

## 複数の出来事が認められる場合の考え方について（案）

1 複数の出来事が認められる場合について、第3回の議論及び心理的負荷評価表についての議論を踏まえると、次のとおり取り扱うことが適当ではないか。

① 労働者の発病前おおむね6か月の状況が、複数の出来事に該当する場合には、それぞれの具体的出来事について、それ単独で総合評価を「強」とすることができるかどうかを検討する。

いずれかの具体的出来事の評価が単独で「強」となる場合は、業務による心理的負荷は「強」となる。

② 評価対象となる具体的出来事のいずれでも単独で「強」と評価できない場合には、当該複数の出来事について、関連して生じている（前の出来事に関連して次の出来事が生じている）のか、関連なく生じているのかを判断し、

③ 出来事が関連して生じている場合には、その全体を一つの出来事として評価する（主な具体的出来事（原則として最初の出来事）に当てはめ、関連して生じた各事象は当該出来事の出来事後の状況等とみなして、その全体について総合評価を行う。）。

④ 他の出来事に関連なく生じている出来事がある場合には、その時間的な近接性等を考慮して、当該複数の出来事の総合評価を行う。

「中」と評価する出来事が複数生じている場合には、当該複数の出来事が生じた時期の近接の程度、出来事の数、その内容から、個別に総合評価を「強」とできるかどうかを検討する。

また、「中」と評価する出来事のほかに、「弱」と評価する出来事が一つ以上生じている場合には、総合評価を「中」とする。

「弱」と評価する出来事が複数生じている場合には、総合評価を「弱」とする。

2 上記1を、長時間労働が存在する場合に当てはめると、次のとおり判断することとなるのではないか。

(1) いずれかの具体的出来事の評価が単独で「強」となる場合は、業務による心理的負荷は「強」となる。

(例1) 昇進があった(項目25) ことにより、仕事量が増えた(時間外労働が増加した) 場合

- ① 昇進でこれまでの経験からは考えにくい重い責任を課され(「中」と評価)、昇進後の時間外労働が、月100時間を超える月があった。  
→ 項目25で「中」程度の評価に加え、恒常的長時間労働がある場合の総合評価により「強」と判断
- ② 昇進前の時間外労働は月30時間程度であり、昇進後の時間外労働が月100時間を超える月があった。  
→ 項目15で「強」と判断。
- ③ 昇進前を含め、時間外労働が、発病直前の連続した2か月に120時間又は同3か月に100時間を超えていた。  
→ 項目16で「強」と判断

(2) 単独の出来事としては「強」と評価できない場合、長時間労働を含めた各出来事は、通常、関連して生じていることから、その全体について、一つの項目として評価する。

(例2) 転勤をした(項目22) ことにより、仕事量が増えた(時間外労働が増加した) 場合

- 転勤後の時間外労働が増加していることは、転勤後の業務量の程度として、転勤後の業務内容や職場の人間関係、職種、職務の変化の程度等とともに、項目22の総合評価の視点として、項目22の心理的負荷が「強」となるかどうかをあらためて判断する際に考慮する。  
なお、この場合、労働時間数と業務量や業務内容の評価を二重に評価することはしない。

※ 例えば、初めて赴任する遠方の土地に単身赴任し、業務内容も転勤前が研究職であったのに対し、転勤後は現場監理であって複雑な対人関係の構築が必要となった等大きく変化した上、施工上のトラブルも生じ、転勤前の時間外労働は月50時間程度であったのが、転勤後は厳しい納期等の関係で月80時間程度に増加したという場合、その全体についてみると「強」と判断することができると考えられる。