

業務による心理的負荷評価表

特別な出来事	
特別な出来事の種類	心理的負荷の総合評価を「強」とするもの
心理的負荷が極度のもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 生死にかかわる、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業務上の病気やケガをした（業務上の傷病による療養中に症状が急変し極度の苦痛を伴った場合を含む） …項目1関連</li> <li>・ 業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかわる重大なケガを負わせた（故意によるものを除く） …項目3関連</li> <li>・ 強姦や、本人の意思を抑制して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた …項目29関連</li> <li>・ その他、上記に準ずる程度の心理的負荷が極度と認められるもの</li> </ul>
極度の長時間労働	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 発病直前の1か月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の（例えば3週間に おおむね120時間以上の）時間外労働を行った …項目12関連</li> </ul>

特別な出来事以外

(総合評価の留意事項)

- ・ 出来事の総合評価に当たっては、出来事それ自体と、当該出来事の継続性や事後対応の状況、職場環境の変化などの出来事後の状況の双方を十分に検討し、例示されているもの以外であっても出来事に伴って発生したと認められる状況や、当該出来事が生じるに至った経緯等も含めて総合的に考慮して、当該出来事の心理的負荷の程度を判断する。
- ・ 職場の支援・協力が欠如した状況であること(問題への対処、業務の見直し、応援体制の確立、責任の分散その他の支援・協力がなされていない等)は、総合評価を強める要素となる。
- ・ 仕事の裁量性が欠如した状況であること(仕事が孤独で単調となった、自分で仕事の順番・やり方を決めることができなくなった、自分の技能や知識を仕事で使うことが要求されなくなった等)は、総合評価を強める要素となる。

(具体的出来事)

	出来事の種類	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
			I	II	III		弱	中	強
1	①事故や災害の体験	業務により重度の病気やケガをした			☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 病気やケガの内容及び程度(苦痛や日常生活への支障の状況を含む)等</li> <li>・ その継続する状況(苦痛や支障の継続する状況、死の恐怖、事故等を再度体験することへの恐怖、回復の期待・失望の状況等の症状の経過を含む)</li> <li>・ 後遺障害の程度、社会復帰の困難性等</li> </ul>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 休業を要さない又は数日程度の休業を要するものであって、後遺障害を残さない業務上の病気やケガをした</li> </ul>	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 短期間の入院を要する業務上の病気やケガをした</li> <li>・ 業務上の病気やケガをし、一部に後遺障害を残すも、現職への復帰に支障がないようなものであった</li> </ul>	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 長期間の入院を要する業務上の病気やケガをした</li> <li>・ 大きな後遺障害を残すような(労災の障害年金に該当する、現職への復帰ができなくなる、外形的に明らかで日常生活にも支障を来すなどの)業務上の病気やケガをした</li> <li>・ 業務上の病気やケガで療養中の者について、当該傷病により社会復帰が困難な状況にあった、死の恐怖や強い苦痛が生じた</li> </ul> <p>(注)生死にかかわる等の業務上の病気やケガは、特別な出来事として評価</p>
2		業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした			☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人が体験した場合、予感させる被害の内容及び程度、死の恐怖、事故等を再度体験することへの恐怖等</li> <li>・ 他人の事故を目撃した場合、被害の内容及び程度、被害者との関係、本人が被災していた可能性や救助できた可能性等</li> </ul>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務に関連し、本人の負傷は軽症・無傷で、生命等に支障はないような悲惨な事故等の体験、目撃をした</li> </ul>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務に関連し、本人の負傷は軽症・無傷で、生命等に支障はないような悲惨な事故等の体験、目撃をした</li> <li>・ 特に悲惨な事故を目撃したが、被災者との関係は浅く、本人が被災者を救助できる状況等でもなかった</li> </ul>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務に関連し、本人の負傷は軽度・無傷であったが、自らの死を予感させる、あるいは重大な傷病を招きかねない程度の事故等を体験した</li> <li>・ 業務に関連し、被災者が死亡する事故、多量の出血を伴うような事故等特に悲惨な事故であって、本人が巻き込まれる可能性がある状況や、本人が被災者を救助することができたかもしれない状況等を伴う事故を目撃した</li> </ul>
3	②仕事の失敗、過重な責任の発生等	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした			☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事故の内容、大きさ・重大性、社会的反響の大きさ、加害の程度等</li> <li>・ ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等</li> </ul> <p>(注)本人に過失がない場合も含む。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 軽微な物損事故を生じさせたが特段の責任追及・事故対応はなかった</li> <li>・ 軽微な物損事故を生じさせ、再発防止のための対応等を行った</li> </ul>	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 他人に負わせたケガの程度は重度ではないが、事後対応に一定の労力を要した(強い叱責を受けた、職場の人間関係が悪化した等を含む)</li> </ul>	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務に関連し、他人に重度の病気やケガ(項目1参照)を負わせ、事後対応にも当たった</li> <li>・ 他人に負わせたケガの程度は重度ではないが、事後対応に多大な労力を費やした(減給、降格等の重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等を含む)</li> </ul> <p>(注)他人を死亡させる等の事故は、特別な出来事として評価</p>
4		多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした			☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ミスやその結果(損失、損害等)の内容、程度、社会的反響の大きさ等</li> <li>・ ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等</li> </ul>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 軽微な仕事上のミスをしたが、通常想定される指導等を受けたばかりは、特段の事後対応は生じなかった</li> <li>・ 軽微な仕事上のミスをし、再発防止のための対応等を行った</li> <li>・ 多額とはいえない損失(その後の業務で容易に回復できる損失、社内でのたびたび生じる損失等)等を生じさせ、何らかの事後対応を行った</li> <li>・ 不正行為等の疑いのため事実確認の間、自宅待機等が命じられたが、他の例と比べても均衡を失するものではなく、会社の手続に瑕疵はなかった</li> </ul>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会社に大きな損害を与えるなどのミスをしたが、通常想定される指導等を受けたばかりは、特段の事後対応は生じなかった</li> <li>・ 業務上製造する製品の品質に大きく影響する、取引先との関係に大きく影響するなどのミスをし、事後対応にも当たった(取引先からの叱責、ペナルティを課された等も含む)</li> <li>・ 多額の損失等を生じさせ、何らかの事後対応を行った</li> </ul>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミス(倒産を招きかねないミス、大幅な業績悪化に繋がるミス、会社の信用を著しく傷つけるミス等)をし、事後対応にも当たった</li> <li>・ 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いかないが、その事後対応に多大な労力を費やした(懲戒処分、降格、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、職場の人間関係が著しく悪化した等を含む)</li> </ul>
5		会社で起きた事故、事件について、責任を問われた			☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事故、事件の内容、程度、当該事故等への関与・責任の程度、社会的反響の大きさ等</li> <li>・ ペナルティの有無及び程度、責任追及の程度、事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等</li> </ul> <p>(注)この項目は、部下が起こした事故等、本人が直接引き起こしたものではない事故、事件について、監督責任等を問われた場合の心理的負荷を評価する。本人が直接引き起こした事故等については、項目4で評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 軽微な事故、事件(損害等の生じない事態、その後の業務で容易に損害等を回復できる事態、社内でのたびたび生じる事態等)の責任(監督責任等)を問われ、何らかの事後対応はなかった</li> </ul>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 立場や職責に応じて事故、事件の責任(監督責任等)を問われ、何らかの事後対応を行った</li> </ul>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 重大な事故、事件(倒産を招きかねない事態や大幅な業績悪化に繋がる事態、会社の信用を著しく傷つける事態、他人を死亡させ、又は生死に関わるケガを負わせる事態等)の責任(監督責任等)を問われ、事後対応に多大な労力を費やした</li> <li>・ 重大とまではいかない事故、事件ではあるが、その責任(監督責任等)を問われ、立場や職責を大きく上回る事後対応を行った(減給、降格等の重いペナルティを課された等を含む)</li> </ul>

出来事の種類	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
		I	II	III		弱	中	強
6	業務に関連し、違法な行為や不適切な行為等を強要された		☆		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 違法性・不適切の程度、強要の程度(頻度、方法、本人の拒否等の状況との関係)、本人の関与の程度等</li> <li>・ 事後のペナルティの程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等</li> </ul>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務に関連し、商慣習としてはまれに行われるような違法行為、不適切な行為・言動を求められたが、拒むことにより終了した</li> </ul>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務に関連し、商慣習としてはまれに行われるような違法行為や、商慣習上不適切とされる行為、社内では禁止されている行為・言動等を命じられ、これに従った</li> </ul>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務に関連し、重大な違法行為(人の生命に関わる違法行為)を命じられた</li> <li>・ 業務に関連し、反対したにもかかわらず、違法行為等を執拗に命じられ、やむなくそれに従った</li> <li>・ 業務に関連し、重大な違法行為を命じられ、何度もそれに従った</li> <li>・ 業務に関連し、強要された違法行為等が発覚し、事後対応に多大な労力を費やした(重いペナルティを課された等を含む)</li> </ul>
7	達成困難なノルマが課された・対応し、達成できなかった		☆		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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、ペナルティの有無及び内容等</li> <li>・ ノルマに対応するための業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等</li> <li>・ 未達成による経営上の影響度、ペナルティの有無及び内容等</li> <li>・ 未達成による事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等</li> </ul> <p>(注)ノルマには、達成が強く求められる業績目標等を含む。</p> <p>また、未達成については、期限に至っていない場合でも、達成できない状況が明らかになったときにはこの項目で評価する。</p> <p>(注)パワーハラスメントに該当する場合は、項目22で評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 同種の経験等を有する労働者であれば達成可能なノルマを課された</li> <li>・ ノルマではない業績目標が示された(当該目標が、達成を強く求められるものではなかった)</li> <li>・ ノルマが達成できなかったが、何ら事後対応は必要なく、会社から責任を問われることもなかった</li> <li>・ 業績目標が達成できなかったものの、当該目標の達成は、強く求められていたものではなかった</li> </ul>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 達成は容易ではないものの、客観的にみて、努力すれば達成も可能であるノルマが課され、この達成に向けた業務を行った</li> <li>・ 達成が容易ではないノルマが課され、この達成に向け一定の労力を費やした</li> <li>・ ノルマが達成できなかったことにより、その事後対応に一定の労力を費やした、または一定のペナルティを受けた、強い叱責を受けた、職場の人間関係が悪化した</li> </ul>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 客観的に相当な努力があっても達成困難なノルマが課され、これが達成できない場合には著しい不利益を被ることが明らかで、その達成のため多大な労力を費やした</li> <li>・ 経営に影響するようなノルマ(達成できなかったことにより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等)が達成できず、そのため、事後対応に多大な労力を費やした(懲戒処分、降格、左遷、賠償責任の追及といった重いペナルティを課された等を含む)</li> <li>・ 客観的に相当な努力があっても達成困難なノルマが達成できず、事後対応にも多大な労力を費やした(重いペナルティを課された等を含む)</li> </ul>
8	新規事業や、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		☆		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新規事業等の内容、本人の職責、困難性の程度、能力と業務内容のギャップの程度等</li> <li>・ その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等</li> </ul>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新規事業等(新規事業であるが、責任が大きいとはいえないもの)、期限が定められていないもの等の担当になった</li> </ul>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新規事業等(新規・大型プロジェクト、新規研究開発、新規出店の統括、大型システム導入、会社全体や不採算部門の建て直し等、成功に対する高い評価が期待されやりがいも大きい責任も大きい業務)の担当になり、当該業務に当たった</li> </ul>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> </ul>
9	顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた		☆		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 顧客・取引先の重要性、注文・要求・指摘の内容、会社の被る負担・損害の内容、程度等</li> <li>・ 事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等</li> </ul> <p>(注)ここでいう「要求等」とは、契約に付帯して商慣習上あり得る要求や、納品物の不適合の指摘等を含む。</p> <p>(注)顧客からの指摘等が本人のミスによる場合は、項目4で評価する。</p> <p>また、顧客等の行為が著しい迷惑行為に該当する場合は、項目27で評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 同種の経験等を有する労働者であれば達成可能な注文を出され、業務内容・業務量に一定の変化があった</li> <li>・ 要望が示されたが、達成を強く求められるものではなく、業務内容・業務量に大きな変化もなかった</li> <li>・ 顧客等から何らかの指摘を受けたが、特に対応を求められるものではなく、取引関係や、業務内容・業務量に大きな変化もなかった</li> </ul>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 業務に関連して、顧客等から納品物の不適合の指摘等その内容は妥当であるが対応が困難な指摘・要求を受け、その事後対応に従事した</li> <li>・ 業務に関連して、顧客等から対応が困難な要求等を受け、その対応に従事した</li> </ul>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 顧客や取引先から重大な指摘・要求(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</li> </ul>
10	上司や担当者の不在により、担当外の業務を行った・責任を負った		☆		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 担当外の業務の内容、責任、業務量の程度、本来業務との関係、能力・経験とのギャップ、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等</li> <li>・ 代行期間等</li> </ul>	<p>【「弱」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上司等の不在時に上司等が担当していた業務を代行したが、当該業務は以前から経験しているものであった</li> <li>・ 上司等の不在時に自らが当該業務の責任者の立場となったが、特に責任ある判断を求められる事態や追加の業務が生じる事態は生じなかった</li> </ul>	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上司が長期間不在となり、各労働者との調整が必要なシフト表の作成等、一定の労力を要し責任もある業務を継続的に代行した</li> </ul>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上司等の急な欠員により、能力・経験に比して高度かつ困難な担当外の業務・重大な責任のある業務を長期間担当することを余儀なくされ、当該業務の遂行に多大な労力を費やした</li> </ul>
11	③仕事の量・質		☆		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務の内容、困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等</li> <li>・ 時間外労働、休日労働の状況とその変化の程度、勤務間インターバルの状況等</li> <li>・ 業務の密度の変化の程度、仕事内容、責任の変化の程度、仕事内容の変化の原因に係る社会的反響の大きさ等</li> </ul> <p>(注)発病前おおむね6か月において、時間外労働時間数に大きな変化がみられる場合には、他の項目で評価される場合でも、この項目でも評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 仕事内容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</li> <li>※ 多額とはいえない損失の事後対応、大きな説明会等の発表、部下の増加・減少、所属部署の統廃合等</li> <li>・ 仕事量(時間外労働時間数等)に、「中」に至らない程度の変化があった</li> </ul>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 担当業務内容の変更、初めて担当する業務や日常的には実施していない困難な業務の実施、損失や不具合の発生への対応等により、仕事内容の大きな変化が生じた</li> <li>・ 取引量の急増、担当者の減少等により、仕事量の大きな変化(時間外労働時間数としてはおおむね20時間以上増加し1月当たりおおむね45時間以上となるなど)が生じた</li> <li>・ 担当取引先からの契約を打ち切られるなど多額の損失が見込まれる事態が生じ、その原因に本人は関係していないが、当該損失を補うために積極的な営業活動等の事後対応を行った</li> </ul>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 過去に経験したことがない仕事内容、能力・経験に比して質的に高度かつ困難な仕事内容等に変更となり、常時緊張を強いられる状態となった又はその後の業務に多大な労力を費やした</li> <li>・ 仕事量が著しく増加して時間外労働も大幅に増える(おおむね倍以上に増加し1月当たりおおむね100時間以上となる)の状況になり、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)</li> <li>・ 会社の経営に影響するなどの特に多額の損失(倒産を招きかねない損失、大幅な業績悪化に繋がる損失等)が生じ、その原因に本人は関係していないが、倒産を回避するための金融機関や取引先への対応等の事後対応に多大な労力を費やした</li> </ul>
12	1か月に80時間以上の時間外労働を行った		☆		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等</li> <li>・ 業務の密度、業務内容、責任等</li> <li>・ 長時間労働の継続期間、労働時間数、勤務間インターバルの状況等</li> </ul> <p>(注)発病前おおむね6か月において、1か月に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11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。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1か月に80時間未満の時間外労働を行った</li> </ul> <p>(注)他の項目で労働時間の状況が評価されない場合に評価する。</p>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1か月に80時間以上の時間外労働を行った</li> </ul>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 発病直前の連続した2か月に、1月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行った</li> <li>・ 発病直前の連続した3か月に、1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行った</li> </ul> <p>(注)発病直前の1か月に80時間を超える等の極度の長時間労働は、特別な出来事として評価</p>

出来事の種類	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
		I	II	III		弱	中	強
13	2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った		☆		<ul style="list-style-type: none"> <li>業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等</li> <li>業務の密度、業務内容、責任等及びそれらの変化の程度等</li> <li>連続勤務の継続期間、労働時間等、勤務間インターバルの状況等</li> </ul>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>休日労働を行った</li> <li>休日出勤により連続勤務となったが、休日の労働時間が特に短いものであった</li> </ul>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平日の時間外労働だけではこなせない業務量がある、休日に対応しなければならない業務が生じた等の事情により、2週間以上にわたって連続勤務を行った(1日当たりの労働時間が特に短い場合を除く)</li> </ul>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1か月以上にわたって連続勤務を行った</li> <li>2週間以上にわたって連続勤務を行い、その間、連日、深夜時間帯に及び時間外労働を行った(いずれも、1日当たりの労働時間が特に短い場合を除く)</li> </ul>
14	感染症等の病気の危険性が高い業務に従事した		☆		<ul style="list-style-type: none"> <li>業務の内容・困難性(ばく露のおそれがある病原体・化学物質等の有害因子の性質・危険性等を含む)、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力(教育訓練の状況や防護・災害防止対策の状況等を含む)の有無及び内容等</li> <li>当該業務に従事する経緯、その予測の度合、当該業務の継続期間等</li> </ul>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>重篤ではない感染症等の病気や事故の危険性がある業務に従事した</li> <li>感染症等の病気や事故の危険性がある業務ではあるが、防護等の対策の負担は大きいものではなかった</li> </ul>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事し、防護等対策も一定の負担を伴うものであったが、確立した対策を実施することにより職員のリスクは低減されていた</li> </ul>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>新興感染症の感染の危険性が高い業務等に急遽従事することとなり、防護対策も試行錯誤しながら実施する中で、施設内における感染等の被害拡大も生じ、死の恐怖等を感じつつ業務を継続した</li> </ul>
15	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	☆			<ul style="list-style-type: none"> <li>交替制勤務、深夜勤務等、勤務形態の変化の内容、変化の程度、変化に至る経緯、変化後の状況等</li> <li>作業速度(仕事のペース)、作業環境(騒音、照明、温度、湿度、換気、臭気等)、作業場所の変化の内容、変化の程度、変化に至る経緯、変化後の状況等</li> <li>勤務の不規則な程度、一般的な日常生活・労働者の過去の経験とのギャップ、深夜勤務や勤務間インターバルの状況等</li> </ul>	<p>【「弱」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>日動から夜勤、交替制勤務等に変更になったが、業務内容・業務量にも変更はなかった</li> <li>自分の勤務形態がテレワークになった、部下、上司、同僚等がテレワークになった</li> </ul>	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>客観的に夜勤への対応が困難な事情があり、これを会社が把握していたにもかかわらず頻回の夜勤を含む勤務に変更となり、睡眠時間が不規則な状況となった</li> </ul>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>勤務形態が頻回の急な変更により著しく不規則となり、その予測も困難であった、生理的に必要な睡眠時間をまわって確保できない状況となり、かつこれが継続した</li> </ul>
16	④役割・地位の変化等 退職を強要された		☆		<ul style="list-style-type: none"> <li>退職強要・退職勧奨に至る理由・経緯、退職強要等の態様、強要の程度、職場の人間関係等</li> <li>解雇に至る理由・経過、解雇通告や理由説明の態様、職場の人間関係等</li> </ul> <p>(注)ここでいう「解雇」には、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっている場合の雇止めを含む。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>退職勧奨が行われたが、退職強要とはいえず、断ることによって終了し、職場の人間関係への悪影響もなかった</li> <li>業務状況や労働条件に関する面談の中で上司等から退職に関する発言があったが、客観的に退職勧奨がなされたとはいえないものであった</li> <li>早期退職制度の対象となり、年齢等の要件に合致して早期退職者の募集とこれに係る個人面談が複数回なされたが、当該制度の利用が強いられなかった</li> </ul>	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>強い退職勧奨(早期退職制度の強い利用勧奨を含む)が行われたが、その方法、頻度等からして強要とはいえないものであった</li> </ul>	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>退職の意思のないことを表明しているにもかかわらず、長時間にわたり又は威圧的な方法等により、執拗に退職を求められた</li> <li>突然解雇の通告を受け、何ら理由が説明されることなく又は明らかに不合理な理由が説明され、更なる説明を求めても応じられず、撤回されることもなかった</li> </ul>
17	転勤・配置転換等があった		☆		<ul style="list-style-type: none"> <li>職種、職務の変化の程度、転勤・配置転換等の理由・経緯等</li> <li>転勤の場合、単身赴任の有無、海外の治安の状況等</li> <li>業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等</li> <li>その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等</li> </ul> <p>(注) 転勤を含む。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>以前に経験した場所・業務である等、転勤・配置転換等の後の業務が容易に対応できるものであり、変化後の業務の負荷が軽微であった</li> </ul>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>過去に経験した場所・業務ではないものの、年齢、職種等に応じた通常の転勤・配置転換等であり、その後の業務に対応した</li> </ul> <p>(注) 転勤は、勤務場所の変更を伴うものを指す。「配置転換」は、所属部署(担当係等)、勤務場所の変更を指し、転居を伴うものを除く。</p>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>転勤先は初めて赴任する外国であって現地の職員との会話が不能、治安状況が不安といったような事情から、転勤後の業務遂行に著しい困難を伴った</li> <li>配置転換後の業務が、過去に経験した業務と全く異なる質のものであり、これに対応するのに多大な労力を費やした</li> <li>配置転換後の地位が、過去の経験からみて異例なほど重い責任が課されるものであり、これに対応するのに多大な労力を費やした</li> <li>配置転換の内容が左遷(明らかな降格で配置転換としては異例、不合理なもの)であって職場内で孤立した状況になり、配置転換後の業務遂行に著しい困難を伴った</li> </ul>
18	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		☆		<ul style="list-style-type: none"> <li>職務、責任、業務内容、業務量の变化の程度等</li> <li>その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等</li> </ul>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>複数名で担当していた業務を一人で担当するようになったが、業務内容・業務量はほとんど変化がなかった、職場の支援が十分になされていた</li> <li>複数名で担当していた業務を一人で担当するようになったが、研修・引継期間等の終了に伴うもので、本来一人で担当することが予定されたものであった</li> </ul>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>複数名で担当していた業務を一人で担当するようになり、業務内容・業務量が増加するとともに、職場の支援が少なく業務に係る相談や休暇取得が困難となった</li> </ul>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人員削減等のため業務を一人で担当するようになり、職場の支援等もなされず孤立した状態で業務内容、業務量、責任が著しく増加して業務密度が高まり、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て業務遂行に著しい困難を伴った</li> </ul>
19	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		☆		<ul style="list-style-type: none"> <li>不利益な処遇等(差別に該当する場合も含む)の理由・経緯、内容、程度、職場の人間関係等</li> <li>その継続する状況</li> </ul>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働者間に処遇の差異があるが、その差は小さいものであった、又は理由のあるものであった</li> <li>軽微な不利益な処遇を受けたが、理由のあるものであった(客観的には不利益とはいえないものも含む)</li> </ul>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>非正規雇用労働者であるなどの雇用形態や国籍、性別等の理由、又はその他の理由により、不利益な処遇を受けた</li> </ul>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用形態や国籍、人種、信条、性別等を理由になされた仕事上の差別、不利益取扱いの程度が大きく、人格を否定するようなものであって、かつこれが継続した</li> </ul> <p>※ 性的指向・性自認に関する差別等を含む。</p>
20	自分の昇格・昇進等の立場・地位の変更があった		☆		<ul style="list-style-type: none"> <li>職務・責任、職場における役割・位置付けの変化の程度等</li> <li>その後の業務内容、職場の人間関係等</li> </ul>	<p>【「弱」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>昇進し管理業務等を新たに担当することになったが、本人の能力や経験と乖離したものではなかった</li> </ul>	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>本人の経験等と著しく乖離した責任が課せられたものであったが、職場内における研修・支援等があり、昇進後の責任は困難なものではなかった</li> </ul>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>本人の経験等と著しく乖離した重い責任・極めて困難な責任が課せられ、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となり、当該昇進後の業務に多大な労力を費やした</li> </ul>
21	雇用契約期間の満了が迫った		☆		<ul style="list-style-type: none"> <li>契約締結時、期間満了前の説明の有無、その内容、その後の状況、職場の人間関係等</li> </ul>	<p>【「弱」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>契約期間の満了が迫ったが、契約更新が見込まれるものであった</li> <li>契約終了(雇止め)の通告があったが、事前に十分な説明が尽くされる等、契約更新が期待されるものではなかった</li> <li>派遣先における派遣期間の終了が迫ったが、派遣元において雇用維持がなされる状況であった</li> </ul>	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事前の説明が尽くされていない突然の契約終了(雇止め)の通告であり契約終了までの期間が短かった</li> </ul>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>契約の更新等を強く期待することが合理的な状況であった(上司等がそのような言動を継続的に行っていた)にもかかわらず、突然に契約終了(雇止め)の通告が通告され、通告時の態様も著しく配慮を欠くものであった</li> </ul>

出来事の種類	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例			
		I	II	III		弱	中	強	
22	⑤パワーハラスメント	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた			☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導・叱責等の言動に至る経緯や状況等</li> <li>身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度、上司(経営者を含む)等との職務上の関係等</li> <li>反復・継続など執拗性の状況</li> <li>就業環境を害する程度</li> <li>会社の対応の有無及び内容、改善の状況等</li> </ul> <p>(注)当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の種類「対人関係」の各出来事で評価する。 (注)「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合も含む。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた</li> </ul>	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃等が行われ、行為が反復・継続していない</li> <li>治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃</li> <li>人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃</li> <li>必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃</li> <li>無視等の人間関係からの切り離し</li> <li>業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求</li> <li>業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求</li> <li>業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求</li> <li>私的なことに過度に立ち入る個の侵害</li> </ul>	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた</li> <li>上司等から、暴行等の身体的攻撃を反復・継続するなどして執拗に受けた</li> <li>上司等から、次のような精神的攻撃等を反復・継続するなどして執拗に受けた</li> <li>人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃</li> <li>必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃</li> <li>無視等の人間関係からの切り離し</li> <li>業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求</li> <li>業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求</li> <li>私的なことに過度に立ち入る個の侵害</li> </ul> <p>※ 性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含む。</p>
23	⑥対人関係	同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた			☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>暴行又はいじめ・嫌がらせに至る経緯や状況等</li> <li>暴行又はいじめ・嫌がらせの内容、程度、同僚等との職務上の関係等</li> <li>反復・継続など執拗性の状況</li> <li>会社の対応の有無及び内容、改善の状況等</li> </ul>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>同僚等から、「中」に至らない程度の言動を受けた</li> </ul>	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない</li> </ul>	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた</li> <li>同僚等から、暴行等を反復・継続するなどして執拗に受けた</li> <li>同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた</li> <li>心理的負荷としては「中」程度の暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が暴行若しくはいじめ・嫌がらせがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった</li> </ul> <p>※ 性的指向・性自認に関するいじめ等を含む。</p>
24		上司とのトラブルがあった			☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>トラブルに至る経緯や状況等</li> <li>トラブルの内容、程度、回数、上司(経営者を含む)との職務上の関係等</li> <li>その後の業務への支障等</li> <li>会社の対応の有無及び内容、改善の状況等</li> </ul>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>上司から、業務指導の範囲内である指導・叱責を受けた</li> <li>業務をめぐり方針等において、上司との考え方の相違が生じた(客観的にはトラブルとはいえないものも含む)</li> </ul>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>上司から、業務指導の範囲内である強い指導・叱責を受けた</li> <li>業務をめぐり方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が上司との間に生じた</li> </ul>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>業務をめぐり方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が上司との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した</li> </ul>
25		同僚とのトラブルがあった			☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>トラブルに至る経緯や状況等</li> <li>トラブルの内容、程度、回数、同僚との職務上の関係等</li> <li>その後の業務への支障等</li> <li>会社の対応の有無及び内容、改善の状況等</li> </ul>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>業務をめぐり方針等において、同僚との考え方の相違が生じた(客観的にはトラブルとはいえないものも含む)</li> </ul>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>業務をめぐり方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が同僚との間に生じた</li> <li>同僚との対立により、本来得られるべき業務上必要な協力が得られず、業務に一定の影響が生じた</li> </ul>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>業務をめぐり方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が多数の同僚との間に又は頻りに生じ、その後の業務に大きな支障を来した</li> </ul>
26		部下とのトラブルがあった			☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>トラブルに至る経緯や状況等</li> <li>トラブルの内容、程度、回数、部下との職務上の関係等</li> <li>その後の業務への支障等</li> <li>会社の対応の有無及び内容、改善の状況等</li> </ul>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>業務をめぐり方針等において、部下との考え方の相違が生じた(客観的にはトラブルとはいえないものも含む)</li> </ul>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>業務をめぐり方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が部下との間に生じた</li> <li>部下との対立により、本来得られるべき業務上必要な協力が得られず、業務に一定の影響が生じた</li> </ul>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>業務をめぐり方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が多数の部下との間に又は頻りに生じ、その後の業務に大きな支障を来した</li> </ul>
27		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			☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>迷惑行為に至る経緯や状況等</li> <li>迷惑行為の内容、程度、顧客等(相手方)との職務上の関係等</li> <li>反復・継続など執拗性の状況</li> <li>その後の業務への支障等</li> <li>会社の対応の有無及び内容、改善の状況等</li> </ul> <p>(注)著しい迷惑行為とは、暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等をいう。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>顧客等から、「中」に至らない程度の言動を受けた</li> </ul>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>顧客等から、治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない</li> <li>顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない</li> <li>顧客等から、威圧的な言動などその態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為を受け、行為が反復・継続していない</li> </ul>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>顧客等から、治療を要する程度の暴行等を受けた</li> <li>顧客等から、暴行等を反復・継続するなどして執拗に受けた</li> <li>顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた</li> <li>顧客等から、威圧的な言動などその態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為を、反復・継続するなどして執拗に受けた</li> <li>心理的負荷としては「中」程度の迷惑行為を受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が迷惑行為を把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった</li> </ul>
28		上司が替わる等、職場の人間関係に変化があった			☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>人間関係の変化の内容等</li> <li>その後の業務への支障等</li> </ul>	<p>【「弱」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>上司が替わったが、特に業務内容に変更もなく、上司との関係に問題もなかった</li> <li>良好な関係にあった上司、同僚等が異動・退職した</li> <li>同僚・後輩に昇進で先を越されたが、人間関係に問題が生じたものではなかった</li> </ul>	<p>(注)上司が替わった、同僚等に昇進で先を越された等に伴い、上司・同僚等との関係に問題が生じたときには、項目22～25で評価する。</p>	
29	⑦セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた			☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>セクシュアルハラスメントの内容、程度等</li> <li>その継続する状況</li> <li>会社の対応の有無及び内容、改善の状況、職場の人間関係等</li> </ul>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「〇〇ちゃん」等のセクシュアルハラスメントに当たる発言をされた</li> <li>職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された</li> </ul>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為が継続しておらず、会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した</li> <li>身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言が継続してない</li> <li>身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、複数の回行われたもの、会社が適切かつ迅速に対応し発病前にそれが終了した</li> </ul>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた</li> <li>胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為が継続してないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善がな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</li> <li>身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、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</li> <li>身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、性的な発言が継続してなされ、会社に相談しても又は会社がセクシュアルハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった</li> </ul> <p>(注)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スメントは、特別な出来事として評価</p>
【恒常的長時間労働がある場合に「強」となる具体例】						<p>1 か月おおよそ100時間の時間外労働を「恒常的長時間労働」の状況とし、次の①～③の場合には当該具体的出来事の心理的負荷を「強」と判断する。 ① 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価され、かつ、出来事の後に恒常的長時間労働が認められる場合 ② 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価され、かつ、出来事の前か恒常的長時間労働が認められ、出来事後すぐに(出来事後おおむね10日以内に)発病に至っている場合、又は、出来事後すぐに発病に至っていないが事後対応に多大な労力を費やしてその後発病した場合 ③ 具体的出来事の心理的負荷の強度が、労働時間を加味せずに「弱」程度と評価され、かつ、出来事の前及び後にそれぞれ恒常的長時間労働が認められる場合</p>			