

第 4 回検討会の議論の概要  
(第 5 回における論点関係)

※個別事案に関する御意見は除く

(具体的出来事の修正・統合)

- 出来事の統合について、事例が少ないからこのように整理したというのでは、世論に対して説得的とは言えないので、基準を客観化する上で、こういうことが必要だと理由付ける必要がある。

アンケート調査等をするときに、事実調査をするのか、意識調査をするのかを分けて考えることになるが、基本は事実が何であったかにおいて判断することが、正しい判断に近づくと思う。ここで、多くの具体的な出来事を見ると、基本は事実を書いているが、いくつか意識に関わるところがある。しかし、例えばパワハラなどは、本人の意識と客観的な事実が乖離している場合があり、それらを排除するわけにはいかない。そういった意味で、一定程度意識に関わる部分も残らざるを得ないが、例えば達成困難なノルマや無理な注文は、意識であり、これを残すかどうかにおいては、当人の意識を代弁するという意味では、分かりやすいが、それをもってどう評価するのは難しくなる。

項目 24 の「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」を見ると、まず「非正規社員であるとの理由等により」は、意識である。更に「不利益取扱いを受けた」も、意識を問うているわけで、ほかとのバランスが悪いという意味で、差別に特化していく、特に、非正規雇用労働者であることを明示するのは、果たして良いのかと違和感を感じる。非正規雇用であることについて、一定程度の処遇の差異を設けることは最高裁でも是認されており、その中で、このことを基準として記載するのはなぜかという話になり、本人は退職金が出されていないのは、非正規雇用であることの差別であると感じるかもしれないが、最高裁はそうは言っていないかもしれない。この出来事を設けるのであれば、性別、性的指向、更には身分を理由として差別を受けたと大きくまとめることで、意識の領域をかなり減らすことはできるのではないか。また、それらを含めて全部を統合化した形で評価できるのではないか。(品田先生)

- 事実認定をどうするのかということは、本当に大事なことだと思う。  
(黒木先生)

- 差別関係の記載の仕方について、非正規雇用を最初に出すのは、ミスリーディングに感じる。ストレス負荷評価表が審査の基準として使われる場合と、これが産業界、労使等世の中に与える影響と両方考えていけないといけないと思う。経過もあるのは承知だが、法の条文を比較的移行する形で書くのがいいか、もう少し一般的に書き、具体例に項目を書くのがいいかというのは価値選択かと思うが、非正規雇用についての記載は削ったほうがいいと思う。（三柴先生）
  
- 項目 24 について非正規雇用労働者の話が表に出て、項目に出てしまうことにより悪目立ちをしている印象を受けたので、記載を削ることに同意である。

また、書き方で幾つか具体的出来事に括弧書きが付されているものについて、平均的な強度に当たる例を括弧書きで示すということだが、趣旨が伝わるか疑問に思った。（中野先生）
  
- 仕事上のミスについて、負荷強度がⅢからⅡに変わることはいいと思う。項目 24 の非正規であるとの理由による差別や不利益取扱いについてⅡからⅢに変わるというのは、調査結果はⅢになっているが、不公正なものでないと、必ずしも違法とも判断されておらず、ある程度格差が是認されている状況でこの書きぶりであると、誤解を産む可能性がある。非正規の記載を落とすというのも 1 つの手だが、非正規が、典型例として多くあるのであれば、Ⅲだと強過ぎるような違和感がある。（阿部先生）
  
- 項目 24 について、2 年度ストレス調査で、期待される契約が更新されなかったという出来事は、明らかに非正規労働者に固有かつ大きなインパクトのある結果だったので、非正規雇用労働者を出すのであれば、契約を更新されなかったに絞ってもいいのかと思う。あとは、非正規雇用労働者の得意項目機能としてほかの人よりも明らかにストレスが高かったというのはセクシュアルハラスメントだけだったので、期待されるべき契約更新がなされなかったというところだけ取り出せば、非正規雇用労働者というのを前面に出す必要はないと思う。

退職させてもらえなかったという出来事については、明らかに強いと出ており、全体の回答数も結構ある出来事でもあり、審査でも、退職したい状況はひどい状況で、そこから逃れられないというところで、かなり心理的負荷が強いと感じるものが多かったため、独立させておいてもいいかと思う。（田中先生）

- 実務上は、類推適用をしているケースが相当あり、もう少し包括的な視点で出来事を表現したほうが、類推の頻度が減ると思うので、より一般化した表現に直すことは合理的であり、より出来事評価が正確にできると思う。裁判事例を見ても、関連した出来事について1つ1つがあると主張するケースが多いので、包括的に議論できるような項目立てが必要であり、修正は必要かもしれないが、出来事を統合する方向が妥当だろう。（荒井先生）
  
- 8の達成困難なノルマが課されたについて、表現が難しいと思っている。具体的出来事の案で、「また、これが達成できなかった」という部分は必要か疑問に思う。基本的に、強制力、達成できなかった影響、ペナルティー等で判断すべきで、強度はⅡのままでいいが、「また」以下の記載は、かえって分かりにくくなるのではないかと感じる。  
その他を削除することについては、類推適用がしやすくなり、②の項目数を絞り込んだので、やりやすくなると思う。  
項目14について、上司が不在になることにより、その代行を任されるという点で、仕事の内容、仕事量の変化で評価することができるかと思いい、件数が少ないというのを理由にはいけないが、削ってもいいかと感じる。（田中先生）
  
- 項目14について、「本来予定された範囲を越えた業務を行った・責任を負った」とより広範な表現に変えるという提案だが、項目15との表現の違いを考えると、項目15は予定された範囲内で仕事の変化があったというように読まれてしまう可能性がある。その場合に、項目14は、予定されていない範囲であるにもかかわらずⅠで、項目15は予定内であるにもかかわらずⅡと読まれる可能性があるため、このあたりの一貫性は考えていただきたい。（中益先生）
  
- 項目14について、あまりにも特化し過ぎていると思うので、まとめたほうがいい。例えば、代替者がいないために無理な業務、責任を負わされたというような表現をすれば、もう少し大きく広げた形で、すくい上げることができると思う。つまり、上司が不在になるというだけでなく、同僚等が少ないがために、多大な仕事を任されてしまったというようなケースを含めて考えられるよう、代替者がいないために無理な業務、責任を負わされたという形にし、項目15とかぶるかもしれないが、その場合は1つにするという手もあると思う。（品田先生）

- 項目 15 に集約しようという議論は本質的な議論になると思う。15 は仕事の内容、仕事量(大きさ)の変化を生じさせる出来事があったということで、いわゆる価値基準があまり入っていない。これは 18、19 もだが、変化があったということを行っているだけで、ほかの項目と少し違う。だからいろいろな意味で 15 は使いやすい。これに集約するのが果たしていいかは、大事な議論だと思う。数が多いから残すという議論は非常に乱暴で、数が少なくても大事な項目はある。例えば「中」があり、同様の関連する「中」がある。それをまとめて「中」にするか「強」にするか等の議論は、それぞれの都道府県でかなり散らばるおそれがあるので、認定基準では、できるだけ項目を取り上げる方針になったと思う。認定基準以降は、様々な項目を取り、その中でそれぞれ「強」「中」「弱」を決めている。当然「中」が 2、3 ある場合など、「中」が複数の場合が増えてくるが、それは出来事を見える化しているわけで、まとめるということが、見えなくなることにもなりかねないので、よく議論する必要がある。

価値基準を項目の中に入れ込むのかどうかについて、そもそもライフイベント研究の発端は、価値基準を入れず、ホームズ、レイはそのため「変化」と表現していた。それがだんだん因果関係が明確にならない等の様々な議論があり、表現が変わってきたが、原点がここに残っている。当初はそういう議論がされてきて、その名残が項目 15、18、19に残っている。ほかのところとは異質なので、今回の議論で表現を統一するか、重要な議論だと思う。(丸山先生)

- どのように捉えるかという、漠然と捉える、あるいは全体的に捉える、個別で捉えるというようなところで、やはり出来事が的確に捉えられるような判断が組み込まればいいと感じる。(黒木先生)

- 差別に関する項目について、一般的に差別がイベントだというように書くことで、労災保険審査の場が労働裁判のようになり、その論争に終始するという、本末転倒になってしまうことを心配している。ほかの項目でも、合理性という基準について、少し説明を加えていただくのがいいのかと思う。具体的には、業務によるストレスの評価の一環として、法的、人事労務的、社会的観点で合理性については判断をすると書かないと、差別に当たるかについて、哲学論争、法的論争になり、先に進まないということが起こりうる。ここでは業務の過重性を問題にしているので、ストレスの強弱が基本である。しかし精神問題の特殊性があるため、種々の合理性を問うということだと思う。

労災補償の認定基準ではあるが、副産物としては、人事労務管理の適

正化を射程に収めるべきだと考えている。（三柴先生）

- 類型②の項目のいくつかを削除すると、認定するときには非常に整理され、やりやすいかなと考えている。上司の不在によって責任が任されたというようなところは、類型②で取り扱うのはちょっと異質かなという感じを持っており、類型③の仕事の量・質に組み込んで書くのが良いと思う。（小山先生）
- 出来事をどう捉えて、どのように統合していくか、その統合されたものが本当に使いやすいか、事務局で再度検討していただきたい。（黒木先生）

（具体的出来事の追加）

- 仕事の量・質、対人関係について、「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」「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」の項目の追加は、今までの状況のことを踏まえて、調査でも出てきており、賛成である。感染症等の診療に従事したということに関して、先ほどの議論にもあった、事実か、それに対する意識かは結構影響しており、例えばコロナであったら意に沿わない形で勤務した場合には非常に負担になるが、例えばこういう状況で働く消防士の方だとか、感染症医の方だとかは、意に沿う沿わない関係なくやっている場合と、当たり前のようにむしろ好んでこういう業務を選択している場合があるので、もしこの項目を追加するとなれば、事実に加え、本人の意に沿わない形で従事したという状況があったほうが、解釈しやすいと思う。（吉川先生）
- 感染症に関しても、対人関係の取引先等に関しても、どう捉えるかが非常に大事な視点である。（黒木先生）

（平均的な心理的負荷の強度）

- 平均的強度については、今の考え方を踏襲すべきだと思っている。事例は非常に個別性が強く、これを一般化して評価するというのは無理かつ無意味なため、決定事例を参考として考えるより、調査結果に基づきながらも、新たな医学的知見があれば、それを踏まえて評価するというスタンスで、基本は現状維持を考えていくべきではないか。（品田先生）
- 項目 24 についてはⅡのままの方がいいと思う。項目 24 は非正規社員であるとの理由等というのを外し、その後を使うことが多い。仕事上の

差別、不利益扱いを受けたという表現はともかくとして、こういうことは結構あり得る。労務管理も意識しながらというところは、どの程度入れるか悩ましいが、大事な視点だと思う。一次予防が重要だという話になってくるので、そこを注意喚起してもらい、労災の項目の中になじみ込ませることが大事だ。そうであれば、1つのところに統一化してしまうというのはよく検討した方がよい。決定事例を見ていくというのめどうかという議論になるだろう。項目については、残すべきものは残す、あるいは加えていくべきものは加えていくというところを丁寧に議論する方がいい。（丸山先生）

- 統合することによって使いづらい、あるいは把握しづらいということもあり、しかし使う側としては、項目で選んでいくので、事務局のほうで、再度検討していただきたい。（黒木先生）

（出来事が複数ある場合）

- 「中」の出来事が複数ある場合、出来事が関連して起こっている場合には、それを一体として考えていくことが正しいと思う。関連しない「中」の出来事が複数あった場合には、出来事同士の近接性を考慮し、同時に「中」の出来事が起こった場合よりも、6か月の間に離れて「中」の出来事が起きた場合の、個人への心理的負荷は、1つの出来事に慣れ、次の「中」に対応できるだけの心理的な抵抗力が付く可能性が認められるので、近接していない場合で、系列が違う出来事が複数ある場合には「中」止まりで、「強」には至らないという視点も、出来事が複数ある場合の検討の材料にしている。（荒井先生）
- 近接性というものは基準にするのは難しいと思うが、認定の実務上で、こういう場合は近接性がかなり高いというのはどのように判断しているか。（黒木先生）
- 時期や時間が離れるほど、1つの出来事の影響は弱くなる。次の出来事が出てきたときに、出来事の心理的負荷を検討すると、1か月以内に2つの出来事が起こった場合より、1か月前と6か月前に「中」の出来事があった場合の方が、最初の出来事に対する慣れが生じて、次の出来事に対応する力ができる可能性が高いと考えている。（荒井先生）
- 近接性については、同じような内容で近接しているのが強いとは限らず、全く異なるような出来事が近接していて強い場合もあり、それぞれ総合的に判断することになると思うので、前例の有無にかかわらず、そ

のような場合の判断方法を議論する必要がある。近接性の観点だけでは決めかねる出来事もあるため、そういった事案については、総合的に判断して決めることが正しいと思う。（丸山先生）

- 複数の出来事の関係は、最終的には総合考慮の課題かと思う。その際、考慮すべき要素は、例えば似たような出来事に見えても、ハラスメント等で加害者がいるときに、動機が共通しているかということも、受け手側は気になるだろう。出来事に対する適応については、慣れてはいけない課題、慣れない課題もあるのではないかと思うので事柄によると感じる。また、慣れと別に、時間的に間隔が空くことでリセットされるようなこともあるのかと思う。（三柴先生）
- 複数の「中」がある場合に、関連しているか否かのメルクマールはないということだが、例えば転職をしたという中において、仕事に変化、仕事量が増加等は、普通にある。請求人は、複数の出来事を並べ、「中」と「中」で「強」になると主張される例が多いが、関連して生じていることだということ、時系列的に考えて流れとして起こっていることは、1つの出来事として捉えることを、担当者に教示すること、また、慣れという部分があれば、そのことについて理解させていくことも必要だと思う。（品田先生）
- 出来事の「中」が3つ等の事案について、裁判例を見ると、1つとカウントしたほうがいい事例でも2つにカウントしている場合が見受けられる。カウントの仕方については、今の指針だと分かりづらいので、もう少し示したほうが親切ではないか。（阿部先生）
- 出来事をどう捉え、一体の出来事として捉えるかは、事例によって随分違うこともあり、認定の作業でも問題になる所ではあると思う。（黒木先生）