

第5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評価表の検討

(1) 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。

- ・ 具体的出来事の修正・統合について、様々な出来事をより適切に評価する（具体的出来事への当てはめをしやすくする）ため、下記についてどのように考えるか。
 - 類似の内容が異なる具体的出来事とされているものについて、統合してはどうか
 - 内容や程度を限定している具体的出来事について、表記の修正（一般化）をしてより広い出来事を評価対象としてはどうか。その際、程度の幅がある具体的出来事については、明確化のため、カッコ書きで平均的な強度として想定される例を示してはどうか
 - 評価対象となる出来事をより適切に理解できるよう、また、最近の職場環境の変化に伴い、一部の出来事について表記を修正してはどうか
- ・ 具体的出来事の追加について、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するとともに、類似項目があれば追加せず当該項目で評価することについて、どのように考えるか。

(2) 既存の具体的出来事も含め、それぞれの出来事の平均的な心理的負荷の強度をどのように定めるか。

- ・ 2年度調査結果と現行の平均的な心理的負荷の強度に差異がある部分について、具体的出来事の統合・修正と合わせて、一部は平均的な心理的負荷の強度を変更し、一部は据え置くことについて、どのように考えるか。

2 出来事が複数ある場合の全体評価

出来事が複数ある場合の全体評価について、決定事例等を踏まえ、どのように考えることが適当か。

また、これについて一層の明確化、具体化を図ることができないか。

- ・ 出来事が複数ある場合の全体評価について、複数の出来事が関連して生じた場合と関連しない出来事が複数生じた場合の判断手法について、より具体的に示すことができるか。
- ・ 出来事が複数ある場合の全体評価について、全体評価の考え方をより具体的に示すことや、全体評価が「強」となる事例や「中」となる事例を示すことなどにより、明確化を図ることができないか。

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評価表の検討

具体的な論点	参考事項
<p>A 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。</p>	
<p>A 1 具体的出来事の修正・統合について、どのように考えるか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 類似の内容が異なる具体的出来事とされているものについて、統合してはどうか ・ 内容や程度を限定している具体的出来事について、表記の修正（一般化）をしてより広い出来事を評価対象としてはどうか。その際、明確化のため、程度の幅がある具体的出来事については、かっこ書きで平均的な強度として想定される例を示してはどうか ・ 評価対象となる出来事をより適切に理解できるよう、また、職場環境の変化に伴い、一部の出来事について表記を修正してはどうか ・ その他検討に当たり考慮すべき事項があるか。 	<p>別紙のたたき台で検討してはどうか。</p> <p>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</p> <p>決定状況： 過去10年間の決定件数について別紙参照</p>
<p>A 2 具体的出来事の追加について、どのように考えるか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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する必要があるのではないか。 ・ 上記のような出来事であっても、類似項目があれば追加せず当該項目で評価することが適切ではないか。 	<p>別紙のたたき台で検討してはどうか。</p> <p>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 調査項目については次頁参照</p>
<p>B 既存の具体的出来事も含め、それぞれの出来事の平均的な心理的負荷の強度をどのように定めるか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2年度調査結果と現行の平均的な心理的負荷の強度に差異がある部分について、具体的出来事の統合・修正と合わせて、一部は平均的な心理的負荷の強度を変更し、一部は据え置くことについて、どのように考えるか。 	<p>別紙のたたき台で検討してはどうか。</p> <p>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</p>

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
㉚ 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	
㉛ 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	
㉜ 同僚とのトラブルがあった	㉝ 部下とのトラブルがあった	
㉞ 自分を理解してくれていた人が他の部署に異動した	㉟ 上司が替わった	
㉟ 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。

2 出来事が複数ある場合の全体評価

具体的な論点	参考事項
<p>A 出来事が複数ある場合の全体評価について、どのように考えることが適切か。 また、これについて一層の明確化、具体化を図ることができないか。</p> <p>A 1 出来事が複数ある場合の全体評価について、複数の出来事が関連して生じた場合と関連しない出来事が複数生じた場合の判断手法について、より具体的に示すことができないか。</p> <ul style="list-style-type: none"> 複数の出来事の関連の程度は事案によって様々であるものの、どのような場合が「関連して生じた場合」であるのかについて、一定の考え方を示すことができないか。 * 同一時点で生じた事象を異なる視点から検討している場合や、同一の原因により複数の事象が生じている場合、先発の出来事の結果次の出来事が生じている場合等については、複数の出来事が関連して生じた場合と考えられるのではないか。 出来事が関連して生じている場合の考え方（※）について、現時点でも妥当と考えてよいか。 （※）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」として別表1に当てはめ、関連して生じた各出来事は出来事後の状況とみなす方法により、その全体評価を行う 関連しない出来事が複数生じた場合の考え方（※）について、現時点でも妥当と考えてよいか。 ※「中」が複数 → 全体評価は「中」又は「強」 「中」が1つと「弱」 → 原則として「中」 「弱」が複数 → 原則として「弱」 	<p>決定状況：資料2 裁判例：第3回資料3</p> <p>現行認定基準： 第4 認定要件の具体的判断 2 業務による心理的負荷の強度の判断 （3）出来事が複数ある場合の全体評価 対象疾病の発病に關与する業務による出来事が複数ある場合の心理的負荷の程度は、次のように全体的に評価する。 ア 上記（1）及び（2）によりそれぞれの出来事について総合評価を行い、いずれかの出来事が「強」の評価となる場合は、業務による心理的負荷を「強」と判断する。 イ いずれの出来事でも単独では「強」の評価とならない場合には、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」として別表1に当てはめ、関連して生じた各出来事は出来事後の状況とみなす方法により、その全体評価を行う。 具体的には、「中」である出来事があり、それに関連する別の出来事（それ単独では「中」の評価）が生じた場合には、後発の出来事は先発の出来事の出来事後の状況とみなし、当該後発の出来事の内容、程度により「強」又は「中」として全体を評価する。 ② 一つの出来事のほかに、それとは関連しない他の出来事が生じている場合には、主としてそれらの出来事の数、各出来事の内容（心理的負荷の強弱）、各出来事の時間的な近接の程度を元に、その全体的な心理的負荷を評価する。 具体的には、単独の出来事の心理的負荷が「中」である出来事が複数生じている場合には、全体評価は「中」又は「強」となる。また、「中」の出来事が一つあるほかには「弱」の出来事しかない場合には原則として全体評価も「中」であり、「弱」の出来事が複数生じている場合には原則として全体評価も「弱」となる。</p>

A2 出来事が複数ある場合の全体評価について、全体評価の考え方をより具体的に示すことや、全体評価が「強」となる事例や「中」となる事例を示すことなどにより、明確化を図ることができないか。

・ 関連しない出来事が複数生じた場合の考え方について、主としてそれらの出来事の数、各出来事の内容（心理的負荷の強弱）、各出来事の時間的な近接の程度を元に、その全体的な心理的負荷を評価するとしているが、他に考慮すべき事項等があるか。

* 出来事の継続期間、出来事と発病との時間的な近接の程度等を考慮事項として示すことについて、どのように考えるか。

・ ここで、関連しない「中」の出来事が複数ある場合に、それぞれの出来事が完結して落ち着いた状況となった後に次の出来事が生じているときには、原則として、全体評価はそれぞれの出来事の評価と同一になるのではないか。

・ 一方で、それぞれの出来事が時間的に近接・重複して生じている場合には、「強」の水準に至るか否かは事案によるとしても、全体評価はそれぞれの出来事の評価よりも強くなる場合があるのではないか。

・ 出来事が関連して生じている（関連して生じた各出来事を最初の出来事の出来事後の状況として評価する）場合の全体評価に当たって、さらに考え方を示すことができないか。

* 各出来事の関連する状況を考慮するほか、関連しない出来事が複数生じた場合の考え方（※）についても参考とする必要があるのではないか。

※「中」が複数 → 全体評価は「中」又は「強」

「中」が1つと「弱」 → 原則として「中」

「弱」が複数 → 原則として「弱」

・ 出来事が複数ある場合の全体評価について、全体評価が「強」となる事例や「中」となる事例を示すことにより明確化を図ることができないか。

決定状況：資料2

裁判例：第3回資料3

・ 関連する各出来事（転勤並びに職務上切り離せない上司との関係で生じた上司とのトラブル及び嫌がらせ）が短期的（5か月間）に積み重なって全体として強い心理的負荷を与えたと判断した例（B57）

・ 上司との業務をめぐる方針の対立を原因とする複数の出来事（上司とのトラブル、顧客等からのクレーム、達成困難なノルマ）について、その全体を一つの出来事と評価して「強」と判断した例（B47）

・ 長時間労働、連続勤務、部下とのトラブルの各出来事（いずれも「中」）を総合評価して全体評価を「強」と判断した例（B42）

・ 出来事（仕事内容・量の変化、部下とのトラブル）の心理的負荷の強度が「中」となる出来事が複数あり、しかもこれらは密接に関連し、「強」ともなり得る出来事が含まれていることからすれば、全体としての心理的負荷の強度を「強」と評価することは十分首肯できるとした例（B31）

業務による心理的負荷評価表に係る出来事の追加・修正・削除(たたき台)

別紙

出来事の種類	項目番号	現行		改正案			決定件数※	2年度調査結果		
		具体的出来事	負荷の強度	具体的出来事	負荷の強度	備考		平均点	IRT分析	回答数
① 事故や災害の体験	1	(重度の) 病気やケガをした	Ⅲ		Ⅲ	平均点は高くないが、IRT分析の結果はⅡ-Ⅲである。体験「有」の頻度が約2.5%であり、「重度の」という内容が十分理解されていないのではないか。また、非日常的なストレスの強度が回答に十分に反映されにくいのではないか	889	5.09	Ⅱ-Ⅲ	744
	2	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	Ⅱ		Ⅱ		933	5.26	Ⅱ	1,199
② 仕事の失敗、過重な責任の発生等	3	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	Ⅲ	業務に関連し、(重大な)人身事故、(重大)事故を起こした	Ⅲ	平均点、IRT分析の結果は高くないが、体験「有」の頻度が約2.1%であり、「重大な」という内容が十分理解されていないのではないか。また、非日常的なストレスの強度が回答に十分に反映されにくいのではないか	65	4.9	Ⅱ	614
	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	Ⅲ	(大きな誤発注や多額の損失を発生させるなど) 仕事上のミスをした	Ⅱ	調査結果を踏まえ平均的強度をⅡにするとともに、決定事例等を踏まえ例示を修正してはどうか	239	5.02	Ⅱ-Ⅲ	579
	5	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	Ⅱ		Ⅱ		97	5.75	Ⅱ-Ⅲ	1,139
	6	自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	Ⅱ	項目15に統合(項目4も参照)	—	損失の発生に本人が関与していないという注を前提とすると、仕事量の変化に着目した項目となるため、項目15に統合して中程度の心理的負荷の例としてはどうか	24	5.62	Ⅱ-Ⅲ	903
	7	業務に関連し、違法行為を強要された	Ⅱ	業務に関連し、違法な行為や不適切な行為を強要された	Ⅱ	評価対象となる出来事をより適切に理解できるよう、表記を修正してはどうか	91	5.75	Ⅱ-Ⅲ	863
	8	達成困難なノルマが課された	Ⅱ	達成困難なノルマが課された、これに対応した、これを達成できなかった	Ⅱ	類似する項目9に統合し、平均的強度はⅡとするとともに、調査結果を踏まえ「強」の具体例を拡充してはどうか	140	6.65	Ⅲ	1,904
	9	ノルマが達成できなかった	Ⅱ	項目8に統合	—	項目8と区分して検討することが分かりにくいと考えられ、類似する項目8に統合してはどうか	74	6.02	Ⅱ	3,038
	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	Ⅱ	新規事業、大型プロジェクト、システム導入などの担当になった	Ⅱ	最近の職場環境の変化に伴い、表記を修正してはどうか	79	5.13	Ⅱ	1,359
	11	顧客や取引先から無理な注文を受けた	Ⅱ	顧客や取引先から無理な注文や要求を受けた	Ⅱ	類似する項目12に統合してはどうか	79	6.21	Ⅱ-Ⅲ	2,110
	12	顧客や取引先からクレームを受けた	Ⅱ	項目11に統合	—	項目11との区分が分かりにくいと考えられ、類似する項目11に統合してはどうか	291	6.27	Ⅱ-Ⅲ	5,015
	13	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	Ⅰ	項目14・15に統合	—	内容が限定されていることから、その背景に応じて項目14・15に統合し、事例を踏まえて表記を修正した上で弱い心理的負荷の例としてはどうか	10	5.26	Ⅱ	1,470
	14	上司が不在になることにより、その代行を任された	Ⅰ	上司や担当者の不在等により、予定された範囲を超えた業務を行った・責任を負った	Ⅰ	内容が限定されていることから、表記を修正してより広い出来事を評価対象としてはどうか なお、項目15と異なり、担当外の業務への従事が想定されるが、平均的な心理的負荷の強度としては、必ずしも「大きな変化」を想定していない	21	4.8	Ⅰ	3,017

③ 仕事の量・質	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	II		II	勤務間インターバルの状況について、総合評価の視点に追加してはどうか なお、仕事内容の変化に関し、本項目は労働者が本来担当する範囲内の仕事内容の変化を評価する出来事であるところ、「大きな変化」を想定し、調査結果も踏まえ、平均的な心理的負荷をIIとしている	1588	5.96	II	4,221
	16	1か月に80時間以上の時間外労働を行った	II	(1か月に80時間以上の時間外労働など)長時間労働を行った	II	勤務間インターバルの状況について、総合評価の視点に追加してはどうか 例示に満たない時間外労働を評価する場合もあることから、表記を修正してはどうか 他の出来事との関係について、再整理が必要ではないか	562	5.62 ～ 5.53	II	1,992 ～ 1,172
	17	2週間以上にわたって連続勤務を行った	II	(2週間以上にわたるなど)休日のない連続勤務を行った	II	勤務間インターバルの状況について、総合評価の視点に追加してはどうか 例示に満たない連続勤務を評価する場合もあることから、表記を修正してはどうか	420	5.63	II	1,990
	18	勤務形態に変化があった	I	勤務形態、仕事のペース、作業環境等の変化や不規則な勤務があった	I	類似する項目19に統合してはどうか また、例にテレワークを追加してはどうか さらに、「作業環境、作業管理の状況の変化」や不規則勤務等についても、本項目で評価してはどうか	32	4.94	I	4,361
	19	仕事のペース、活動の変化があった	I	項目18に統合	—	項目18との区分が分かりにくいと考えられ、類似する項目18に統合してはどうか	21	5.28	I	5,832
④ 役割・地位の変化等	20	退職を強要された	III		III		262	5.94	III	937
	21	配置転換があった	II	転勤・配置転換があった	II	類似する項目22に統合してはどうか	578	5.41	II	2,191
	22	転勤をした	II	項目21に統合	—	勤務場所の変更であって転居を伴うものを「転勤」としているが、勤務場所の変更を伴い転居を伴わない配置転換(項目21)と検討の視点が類似しており、勤務場所の変更に係る検討の視点を明示した上で、項目21に統合してはどうか	168	4.8	II	1,406
	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	II	項目15に統合	—	担当者が減少して仕事量が増える事例は「1人で担当する」例に限るものではないこと、担当者の減少と担当業務の再配分が同時に行われる例も多いこと等から、項目15との区分が分かりにくいと考えられる。仕事量の変化に着目した項目であるため、項目15に統合して中程度の心理的負荷の例としてはどうか	72	6.08	II	1,876
	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	II	業務に関連し、不利益な処遇等を受けた	II	差別や不利益取扱いについて非正規社員であるとの理由によるものに限らない項目であること、対人関係において差別等を受けた出来事との区分を明らかにすること等のため、表記を修正してはどうか また、修正内容及び調査結果を踏まえ、平均的強度を検討してはどうか 対会社等との関係における差別的取扱いや、「会社とのトラブル」(「退職させてもらえなかった」ことを含む。)についても本項目で評価することを明らかにし、調査結果等を踏まえ、「強」「中」「弱」の具体例を示すこととしてはどうか	61	6.72	II-III	353

	25	自分の昇格・昇進があった	I	自分の昇格・昇進等の労働条件の変更があった	I	表記を修正し、昇格・昇進のほか、早期退職制度の対象となる等、契約内容や制度の変更等であって、不利益取扱いに該当しないもの（請求人が不利益と認識しなかったもの）を広く評価する項目としてはどうか	69	3.79	I	2,155	
	26	部下が減った	I	項目15に統合	—	仕事量の変化に着目した項目であるため、項目15に統合して弱い心理的負荷の例としてはどうか (職場における位置づけの低下等に着目する場合には、項目24として評価してはどうか)	15	4.96	I	1,856	
	27	早期退職制度の対象となった	I	項目25に統合	—	内容が限定されていることから、項目25に統合して弱い心理的負荷の例としてはどうか	3	4.64	I-II	780	
	28	非正規社員である自分の契約満了が迫った	I	非正規雇用労働者である自分の契約満了が迫った	I	非正規雇用労働者特有の事情に係る項目であり、項目24の表記を修正する案にも鑑み、具体的出来事として維持するとともに、個人を対象に特段の不合理、不適切な対応として雇止めがなされた場合等については、項目24において評価することを明確にしてはどうか	15	5.33	II	429	
⑤	パワーハラスメント	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	III			180	7.26	III	2,442	
⑥	対人関係	30	同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた	III			1442	6.58	III	1,209	
		31	上司とのトラブルがあった	II		II	調査結果のうち心理的負荷が高いと回答したのものには項目29で評価すべき事象が混在しており、それらは同項目で評価すべきではないか	2648	7.1	III	2,370
		32	同僚とのトラブルがあった	II		II	調査結果のうち心理的負荷が高いと回答したのものには項目29・30で評価すべき事象が混在しており、それらは同項目で評価すべきではないか	555	6.73	III	1,915
		33	部下とのトラブルがあった	II		II	同上	95	6.14	III	1,318
		34	理解してくれていた人の異動があった	I	項目35に統合	—	類似する項目35に統合するとともに、当該異動により新たな人間関係においてトラブルが生じた場合には、項目31～33で評価することを明確にしてはどうか	23	5.79	II	1,393
		35	上司が替わった	I	上司が替わる等、職場の人間関係に変化があった	I	類似する項目34に統合するとともに表記を修正し、トラブルに該当しない人間関係の変化を広く評価する項目としてはどうか	24	4.49	I	3,736
		36	同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	I	項目24に統合	—	社内での処遇に着目した項目であり、項目24に統合して弱い心理的負荷の例としてはどうか	13	5.43	I-II	1,508
		⑦	セクシュアルハラスメント	37	セクシュアルハラスメントを受けた	II			547	5.88	II-III

○追加項目案

③	仕事の量・質	調査項目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	—	感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した	II	当該業務への従事が予定されたものであったか等を、総合評価の視点に含めるべきではないか	—	5.62	II	2,117
⑥	対人関係	調査項目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	—	顧客や取引先、施設利用者等から(著しい)迷惑行為を受けた	II	「迷惑行為」の注として、「暴行、脅迫、暴言、著しく不当な要求等」を示してはどうか	—	5.96	II-III	992

※ 決定件数は、H23年度～令和2年度の合計値

(たたき台における主な論点)

○ 具体的出来事の統合・修正

- ・ 類似の内容が異なる具体的出来事とされているものについて、統合してはどうか
項目6・13・23・26(15と統合)、項目8と9、項目11と12、項目13と14、項目18と19、項目21と22、
項目36(24と統合)、項目25と27、項目34と35
- ・ 内容や程度を限定している具体的出来事について、表記の修正(一般化)をしてより広い出来事を評価対象としてはどうか。
項目4、項目14、項目16、項目17、項目24、項目25、項目35
その際、明確化のため、カッコ書きで平均的な強度として想定される例を示してはどうか。
項目4、項目16、項目17、項目24
- ・ 評価対象となる出来事をより適切に理解できるよう、また、職場環境の変化に伴い、表記を修正してはどうか。
項目7、項目10、項目24
- ・ 他に統合・修正すべき具体的出来事があるか。

○ 具体的出来事の追加

- ・ 2年度調査結果を踏まえ、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として、次の調査項目に係る具体的出来事を追加してはどうか。
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
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
- ・ 最近の職場環境の変化に伴い生じうる出来事のうち、次の調査項目に係るものについては、類似する項目が存在することから、当該項目で評価することを明確にしてはどうか。
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 → 項目18で評価
75 作業環境や作業管理の状況が悪化した → 項目18で評価
76 会社とのトラブルがあった、78 退職させてもらえなかった → 項目24で評価
- ・ 他に追加すべき具体的出来事があるか。

○ 具体的出来事ごとの平均的な心理的負荷の強度

- ・ 2年度調査結果(平均点及びIRT分析結果)と現行の平均的な心理的負荷の強度に差異がある部分(平均点と現行の差が大きいもの、平均点とIRT分析結果の双方が現行と異なるもの)について、具体的出来事の統合・修正と合わせて、決定事例を踏まえ、次のとおり検討してはどうか。
項目1 平均点は低い但しIRT分析の結果はⅡ-Ⅲであること、「重度の」という内容が十分理解されていないことが懸念されること等から、平均的な心理的負荷の強度はⅢに据え置いてはどうか。
項目3 平均点及びIRT分析の結果は低い但し、「重大な人身事故、重大事故」という内容が十分理解されていないことが懸念されること等から、平均的な心理的負荷の強度はⅢに据え置いてはどうか。
項目4 例示を修正した上で、調査結果を踏まえ平均的な心理的負荷の強度をⅡに引き下げてはどうか。
項目8 項目9と類似することから統合した上で、項目9の調査結果も踏まえ平均的な心理的負荷の強度はⅡに据え置いてはどうか。
なお、項目8の調査結果を踏まえ「強」の具体例を拡充してはどうか。
項目24 平均点は高い但しIRT分析の結果はⅡ-Ⅲであること、対人関係において差別等を受けた出来事との区分を明らかにする等の表記の修正が必要と考えられること、当該修正を踏まえて平均的な心理的負荷の強度を検討する必要があることから、修正内容にもよるが、平均的な心理的負荷の強度はⅡに据え置いてはどうか。
項目31 調査結果のうち心理的負荷が高いと回答したものには項目29で評価すべき事象が混在しており、それらは同項目で評価すべきと考えられることから、本項目の平均的な心理的負荷の強度はⅡに据え置いてはどうか。
項目32 調査結果のうち心理的負荷が高いと回答したものには項目29・30で評価すべき事象が混在しており、それらは同項目で評価すべきと考えられることから、本項目の平均的な心理的負荷の強度はⅡに据え置いてはどうか。
項目34 項目35と類似することから統合した上で、項目35の調査結果も踏まえ平均的な心理的負荷の強度はⅠに据え置いてはどうか。
なお、当該異動により新たな人間関係においてトラブルが生じた場合には、項目31~33(平均的な心理的負荷の強度Ⅱ)で評価することを明確にしてはどうか。