

第 3 回検討会の議論の概要

(業務による心理的負荷の評価方法)

- 特別な出来事とそれ以外という区別をすることは、実務的に合理的であり、強・中・弱という評価の形で具体例を当てはめていくことも、分かりやすいと思う。また、平均的な強度を示すことも、それぞれの具体例と結びつける際のイメージを作る意味で非常に有意義であるので、これでよいと基本的に考えている。(品田先生)

- 全体はこれでよいが、項目立てとの関係で、現在、最終的な評価は、「中」+「中」が「強」となり得るといふ原則が取られているが、これは既存の項目に該当するものの数が多ければ「強」となりやすいということではなくて、この問題の特質を考えて、質的な判断となるように、単純に足し算で強と判断されないようにということが強調されるべきかと思う。「中」と「中」が必ずしも「強」にはならないので、あくまでも出来事の判断ということで、総合的に判断することがより分かりやすく書かれるとよい。(三柴先生)

- 出来事と出来事後の状況を一括して心理的負荷の強度を弱・中・強と示す方法 で適切である。(田中先生)

(評価表の検討に当たって参考とすべき医学的知見等)

- 基本的には、医学的知見に基づいて当該調査研究で決定されていくべきであり、過去の決定事例、裁判例等を斟酌することは、あまり合理的ではない結果を生むのではないか。しかし、強度については医学的知見だけでバランスを取ることが難しく、これまでの考え方の中でどれが實際上、強と認められるような強い心理的負荷をもたらすかどうかは、個々に考えていくべきである。(品田先生)

- 医学的知見というわけではないが、ヨーロッパの 2004 年 10 月 8 日の職業性ストレスに関する枠組み協定の中で、職場において発生するストレスの全てが労働由来のものとは言えないという意見が簡単に述べられている。これを受け、イタリアなどでは、こういった職場におけるストレスの一部のものに限るといふ行政上の解釈が出された。日本とイタリアなどでは、労災保険の認定の構造が違うので、注意して見る必要があるが、こういったものがストレス評価に入っているかや、認定に当たっての立証方法等については、日本の制度にとっても参考になるかもしれない。また、ほかのヨーロッパの国でも、同様の動きがあった可能性もあるので、資料として調べ参照できればよいのではないか。(中益先生)

- 現在でも、認定実務では、原則、職場のストレス、職場以外のストレス、
個体側要因の順番に検討している。（黒木先生）

- イタリアの場合、全ての労務管理上のストレスを労災保険で考慮せず一部
のものに限るという行政解釈が出ている。日本ではこれまであまり検討され
なかった視点でストレス評価がなされている可能性もあり、参考になる可
能性がある。（中益先生）

- 中益先生が紹介された内容と重なるが、欧州では2004年の職業性ストレス
に関する枠組み合意に基づいて、その後、PRIMA-EFというストレス対策の欧
州のガイドラインが出ている。心理社会的リスクの指標と介入のストレスの
モデルとして、ばく露があってストレスが発症するという一方向だけではなく、
そのストレスは社会や組織や個人への影響が出て、その状況はまたば
く露側に戻っていく双方向のようなストレスの出方がある。具体的には、既
に認定基準の総合評価の中に入っているところだが、ばく露があった後の職
場の対応等の有無がストレスの発生に影響を与えているとらえられてきてい
る。全体を考えると、ばく露の要因だけを見てその結果こうだというより
も、ばく露、出来事に加えてそれへの職場での対応方法についても、より
注視しながら評価をする。これは総合評価で取り上げるべき内容なのだろう。
既に入っているところだが、より重視し内容について検討していく必要がある
のではないかと。（吉川先生）

- ストレスがどう本人に影響して、それを周りがどうサポートするかは大事
な視点である。認定表の中では支援体制の欠如ということで評価することにな
っているもので、そこはすごくよい視点である。（黒木先生）

- ストレスと心理的な反応の強さを決定していく1つの強い要素として、出
来事と心理的な反応の近接性がある。例えば特別な出来事の場合には、多く
の場合は近接して心理的な反応が起こっていることがあるので、遠い出来事
のストレス度は、相当因果の中では少し因果が緩くなるというような視点が
これまでもあったが、維持するべきだ。（荒井先生）

- 荒井先生が言われたことは大事な点で、例えばラザルスなどは、コーピン
グはストレスが掛かった場合、出来事があって、その後早い段階で発動する
ものとしてとらえて二次認知あるいは一次認知などという話をしている。サ
ポートは重要だが、タイムラグがあって起きる。つまり、そもそもサポート
できるような状況を過去に作り上げているか等、様々な要素が作用するので、
その入れ方が非常に難しい。ただ、現行の中で、その後の状況のところで、
その点も含めて判断し総合評価してるので、既に入っていてそのことが欠落

しているとは思わない。それから、時間が掛かったの様々な反応は、個人的な状況等ほかの要素が複雑に絡むことも含めて、今は強・中・弱、つまり出来事とその後の状況を含めて判断しているということになっていると思う。

(丸山先生)

(評価表における具体的出来事)

- 医学の先生方への質問のようになるが、例えば NIOSH の職業性ストレス評価のモデルで、出来事、ストレスフルイベントと評価できるもの、仕事の質量ともされているものについては、国によって違うという分析ができるものなのかを伺いたい。日本で JCQ (Job Stress Questionnaire: 職業性ストレス調査票) や BJSQ (Brief Job Stress Questionnaire: 職業性ストレス簡易調査票) を作った際、ある程度アレンジを加えたと思うが、もう少し日本的な作り方ができないか。例えば配置転換にしても、日本人が居場所を重視するとすると、職場のコミュニティから排除されるというような評価の視点ができるかは考えなければならないか医学的にどうか関心がある。それとの関連で、人事措置について説明が尽くされているか、キャリアの中断の可能性がないか等も考慮すべきか伺いたい。要するに、国際的なストレス評価モデルでストレスフルイベントとされているものは、国の文化によってとらえ方を変えてもいいのかということだ。

もう一点は、現状の評価表の中の配置転換等について、これらは人事措置なので、精神障害の質的性格を考えたときに、業務内在危険とは言い難いと考えるため、正当な人事措置は高く評価しないということについて、認定基準の中でなるべく高い位置付けで書けないかと考えている。本当は、適正を欠く配置転換等の人事措置を出来事にすべきだが、補償行政が人事措置の合理性の審査を補うのは難しいので、正当な人事措置を高く評価しないといったことを評価表から外出しなどで記載するのがいい。本来、補償行政が認定判断できないことを補償の対象にすること自体、是非が問われるので、人事労務の妥当性判断の体制は取るべきだが、実のところ国が敗訴というのは自殺事案が多くて、結果から判断している面もあるように感じられる。特に精神障害の労災認定基準というのは、社会的なアナウンス効果や行為規範性も強いので、労使双方のためにも公正な基準設定が重要だ。(三柴先生)

- 適正配置と適正な配置転換というのは、会社は適正だと思っけていても様々な要因があるため、適正配置の定義は大変だと思うが、事務局で検討していただきたい。(黒木先生)
- 三柴先生の質問への回答としては、今、日本の共同体から外に出ることの重要性は、多くの論文でそれによって精神障害が発生するという論述は多いので、一定の日本固有の意味はあると思う。ただし、ライフイベント研究の一番最初になった鬱病のオンセットに関する出来事としては、exit という、

要するに会社を辞める、ある集団から外に出ることが有意な要因となっているというのが最初の結論で、そこは世界に共通しているのではないか。日本の村社会からの排除などと似てはいるが、日本の場合、村社会、集団から排除されるというのがより強く感じられるのが、一般的な精神医学的な知見だろう。（荒井先生）

- どのようなものを追加すべきか、統合すべきかについては、事務局で最近の職場環境の変化、さらには統合する可能性、また必要性があるもの、一般化、抽象化する必要性の有無の3点を挙げていただいている。まず、最近の職場環境の変化について、新しいものが必要だとは考えていないが、統合化する必要性があるものは、幾つかあると思う。例えば項番⑧と項番⑨のノルマに関するものや、配転と転勤は、概念としては同じようなものなので、統合化して示したほうが適用しやすいか考える。さらに、一般化、抽象化の必要性については、例えば大きな説明会や公式の場での発表という出来事があるが、非常に矮小化された形で提示されているので、能力や経験に相応しない任務を負わされたというような形で、より包括的な表現を用いることが考えられるのではないか。また、非正規であることをもって特別に見る出来事が設定されているが、国籍とか性、性的指向も含め差別を禁じる項目で包摂するという方法もあるかと思う。これは表現が難しく具体的な提案があるわけではないが、検討していただきたい。（品田先生）
- 確かに認定する立場から考えると、当てはめるときに、この出来事がどこにも当てはまらないということも結構あるので、包括的なところと具体的なところ、そこをうまくかみ合わせた心理的負荷表ができるといい。（黒木先生）
- 現在、表に載せられている事項の修正や統合については、おおむね品田先生と同じ意見で、この表は一般的な出来事を書いた上で、具体的な判断基準のところで細かなことを示すほうが、認定の実務においては使いやすいのではないかと思うので、ノルマの達成に関する事項とか、長時間労働や連続勤務に関する事項については一般的な表現として、評価の視点や判断の具体例で具体的な基準を示すほうがよいのではないかと考える。
その上で、追加すべき出来事に関して、ストレス調査の調査事項の4の「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」については、もともと雇用されていた人がそのような業務に従事した場合は、現行の評価表の15番、仕事内容や仕事量の大きな変化に該当し得るが、雇用開始当初からそのような業務に従事した場合には、必ずしも15番には該当せず仕事量や内容の変化とは言えないと思われる。また、現在の評価表の項番②悲惨な事故や災害の体験、目撃といったものとも必ずしも同一ではなく、常時緊張を要求されるような業務ということであって、必ずしも突発的な事故や災害の経験

というわけではないと思うので、この事項については新規に項目を立てることを検討してもよいのではないかと。また、調査事項の 68 番のいわゆるカスタマーハラスメントについて、顧客や取引先からの無理な注文やクレームにまとめられないようなケースもあると思うので、新規に項目を立てることを検討してもよいと思う。（中野先生）

- この件に関しては、どこの出来事にとらえるかというのは迷うところがあるので、これはまた事務局で整理していただければと思う。（黒木先生）

（心理的負荷の平均的強度）

- 上司とのトラブルが平均点が高いということだが、例えばパワハラとの違いをあまり理解されずに、パワハラだが、上司とのトラブルのところで拾っている対象者の方がいれば、必ずしも高い強度が出ていることをそのまま基準として反映しなくてもいいのではないかと。パワハラというのは、パワハラの法律の定義に当てはまる結構厳格なものをパワハラとしているのに対し、上司のトラブルは意見の対立とか、幅広いものが含まれているので、それが今回のストレス調査では強度がかなり高く、強く出ていたので、その点については現在のままでいいのではないかと。（阿部先生）

- 調査結果等、具体的な強度に関しては、質問紙法の限界もあり、解釈の仕方もあるので、そこはまた事務局で検討していただきたい。（黒木先生）

- 幾つかの項目に関して、契約内容に左右されるものはないか御検討いただきたい。例えば、責任の負担に関する 5 番や、仕事内容の変動に関する 15 番、勤務形態の変化に関する 18 番、配置転換に関する 21 番など、契約内容によって受け止め方が違うものがないかという趣旨である。つまり、配置転換が予定されない形で契約を結んだ労働者が、転勤で非常に遠隔地に行くとなれば、ストレスが大きいように思うが、もともとそのような労働契約として予定されていた場合には、ストレスが小さくなるのではないかと。この点は、統計等で契約内容によってわけて統計を取っていないと思うので、さまざまな契約を結んだ労働者の回答が混在したうえでの平均値となっているのではないかと同時に、別の視点としては、かりに契約内容を考慮すべきとなったとき、労基署が契約内容を評価できるのかという問題もあるように思うので、御検討いただきたい。（中益先生）

（心理的負荷の強度の判断に当たっての具体例・総合評価の視点等）

- 賃金の決定や人事評価の問題と、本人の非違行為との関係の問題は区別して議論したほうがいい。賃金や評価の問題については、職場又は職業における心理的負荷を業務上にとらえるという考え方は、その前提として、通常の労働関係では起こり得ない、又は起こってはいけない契約上の変更や労働環

境について心理的負荷をもたらすものとして、特別に業務上の事由であると
考えようとするものだととらえるべきである。そうすると、配転の問題、賃
金の決定、業務評価等の問題は、使用者の裁量権の範囲にある問題若しくは
契約上の問題なので、それを逸脱しているようなものではない限り、特別な
ものと考えてはならないが、配転等については特別な不合理、不適切な対応
として行われた場合は、対象とするという形で設けられた。そういう場合で
あれば良いというような形にしておかないと、これはリジッドに契約上も問
題ということにとらえてしまうと硬直して何もできないことになってしまう。
つまり、使用者の裁量権の問題であるが、それについて判断できる範囲をス
トイックに考えた上で、問題をとらえる必要がある。そうすると、賃金の減
額、低い評価というのは難しいかという気がする。つまり、就業規則若しく
は賃金規程で、それぞれに決まるもので、当該賃金規程や就業規則がおかし
いということになると、それを受け取った労基署が問題だという話にもなり
かねない。そもそも、労働条件の変更等の問題について、労働者が労働組合
や裁判所に駆け込んでいったという場合、使用者と争う事態になっているこ
とが十分想定される。そうすると、それらの争いがなされている状況の中で、
労基署が独自に当該契約内容の変更等を不合理だとか評価が低いということ
はできないため、当該起こった環境の変化や労働条件の変化が、特別な不
合理性、不適切な対応は、基本的には差別等の背景にあって行われるものでな
いと対象にしてはならないということであるべきだ。正当な人事は対象と
しないと付け加えるという意見に対しては、正当であるか否かは大きな争い
になるので、そこには触れないほうがいいのか。（品田先生）

- 労働時間の評価の取扱いについて整理し、考え方について先生方と検討し
たい。極度の長時間労働に 160 時間という数字が出ている。具体的出来事の
16 番に 80 時間というのが出ていて、それが強になるとときには 2 か月間で 1
か月あたり 120 時間である。総合評価の中で、恒常的な長時間労働とする
ときに 100 時間というのが出てくる。このように幾つか数値が出てくる。これ
はいろいろな負荷を判断するために重要なものだが、例えば恒常的長時間
労働の場合には、「中」の出来事と近接性があるか否かが非常に評価されてい
たり、項番 16 の 80 時間の時間外労働の場合には、項番 17 の 2 週間以上にわ
たつての連続勤務とも関係すると思うが、80、100、160 という部分に関して、
負荷としてどのように考えていくべきかは、時間軸で見た上での表を提示し
たり、考え方を整理できると、全体の中での負荷要因の中を整理していく際
に参考になると思う。

さきほど、具体的な出来事をシンプルに分かりやすくしたほうが良いとい
う意見があったが、例えば 17 番に 2 週間以上にわたって連続勤務を行ったと
いうのがあり、この連続勤務を行うことによって睡眠が取れなくなり、睡眠
障害が起きて健康障害を起こすという形だと、例えば連続勤務の中に、脳心
の方で検討され盛り込まれた勤務間インターバルが十分取れていないこと等、

睡眠時間が確保できない長時間労働とは何なのかも労働時間の評価の視点の中に入れることで、睡眠が取れているか否かについての客観的に得られる判断材料になると思う。（吉川先生）

- 労働時間と睡眠との関係は非常に大事で、判断指針のときには、生理的に必要な睡眠が確保できないような状況が数週間続くという場合に認定ということになった。23年の認定基準では、具体的な数が出てきて、1か月160時間、出来事がない場合でも120時間が2か月連続あるいは100時間が3か月連続であると業務上になり、出来事があり恒常的な長時間残業が続き、そして睡眠を障害するような状況であれば認定される。もう少しこの点についても整理をお願いしたい。（黒木先生）
- 先ほどの中益先生と品田先生の御意見に関連して、精神障害の労災認定基準なので、法的な契約との関係を強調しすぎることが良いかというのがある。契約を言い出すと、例えば経営学でいう心理的な契約という概念があるが、要するに慣行とか個別の関係性を踏まえた期待なので、法的な契約の概念とは違うので、期待を著しく侵害する措置であるというような表現だったらあり得るのかなと思う。（三柴先生）
- 現在の評価表でも非正規雇用の契約満了が具体的な事項として掲載されており、配置転換や転勤、理解者の異動など、一般的に行われる人事異動も具体的な出来事として掲載されている。これら进行评估対象として維持するのであれば、労務管理や契約内容に関連するような業務に関連する出来事も、広く検討対象とした上で、原則としては弱であって、例えば特定個人を狙い打ちにするような差別的な意図をもって行われた場合に、個別事案に応じて評価をするというのがバランスが良いのではないかと。心理的負荷の程度を「強」と評価する場合をどれだけ限定するかの議論なのかと思うが、差別的な取扱いに当たるような場合には「強」として評価をする以上、これらの出来事を評価表に載せなければ、そもそも評価の対象とならないので、表に載せざるを得ないのではないかと。どのような場合をどう評価するのかを、判断の視点や具体例でどこまで書き込むかということになると思う。（中野先生）
- どこまで書き込むかということも非常に大事なことだと思うので、この辺もどう書けば一番使いやすく誤解を生まないかということで検討していただきたい。（黒木先生）
- 今までの議論を聞き、ちょっと難しいなと思った。実際、労基署ではルールに従って合理的な判断をしているのか、差別の程度、個人の期待との乖離の程度は、分かりにくく、結局基本的な我々の運用上は、個別事案によってその出来事について、まともな対応を会社がしたかで実際には決めるところ

が大きいので、それを評価表上で正確に言語化できるのかは分からないが、常識的に考えて、会社側がきちんとした対応をした上であれば、きちんとした評価をすべき。まっとうな対応をきちんと会社がした上でこのことであれば、それは過重に評価すべきではないのではないかと考える。（田中先生）

○ 実際に書き込む際の表現は非常に難しいので、どのような表現で書き込むかというのは非常に大切な問題になってくるかと思う。配置転換、転勤のときに特別な不合理、又は不適切な対応をしていなければということ断っている、そのような表現の仕方、それぞれ個別で考えているということを残したほうがいいのか。あまり具体的に書き込むと身動きが取れなくなってしまうようなところもあり、そういう意味での書き込みをどうするかというのは十分検討していただきたい。具体的な出来事の評価、修正か統合等についても今まで議論されたとおりで、支給決定件数などを見ると、時代によって少し皆さんの考え方が変わってきており、今後も変わり得る可能性はあることも踏まえ、現在の状況での負荷の程度を評価したほうがいいのか。ストレスの平均点の分布と、IRTに基づくストレス強度の提案を比べながら見たが、2年度のストレス評価の平均点が出ているので、それを参考にしながらストレス強度の提案を考え直し新しい見方として取り入れてもいいのではないかと。（小山先生）

○ ここで問題になっているのは、使用者が行った一方的な決定が労働者にストレスを与えるという局面かと思うが、労災保険法や労働基準法での業務の概念は、労働者が従事する労働活動を中心とする概念だと思われるので、使用者の一方的な決定自体が当然に業務となるわけではないようにも思える。とすると、使用者によって一方的に決定が行われ、それに応じて労働者が何らかの業務に従事しないのにそれを業務と評価できるか又は業務起因性があると評価できるか若干微妙なように思う。また、実質的な理由としては、他人の一方的評価に服したり、それによって不利益を受けることは、労働契約に限られないように思う。例えば自営業者などでも、従来と同じような働きぶりだが、顧客からの評価が下がり、報酬が下がるということはある。したがって、他人からの一方的な評価に服し、それがストレスを発生させるというのは、労働契約に独自のものではなく、一般生活上のストレスと考えることもできるのではないかと。基本的には使用者が一方的になした決定に基づいて、労働者が使用者の指揮命令に服しながら労働を提供するわけだが、この労働の提供を労働者の意思どおりにはできないことに労働契約の独自性があるように思うので、これをストレス評価の対象にすべきではないかと思う。逆に例えば、先ほど自営業者も一方的な評価によって不利益を受けることはあるといったが、自営業者は自分の自由意思に基づき就労の仕方を変えることができ、その点に労働契約との違いがあるのではないかと。よって、原則として、業務となった時点で、その過重性を評価するのが原則かと思う。

ただ、ストレスの強度の評価に当たり、当然、正当な人事評価として行われた結果の業務であればストレスは低いと評価されるように思う。他方で、裁量権の濫用等に当たるようなケースでは、ストレスの強度の評価が違ってくるのかなという気がするので、結果的には先生方の意見に賛成である。（中益先生）

- 先ほど吉川先生のお話で、睡眠の問題が出てきたが、実際に睡眠ができないことで精神障害を悪化させるというケースは多いと思う。睡眠をとらせることは非常に価値があると思うが、実際の基準との関係において、個人の生活レベルの問題を盛り込むのは難しいので、例えば、精神の問題においてもインターバルの短さが何らかの悪影響を及ぼすと考えられるのであれば、どこかにそういうことを入れられないかと思う。（品田先生）

- 勤務間インターバルについては幾つか数字が出ていて、例えば、自動車運転者だと改善基準告示で8時間という数字が出ていたり、医師の働き方改革では、追加的健康確保措置で確保しなければいけないインターバルは9時間という数字が出ている。脳心の認定基準では11時間という数字が出ている。欧州では11時間というのがあると思うが、私たちの研究所で行った調査では、11時間は1つの健康悪化の目安と出ている、恐らく働き方や、自発的に休めることができる睡眠の確保の可否等の状況があるので、業種とか働き方によって9がいいのか、11がいいのか、業種・職種で異なる働き方に、一律に1つの数値に決めるのは難しい可能性はある。本人が翌日、睡眠欲求がない状態で日常仕事ができることが重要で、そのための時間数は人によって違っていると思う。ただ、インターバルという概念が健康確保のために非常に重要だということは、一般化してきている。数値を入れるかどうかは別にして、インターバルをきちんと取った睡眠時間、仕事から離れて休息が取れるような環境を作ることが人間らしいということは、医学的にもかなり確かめられてきているので、インターバルについての考え方を認定基準の中うまく入れていくべきだと思う。恐らくノルマがあった方とかは、何日までに納期があるけれども駄目出しをされて、それで徹夜を繰り返して最後までいったが、結局できずに鬱病になってしまったり、あるいは命を絶たれたりしているという状況がある。仕事の影響の結果、インターバルが短くなり、睡眠も不十分で仕事の効率が下がるという悪循環もあると思う。その睡眠が十分確保できたかという部分が、インターバルという名前や何か適切な形で評価の中に入れられるとよい。（吉川先生）

- （例えば、不調等であるのに産業医面談を受けられなかったという項目の追加は可能か、個別に健康管理のニーズに応えるスキームは産業医面談しかないということでよいか、という三柴先生の質問を受けて）認定事案などを読むと、忙しくて病院に受診することができなかったとか、忙しい結果、誰

かに助けを求める機会を失っているというのは実際にあると思う。その意味で、本人が希望したが、何らかの理由で優先度を下げられてしまうような状況があれば、負担要因として考えることはできると思う。面談する場があっても、結局、解決しなかったものもある可能性があり、面接指導を受けたことを単体で判断するというより、体調悪化の文脈の中で評価されるものとして取り上げるのが良いと思う。

長時間労働で面接指導を受けたり、ストレスチェックで高ストレス者が相談ができるような枠組みがある。高ストレス者だったため産業医面談の案内が来たので、そこで初めてパワハラで悩んでいることを産業医に話すことができ、産業医が医療的に、または本人の同意のもと人事と連携するなどのアクションをすることによって発病を防げたという事例は確実に増えてきていると思う。それが相対的に政策としてどのくらい効果があるかどうかというのは分からないが、それによって助かっている方たちがいることは事実。一方で、中小企業の50人未満だとなかなか産業医にアクセスできないとか、面談する機会が少ないとかで、産業医にアクセスできる人たちだけが支えられて、アクセスできにくい方たちはより不利な条件になっているかもしれない。不利な条件だから、心理的負荷も高かった、なので認定されやすくなると言えば、そういう考え方もできるかもしれないが、その面接指導等の二次予防策の効果と、認定基準を検討する際の取り上げ方というのは、ほかの先生方の意見も聞きながら判断するのがいいのではないかと思う。（吉川先生）

- 確かに認定された自殺事案に関しては、6、7割は医療機関を受診していない。本人自身も疾病状態に入っているかどうかを自覚していないという事案もあるので、この問題は非常に難しいように感じる。（黒木先生）