

## 第 5 回検討会の議論の概要

(出来事の類型 1 「事故や災害の体験」)

- 現行で括弧づけが 3 個あり、今回、新たに 4 個括弧づけが増えると 7 個になる。全体の項目数が、37 が 27 に減り、27 項目中 7 個が括弧づけになる。この括弧をつけるかどうかだが、強度Ⅲとは、「重度の」という修飾語がついている場合の強度であることを明確にしたほうがいいと思う。前回、「(重度の) 病気やケガ」には括弧がある一方、「重大な事故」等の項目には括弧はついておらず、強度はⅢになっていたのも、あまり一貫性がなかったかなと思うが、改訂をするならば、一貫した形にしておいたほうがいいと思う。

括弧にしておかないと当てはめにくい等の事情があるのだろうと思うが、括弧がなくても別に類推になるわけではないと思う。それを当てはめて中・弱に変更するというだけのことだと思う。括弧をつけないほうがすっきりするかと思うが、当てはめは括弧があったほうがしやすい等の事情があれば、そのことをきちんと統一して了解しておく必要がある。(丸山先生)

- 「重度の」等の括弧を(括弧の中の記載も含めて)省くと、例えば病気やけがをしたという単発になるが、病気やけがをしたということだけを取ると平均的な強度としては、非常に低くなる。Ⅲという最も高い強度にするとすると、何か評価が必要かと思う。(黒木先生)

- 評価表には具体例を入れるので、その中で弱・中・強が分かるのではない。具体例を書けば、「重度の」、「重要な」等の修飾語はなくてもいいかと思うが、「重度の病気をした」に意味を持たせるのだったら、括弧づけなり、括弧なしで「重要な」という言葉をつけないといけないと思う。「病気をした」ならば、病気の程度、経過で、強弱をつけられるだろう。

括弧の中の記載も含めて削るということではなく、括弧だけを削るかどうかということであれば、括弧がなくてもⅢになるので括弧は要らないかなと思う。(小山先生)

- 認定基準を実際の事例に適用するとき、軽度な出来事があった場合、都度これを使ってⅠにする、「弱」にするのは抵抗があるから括弧をつけていると解釈していた。総合評価、具体例のところで説明して、軽度なものもスムーズにⅠとかⅡをつけられるようにすれば、Ⅲ基準の「重度の」を括弧なしで示してもいいのかもしれない。調査のときは、さらに注意書きとして、括弧をなくし、「重度の病気やけがをした」という形にし、「2 か月以上の入院をする」といった注意書きをしておいたらいいと思う。それでも、このような結果で

あるし、Ⅲと明確にするのであれば、「重度の」というのを括弧なしにすべきかもしれない。（田中先生）

○ 括弧について、それぞれの申請者に対して結果を伝える場合に説明が必要だということで、その意味での括弧づけということだと思うが、実際納得してもらえ形が取りやすいとか事情があると思うので、そこも含めて検討してもらえればいいと思う。ただ、この字面だけ見ると、括弧なしが平均的強度に該当するので、ないほうがすっきりするとは思う。（丸山先生）

○ 括弧のあるなしに関しては、実務上の観点からも事務局で検討していただきたい。（黒木先生）

（出来事の類型2「仕事の失敗、過重な責任の発生等」）

○ 項目8の「達成困難なノルマが課された」はそのまま踏襲される表現になっているのが、本人が達成困難だと思って訴えても、達成している人もいないのではないかなというように会社側が主張する例もあり、そうした人がいると、達成困難ではなかったのではないかなという議論を持ち込ませてしまうので、「達成不可能なノルマが課された」というような表現を用い、およそ現実的ではないようなノルマを課したことに対して、本人がどうストレスを感じたかという評価にしたほうがいいと思う。しかし、ここはほかの意見があってもおかしくないなと思うので、必ずしも強い意見ではない。

項目14について、会社では、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という表現になっているが、予定された範囲を超えた業務というと、量の話をしており、類型3の仕事の量の話になるため、上司や担当者の不在等によって仕事の質が変わってしまうというようなことであれば、上司や担当者の不在等により担当外のもしくは想定外の業務を行った、責任を負ったというような形にしてみてもいいか。（品田先生）

○ 項目8の「達成不可能な」という文言について、不可能か困難かというのは、主観的なところもあり、「不可能」にしてしまうと、ⅡでなくⅢに近いイメージになると思うので、「困難」がいいかと思う。また、項目14については、品田先生と同意見である。項目10について、項目15に吸収されない独立した出来事として、存続させるということだが、新規事業、大型プロジェクトは確かに項目15とは独立した出来事として扱えるが、単純なシステム導入というと、現在、通常業務の中にシステムの変更が日常的にあり、これを含めてⅡというのは少し不適切という思いがあり、このシステムの表現についても、新規事業や大型プロジェクトでシステムが新たに変わるので、システムという言葉自体が、広く扱われないように、システムの前に、大型のシステム変更、新規のシステム導入等の形で、Ⅱに相当するような記載ぶりにできるといい

のではないか。会社での新しい変化は、大体システムが何らかの形で変わるわけなので、項目15とあえて離して独立してというのであれば、個人的には、システム導入はなしで、新規事業、大型プロジェクトだけでもいいのかなと考える。システムを入れる場合は、大きな、新規の等の修飾語をつける形で、項目15番で評価するものとは質的に違うことを明確にしたほうがいいと思う。  
(田中先生)

○ ノルマについて、項目8、9を一つにまとめるのであれば、「達成困難」ととどめておいたほうがいいと思う。「達成不可能」とするのであれば以前のように、達成不可能なノルマ、ノルマに対応した達成できなかったという、2項目にしないと、評価も変わってくるので難しいかなと思う。ここは一つにした方がまとまりがいいと思うので、「達成困難」で始めて、「対応した」「達成できなかった」で終わるとい、一連の形でまとめられたら使いやすいかと思う。(丸山先生)

○ 皆さんがいいと言うのであれば、「達成困難」でよい。(品田先生)

○ 項目8と9と一緒にするならば、「達成困難なノルマ」でそれが課された、できなかったかということで、一つにまとめてもいいかと思う。

新規事業のところだが、「新規事業、大型プロジェクト、システム導入」とすれば、大型プロジェクト、そのシステムの導入という形に取られるかなと思うので、「・」で並列にして、大型プロジェクトとシステム導入と一緒にすればどうか。(小山先生)

(出来事の類型3「仕事の量・質」)

○ 項目18について、「仕事のペース」は項目15に近く、残業時間等に重なる部分なので、要らないかと思う。逆に、ストレスモデルとして有名なDemand-Control Modelなどでは、裁量権がストレスに大きな影響を与えることが示されているので、ここでは、仕事のペース以外に裁量権に関して追加してはどうか。具体的には、勤務形態、裁量権、仕事、作業環境等の変化という形がいいと思う。仕事のペースが必要かどうかについては、また、検討いただければと思う。(田中先生)

○ 裁量権を入れるとなると、分かりづらくないか。(黒木先生)

○ 裁量度でもいいと思う。(田中先生)

○ 項目16と17に、括弧書きが用いられているが、こちらの括弧書きの「など」という言葉の使い方に疑問がある。前に出てきた項目4は、ほかにも平均的

強度として評価されることの例があるという、まさに「など」だが、16、17は、平均的強度であるⅡに該当するための最低基準を括弧書きで示しているのではないか。そうすると、項目1や3と同じように、「など」は要らないのではないか。（1か月に80時間以上）だけを括弧書きにする。あるいは、（2週間以上にわたる）だけでよいのではないか。（中野先生）

- 項目15に、6、13、23、26という内容を盛り込むことで、仕事内容の変化というのが非常に重要だというところに集約されてくるのは、少し散逸をしていた情報が取り込まれる形になってよかったのではないかなという印象を持っている。

項目15と16、17は測定の仕方が異なっていて、16、17は数値がある程度出しやすく、評価をしやすいような項目なので、このままでいいと思う。特に17は、今まで休日の評価について明確に言葉が少なかったようなところに、「休日がない労働」と明確に出る形であるので、連続勤務で休日がないことが非常に負担になるということが明確になってよい。

項目18は、「勤務形態の変化」の中に、少し具体的な例示を盛り込むのがよいと思う。勤務形態の多様化が進む中で、非常に苦勞して働いて精神の障害になっている方がいるので、18のところに18、19を混ぜる形では、働く場所のこと、時間的な拘束の程度というか、そのような勤務形態についての事例などが入ってくると、より重要なポイントになると思う。（吉川先生）

- 項目17について、現行は、12日間連続勤務ということで「中」程度だが、今回のたたき台は、休日はないということが入ったので2週間ということになり、明確化された。

項目18について、出向したり、あるいは職場でいろいろな形態で働いている人もいるので、工夫すると、認定する側としては分かりやすい。（黒木先生）

（出来事の類型4「役割・地位の変化等」）

- 先ほど「出向」という御発言があったが、項目21の「転勤・配置転換」は「等」が入っていないので、ここに「出向」もしくは「等」を入れる必要はあるのかと思う。

項目25「自分の昇格・昇進等の労働条件の変更」は、通常、昇格・昇進を労働条件とは言わないので、「身分・立場の変更」に変えたほうがよい。

項目28は、非正規雇用を捉えることは悪いとは言わないが、契約期間が満了するのは必ずしも非正規雇用の人だけではないので、ここは非正規雇用に限らず、当該事業場での雇用期間の期限・満了が迫ったと包括的に捉える形にしたほうがいいのではないか。

項目24については、非正規社員であるということの特化して書くことは分かりにくいですが、「業務に関連し、不利益な処遇等を受けた」では、包括条項の

ように受けとめられる可能性もあると思う。ここでは、一体何を捉えてこの不利益な処遇等を受けたことに対してストレス要因と考えるのか。その前提となる理由がどうしても必要なのではないか。例えば、雇用上の身分や立場もしくは個性、特性といったようなことを理由として差別もしくは不利益な処遇を受けたというような形にすべきかと考える。この点の表現方法はもう少し考える必要があるが、例えば、人種、性別、さらには性的指向等において不利益な取扱いが行われることに対する基準だと考えるべきだ。(品田先生)

- 項目24については、「非正規」という言葉を取った都合上、広くなり過ぎていて、それこそ括弧をつけて、逆に例示的な何か事例を示したりしたほうがいいのかと思うし、そもそも「不利益な処遇」は、備考欄に、「会社とのトラブルについても本項目で評価する」と書かれているのであると、対人関係のほうに整理したほうがよいという気もする。

項目25の「労働条件の変更」もちょっと広きに過ぎているのかなと思われ、表現方法を変更したほうがよい。(阿部先生)

- 項目24は随分広く、少し認定しにくいかと考えるところがある。(田中先生)

(出来事の類型5「パワーハラスメント」・6「対人関係」・7「セクシュアルハラスメント」、追加項目)

- 団体からの意見書の中に、性的指向や性自認に係るハラスメントを評価項目に加えるべきだとの要望があり、これは対応すべき事柄であると思う。追加項目のカスタマーハラスメントについては、社会的にも問題として認知されるようになってきていることで、項目を追加することには賛成だが、本項目の顧客や取引先からの迷惑行為の中に著しく不当な要求が入っており、項目11や12の顧客や取引先からの無理な要求とこれをどう区別するのかというのが難しいように思う。

また、類型として、対人関係に入れることが提案されているが、項目11や12が、仕事の失敗、過重な責任等に分類されていることとのバランスが取れているのかという点に違和感を抱いた。ただ、パワーハラスメントという文言から、嫌がらせに近い対人関係のトラブルだということで対人関係に入れるということでも一応説明はつくのかと思う。(中野先生)

- 項目11とハラスメント、対人関係のところに関しては、顧客とか、施設などでもかなりの暴力を振るわれる等の事例もあるので、ここは別個でもいいように思う。(黒木先生)

- カスタマーハラスメントについては、対人関係のところに入れておくとい

いかと思う。実態として、顧客との関係で迷惑行為を受けたり、実務の中で数字や経験が、ある意味で、案外、商取引だけでないところでもあるので、これを入れておくと、注意喚起になるし、対人関係に入れるのがよいと思う。（丸山先生）

- 項目29に関して、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等」となっているので、いわゆるパワーハラスメントの6類型全て入ると読めるものになっており、十分と思うが、現状の具体例などを見ると、いわゆる過小な要求のようなものが明示はされておらず、そのような例もあったほうがより親切かと思うので、具体例の段階で何か入れられるとより分かりやすいと考える。（中益先生）
- 仕事を与えないような事例も臨床上は結構ある一方で、調査がなかなか難しいということがある。（黒木先生）
- 対人関係にカスタマーハラスメントを入れることについては賛成だが、項目の11や12との違いが分かりづらいと思うので、その差異を書き込んだ方がいいと思う。例えば、迷惑行為の中に、不当な要求というのも対人関係のところに入ってくるとなると、項目11とか12で読み込んでいる顧客からのクレーム等ともかなりかぶってくると思うので、どちらで読んでもいいという見方もあるのかもしれないが、かなり重複するところもあるのかなと考えている。（阿部先生）
- 性的指向の問題等も配慮すべきと思う。項目24にこだわって検討すべきという主張になってしまうが、必ずしも性的指向の問題等がパワハラや同僚からのいじめという形で問題になるわけではなく、例えばトイレの使用をどうするのかといった、労働環境の配慮不足がストレスになることも考えられる。さらに、外国人労働者が多くなってきている現在、通訳がないなど、配慮がなされないことがストレスとなるような場合も考えられる。項目24の書きぶりは、もう少し視座を広くする方向で検討していく必要があると思う。（品田先生）
- 上司、同僚、部下とのトラブルがIRT分析でⅢになっている。実際の調査においては、パワーハラスメント6類型も含めて同様の質問を何度もしたが、上司、同僚、部下とのトラブルとパワハラとは同じ回答分布になっていて、事務局が書いてあるような形で、実際同じようなイメージで回答されたのではと考えているので、提案のとおりの評価でいいのではないか。（田中先生）
- 対人関係の問題の中では、上司が替わると職場の人間関係に変化があった

というところは、ストレスチェック等の所見を見ても、相当精神健康に影響を与えている項目なので、人間関係の変化としてはIでいいか疑問であるので御検討いただきたい。35に、職場の人間関係に変化があったという新しい項目がつくられているが、この心理的な負荷がIでいいのかということである。（荒井先生）

- 調査では、上司が替わったというところでの質問だが、まさにIでも低く、IRT分析もまさにIに該当するような結果であったので、質問票の表現とは変わっているがIでよいのではないか。（田中先生）

（出来事が複数ある場合の全体評価）

- 基本的には、内部的につながりのある「中」が幾つかある場合には、それを総合して検討するということが必要だと思う。それから、種類の違う出来事が「中」で起こってきたときには、複数の出来事の近接性等を考慮して、その影響の強さを考えているのが現状だ。

慣れ、馴化ということも一つ要素として判断の中に含めていることもあるかと思う。（荒井先生）

- 関連している出来事、関連していない出来事、しかし、その近接性によって非常にダメージが大きくなるとか、これは本当に事例によって違うので、ケース・バイ・ケースで検討していくということになるしかないという気もする。（黒木先生）

- 複数の「中」によって66件「強」となったという例は、私の経験からは衝撃的で、現実になんなことがたくさん起こるかという点に驚いている。複数の「中」を総合的に「強」にするという理由は、不幸にして様々な出来事が労働者を悩ます結果になったという場合に起こることであり、どれも全く別々の事象で起こったことが、全体として当該労働者を悩ませたということにより、「強」と考えられるという評価に至るものである。

逆に言えば、関連して生じたものについて、仮に時間軸で見ても一定程度の間があったとしても、それぞれに「中」と評価して、全体を「強」と評価するような事態になるとおかしな結果をもたらす。例えば、上司とのトラブルが起こった、その後、実現できないようなノルマを課された、さらにその後、配置転換をされたといったことが起こったとすると、あたかも異なる出来事が複数生じたように見えるが、実際には当初における上司とのトラブルがその後の出来事を招来せしめたといった場合が少なくない。本来は、上司とのトラブルの程度・経緯について検討し、その後の経過も含めて、強いストレスをもたらすものであったのであれば、それ自体において「強」と評価すべきものである

う。一連の出来事を分断して、それぞれに「中」と評価し、総合評価を「強」とするような例が横行すると、負荷評価表の本来の意味が歪められるものになってしまう。（品田先生）

- 本当に出来事的にどのように、例えば精神疾患が発症していくのかというその過程を重視するということは非常に大事なことだと思う。（黒木先生）
- 現実問題は関連のある出来事が複数あれば、それによってもともの「中」のものが強く本人にストレスになっているかどうかと、総括的に判断している。また、関連のないものが複数ある場合は、本当に関係がないかどうかというのは、調査をするとやはり一つのことから発生していたということもあり、ケース・バイ・ケースで判断しているので、「中」が2つあれば必ず「強」だとか必ず「中」だとかということではないと思う。（小山先生）
- 「中」が2つ以上あって「強」になったものが66あるというのは意外に多いなと感じた。先ほどから、関連性があるから強いという話があるが、それでもなくて、関連性があるから、平均的強度としては「中」かもしれないが、「弱」に落としたほうが良いという項目もあり、それはかなり近接しているから、あるいは関連性があるというのが、本当にその起因としてそれほど重いのかどうかというのは議論する必要がある。実態としては、総合的に、一つ一つ丁寧に評価して判断することだと思うので、単純に近いから遠いから、あるいは独立しているから、関連性があるからという話で区分けするのはちょっとどうかというところはある。（丸山先生）
- 複数の出来事をどう評価するかは本当に難しいと思う。毎回、評価のたびに迷うということになりやすいと思うので、質的な評価にならざるを得ない、分かりにくい問題だということを書いておいたほうが良いと思う。  
出来事の中にインターバル、休みがあると回復するため耐えやすくなる場合もあると思うが、そうではないケースもあるだろう。法律論では犯罪の罪数の数え方について議論があり、これも単純に足し合わせるべきだとか、つながりがあれば同じものとしてカウントすべきだとか、あるいは、幾つか出来事があれば、犯罪行為があれば、その中で重いものを捉えるべきだとか、そこは価値判断でいろいろ考え方があるが、一概にいかないし、価値判断になってくるところがあるので、質的な評価にならざるを得ないのだということを書き足してもいいと思う。（三柴先生）