

心理的負荷の強度の修正の具体例(イメージ・一部)

出来事 の類型	(1) 平均的な心理的負荷の強度				(2) 心理的負荷の総合評価の視点			
	具体的出来事	心理的負荷の強度			評価の着眼事項	弱	中	強
		I	II	III				
① 事故や災害の体験	重度の病 気やケガ をした			☆	・病気やケガの程度 ・現職復帰の困難性等	(出来事が平均的な場合よりも軽微) 【修正要素】重度に至らない病気やケガをした。 【解説】右の程度に至らない病気やケガについて、その程度等から「弱」又は「中」と評価。	○ 重度の病気やケガをした。 【解説】 ・ 長期間の休業を要する、又は後遺障害を残す病気やケガをした。	【修正要素】極めて重度の病気やケガをした 【解説】 生死に関わる、極度の苦痛を伴う、又は永久労働不能となる後遺障害を残す病気やケガをした。
				☆	・本人が体験した場合、事故の程度 ・他人の事故を目撃した場合、事故や被害の程度	(出来事が平均的な場合よりも軽微) 【修正要素】軽微な事故や災害の体験(目撃)をした 【解説】 ・ 本人の負傷は軽症・無傷で、右の程度に至らない悲惨な事件・事故の体験(目撃)をしたこと	(出来事が平均的な場合よりも過重) 【修正要素】極めて悲惨な事故や災害の体験(目撃)をした 【解説】 ・ 本人の負傷は軽度・無傷であったが、死を予感させる程度の事件、事故を体験したものの ・ 被災者が重傷を負う事故、又は多量の出血を伴う等特に悲惨な事故を目撃したものの	

心理的負荷の強度ごとの具体例				
出来事の種類	(1) 平均的な心理的負荷の強度		強度	
	具体的出来事	心理的負荷の強度 I II III		
(2) 心理的負荷の総合評価の視点		評価の着眼事項	強度	
		弱	中	
		強	極度	
② 仕事の失敗、過重な責任の発生等	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	☆ ・ 失敗の大きさ・重大性、損害等の程度 ・ 社会的反響の大きさ、ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の必要性等	<p>(出来事が平均的な場合よりも軽微)</p> <p>【修正要素】重大とはいえない仕事上のミスをした</p> <p>【解説】 ・ 「会社の経営に影響するなどの重大なミス」とまでは言いえないが、ミスの程度、事後対応の内容等から「弱」又は「中」と評価</p>	<p>○ 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</p> <p>【解説】 ・ 倒産を招きかねないミス、大幅な業績悪化に繋がるミス、会社の名誉・信用を著しく傷つけるミス等、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。 ・ 「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミス」とまでは言いえないが、ミスをして過重な事後対応を行った(懲戒処分、降格、左遷、月給額を超える賠償責任の追及等重いペナルティを課された、職場の間関係が著しく悪化した等)。</p>
⑤ 役割・地位等の変化	転勤をした	<p>・ 職種、職務の変化の程度、転居の有無、単身赴任の有無等 ・ 業務の困難度、能力・経験と仕事内容のギャップ等</p>	<p>(出来事後の状況が相当程度過重) (出来事が平均的な場合よりも軽微で、出来事後の状況が特に過重)</p> <p>○ 転勤をした</p> <p>【解説】 ・ 初めての場所へ転居を伴う転勤をし、転勤後の業務は特に過重ではなかった。 ・ 以前に経験した仕事、場所であったが、転勤後の仕事は過重なものであった</p>	<p>(出来事が平均的な場合よりも過重) (出来事後の状況が特に過重)</p> <p>【修正要素】転勤をし、過重な業務に従事した</p> <p>【解説】 ・ 初めての国への海外赴任であって意思疎通に困難を来す、治安が悪い等、転勤後の仕事に対応することが困難であった。 ・ 転勤後、上司とのトラブル等が併発した。</p>

心理的負荷の強度ごとの具体例			
出来事の種類	(1) 平均的な心理的負荷の強度		強度
	具体的出来事	心理的負荷の強度 I II III	
(2) 心理的負荷の総合評価の視点		弱	中
評価の着眼事項		弱	中
⑥対人関係のトラブル	ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	☆	<p>(出来事が軽微で反復継続していない)</p> <p>【修正要素】嫌がらせ、いじめを受けた</p> <p>【解説】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司からの発言等の内容、程度が業務指導の範囲を逸脱し、人格や人間性を否定するような言動が継続して認められた
(P)	セクシュアルハラメントを受けた	☆	<p>(出来事が反復継続していない)</p> <p>○ セクシュアルハラメントを受けた</p> <p>【解説】</p> <ul style="list-style-type: none"> 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラメントであっても、行為が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した場合 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラメントであって、発言が継続していない場合 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラメントであって、性的な発言のみのセクシュアルハラメントであって、複数回行われたものの、会社が適切かつ迅速に対応し発病前にそれを終了した場合
			<p>(出来事が過重)</p> <p>(出来事が反復継続している)</p> <p>○ ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた</p> <p>【解説】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司による発言等の内容、程度が業務指導の範囲を逸脱し、人格や人間性を否定するような言動が継続して認められた 同僚等による多数人が結託しての人格や人間性を否定するような言動が継続して認められた 暴行を受けた
			<p>(出来事が反復継続している)</p> <p>(出来事後の状況が特に過重)</p> <p>【修正要素】ひどいセクシュアルハラメントを受けた</p> <p>【解説】</p> <ul style="list-style-type: none"> 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラメントであって、継続して行われた場合 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラメントであって、行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した場合 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラメントであって、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた場合 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラメントであって、性的な発言が継続してなされ、かつ会社がセクシュアルハラメントがあると把握しているにもかかわらず、改善がなされなかった場合 <p>【修正要素】強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラメントを受けた</p>