

第3回における論点 (業務による心理的負荷の考え方について)

1 業務による心理的負荷の評価方法

現行認定基準では、業務による心理的負荷の強度を判断するに当たり、「業務による心理的負荷評価表」(以下「評価表」という。)を指標とし、業務による「出来事」と「出来事後の状況」を一括してその心理的負荷を「強」、「中」、「弱」と判断することとしている。

このような評価方法は、現在の医学的知見や裁判例等に照らしても、適当と考えてよいか。

2 業務による心理的負荷評価表の検討

(1) 現行の評価表の構成を基礎として、その内容を検討していくことでよいか。

(現行の評価表の構成)

- ・ 「特別な出来事」と「特別な出来事以外」に区分
- ・ 「特別な出来事以外」については、様々な「具体的出来事」を示した上で、それぞれの「具体的出来事」の平均的な強度を示す
- ・ さらに、個々の事案に即して心理的負荷の強度を「強」「中」「弱」と判断する具体例や総合評価の視点を示す

(2) 評価表において、修正・統合すべき具体的出来事はあるか。また、追加すべき出来事、追加すべきでない出来事はどのようなものか。

既存の具体的出来事も含め、それぞれの出来事の平均的強度をどのように定めるか。

さらに、「強」「中」「弱」と判断する具体例や総合評価の視点を示すに当たり、どのような事項に留意すべきか。

その他、評価表について検討すべき事項はないか。

- ・ 評価表を修正するほか、業務による心理的負荷の評価に当たって留意すべき事項等について、何らかの形で示すことを検討すべきか。
- ・ これらの業務による心理的負荷の評価に当たっての基準の具体化・明確化等の検討は、具体的な支給決定事例等を踏まえて行うべきではないか。

認定基準の検証に係る具体的な論点（たたき台）

1 業務による心理的負荷の評価方法

具体的な論点	参考事項
<p>A 現行認定基準では、業務による心理的負荷の強度を判断するに当たり、「業務による心理的負荷評価表」を指標とし、業務による「出来事」と「出来事後の状況」を一括してその心理的負荷を「強」、「中」、「弱」と判断することとしている。</p> <p>このような評価方法は、現在の医学的知見や裁判例等に照らしても、適切と考えてよいか。</p>	<p>現行認定基準： 業務による心理的負荷の強度の判断に当たっては、精神障害発病前おおむね6か月の間に、対象疾病の発病に関与したと考えられる業務によるどのような出来事があり、また、その後の状況がどのようなものであったのかを具体的に把握し、それらによる心理的負荷の強度はどの程度であるかについて、別表1「業務による心理的負荷評価表」を指標として「強」、「中」、「弱」の三段階に区分する。</p>

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）

3 業務による心理的負荷の評価 （3）新評価表の考え方

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。

認定基準の検証に係る具体的な論点（たたき台）

2 業務による心理的負荷評価表の検討

具体的な論点	参考事項
<p>A 現行の評価表の構成を基礎として、その内容を検討していくことでよいか。</p> <p>（現行の評価表の構成）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「特別な出来事」と「特別な出来事以外」に区分 ・ 「特別な出来事以外」については、様々な「具体的な出来事」を示した上で、それぞれの「具体的な出来事」の平均的な強度を示す ・ さらに、個々の事案に即して心理的負荷の強度を「強」「中」「弱」と判断する具体例や総合評価の視点を示す 	<p>支給決定事例：資料 2 「心理的負荷が極度のもの」は、H24-H30年度で246件、「極度の長時間労働」は同294件</p> <p>現行認定基準： 心理的負荷が極度のもの</p> <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。） ・ 業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかわる重大なケガを負わせた（故意によるものを除く） ・ 強姦や、本人の意思を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 ・ 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 <p>極度の長時間労働 発病直前の1か月間におおむね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）</p> <p>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） 3 業務による心理的負荷の評価 （3）新評価表の考え方 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を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。</p>
<p>B 評価表において、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 修正・統合すべき具体的な出来事、追加すべき出来事、追加すべきでない出来事 ・ それぞれの具体的な出来事の平均的強度 ・ 「強」「中」「弱」と判断する具体例や総合評価の視点 <p>等について、医学的知見、支給決定事例等を踏まえ、どのように整理することが適当か。</p>	<p>※ 評価表を修正するほか、業務による心理的負荷の評価に当たって留意すべき事項等について、何らかの形で示すことを検討すべきか。</p> <p>※ これらの業務による心理的負荷の評価に当たっての基準の具体化・明確化等の検討は、具体的な支給決定事例等を踏まえて行うべきではないか。</p>
<p>B 1 どのような医学的知見等に基づき、心理的負荷評価表を定めるか。 ストレス評価に関する調査研究（令和3年3月。以下「2年度ストレス調査」という。）のほか、具体的な支給決定事例や裁判例等を参考にして検討する必要があるのではないか。</p>	<p>医学的知見： 第2回資料1（2年度ストレス調査）</p> <p>支給決定の状況：資料2</p> <p>裁判例：資料3</p>

B2 評価表において、修正・統合すべき具体的出来事はあるか。また、追加すべき出来事、追加すべきでない出来事はどのようなものか。

・ 掲記する具体的出来事については、請求人や監督署の職員等が、実際の事案を「具体的出来事」に当てはめることが容易であり、心理的負荷を適切に評価しやすいものとなるよう検討すべきではないか。

・ このため、以下の点に留意する必要があるのではないか。
* 最近の職場環境の変化に伴い、職場における心理的負荷として感じられることが多い出来事は追加されていること
* 具体的出来事のうち、類似性の高い項目は統合すること、また、頻度の低い項目は必要に応じて統合すること
* 様々な状況进行评估するため、表記上で出来事の程度を限定しているものについては一般化、抽象化する必要があるか検討すること
* ある状況をどの具体的出来事で評価すべきかが明確であること（注釈等の活用）

・ その他検討に当たり考慮すべき事項があるか。

医学的知見：

第2回資料1（2年度ストレス調査）
調査事項の一覧について別紙参照。

支給決定の状況：資料2

支給決定事例では、複数の出来事をすべて計上した場合でも、H24-H30の間で該当する事案がない出来事やごくわずかの出来事がある。（資料2の1）
決定事例全体では、主な出来事のみを集計となるが、H24-R2の間で、該当する事案がごくわずかの出来事がある。（資料2の3）

※ 2年度ストレス調査のほか、具体的な支給決定事例、裁判例等を踏まえ、掲記する具体的出来事の検討をする必要があるのではないか。

B3 既存の具体的出来事、修正・統合・追加した具体的出来事の平均的強度をどのように定めるか。

現在の心理的負荷評価表に示されている平均的強度は、おおむね2年度ストレス調査の平均的強度ごとの結果の分布と一致しているが、一部の出来事については、平均的強度を改める必要があるか。

その際、他の出来事の評価との整合性や、2年度ストレス調査における分析結果等についても考慮する必要があるのではないか。

医学的知見：

第2回資料1（2年度ストレス調査）
平均点・IRTの結果について別紙参照。

支給決定の状況：資料2

裁判例：資料3

※ 2年度ストレス調査のほか、具体的な支給決定事例、裁判例等を踏まえ、平均的強度の検討をする必要があるのではないか。

B4 「強」「中」「弱」と判断する具体例や総合評価の視点を示すに当たり、どのような事項に留意すべきか。

- ・ 上記B2も踏まえ、具体例についても当てはめが容易であることに留意する必要があるのではないか。
- ・ 具体例や総合評価の視点においては、個別事案における様々な事情を総合的に考慮できるようにすることに留意する必要があるのではないか。

・ 広い意味で業務に関連する事柄ではあるが、そのことによる心理的負荷について、業務に内在する危険とは評価しがたい場合があるか。

* 賃金の決定や人事評価等に関する心理的負荷は、当該決定等が個人を対象に特別の不合理、不適切な対応として行われたものであるか否かにより評価が異なるのではないか。

* 非違行為に係る懲戒処分や、疑義に係る事実確認等についても、労働者の行為の性質や、会社側の対応の必要性・相当性により評価が異なるのではないか。

* 一方で、労働基準監督署においては、例えば懲戒処分の妥当性等を判断することはできないことから、結局、個別事案における様々な事情を総合的に考慮して、心理的負荷の程度を判断することとなるのではないか。

現行認定基準：

(総合評価の視点)

評価表において、「総合評価における共通事項」として「仕事の裁量性の欠如」「職場環境の悪化」「職場の支援・協力等の欠如」が示されているほか、具体的出来事ごとにも、総合評価の視点が個別に示されている。

また、早期退職に関する出来事(項目27)について、「対象者選定の合理性」が、パワーハラスメントに関する出来事(項目29)について、「指導・叱責等の言動に至る経緯や状況」が総合評価の視点に示されている。

裁判例：資料3

- ・ 賃金が低く決定されたことについて、評価の対象としないとした裁判例がある(A14)
- ・ 飲み物代の不整合に関する説明を求められた出来事について、その態様から強い心理的負荷を与える出来事と認めることはできないとした裁判例がある。(A11)
- ・ 人事制度(退職・再雇用型か全国転勤を伴う60歳満了型か)の選択の心理的負荷を評価した裁判例(B29)、解雇の通知の心理的負荷を評価した裁判例(B39)がある。

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11年11月)

検討概要 3 ストレスの客観的評価の検討 (6) 出来事の評価

ロ 業務によるストレスの具体的評価

(略) まず第一に、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、昇進、配置転換、昇格・昇級、賃金等)は業務によるストレス要因としては一般には評価対象にはならない。例えば、一定の業績、経験に伴って昇進することや、転勤に伴う引越、新しい人間関係の形成などに伴って、昇進うつ病、引越うつ病という症例は少なからず経験することではあるが、これを直ちに業務起因性があると認めることは適切ではない。

しかしながら、配置転換、転勤等についても、その個人を対象に特別の不合理、不適切な対応として行われた場合には出来事として検討の対象とすることはいうまでもない。

また、職場を中心とした人間関係が精神障害発病の一つの原因あるいは誘因になることは非常に多いが、この場合、職場の上司、同僚、部下、取引先等との通常の間人間関係(好き嫌いも含めて)から生じる通例程度のストレスをもって出来事として評価すべきではない。しかし、差別待遇、いじめ、セクシュアルハラスメントなど特に社会的に見て非難されるような場合は評価すべきである。(略)

※ 2年度ストレス調査、具体的な支給決定事例、裁判例等を踏まえ、「強」「中」「弱」と判断する具体例を修正、追加する必要があるのではないか。

2年度ストレス調査による調査事項一覧

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1 ① 業務に関連し、重度の病気やケガをした | ※おおむね2 か月以上の入院を要するものなどを想定してください |
| 2 ② 業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした | |
| 3 ③ 業務に関連し、交通事故にあった | |
| 4 ④ 感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した | ※実際には病気や事故を体験していませんが、その危険性が高いと思われる業務を想定してください |
| 5 ⑤ 業務に関連し、重大な事故・人身事故を起こした | |
| 6 ⑥ 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 | ※「重大な仕事上のミス」は、会社の倒産を招きかねないようなミスや会社の信用を著しく傷つけるほどのミスをし、その後事後対応を行うようなものを想定してください |
| 7 ⑦ 仕事上のミスをした | ※「仕事上のミスをした」は、被害が生じる等軽微ではない仕事上のミスをし、その後事後対応を行うようなものを想定してください |
| 8 ⑧ 軽微な仕事上のミスをした | ※「軽微な仕事上のミス」は、被害等が少ない、わずかなミスを想定してください |
| 9 ⑨ 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた | |
| 10 ⑩ 自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた | |
| 11 ⑪ 業務に関連し、違法行為を強要された | ※違法行為を見逃すよう指示されたことも含みます |
| 12 ⑫ 達成困難なノルマが課された | ※「ノルマ」とは、一定時間内に果たすことが求められる作業量や業績目標を指します |
| 13 ⑬ ノルマが達成できなかった | ※達成が強く求められる業績目標や期待された業績・業務水準に達することができなかった場合も含みます |
| 14 ⑭ 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 | |
| 15 ⑮ 顧客や取引先から無理な注文を受けた | ※「無理な注文」は、短納期発注や発注内容の頻繁な変更等を想定してください |
| 16 ⑯ 顧客や取引先からクレームを受けた | ※「クレーム」は、納品物の不適合の指摘等その内容が妥当なものを指します |
| 17 ⑰ 顧客や取引先に大きな変更があった | ※取引先の業態・業種や事業地域などがこれまで経験したものと大きく異なり、取引に当たり必要となる基礎知識や人脈などが明らかに不足した状態で業務に従事する場合を想定してください |
| 18 ⑱ 大きな説明会や公式の場での発表を強いられた | |
| 19 ⑲ 上司が不在になることにより、その代行を任された | |
| 20 ⑳ 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 | |
| 21 ㉑ 1 か月に60 時間以上80 時間未満の時間外労働を行った | |
| 22 ㉒ 1 か月に80 時間以上100 時間未満の時間外労働を行った | ※時間外労働とは1 週間当たり40 時間を超える労働のことをいい、休日労働を含みます(以下同じです) |
| 23 ㉓ 1 か月に100 時間以上120 時間未満の時間外労働を行った | |
| 24 ㉔ 1 か月に120 時間以上の時間外労働を行った | |
| 25 ㉕ 2週間以上にわたって連続勤務を行った | |
| 26 ㉖ 勤務形態に変化があった | |
| 27 ㉗ 仕事のペース、活動の変化があった | |
| 28 ㉘ 深夜勤務を含む不規則なシフト勤務を行った | ※シフトがしばしば変更されたり、直前(前日～数日前)に決定されたりする、あるいはシフト間の休憩が十分ではないなどの状況を想定してください |
| 29 ㉙ 海外出張があった | ※1週間程度の出張期間を想定してください |
| 30 ㉚ 国内出張が増えた | ※連続又は分割して月に1 週間程度の出張を行う場合を想定してください |
| 31 ㉛ 退職を強要された | |
| 32 ㉜ 配置転換があった | ※「配置転換」は、所属部署や勤務場所の変更を指し、転居を伴うものを除きます |
| 33 ㉝ 転勤をした | ※「転勤」は、勤務場所の変更であって転居を伴うものを指します |
| 34 ㉞ 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 | |
| 35 ㉟ 自分の昇格・昇進があった | |
| 36 ㊱ 自分の降格があった | |
| 37 ㊲ 給与が大きく減った | ※従来と同様の仕事をしているのに、給与が大きく減るような場合を想定してください |
| 38 ㊳ 役割・地位の変化等に関する内示を受けた | ※転勤、配置転換、昇進・降格等の内示を受け、実際に異動する前の状況を想定してください |
| 39 ㊴ 部下が減った | |
| 40 ㊵ 早期退職制度の対象となった | |

41	㉔	非正規雇用労働者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	
42	㉔	非正規雇用労働者である自分の契約満了が迫った	※契約の更新・不更新が確定する前の状況を想定してください
43		非正規雇用労働者である自分の合理的な期待に反し、雇用契約が更新されないこととなった	※これまでの更新回数、勤続年数、雇用継続の期待を持たせる使用者の言動等から、契約更新について合理的な期待がある場合を想定しています
44		非正規雇用労働者である自分の正社員登用が見送られた	
45		業務の範囲や裁量権が大幅に減った	※役職定年や定年退職後の雇用延長等による変化を想定しています
46		成果主義・能力主義評価制度において、評価が下がった。	
47		労働契約の不利益な変更があった	※労働契約の変更により、雇用形態(正社員、パート等)、契約期間、労働日数・時間などが不利益に変更された場合を想定してください
48		自分の勤務形態がテレワークになった	
49		部下、上司、同僚等がテレワークになった	
50	㉙	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	※「身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメント」は、暴行や、必要以上に長時間にわたる厳しい叱責などを指します。上司からのパワーハラスメントのほか、同僚や部下からの集団による行為で抵抗・拒絶することが困難な場合も含みます
51		上司等から暴力を受けたが、打撲程度であって1～2回で治療は終了した	
52		上司等から暴力を受け怪我をし、治療に1～2か月以上を要した	
53		上司から業務上必要のない又は業務の目的を逸脱した叱責が1回あった	
54		上司から業務上必要のない又は業務の目的を逸脱した叱責が今までに数回あった	
55		上司から業務上必要のない又は業務の目的を逸脱した叱責が週に数回あった	
56		上司等から人間関係からの切り離しを受けた	※無視や孤立化などを想定してください
57		上司等から過大な要求を受けた	※達成不可能な目標を与えできないと叱責する、業務と無関係な雑用を強制される、などを想定してください
58		上司等から過小な要求を受けた	※退職を目的に誰でもできる仕事しか与えない、仕事を与えない、などを想定してください
59		上司等から個の侵害を受けた	※職場外でも継続的に監視したり、個人情報をも本人の了解を得ずに暴露する、などを想定してください
60		同僚等がひどい叱責を受けている場に何度も遭遇した	※同僚等とは同僚および部下を指しています
61	㉚	同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた	※同僚や部下からの集団による行為で、抵抗・拒絶することが困難な場合(パワーハラスメントに相当するもの)は除きます
62	㉛	上司とのトラブルがあった	※「トラブル」は、業務上の対立や業務指導の範囲内である強い指導・叱責を想定してください
63	㉜	同僚とのトラブルがあった	※「トラブル」は、業務上の対立を想定してください
64	㉝	部下とのトラブルがあった	※「トラブル」は、業務上の対立を想定してください
65	㉞	自分を理解してくれていた人が他の部署に異動した	
66	㉟	上司が替わった	
67	㊱	同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	※同僚等とは同僚および部下を指しています
68		顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為(暴行、脅迫、暴言、著しく不当な要求等)を受けた	
69		同僚等から本人不在の場で誹謗中傷されていたことを知った	※同僚等とは同僚および部下を指しています
70		業務に関し、インターネット上で誹謗中傷を受けた	※窓口対応など担当した業務に関して、インターネットの匿名の掲示板などで、誹謗中傷を受けている場合などを想定してください
71		上司から業務のやり方等を否定され、指導なくやり直しを指示された	
72		上司から業務のやり方等を否定され、指導なく繰り返しやり直しを指示された	
73	㊲	セクシュアルハラスメントを受けた	
74		性的指向・性自認に関する差別やハラスメントを受けた	
75		作業環境や作業管理の状況が悪化した	※「作業環境」は、職場の騒音、照明、温度、湿度、換気、臭気等の環境を指します。「作業管理の状況」は、有害要因へのばく露、作業方法、作業姿勢、作業速度、一連続作業時間等に関する管理の状況を指します
76		会社とのトラブルがあった	※対個人ではなく人事処遇や組織運営等に関するトラブルを指します
77		健康状態が不良にもかかわらず出勤を強要された	※体調不良にもかかわらず出勤を命じられた場合や、業務量から出勤せざるを得なかった場合を想定してください
78		退職させてもらえなかった	※退職届や退職願いを提出するなど、明確な退職の意思を示しても、聞き入れられず、働き続けることを強要された状況を想定してください

※ 丸数字は現行の評価表における「具体的出来事」の番号。

2年度ストレス調査による調査事項一覧(関連する調査項目)

の出来事については、「⑮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」に関連すると考えられる

① 業務に関連し、重度の病気やケガをした	3 業務に関連し、交通事故にあった	
② 業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした		
③ 業務に関連し、重大な事故・人身事故を起こした		
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	7 仕事上のミスをした	8 軽微な仕事上のミスをした
⑤ 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた		
⑥ 自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた		
⑦ 業務に関連し、違法行為を強要された		
⑧ 達成困難なノルマが課された	⑨ ノルマが達成できなかった	
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		
⑪ 顧客や取引先から無理な注文を受けた	⑫ 顧客や取引先からクレームを受けた 68 顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為(暴行、脅迫、暴言、著しく不当な要求等)を受けた	17 顧客や取引先に大きな変更があった
⑬ 大きな説明会や公式の場での発表を強いられた		
⑭ 上司が不在になることにより、その代行を任された		
⑮ 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	4 感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した (②「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」とも関連) 29 海外出張があった 30 国内出張が増えた	45 業務の範囲や裁量権が大幅に減った
⑯ 1か月に80時間以上100時間未満の時間外労働を行った	21 1か月に60時間以上80時間未満の時間外労働を行った 24 1か月に120時間以上の時間外労働を行った	23 1か月に100時間以上120時間未満の時間外労働を行った
⑰ 2週間以上にわたって連続勤務を行った		
⑱ 勤務形態に変化があった	⑲ 仕事のペース、活動の変化があった 48 自分の勤務形態がテレワークになった	28 深夜勤務を含む不規則なシフト勤務を行った 49 部下、上司、同僚等がテレワークになった
75 作業環境や作業管理の状況が悪化した		
⑳ 退職を強要された		
㉑ 配置転換があった	㉒ 転勤をした	38 役割・地位の変化等に関する内示を受けた
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		
㉔ 自分の昇格・昇進があった	36 自分の降格があった	㉞ 同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された
㉕ 部下が減った		
㉖ 早期退職制度の対象となった		
㉗ 非正規雇用労働者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	37 給与が大きく減った	47 労働契約の不利益な変更があった
㉘ 非正規雇用労働者である自分の契約満了が迫った	43 非正規雇用労働者である自分の合理的な期待に反し、雇用契約が更新されないこととなった 44 非正規雇用労働者である自分の正社員登用が見送られた	
76 会社とのトラブルがあった	46 成果主義・能力主義評価制度において、評価が下がった。	
78 退職させてもらえなかった	77 健康状態が不良にもかかわらず出勤を強要された	
㉙ 上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	51 上司等から暴力を受けたが、打撲程度であって1～2回で治療は終了した 53 上司から業務上必要のない又は業務の目的を逸脱した叱責が1回あった 54 上司から業務上必要のない又は業務の目的を逸脱した叱責が今までに数回あった 55 上司から業務上必要のない又は業務の目的を逸脱した叱責が週に数回あった 57 上司等から過大な要求を受けた 58 上司等から過小な要求を受けた 60 同僚等がひどい叱責を受けている場に何度も遭遇した	52 上司等から暴力を受け怪我をし、治療に1～2か月以上を要した 56 上司等から人間関係からの切り離しを受けた 59 上司等から個の侵害を受けた 74 性的指向・性自認に関する差別やハラスメントを受けた
⑳ 同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた	69 同僚等から本人不在の場で誹謗中傷されていたことを知った 70 業務に関し、インターネット上で誹謗中傷を受けた	
㉑ 上司とのトラブルがあった	71 上司から業務のやり方等を否定され、指導なくやり直しを指示された 72 上司から業務のやり方等を否定され、指導なく繰り返しやり直しを指示された	
㉒ 同僚とのトラブルがあった	㉓ 部下とのトラブルがあった	
㉔ 自分を理解してくれていた人が他の部署に異動した	㉕ 上司が替わった	
㉖ セクシュアルハラスメントを受けた		

※ 丸数字は現行の評価表における「具体的出来事」の番号。他の数字は、2年度ストレス調査による新規調査事項の調査票番号。

