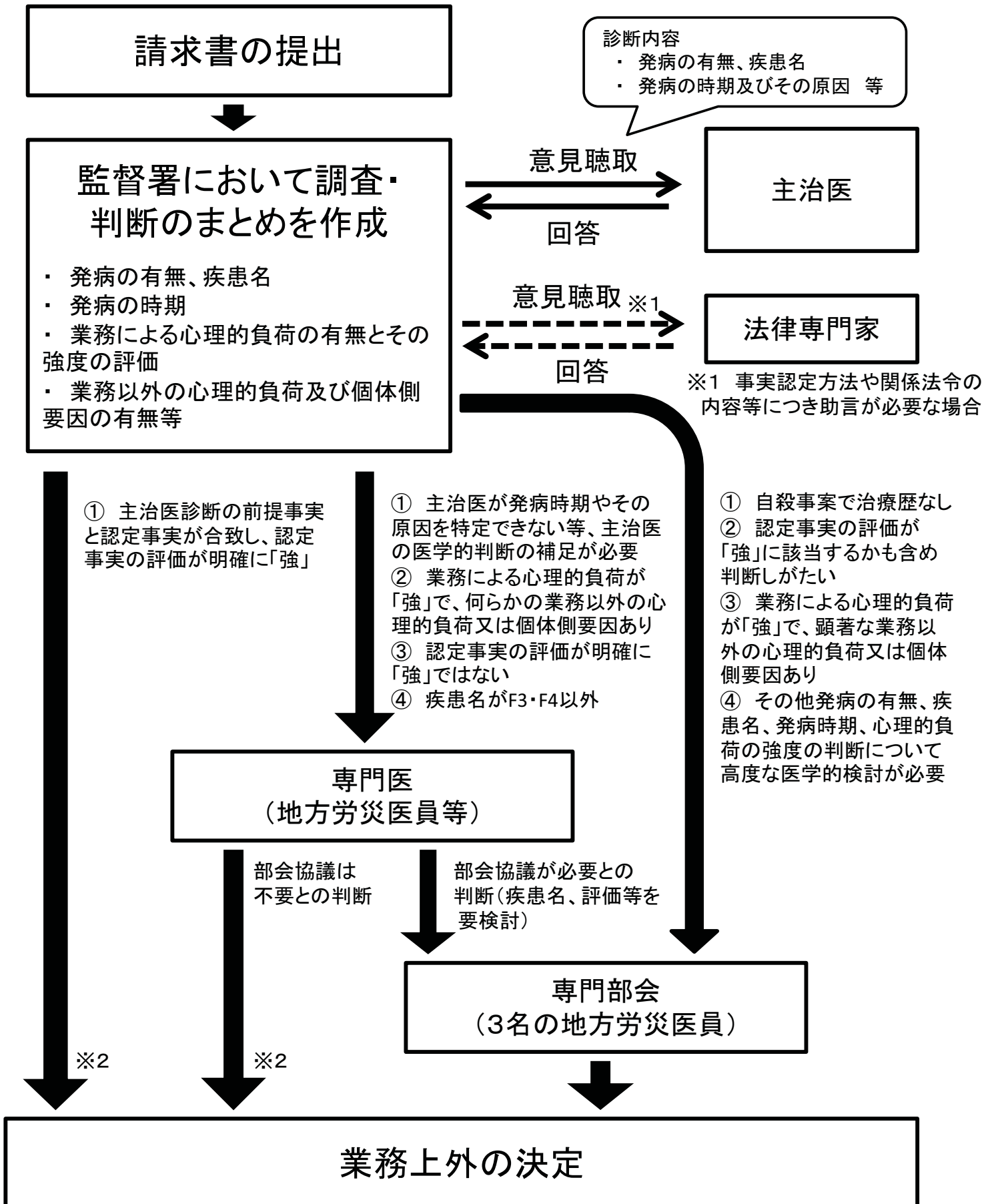
(以下略)

業務による具体的出来事等の新旧対照表

現行			改正		
出来事の種類	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度	出来事の種類	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度
① 事故や災害の体験	重度の病気やケガをした	Ⅲ	① 事故や災害の体験	<u>(重度の)</u> 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		悲惨な事故や災害の体験、 <u>目撃</u> をした	
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	Ⅲ	② 仕事の失敗、過重な責任の発生等	<u>業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした</u> (※1)	
	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		削除 (※1で評価)	
	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			
	会社で起きた事故(事件)について、責任を問われた	Ⅱ		会社で起きた <u>事故、事件</u> について、責任を問われた	
	違法行為を強要された	Ⅱ		<u>業務に関連し、違法行為を強要</u> された	
	自分の関係する仕事で多額の損失を出した	Ⅱ		自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	
	達成困難なノルマが課された	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			
	顧客や取引先から無理な注文を受けた	Ⅱ			
	顧客や取引先からクレームを受けた	Ⅱ			
	研修、会議等の参加を強要された	Ⅰ		削除 (※2で評価)	
	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	Ⅰ			
	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を生じさせる出来事があった	Ⅱ	③ <u>仕事の量・質</u>	仕事内容・仕事量の <u>(大きな)</u> 変化を生じさせる出来事があった (※2)	
	勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた	Ⅱ		削除 (※2で評価)	
	新規追加			<u>1か月に80時間以上の時間外労働を行った</u>	Ⅱ
	新規追加			<u>2週間以上にわたって連続勤務を行った</u>	Ⅱ
	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		削除 (※2で評価)	

④ 身分の変化等	退職を強要された	Ⅲ	④ <u>役割・地位の変化等</u>		
	出向した	Ⅱ		削除 (※3で評価)	
	左遷された	Ⅱ		削除 (※3で評価)	
	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			
	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		(※3)	
	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			
	配置転換があった	Ⅱ		(※3)	
	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		削除 (※2で評価)	
	同一事業場内での所属部署が統廃合された	Ⅰ	削除 (※2で評価)		
	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	Ⅰ	削除 (※2で評価)		
新規追加		<u>非正規社員である自分の契約満了が迫った</u>	<u>Ⅰ</u>		
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	⑤ <u>対人関係</u>	(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	
	セクシュアルハラスメントを受けた	Ⅱ		類型⑥へ	
	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	Ⅱ			
	同僚とのトラブルがあった	Ⅰ			<u>Ⅱ</u>
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		<u>同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された (※4)</u>	
	同僚の昇進・昇格があった	Ⅰ		削除 (※4で評価)	
				⑥ <u>セクシュアルハラスメント</u>	セクシュアルハラスメントを受けた

専門家の意見の聴取・判断の流れ



※2 部会協議を経なかった事案については、後日専門部会に報告