

精神障害認定基準専門検討会に対する意見書
(判断の対象となる労働者)

2022年(令和4年)12月15日

厚生労働大臣 加藤 勝信 殿

「精神障害の労災認定基準に関する専門検討会」担当
労働基準局補償課職業病認定対策室 室長 殿

過労死弁護団全国連絡会議
精神障害検討班

第1 本意見書の目的

本意見書は、認定基準における判断の対象となる労働者について、専門検討会の議論状況を踏まえ、意見を述べるものである。

第2 判断の対象となる労働者

1 意見の要旨

判断の対象となる労働者について「同種の労働者」は、当弁護団が2018年意見書で指摘したように「当該労働者と職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者であり、同種労働者の中でそのストレスの耐性が最も脆弱である者(被災労働者のストレスの耐性が同種労働者のストレス耐性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない者)をいう。新人、精神障害を発病している者等で業務の軽減措置を受けながら業務を遂行できる者等も被災労働者のストレスの耐性が同種労働者のストレス耐性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない者であるから『同種労働者』に含まれる。」と明記するべきである。

2 意見の理由

専門検討会の第1回、第2回では、判断の対象となる労働者について議論された。

ここでは、「同種の労働者」には一定の幅があると考えられるが、このことについて、明確化、具体化することが必要か、と言う論点が指摘されている(第2回、資料3、たたき台B2)。

これについて、最近の裁判例令和3年9月16日名古屋高裁判決(国敗訴、第1回資料12、事例1)では、「ただ、上記平均的労働者といっても、それはある程度の幅を有するものとするのが相当である。」との指摘がある。そして、検討会の第2回の議論でも一定の幅があることについては共通の認識であるとまとめられている。

さらに、その表現について、第2回の議論の中で委員のなかにも「裁判例と同じくらいの幅を想定しているのであれば、」「文言に反映したほうがいいのではないか」との指摘がある。また、「認定基準における同種の労働者というのが、やや硬直的な基準であるというふうを受け取れていることも事実であろうと思います。」との指摘もある。そして、明確化、具体化を図っていくと指摘されている。

平成22年の専門検討会の第1回議事録には次のようなやり取りがなされている。

「○織先生 いま良永先生がご発言されたことに賛成です。今回の判例には紹介されていないのですが、トヨタ事件の判例で、地裁で勝って、高裁でも結論は変わらなかったときに、平成11年のときに座長を務められた原田医師が証人に立たれたときに、平均人というのが特定の固定されたところを示すわけではなくて、必ずしも健康ではない、何らかの脆弱性を持っている人も含むのだというお話がありました。平成11年の議論のときにも、脆弱性理論というのはもともとそういう幅がある、要するに同種労働者の中で脆弱性がありつつも、何らかの軽減措置を受けずに通常どおり勤務している人を含むということで、言葉の違いはあると思うのですが、それが判例の主流ですし、平成11年のときの議論もそういう話だったのではないかと思いました。

○岡崎座長 そういうふうに対応しております。事務局のほうもよろしいですね。」

これらの意見を踏まえて、専門検討会報告書には、「労働者の職種や経験等は様々であることから、労働者に与える心理的負荷の程度を一律に定めることは適当ではないため、労働者の属性に基づく修正をすることによって公平性を保つ必要がある。」(専門検討会報告書4頁)とされている。

判断の対象となる労働者について「同種の労働者」は、当弁護団が2018年意見書で指摘したように「当該労働者と職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者であり、同種労働者の中でそのストレスの耐性が最も脆弱である者(被災労働者のストレスの耐性が同種労働者のストレス耐性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない者)をいう。新人、精神障害を発病している者等で業務の軽減措置を受けながら業務を遂行できる者等も被災労働者のストレスの耐性が同種労働者のストレス耐性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない者であるから『同種労働者』に含まれる。」と明記するべきである。

第3 新人については、新人である労働者を基準として心理的負荷の強度(危険性)を評価するべき

1 問題の所在

新人は、社会経験がなく、業務上の負荷、人間関係への対処、環境の変化への耐性が低い傾向にあるから、このような者の受ける心理的負荷の強度を指摘するためには特に配慮が必要である。

認定基準によっても、心理的負荷の判断の対象となる同種労働者は、当該労働者と職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者であるから、新人であることを前提に判断されなければならないはずである。

具体的出来事として、転勤・配置転換、自分の昇格・昇進等立場・地位の変更等の項目はあるが、新人であることは具体的出来事とされていない。一方で、認定基準の業務による心理的負荷評価表の、総合評価における共通事項、具体的出来事の評価表の「心理的負荷の総合評価の視点」及び「心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例」のいずれにも新人であることを配慮した記載がない。その結果、労災認定実務においては、新人であることを実際に考慮することができないに等しい実情にある。

2 裁判例

新人であることを心理的負荷の強度を評価するために言及している裁判例は多数ある。

- (1) 国・真岡労基署長（関東リョーショク）事件・東京地判平 18.11.27 労判 935 号 44 頁は、営業職の新人の自殺事件について「経験則上、自ら一人で商談に臨む業務が、入社半年の新入社員に与える心理的負荷は小さくないのが一般的である」と判示している。
- (2) 国・福岡中央労基署長（九州テン）事件・福岡地判平成 19.6.27 労判 944 号 27 頁は、新人のシステムエンジニアが自殺した事件について「新人は、経験不足のため、業務を困難と感じたり、納期の切迫や環境の変化等への耐性が弱いという傾向にあるから、かかる立場を心理的負荷の強度を評価する際の一要素として評価すべきである」と判示している。
- (3) 国・堺労基署長（モンタボー）事件・大阪地判平成 21.1.14 労判 990 号 214 頁は、新人の販売社員の自殺事件において「社会経験の未熟な若年労働者の場合、社会経験の豊富な者にとって通常の水準のことも高いものといいうる」。「社会経験の未熟な若年労働者は、社会経験の豊富な熟年労働者に比して社会適応能力が低い、そのことをもって労働者側の脆弱性の要素と考えることも相当ではない。」と判示している。
- (4) 岡山県貨物運送事件・仙台地判平成 25・6・25 労判 1079 号 49 頁は、損害賠償請求の事案であるが「初めての仕事や新たな人間関係に対する緊張や不安が少なからずあったと推認されるところ、新たな環境に十分に慣れていない状況の下で、前記のとおり恒常的な長時間時間外労働に従事することを余儀なくさせられたことに鑑みると、亡Dが抱いていたであろう新たな環境に対する緊張や不安は、本件自殺に至るまで解消されることはなく、亡Dの心理的負荷をより強度なものとする一つの要因となっていたと認めるのが相当である。」と判示している。さらにこの事件の控訴審である仙台高判平成 26・6・27 労判 1100 号 26 頁は、「亡Dには、アルバイト以外に就労経験はなく、同営業所内に旧知の者もおらず、同営業所における唯一の新入社員であったから、慣れない土地での初めての仕事や新たな人間関係に対する緊張や不安が少なからずあったことが推認される。そして、このような環境の中で、亡Dが、前記に認定した恒常的な長時間労働を余儀なくされ、その過程で第1審被告P2から頻回に厳しい叱責等を受けていたこと等にかんがみると、亡Dが抱いていたであろう新たな環境に対する緊張や不安は、本件自殺に至るまで解消されることはなく、むしろこれらの事情と合わさって、亡Dの心理的負荷をより強いものとする要因となっていたと認めるのが相当である。」と判示している。
- (5) 国・伊賀労基署長（東罐ロジテック）事件・大阪地判平成 30・10・24（労判 1207 号 72 頁）は、「原告は、本件会社に入社する前、短期間、別の会社で勤務した経験があったが、その他の勤務経験はなかった。」という事案で、「原告が本件会社に入社して1年が経過しておらず、原告は本件会社前に短期間別会社に勤務した以外社会人経験を有していなかったこと」は、「ひどい嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた」ことの心理的負荷を評価するにあたって「総合的に勘案」する事情とされ、

「心理的負荷が精神障害を発病させるおそれのある程度に強度であったと認めるのが相当」と判示された。

3 認定基準へ具体的な提案

以上の裁判例から、新人であることは、心理的負荷を強める要因になるのであることは経験則として明確に認められている。そこで、認定基準の業務による心理的負荷表の「(総合評価における共通事項)」において「1 新人であることについての共通の視点」とし、「新人であることから、業務が困難と感ずること、人間関係への対処が未熟であること、環境の変化への耐性が弱いこと等の事情は、心理的負荷の総合評価を強める要素として考慮する。」と明記するべきである。

また、上記2(4)、(5)の事例ではパワーハラスメントによる心理的負荷について、対象者が新人であったことが心理的負荷を強く評価する方向で総合考慮されている。認定基準の具体的出来事評価表⑤パワーハラスメント、⑥対人関係の「30 同僚等から暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせをうけた」「31 上司とのトラブル」「32 同僚とのトラブルがあった」「33 部下とのトラブル」について、「心理的負荷の総合評価の視点」には、「・新人であること、社会経験の長さ」を加え、新人や社会経験が短い者が、パワーハラスメントや対人関係への対処が未熟であることから、より強い心理的負荷を感じることを前提に心理的負荷の強度を総合考慮するべきことを明示するべきである。

第4 障害者であることを前提に雇用されている場合には、雇用において前提とされた障害の内容を考慮した労働者を基準として、心理的負荷の強度(危険性)を評価するべき

1 問題の所在

(1) 障害者権利条約の採択と批准

2006年(平成18年)12月の国連総会で、「障害者権利条約」が採択された。一般的義務として、障害に基づくいかなる差別(合理的配慮の否定を含む。)もなしに、すべての障害者のあらゆる人権及び基本的自由を完全に実現することを確保し、及び促進すべきこと等を定めている。

条約第27条で、①あらゆる形態の雇用に係るすべての事項(募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む。)に関する障害を理由とする差別の禁止、②職場において合理的配慮が提供されることの確保等のために適当な措置をとるべきこと等を規定した。

日本も2014年(平成26年)1月20日に批准している。

(2) 国内法改正の経緯

日本国内でも2004年(平成16年)障害者基本法の改正があり、日常生活及び社会生活全般に係る分野を広く対象とする障害者に対する差別の禁止(基本理念)が規定された。

2011年(平成23年)同法が改正され、「社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによって前項の規定に違反することとならないよう、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない。」ことが規定された。

ここにいう「社会的障壁」とは、「障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のもの」と定義が定められている。

2013年（平成25年）改正障害者雇用促進法が施行された。雇用の分野における事業主の障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務が規定された。合理的配慮は努力義務化から法的義務とされた。

2015年（平成27年）3月には、その具体的な内容を定める障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針が策定された。

2016年（平成28年）4月1日には、障害者差別禁止法が施行された。

(3) 障害の範囲

障害者雇用促進法2条1号は、障害者とは、「身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」とされている。ここでいう「心身の機能の障害」とは、あらゆる心身の機能の障害を意味する。障害の原因及び障害の種類は限定されない。

(4) 合理的配慮の提供義務

障害者雇用促進法においては、「事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。」（障害者雇用促進法36条の3）と定められている。

(5) 精神障害のある者を配慮する必要があること

障害者権利条約が締結され、障害者基本法、障害者雇用促進法が障害者に対する合理的配慮義務が制定された現在では、労基法、労災保険法における業務起因性についての解釈も、障害者である労働者にとって過重なものかどうかを検討する必要がある。そうでなければ、障害者である労働者に対して労災保険を適用する余地がなくなり、障害者である労働者には、精神障害について労働保険の適用から除外されたと同じことになるからである。

2 判例

国・豊橋労基署長（マツヤデンキ）事件・名古屋高判平成22・4・16・労判1006号5頁は、慢性心不全の労働者が致死的不整脈を発症して死亡した場合に、業務起因性が認められた事例である。この判決は「労働に従事する労働者は必ずしも平均的な労働能力を有しているわけではなく、身体に障害を抱えている労働者もいるわけであるから、仮に、被控訴人の主張が、身体障害者である労働者が遭遇する災害についての業務起因性の判断の基準においても、常に平均的労働者が基準となるというものであれば、その主張は相当とはいえない。このことは、憲法27条1項が「すべて国民は勤労の権利を有し、義務を負ふ。」と定め、国が身体障害者雇用促進法等により身体障害者の就労を積極的に援助し、企業もその協力を求められている時代にあっては一

層明らかというべきである。したがって、少なくとも、身体障害者であることを前提として業務に従事させた場合に、その障害とされている基礎疾患が悪化して災害が発生した場合には、その業務起因性の判断基準は、当該労働者が基準となるというべきである。何故なら、もしそうでないとすれば、そのような障害者は最初から労災保険の適用から除外されたと同じことになるからである。」

この判決は、精神障害の事案についても当てはまるというべきである。この判決は、2010年（平成22年）のものであるが、その後、日本が障害者権利条約に批准し、障害者雇用促進法が改正されているのであるから、より一層の配慮が必要であることは明らかである。

3 専門検討会の議論について

専門検討会の第2回の議題の添付資料3の3-3、B2には

「・脳・心臓疾患の認定基準においては、「同種労働者」の定義に当たり、「基礎疾患を有していたとしても日常業務を支障なく遂行できるものを含む」ことが明示されているが、次のような課題があり、精神障害について同様の表現を行うことは慎重に検討する必要があるのではないか。

- * 対象疾病と区別して「基礎疾患」として想定される対象が明らかでないのではないか。
- * これまで日常業務を支障なく遂行できていたことの意義が、脳・心臓疾患の場合とは異なり得るのではないか。
- * このような記載を追記することで、例えば身体的負荷に関する業務軽減措置を受けている場合に、かえって認定基準による判断が困難にならないか。」

との問題提起がなされている。

しかし、このような懸念があるとしても、「基礎疾患」を有する者も同種労働者に含まれることを明示しなければ、精神障害を前提に雇用されている場合に、障害者は最初から労災保険の適用から除外されたと同じことになる可能性がある。

4 意見

これらを踏まえて、以下の通り意見を述べる。

- ① 現在の法制度の状況の下で、障害者であることを前提に雇用されている場合には、前提とされた障害の内容を考慮した労働者を基準として、心理的負荷の強度（業務に内在する危険）を評価するべきであり、そのことを認定基準に明記するべきである。
- ② 障害者については、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントと同じように、「合理的配慮の提供が得られないこと」を心理的負荷が強める要素として考慮することを明記するべきである。

以上

精神障害認定基準専門検討会に対する意見書（業務による心理的負荷の考え方について）

2022年（令和4年）12月15日

厚生労働大臣 加藤 勝信 殿

「精神障害の労災認定基準に関する専門検討会」担当

労働基準局補償課職業病認定対策室 室長 殿

過労死弁護団全国連絡会議

精神障害検討班

第1 はじめに

認定基準の別表1 業務による心理的負荷表の具体的出来事表について、現在専門検討会において平均的心理的負荷の強度について議論がなされている。しかし、具体的出来事表の心理的負荷の強度については、適切な評価となっていない部分がある。そこでこれに対して、当弁護団は、第5回専門検討会の資料1 業務による心理的負荷表にかかる出来事の追加・修正・削除（たたき台）、第7回専門検討会の資料1 業務による心理的負荷表に係る「強」「中」「弱」の具体例及び総合評価の視点（たたき台）、第8回専門検討会資料1 業務による心理的負荷評価表に係る「強」「中」「弱」の具体例及び総合評価の視点（たたき台）を踏まえて平均的心理的負荷の強度について意見を述べるとともに、裁判例を踏まえて心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例についても意見を述べる。

なお、項目29以降は、あらためて意見を述べる。

以下下記の記載例による。

- ・第1回資料 令和2年度ストレス評価に関する調査研究報告書

令和2年度報告書

- ・第5回資料 業務による心理的負荷表にかかる出来事の追加・修正・削除（たたき台）、第7回専門検討会の資料1 業務による心理的負荷表に係る「強」「中」「弱」の具体例及び総合評価の視点（たたき台）、第8回専門検討会資料1 業務による心理的負荷評価表に係る「強」「中」「弱」の具体例及び総合評価の視点（たたき台）

これらを単に「たたき台」という

- ・平均的心理的負荷の強度 「Ⅰ」「Ⅱ」「Ⅲ」と示す
- ・裁判例の後の括弧の番号は、第3回資料3「論点に関する裁判例」の番号を示す。

- ・平成23年認定基準

認定基準

第2 具体的出来事表について

1 (重度の)病気やけがをした

認定基準では「Ⅲ」となっている。令和2年度報告書では「Ⅱ～Ⅲ」となっている。

2か月以上の入院を要するものなどであれば、「Ⅲ」と評価するべきであり、少なくとも現行の基準は維持するべきである。また、非日常的なストレスの強度が回答に十分

に反映されていない可能性がある。

京都地判平成 26 年 7 月 3 日(B16)は、指切断の事例で入院期間及び治療期間は比較的短期であっても心理的負荷を「強」と判断している。

名古屋高判令和 3 年 4 月 28 日 (B54) は、左目の負傷について、入院期間が合計すれば 2 か月以上となり、その間に 5 回にわたり観血的な手術を受けた者について心理的負荷を「強」と判断している。

すでにたたき台でも修正案が示されているが「強」となる場合の「重度の」意味を「2 か月以上の入院を要するもの」に限定するべきではなく「入院を要するもの」とするべきである。

2 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした

認定基準では「Ⅱ」となっている。令和 2 年度報告書でも「Ⅱ」となっている。

大阪高判平成 26 年 4 月 10 日 (B14) は、ひったくられそうになって、両膝打撲擦過創、両足趾擦過傷を負ったことにより外傷後ストレス障害を発病した事案について、通勤災害と認めている。

認定基準の「強」となる例は「自らの死を予感させる程度の事故等を体験した」とある。その程度に至らないと「強」とならないとすれば、狭すぎる。

すでにたたき台でも修正案が示されているが「自らの死」に「自らの重大な傷害」を加えるべきである。

3 業務に関連し、重大な人身事故、重大な事故を起こした

認定基準では「Ⅲ」となっている。令和 2 年度報告書では「Ⅱ」となっている。これについては「たたき台」の指摘の通り、令和 2 年度報告書は、心理的負荷の強度を適切に反映されてない可能性がある。「Ⅲ」を維持するべきである。

名古屋地判令和 2 年 12 月 16 日 (B49) は、配送会社の集配センターのセンター長の部下の起こした物損事故や、自ら起こした物損事故の心理的負荷を「中」とした。事故の大きさだけでなく、配送業、運輸業等の業務を担当していた者の起こした事故について心理的負荷が適切に判断されるように心理的負荷の総合評価の視点に具体的に指摘するべきである。

4 会社の経営に影響するなど重大な仕事上のミスをした

認定基準では「Ⅲ」となっている。令和 2 年度報告書では「Ⅱ～Ⅲ」となっている。たたき台は「Ⅱ」に修整することを提案している。

令和 2 年報告書は、仕事上のミスをしたについては「※会社の倒産を招きかねないようなミス」と別に「※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もの」についても心理的負荷が「Ⅱ～Ⅲ」としている。「Ⅲ」を維持するべきである。

新潟地判平成 26 年 11 月 21 日 (B19) は、入社後配属されて早々に仕事上でミスをしたことについて、心理的負荷を「中」としている。「事後の対応」について、国が容易に回復可能なミスであると主張したことについて、本人がかなり落ち込んでいる様

子で謝罪していること等を考慮して裁判所は心理的負荷を「中」としている。

たたき台では項目を「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」とし、「軽微な仕事上のミスをし、再発防止のための対応を行った。」が「弱」の例としているが、仕事上のミスがあった場合で事後の対応が必要な場合には「中」とするべきである。「事後の対応」の内容は、広く捉えるべきであり「何らかの事後の対応」があった場合には「中」とするべきである。

5 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた

認定基準では「Ⅱ」となっている。令和2年度報告書では「Ⅱ～Ⅲ」となっている。

名古屋地判令和2年12月16日(B49)は、配送会社の集配センター長が、部下のおこした2件の物損事項、自らの起こした物損事故について、明確な処分が行われなかったとしても、心理的負荷の強度を「中」と認定している。

認定基準の具体例は、軽微な事故で特段の事後対応はなかったものは「弱」とされているが、「事後対応」について広く捉えるべきであり「何らかの事後の対応が必要となった場合」には「中」とするべきである。

6 自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた

認定基準では「Ⅱ」となっている。令和2年度報告書では「Ⅱ～Ⅲ」となっている。

たたき台では項目15に統合することが提案されている。令和2年度報告書では「Ⅱ～Ⅲ」となっていることをふまえると項目15に統合することで過少に評価される可能性があつて賛成できない。

金沢地判令和2年11月30日(B48)は、営業活動により120万円の利益を失ったことについて、担当する売上げ2位の取引先であり、長期にわたり安定的な売上げを見込める重要な取引先であったことから「中」に該当するとした。心理的負荷の総合評価の視点には「損失等の程度」だけでなく、「損失の内容、性質」も考慮要素に挙げるべきである。

7 業務に関連し、違法行為を強要された

認定基準では「Ⅱ」となっている。令和2年度報告書では「Ⅱ～Ⅲ」となっている。

たたき台では、「業務に関連し、違法な行為や不適切な行為を強要された。」と具体的出来事の表記の訂正が提案されている。そのこと自体は賛成である。

違法行為や不適切な行為を強要されることは強いストレスであり、令和2年度報告書で「Ⅱ～Ⅲ」とされているのであるから「Ⅲ」にするべきである。また、令和2年度報告書を踏まえれば、違法行為や、不適切な行為、社内で禁止されている行為等を命じられ、これに従った場合は「強」とするべきである。

8 達成困難なノルマが課された

認定基準では「Ⅱ」となっている。令和2年度報告書では「Ⅲ」となっている。

令和2年度報告書のアンケート項目は、「『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務目標を示します。」とされており、これに対する評価が「Ⅲ」

となっている。認定基準の「強」の例にある「重いペナルティを予告された」とあるような出来事を予定していなくても「Ⅲ」であることは重要である。認定基準の項目をみなおし、適正に評価する項目にするべきである。

労災実務では「ペナルティがないためノルマではない。」という認定が散見される。しかし、「精神障害の労災認定実務要領」（令和2年6月）は、認定基準における「ノルマ」を「納期、工期、売上目標など会社の中に存在する様々なノルマ」と定義し、「総合評価の視点の欄に示された、ノルマの内容、困難性、強制の程度、達成できなかった場合の影響、ペナルティの有無等、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係等の視点から総合評価を行う。」（7頁）としている。このように、「ペナルティ」は「総合評価の視点」の一つでしかない。「ペナルティ」がなければ「ノルマ」ではないという認定や、「ペナルティを予告」されなければ「ノルマ」ではないという認定は、「総合評価の視点」の一つに過ぎない「ペナルティ」を「ノルマ」の要件とすることを意味するから、論理が明らかに逆転している。

「精神障害の労災認定実務要領」（平成24年3月）における「Ⅳ 調査・取りまとめ様式記入例（医学的見解を含む）」「事例2」は、「達成困難なノルマが課された」という事例に関するものであるが、「請求人に対するペナルティは課されなかった」、「ただし、これらが達成できなかった場合のペナルティは予告されていなかった。」と認定して「ペナルティ」の存在を否定するものの、「達成困難なノルマが課された」という具体的出来事の存在を認めた上で、恒常的長時間を踏まえ、心理的負荷の強度を「強」と判断している。かかる記載を踏まえると、国も「ペナルティ」の存在が「ノルマ」の要件であるとは解していないと思われる。

したがって、「ペナルティ」の存在が「ノルマ」の要件ではないことを明記すべきである。

たたき台は、項目8と項目9を統合し「達成困難なノルマが課された・対応した・達成しなかった」という項目を示している。

「達成困難なノルマが課された」「ノルマが課されてこれに対応した」「ノルマが課されてこれを達成できなかった」とするのが適切である。そのうえで、令和2年報告書では「Ⅲ」となっているのであるから、これらを「Ⅲ」とするべきである。

札幌地判平成27年5月15日（B25）は、「計画目標は、相当な努力があっても達成困難なものであった。一度も計画を達成できず、支店長から営業所長とする旨の内示は、客観的には「降格」と評価され、心理的負荷は「強」あるいはこれに近いもの。」とした。「計画目標」もノルマと評価するべきである。

東京高裁平成28年9月1日判決（B32）は、「店舗ごとに売り上げ、廃棄率、人件費の目標が設定されており、店長会議でも店長の責任が強調されていることが認められる。店長が目標不達成による責任を全く問われないということはできず、破棄率の低下を強い口調で命ずる内容のメールを何度も受診したほか、人件費削減を求める実現困難な内容のメールを受診し、追い詰められていたと推認される。したがって、心理的負荷の程度も小さくはない。」としている。

ここで示されたようにノルマを達成できなかったことが一定の心理的負荷になるのであるから、従前の心理的負荷表の「弱」の例は「中」に、「中」の例は「強」にする

べきである。

9 ノルマが達成できなかった

認定基準では「Ⅱ」となっている。令和2年度の報告書では「Ⅱ」となっている。

たたき台では、項目8と9を統合することが示されている。統合される場合にも8で記載したとおり平均的心理的負荷の強度を「Ⅲ」に、心理的負荷の具体例の評価を従前の心理的負荷表の「弱」の例は「中」に、「中」の例は「強」に改めるべきである。

新潟地判平成24年4月27日(B6)は、目標値は過重に負荷されていないし、具体的なペナルティはないが、ノルマ不達成に対する営業所長の叱責や説教に行き過ぎと評価し得る点があり、心理的負荷があると認定した。そのうえで、上司の叱責の仕方及びノルマが達成できなかったという出来事は、関連して生じているといえるのであって、「業務による強い心理的負荷が認められる場合」にあたりと評価した。

ノルマの達成について具体的なペナルティがないとしても、「中」程度の心理的負荷が認められる場合があるのであり、上記の通り「弱」は「中」に、「中」は「強」とすべきである。

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

認定基準でも令和2年度の報告書でも「Ⅱ」である。

たたき台では、「新規事業、大型プロジェクト（情報システム構築等を含む）などの担当になった。」と表記の提案されている。

認定基準の具体的出来事表の「強」になる例は「・経営に重大な影響のある新規事業等（失敗した場合に倒産を招きかねないもの、大幅な業績悪化につながるもの、会社の信用を著しく傷つけるもの、成功した場合に会社の新たな主要事業になるもの等）の担当であって、事業の成否に重大な責任のある立場に就き、当該業務に当たった。」となっている。

失敗した場合に倒産を招くような新規事業というハードルは高すぎて、実質的に「強」となる事案がないに等しい。この表現には是正が必要である。さらに「担当になった。」というのが、その事業、プロジェクトの座長などに限定されると理解される可能性があり、範囲が狭すぎる。

「強」になる例として「・経営に重大な影響のある新規事業、大型プロジェクト、システムの導入等（失敗したときに業績悪化につながるもの、会社の信用を傷つけるもの、成功した場合に会社の新たな主要事業になるもの等）の担当であって、事業の成否に影響のある立場に就き、当該業務に当たった場合」とすべきである。

11 顧客や取引先から無理な注文を受けた

認定基準は「Ⅱ」で、令和2年度報告書では「Ⅱ～Ⅲ」である。たたき台では12と統合することが提案されている。それ自体は良いとしても下記に述べるように「強」の具体例を適切に記載すべきである。

認定基準の具体的出来事表の「強」になる例「・通常なら拒むことが明らかな注文（業績の著しい悪化が予想される注文、不適切な行為を内包する注文等）ではあるが、

重要な顧客や取引先からのものであるためこれを受け、他部門や別の取引先と困難な調整に当たる等の事後対応に多大な労力を費やした」は、修正されたとはいえ、およそ一般にあり得ない例であり、このような具体例そのものやそれに類するものしか「強」と評価しないのであれば、この出来事で「強」という評価されることはほぼあり得ない。平均的心理負荷の程度は令和2年度報告書を踏まえて、「Ⅲ」とするべきである。また、「強」との評価を実質的に排除となるような例に基づく運用や当てはめが行われては改定の意味がないので、具体例の変更をすべきである。

認定基準の「中」である例「・業務に関連して、顧客や取引先から対応が困難な注文（大幅な値下げや納期の繰上げ、度重なる設計変更等）を受け、何らかの事後対応を行った」を「強」の具体例にするべきある。

1.2 顧客や取引先からクレームをうけた

認定基準は「Ⅱ」で、令和2年度報告書では「Ⅱ～Ⅲ」である。

たたき台ではⅡと統合することが提案されている。それ自体は良いとしても「中」「強」の具体例を適切に記載するべきである

認定基準の「強」になる例「・顧客や取引先から重大なクレーム（大口の顧客等の喪失を招きかねないもの、会社の信用を著しく傷つけるもの等）を受け、その解消のために他部門や別の取引先と困難な調整に当たった」というのは、「強」の場合を限定しすぎている。多くの場合「強」には至らないという運用、当てはめが予想される。

札幌地判平成27年5月15日（B27）は、「最重要企業の顧客からのクレーム対応について、後任の人选に苦慮していたことは、支店の人的構成に照らすと、調整困難なものであったと認めるべきで、顧客や取引先からクレームを受けたの「強」とされる具体例と同等か、これに近いものとして評価すべきである。」としている。上記に指摘したとおり、「強」の具体例にある「大口顧客の喪失」「会社の信用を著しく傷つけるもの」という文言が不適切である例である。

金沢地判令和2年11月30日（B48）は「平成27年3月に重要な取引先へ納品した商品に不具合が発生し、約3か月間にわたり不具合の解消に対処した。不具合の原因の解明が容易ではなく、可及的速やかに不具合を解消するため種々の対応を現に行ったことから、顧客や取引先からクレームを受けたの「中」に該当する。」とする。このような事案について国は「本件商品のようなシステム案件において納品後に不具合が発生し、何かしらの対応が必要となることは通常想定されることであり、本件被災者にとっても想定範囲内である。」と主張し「弱」であると主張していた。

認定基準は従前「顧客や取引先からクレームを受けた」場合には「中」程度の心理的負荷が生じることが多いことからそのように具体的出来事表を策定している。令和2年報告書の結果もそれを裏付けている。本事案は、国が、認定基準の内容を恣意的に解釈して「弱」と主張していたが、そのようなことが許されないように、具体例についての記載を適切にするべきである。

顧客や取引先からのクレームの中には「カスタマーハラスメント」と呼ばれ、近年対応が検討されている分野があり、クレームの中にはこのような内容も含まれるはずである。そして、このように顧客や取引先の法に問題があるクレームの心理的負荷は

強い。すでにたたき台でも指摘されているが、項目を新設し「強」になる具体例を策定する必要がある。

1.3 大きな説明会や公式の場での発表を強いられた

認定基準は「I」となっている。令和2年度報告書では「II」となっている。

認定基準の出来事表の具体例では、「I」であることから、「大きな説明会や公式の場での発表を強いられた」という状況があっても「弱」としか評価せず、「説明会等の内容や事前準備の程度、本人の経験等から評価するが、「強」になることはまれ」とあり、認定基準の運用や当てはめではこの出来事で「強」はおろか「中」になることもない。令和2年報告書で「II」と改定されていることから、「大きな説明会や公式の場での発表を強いられた」ということが認められた場合には「強」、少なくとも「中」と評価すべきである。

たたき台では「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」とされている。その上で「大きな説明会での発表」については「仕事の変化が容易に対応できるものであり、変化後の業務の負荷が大きくなかった」場合には「弱」としている。しかし、容易に対応できない場合について「中」の例にはなっておらず、曖昧になっている。統合するとしても、容易に対応できるもの以外は上記令和2年報告書の結果を踏まえて「中」の具体例とするべきである。

1.4 上司が不在になることにより、その代行を任された

認定基準も令和2年度の報告書でも「I」である。

上司が不在で代行するということは支援なく通常の実験や能力以上の業務を支援なく行うということであり、「I」という評価は低すぎ、少なくとも「II」とすべきである。また、令和2年度の報告書では平均値が「4.8」で、「33 転勤した」の平均値が「4.8」で「II」や「40 早期退職制度の対象となった」の平均値が「4.64」で「I～II」ことから、他の出来事との均衡からも「I」ではなく「II」とすべきである。

認定基準の出来事表の具体例では、「I」であることから、「上司が不在になることにより、その代行を任された」に該当しても原則として「弱」となっている。また「代行により課せられた責任の程度、その期間や代行した業務内容、本人の過去の経験等とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ」となっていて、「強」と評価されることは事実上ないと思われる。「II」とするとともに、「上司が不在になることにより、その代行を任された」に該当した場合には少なくとも「中」とし、「代行により課せられた責任の程度、その期間や代行した業務内容、本人の過去の経験等とのギャップ等から評価」して「強」とすべきである。

たたき台は、「上司や担当者の不在等により、担当外の業務を行った・責任を負った」と表現を変えて、広い出来事を対象としている。そのことは賛成する。しかし「I」となっているから、これを「II」とし、心理的負荷の強度についての具体例を適切にするべきである。

1.5 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

認定基準は「Ⅱ」となっている。令和2年度報告書も「Ⅱ」となっている。

たたき台では「勤務間インターバルの状況等」を、総合評価の視点に追加する案が示されている。これについては賛成する。そのうえで、当弁護士団は、この15項について2018年意見書を踏まえて今回さらに下記のようにすべきとの意見を述べる。2018年意見書から加えた指摘は「倍以上に増加し」を削除すべき点である。もともと一定の時間外労働があって業務量が増えて100時間以上になった場合には、倍以上に増加していないからこの要件に当てはまらないことがある。これはより疲労が蓄積される可能性がある労働者が、認定基準に当てはまらなくなってしまうと不合理である。

「強」となる具体例を「仕事量が著しく増加して時間外労働も大幅に増える（、1月当たりおおむね65時間程度となる）などの状況になり、その後の業務に多大な労力を費やした（休憩・休日を確保するのが困難なほどの状態となった等を含む）」とする。

1.6 1か月に80時間以上の時間外労働を行った

認定基準は「Ⅱ」となっている。令和2年度報告書も「Ⅱ」となっている。

たたき台では「勤務間インターバルの状況等」について、総合評価の視点に追加している。これについては賛成する。

また、総合評価の視点において「発病前おおむね6か月において、1か月おおむね80時間以上の時間外労働がみられる場合には、他の項目（項目15の仕事量の変化を除く）で評価される場合でも、この項目でも評価する。」とし、評価できる場合を広げていることは評価できる。

その上で、当弁護士団は、この16項について2018年意見書で次のように意見を述べていた。今回も同様の意見を述べる。

発病前2か月ないし6か月間にわたり1か月当たりおおむね65時間程度の時間外労働を行った場合の総合評価を「強」とする。

1.7 2週間にわたって連続勤務を行った

認定基準は「Ⅱ」となっている。令和2年度報告書も「Ⅱ」となっている。

たたき台では「勤務間インターバルの状況等」を総合評価の視点に追加することとしている。勤務間インターバルを総合評価に視点に追加することは賛成である。

1.8 勤務形態に変化があった

認定基準は「Ⅰ」で、令和2年報告書は「Ⅰ」である。

たたき台は、「勤務形態、作業速度、作業環境等の変化や不規則な勤務があった。」とし、19と統合することを提案している。

しかし、18の「勤務形態に変化があった」の平均的的心理的負荷の強度は「Ⅱ」とし、負荷の強度を「強」、少なくとも「中」にあたる具体例を示すべきである。

また、「交替制勤務、深夜勤務が同様の形態で続いている場合」については、負荷強度として、別途類型を設け、平均的な心理的負荷の強度を「Ⅱ」とし、「交替制勤務、深夜勤務、不規則勤務が同様の形態で続いている場合」は、少なくとも「中」以上の評価ができる具体例であるとするべきである。たたき台では、夜勤、交替勤務等につ

いて本人の意向に従っていたかどうか「弱」と「中」の具体例であげられているが、これによって心理的負荷の強度が変わるという根拠が乏しい。また、第7回で田中委員が指摘しているように、実際の適用も困難であるから適切ではない。

令和2年度報告書では「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)」という項目が設けられ調査が行われた。その結果、ストレス点数は5.2であるが、ストレス強度の提案はIとなっている。

しかし、当弁護団の2018年意見書で示したように、交替制勤務、深夜勤務、不規則勤務は、一定の心理的負荷となる。

令和2年度報告書126頁には、「28. 深夜勤務を含む不規則なシフト勤務を行った」について、「ⅡからⅠ」または「Ⅰ」(弱程度)と判断できる可能性のある項目だとして、「深夜勤務を含む不規則なシフト勤務は精神障害の発症に寄与することが複数の研究から明らかにされている¹¹⁾。このことから「28. 深夜勤務を含む不規則なシフト勤務を行った」については、今後この項目を経験しやすい労働者に追加調査を行うなどして、ストレス強度について再検討を行うことが必要であると考えられる。」と記載している。(※引用されている研究は a meta-analysis of longitudinal studies. Am J Public Health. 2019; 109: e13-20.)

「勤務形態に変化があった」場合の心理的負荷の強度も「強」、少なくとも「中」に当たるとするべきである。

「深夜勤務を含む不規則な勤務を行った」場合の心理的負荷については新たに項目を設け、その心理的負荷は少なくとも「Ⅱ」とし、その程度によって具体例に「強」となる場合を指摘するべきである。

19 仕事のペース、活動の変化があった

認定基準は「Ⅰ」、令和2年度報告書でも「Ⅰ」となっている。

たたき台では、18に統合することを提案している。

上記18でも指摘したように、「交替制勤務、深夜勤務が同様の形態で続いている場合」については、負荷強度として、別途類型を設け、平均的な心理的負荷の強度を「Ⅱ」とし、「交替制勤務、深夜勤務、不規則勤務が同様の形態で続いている場合」は、少なくとも「中」以上の評価ができる具体例であるとするべきである。

20 退職を強要された

認定基準は「Ⅲ」、令和2年度報告書でも「Ⅲ」となっている。

心理的負荷の評価として退職に関する心理的負荷は強いものであるから原則として「Ⅲ」であり、総合評価も原則として「強」とされなければならない。

ところで、認定基準の具体例には「退職勧奨が行われたが、その方法、頻度からして強要とはいええない場合には、その方法等から「弱」又は「中」と評価とされている。令和2年度報告書では早期退職制度の対象となった場合の心理的負荷は「Ⅰ」から「Ⅱ」となっている。早期退職制度の対象となった場合には、心理的負荷が「中」の例に当

たるとするべきである。たたき台でもその方向で修正がなされていることには賛成である。

大分地判平成27年10月29日(B29)は、退職か再雇用の選択を迫ることの心理的負担を「中」とし、その後上司との面談を重ねて、場合によっては整理解雇となりうることを示唆するなどして翻意を迫ったことは「強」に該当するか「中」を下回ることはないとしている。

名古屋高判平成29年3月16日(B36)は、4者面談において、約3時間もの間、一方的な理由を告げられ退職を迫られたことを、一方的かつ理不尽な退職強要を受けたと評価し、心理的負担を「強」とした。

東京高判平成30年8月8日(B39)は、解雇について労働審判の結果、撤回された例において心理的負担を「強」と認めている。

裁判所は、退職勧奨がなされている場合には、必ずしも「強」の例にある「恐怖感を抱かせる方法」のような違法な退職勧奨とまではいえない事案であっても、心理的負担を「強」となると判断している。また、解雇については強い心理的負担となるのであるから、解雇を争った結果、職場復帰したからといって心理的負担を「中」と評価するべきではない。

現在の「強」の例の「退職の意思のないことを表明しているにもかかわらず、執拗に退職を求められた」を、「執拗に退職を求められた」に修正するべきである。次の「恐怖感を抱かせる方法を用いて退職勧奨された。」は「執拗に退職を求められた」に含まれるから削除するべきである。

また、現在の認定基準の「強」の例の「突然解雇の通告を受け、何ら理由が説明されることなく、説明を求めても応じられず、撤回されることもなかった」は、「突然解雇の通告を受け、早期に撤回されることもなかった」に修正するべきである。たたき台では「又は明かに不合理な理由が説明され」を加える提案がされているが、明かに不合理かどうかの解釈に疑義が生じる可能性があり、適切ではない。

2.1 配置転換があった

認定基準は「Ⅱ」で、令和2年度報告書も「Ⅱ」である。

たたき台は22と統合し「転勤・配置転換等があった」とすることを提案している。そのこと自体は特に意見はない。

和歌山地判令和3年4月23日(B53)は、配置転換自体は業務上の必要性、合理性が認められるとした。しかし、対立関係にあった同僚と業務を行うことになり、人間関係が良好といえない上司が留任したとことについて業務内容の変化や負担の増加がなくても「中」とした。業務内容に変化や負担がないとしても、人間関係において変化がある場合には「弱」ではなく「中」になることを明記するべきである。

2.2 転勤をした

認定基準は「Ⅱ」で、令和2年報告書も「Ⅱ」である。

たたき台は22と統合することを提案している。そのこと自体は特に意見はない。

札幌地判令和3年11月9日(B57)は、国が「原告は転居を伴う転勤をしたが、転

勤後も職種、職務内容の変更はなく、業務量が特に増加した事実は認められない。また、原告は、本件会社の人事制度で「転居を伴う転勤がある区分」に属し、入社から苫小牧での勤務に至るまでに道外勤務を含め、6回もの転居を伴ったことがうかがえる転勤を経験していることから、これらの事情を勘案すると、「転勤をした」の「弱」にとどまるといふべきである。」と主張していたことについて「札幌から苫小牧へ転居をし、担当業務も広がったものであるから「中」と評価すべきである。」とした。

配置転換、転勤の「弱」になる例は「業務が容易に対応できるもの」とされているのであり、業務量が同じであっても、心理的負荷が軽くなる要因とはされていない。また、配置転換、転勤の経験があることが、心理的負荷の軽くなる要因とはされていない。あくまでも、業務が同じ場合、転勤先が同じ場所である場合を例に挙げ、容易に対応できるものか、変化が軽微であったを「弱」とすることになっている。

配置転換、転勤は、業務内容、生活環境が変化するものであるから「Ⅱ」となっているものであり、安易に「弱」と評価すべきではないことを具体例、心理的負荷の総合評価の視点にわかりやすく明記するべきである。

2 3 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

認定基準は「Ⅱ」となっている。令和2年度報告書も「Ⅱ」となっている。

たたき台では15に統合することが提案されている。

しかし、15に統合することは反対である。

認定基準では「強」となるのは「業務量が著しく増加し時間が労働が大幅に増えるなどの状況になり、かつ、必要な休憩・休日も取れない等常時緊張を強いられるような状態となった。」場合に限定されているが、このような基準を満たす場合は項目15の仕事内容・仕事量の変化で認定されるのであり、有名無実化している。

札幌地判平成28年10月25日(B33)において、国は業務負担を質的又は量的に大きく増加させるようなものではなく、心理的負荷は「弱」にとどまると主張した。これに対し、裁判所は「支援係の主事らからその内容の確認を求められる原告の業務負担も相当程度増加したとみるべきであり、心理的負荷は少なくとも「中」に該当する。」とした。

令和2年度報告書の調査では、「Ⅱ」とされているものの、かなりの高ストレス(6.08)であり、かつ項目15よりも若干高い数値となっている(項目15は5.96)との結果が出ている。

複数名で行っていた業務を一人で行えば、業務量が増加することが多いが、仮に業務量、業務内容に変化がなくても、労働密度の強化等の変化があり、かなりの心理的負荷を受けるのが通常であるから、業務内容の見直しで業務量が大幅に減少した場合など特段の事情がない限り原則「Ⅲ」とすべきである。

2 4 非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取り扱いを受けた

認定基準は「Ⅱ」となっている。令和2年度報告書では「Ⅱ～Ⅲ」となっている。

たたき台では「雇用形態や国籍、性別等を理由に、不利益な処遇等を受けた」と変更が提案されている。

絶対的な悪環境以上に差別というのが最もメンタルの健康に悪いという調査結果は多数あり、差別については心理的負荷の強度は今回の調査結果も特に高いストレスとの結果が出ているのであるから、「強」の例をわかりやすく明示するべきである。

2.5 自分の昇格・昇進があった

認定基準は「I」であり、令和2年報告書でも「I」となっている。

たたき台は、「自分の昇格・昇進等の立場・地位の変更があった」と提案している。そのこと自体に意見はない。

このような立場・地位の変更においても業務内容の変化や困難性がある事案も少なくない。「中」「強」となる事例を具体的に定めた点は評価できる。ただし、「強」となる場合が、「本人の経験と著しく乖離した重い責任・極めて困難な職責が課せられ、」
「ことに加え「職場の支援等もなされず孤立した状態で当該職責を果たすことになり」
ということもなければ、「強」とならないのであれば、極めて限定的であり、実情にそぐわないというべきである。

2.6 部下が減った

認定基準は「I」であり、令和2年度報告書も「I」となっている。

たたき台では項目15と統合することが提案されている。

しかし、部下が減れば通常業務量が増加するのであるし、業務内容の質的な変化も生じる。

鳥取地判平成24年7月6日(B8)は、「マネージャーである原告の同意を得て行われたと認識された班分離については、原告の同意を得ることなく行われた。部下を失い将来減給の可能性が高い状況に置かれ、より一層精神的負荷を蓄積させた。」とし、部下を失ったことにより業務量だけでなく、部下を失う経緯、失った影響により心理的負荷が生じることを指摘している。

今回の調査結果でも一定のストレスとの結果(4.96)がでている。前回の調査より有意に高い結果となっている。心理的負荷の強度は「II」とすべきである。統合には反対である。「中」または「強」となる場合もあるから、項目を残した上で、令和2年報告書を踏まえて具体例を明記するべきである。

また、上記判決によれば部下が減る経緯、失った影響も心理的負荷に影響があるから、心理的負荷の総合評価の視点に明記するべきである。

2.7 早期退職制度の対象となった

認定基準は「I」であり、令和2年度報告書では「I～II」となっている。

たたき台では項目25に統合することが提案されている。

早期退職制度の対象になれば、かなり強引に退職するよう強要する事例も少なからずあるのであり、結果的に退職 勸奨がされなかったとしても対象となった労働者に相応のストレスがあるのは自明である。今回の調査結果でも一定の数値(4.64)であるから、「II」とすべきであり、「中」の具体例とするべきである。

また、項目25は、社内での地位の変化に着目した項目でありが、早期退職制度の対

象となったという出来事は、従業員としての地位が自体に関するものであって性質が異なる。項目 25 ではなく、項目 20 の「中」の具体例に明記するべきである。

2.8 非正規社員である自分の契約満了が迫った

認定基準は「Ⅰ」であり、令和 2 年度報告書では「Ⅱ」となっている。令和 2 年度報告書の調査結果では 5.33 と中程度であることが想定される数値であることを勘案すると妥当であるように見えるが、労働者からすれば解雇とどこまで違うのか疑問である。令和 2 年度報告書でも「非正規雇用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」場合の心理的負荷は「Ⅲ」となっている。

非正規社員である自分の契約満了が迫った場合を具体例の「中」として、非正規雇用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場合を具体例の「強」とするべきである。

第 3 新設の項目について

1 感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した

令和 2 年報告書では「Ⅱ」とされている。

たたき台で新たな具体的な出来事として 17 と 18 に間に項目を新設する提案がなされている。

一定の場合強い心理的負荷を受ける可能性があるから項目を設けることに賛成する。

しかしながら、令和 2 年度報告書では「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 5.62 と業務に関連し、重度の病気やケガをした (5.09)、業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした (5.09) と比較しても強いものとなっている。たたき台で示された「強」の具体例、「中」の具体例は限定的に過ぎる。

以上