

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's 広場

関連リンク

資料室


[HOME](#) | [資料室](#) | [労働組合](#) | [労働安全衛生](#) | [新しい「心理的負荷によるメンタルヘルス認定基準」](#)

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

組織活動

組織運営と法律

労働安全衛生

経営対策活動

教育・宣伝活動

労働時間をめぐる諸問題

教育活動

選挙活動

組合組織（公務員）

教育カリキュラム

新しい「心理的負荷によるメンタルヘルス認定基準」

業務上の精神障害の労災認定については、平成11年の基発第544号「心理的負荷による精神障害の業務上外に係わる判断指針」（H21年一部改正）により実施されてきましたが、労災認定審査の迅速化により、平成23年12月26日付けの基発第1226第1号により新認定基準が設定されました。 今後は、これにより業務上外の判断がなされます。

新しい認定基準のポイントは、

- ①心理的負荷評価表を分かりやすくしたこと（2段階評価を1段階とした）。
- ②特別な事例など具体的な事項・数値を明示したこと（数値：労働時間）。
- ③パワハラ、セクハラなど長時間継続する場合は6ヶ月を超えて評価すること。
- ④発病後、悪化しても対象とならなかったが、特に心理的負荷で悪化した場合は労災対象とすること。
- ⑤審査方法の改善が図られたこと（医師の意見：精神科医の専門部会で全数協議を、判断が難しい事例のみ協議へ改正）

となっています。

なお、厚生労働省の「パワハラの定義」は以下の通りです。（平成24年1月）

「職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。」

上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

[▶ キーワード検索はこちら](#)

以下に、新しい「業務による心理的負荷評価表」を掲載しています。

別表1

業務による心理的負荷評価表

特別な出来事	
特別な出来事の類型	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"> ・ 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業務上の病気やケガをした（業務上の傷病により6か月を超えて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 ・ 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 ・ 強姦や、本人の意思を押し付け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36関連 ・ 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
極度の長時間労働	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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（休憩時間は少ないが手持り時間が長い場合等、労働密度が特に高い場合を除く） ……項目16関連

※ 「特別な出来事」に該当しない場合には、それぞれの関連項目により評価する。

特別な出来事以外

（総合評価における共通事項）

1 出来事後の状況の評価に共通の視点

出来事後の状況として、表に示す「心理的負荷の総合評価の視点」のほか、以下に該当する状況のうち、著しいものは総合評価を強める要素として考慮する。

- ① 仕事の量・質の欠如（他律性、強制性の存在）。具体的には、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。
- ② 職場環境の悪化。具体的には、騒音、照明、温度（暑熱・寒冷）、湿度（多湿）、換気、臭気の悪化等。
- ③ 職場の支援・協力等（問題への対処等を含む）の欠如。具体的には、仕事のやり方の見直し改善、応援体制の確立、責任の分散等、支援・協力がなされていない等。
- ④ 上記以外の状況であって、出来事に伴って発生したと認められるもの（他の出来事と評価できるものを除く。）

2 恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価

- ① 具体的な出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、出来事の後に恒常的な長時間労働（月100時間程度となる時間外労働）が認められる場合には、総合評価は「強」とする。
- ② 具体的な出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、出来事の後に恒常的な長時間労働（月100時間程度となる時間外労働）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したその後発病した場合、総合評価は「強」とする。
- ③ 具体的な出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「弱」程度と評価される場合であって、出来事の前後にそれぞれ恒常的な長時間労働（月100時間

程度となる時間外労働)が認められる場合には、総合評価は「強」とする。

(具体的出来事)

出来事の種類	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		
	具体的出来事	I	II		弱	中	強
1	①事故(重度の)や災害の体験、病気のケガをした			☆	・病気やケガの程度 ・後遺障害の程度、社会復帰の困難性等	【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。 【強】である例 ・長期(おおむね2か月以上)の入院を要する。又は労災の障害年金に該当する若しくは原賠への復帰ができない後遺障害を獲りような重傷上の病気やケガをした。 ・業務上の傷病により6か月を超えて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。
2	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした			☆	・本人が体験した場合は、予感させる被害の程度 ・他人の事故を目撃した場合、被害の程度や被害者との関係等	【弱】になる例 ・業務に関連し、本人の負傷は軽微・無傷で、その程度に至らない事件・事故の体験、目撃をした	○ 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした 【中】である例 ・業務に関連し、本人の負傷は軽微・無傷で、その程度に至らない悲惨な事件・事故の体験、目撃をした
3	②仕事の失敗、過大な責任の発生等	業務に関連し、重大な人身事故、重大な責任の発生等		☆	・事故の大きさ、内容及び被害の程度 ・ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性等	【解説】 右の程度に至らない事件・事故の体験、目撃をした	○ 業務に関連し、重大な人身事故、重大な事故を起こした 【強】である例 ・業務に関連し、他人に重度の病気やケガ(長期(おおむね2か月以上)の入院を要する。又は労災の障害年金に該当する若しくは原賠への復帰ができない後遺障害を獲りような病気やケガ)を負わせ、事後対応にも当たった。 ・他人に負わせたケガの程度は重度ではないが、事後対応に多大な努力を費した(訴訟、賠償等の重いペナルティを課せられた。職場の人間関係が悪化し悪化した等を含む)

出来事の種類	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		
	具体的出来事	I	II		弱	中	強
4	②仕事の失敗、過大な責任の発生等(続き)	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、社会的反響の大きさ、損害等の程度 ・ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性等	【解説】 右の程度、事後対応の内容等から「弱」又は「中」と評価	○ 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをし、事後対応にも当たった 【強】である例 ・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、大規模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。 ・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えないが、その事後対応に多大な努力を費した(懲戒処分、降格、月給減額を超える賠償責任の追及等重いペナルティを課せられた。職場の人間関係が悪化し悪化した等を含む)
5		会社で起きた事故、事件について、責任を問われた		☆	・事故の内容、関与・責任の程度、社会的反響の大きさ等 ・ペナルティの有無及び程度、責任追及の程度、事後対応の困難性等 (注)この項目は、部下が犯した事故等、本人が直接引き起こしたものでない事故、事件について、監督責任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。	【弱】になる例 ・軽微な事故、事件(被害者の生じた損害等を回復できる事案、社内でたびたび発生する事案等)の責任(監督責任等)を問われたが、軽微な事後対応はなかった	○ 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた 【中】である例 ・立派な責任(監督責任等)を問われ、何らかの事後対応を行った
6		自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた		☆	・損失等の程度、社会的反響の大きさ等 ・事後対応の困難性等 (注)この項目は、取引先の倒産など、多額の損失等が生じた原因に本人が関与していないもの、それに対する対応等に本人の心理的負荷を評価する。本人のミスによる多額の損失等については、項目4で評価する。	【弱】になる例 ・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、社内でたびたび発生する損失等)が生じ、何らかの事後対応を行った	○ 自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた 【中】である例 ・多額の損失等が生じ、何らかの事後対応を行った
7		業務に関連し、違法行為を強要された		☆	・違法性の程度、強要の程度(頻度、方法)等 ・事後のペナルティの程度、事後対応の困難性等	【弱】になる例 ・業務に関連し、商慣習としてはまらに行われるような違法行為を要求されたが、拒むことにより終了した	○ 業務に関連し、違法行為を強要された 【中】である例 ・業務に関連し、商慣習としてはまらに行われるような違法行為を命じられ、これに従った
8		達成困難なノルマが課された		☆	・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	【弱】になる例 ・同様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 ・ノルマではない業績目標が課された(当該目標が、達成を強く求められるものではなかった)	○ 達成困難なノルマが課された 【中】である例 ・ノルマが達成できなかったことによりペナルティ(昇進の遅れ等)が生じた
9		ノルマが達成できなかった		☆	・達成できなかったことによる経営上の影響、ペナルティの程度等 ・事後対応の困難性等 (注)期間に達していない場合でも、達成できない理由が明らかになった場合にはこの項目で評価する。	【弱】になる例 ・ノルマが達成できなかったが、何らかの事後対応に必要ない、会社から責任を問われること等もなかった ・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	○ ノルマが達成できなかった 【中】である例 ・ノルマが達成できなかったことによりペナルティ(昇進の遅れ等)が生じた
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		☆	・新規業務の内容、本人の能力、困難性の程度、能力と業務内容のギャップの程度等 ・その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等	【弱】になる例 ・軽微な新規事業等(新規事業であるが、責任が大きいとはいえないもの)の担当になった	○ 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 【中】である例 ・新規事業等(新規プロジェクト、新規の研究開発、会社全体や部署部門の建て直し等、成功に対する高い期待が向けられ、やりがいも大きい責任も大きい業務)の担当になった

出来事の種類	平均的な心理的負荷の強度	具体的出来事	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
--------	--------------	--------	----------	---------------	----------------------------

出発事	I II III			弱	中	強	
	I	II	III				
顧客や取引先から無理な注文を受けた		☆		【弱】になる例 ・ 前回の経験等を示す労働者であれば選択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 ・ 要望が示されたが、達成を強く求められるものでなく、業務内容・業務量に大きな変化はなかった	○ 顧客や取引先から無理な注文を受けた 【中】である例 ・ 業務に関連して、顧客や取引先から無理な注文(大幅な値下りや納期の繰上げ、重要な設計変更等)を受け、何らかの事後対応を行った	【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、違法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った	
顧客や取引先からクレームを受けた		☆		【弱】になる例 ・ 顧客等からクレームを受けたが、相応の対応を求められるものでなく、取引関係や、業務内容・業務量に大きな変化はなかった	○ 顧客や取引先からクレームを受けた 【中】である例 ・ 業務に関連して、顧客等からクレーム(新商品の不適合の指摘等その内容が妥当なもの)を受けた	【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、その解決のために他部門や別の取引先と困難な調整に当たった	
大きな説明会や公式の場で発表を強いられた		☆		・ 説明会等の規模、業務内容と発表内容のギャップ、強要・責任、事前準備の程度等 ○ 大きな説明会や公式の場で発表を強いられた	【解説】 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		
上司が不在により、その代任を任せられた		☆		・ 代行した業務の内容、責任の程度、本来業務との関係、能力・経験とのギャップ、職場の人間関係等 ・ 代行期間等 ○ 上司が不在になることにより、その代任を任せられた	【解説】 代任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		
③仕事量・仕事内容(大きな変化を生じさせる出来事があった)		☆		・ 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 ・ 時間外労働、休日労働、業務の密度の変化の程度、仕事内容、責任の変化の程度等 (注)発病前おおむね1か月において、時間外労働時間数に増加が認められる場合は、他の項目で評価される場合でも、この項目でも評価する。	【弱】になる例 ・ 仕事内容の変化が容易に対応できるもの(※)であり、変化後の業務の負担が大きくなかった ※ 会議・研修等の参加の強制、職場のOA化の進展、部下の増加、同一事業場内の所属部署の統廃合、担当外業務としての非正規職員の教育等 ・ 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	○ 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 【中】である例 ・ 担当業務内容の変更、取引量の急増等により、仕事内容、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2時間以上増加し1日当たりおおむね45時間以上となるなど)が生じた	【強】になる例 ・ 仕事量が著しく(増加して時間外労働も大幅に増える(倍以上)増加し、1月当たりおおむね100時間以上となる)などの状況になり、その後の業務に多大な労力を費した(休等・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) ・ 過去に経験したことがない仕事内容に変更となり、著しい緊張を強いられる状態となった
1か月に80時間以上の時間外労働を行った		☆		・ 業務の困難性 ・ 長時間労働の継続期間 (注)この項目の「時間外労働」は、すべて休日労働時間を含む。 (注)他の項目で評価されない場合のみ評価する。	【弱】になる例 ・ 1か月に80時間未満の時間外労働を行った (注)他の項目で評価されない場合のみ評価する。	○ 1か月に80時間以上の時間外労働を行った (注)他の項目で評価されない場合のみ評価する。	【強】になる例 ・ 発病直前の連続した2か月間に、1月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を実施するものであった ・ 発病直前の連続した3か月間に、1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を実施するものであった
2週間以上わたって連続勤務を行った		☆		・ 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 ・ 時間外労働、休日労働、業務密度の変化の程度、業務の内容、責任の変化の程度等 【弱】になる例 ・ 休日労働を行った	○ 2週間(12日)以上わたって連続勤務を行った 【中】である例 ・ 平日の時間外労働だけでなく必要な業務量がある、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(12日)以上わたって連続勤務を行った(1日あたりの労働時間が特に短い場合、半休や短休が多い等の労働密度が特に低い場合を除く)	【強】になる例 ・ 1か月以上わたって連続勤務を行った ・ 2週間(12日)以上わたって連続勤務を行い、その間、連日、深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行った(いずれも、1日あたりの労働時間が特に短い場合、半休や短休が多い等の労働密度が特に低い場合を除く)	
勤務形態に変化があった		☆		・ 交代制勤務、深夜勤務等変化の程度、変化後の状況等 ○ 勤務形態に変化があった	【解説】 変化した勤務形態の内容、一般的な日常生活とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ		
仕事のペース、活動の変化があった		☆		・ 変化の程度、強弱性、変化後の状況等 ○ 仕事のペース、活動の変化があった	【解説】 仕事のペースの変化の程度、労働者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		

出来事の種類	平均的な心理的負担の強度	心理的負担の強度			心理的負担の総合評価の視点	心理的負担の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
		I	II	III		弱	中	強
④役割・地位の変化等	役割を強調された		☆		・ 解雇又は退職強要の経過、強要の程度、職場の人間関係等 (注)ここでいう「解雇又は退職強要」は、労働契約の形態上解雇と区別を定めて適用されている場合であって、当該企業が解雇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指す。 【解説】 退職勧誘が行われたが、その方法、態度等からして強要とはいえない場合には、その方法等から「弱」又は「中」と評価		○ 退職を強要された 【強】である例 ・ 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 ・ 恐怖感を抱かせる方法を用いて退職勧誘された ・ 実態解雇の通告を受け、何らかの理由が説明されることなく、説明を求められられず、撤回されることもなかった	
	配置転換があった		☆		・ 職種、職務の変化の程度、配置転換の理由・経過等 ・ 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 ・ その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等 (注)出向を含む。	【弱】になる例 ・ 以前に経験した業務等、配置転換後の業務が容易に対応できるものであり、変化後の業務の負担が軽微であった	○ 配置転換があった (注)ここでいう「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。	【強】になる例 ・ 過去に経験した業務と全く異なる質の業務に従事することとなったため、配置転換後の業務に対応するのに多大な労力を費した ・ 配置転換後の地位は、過去の経験からみて異例なほど高い責任が課せられたものであった ・ 派遣された(明らかな降格であって配置転換としては異例なものでもあり、職場内で孤立した状況になった)
	転動をした		☆		・ 職種、職務の変化の程度、転動の理由・経過、単身赴任の有無、海外の治安の状況等 ・ 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 ・ その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等 【弱】になる例 ・ 以前に経験した場所である等、転動後の業務が容易に対応できるものであり、変化後の業務の負担が軽微であった	○ 転動をした (注)ここでいう「転動」は、勤務場所の変更であって転居を伴うものを指す。 なお、業務内容の変化についての評価は、項目21に準じて判断する。	【強】になる例 ・ 転動先は初めての外国であって現地での職とちがって治安状況が不安定といったような事情から、転動後の業務遂行に著しい困難を伴った	
	複数人で担当していた業務を1人で担当するようになった		☆		【弱】になる例 ・ 複数人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	○ 複数人で担当していた業務を一人で担当するようになった 【中】である例 ・ 複数人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・業務量に何らかの変化があった	【強】になる例 ・ 業務を一人で担当するようになったため、業務量が著しく増加し、時間外労働が大幅に増えるなどの状況になり、かつ、必要な休息・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	
	非正規社員であること		☆		【弱】になる例 ・ 非正規社員であることにより、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	○ 非正規社員であることにより、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	【強】になる例 ・ 非正規社員であることにより、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	

24	「理由等」により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	☆	<ul style="list-style-type: none"> 「差別」の理由等「理由等」 経過、内容、程度、職場の人間関係等 その継続する状況 	<ul style="list-style-type: none"> 「強」になる例 社員間に処遇の差異があるが、その差は小さいものであった 	<ul style="list-style-type: none"> 「中」である例 非正規社員であるとの理由、又はその他の理由により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた 業務の遂行から除外・排除される取扱いを受けた 	<ul style="list-style-type: none"> 「強」になる例 仕事上の差別、不利益取扱いの程度が著しく大きく、人格を否定するようになって、かつこれが継続した
25	自分の昇格・昇進があった	☆	<ul style="list-style-type: none"> 職務・責任の変化の程度等 その後の業務内容、職場の人間関係等 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 自分の昇格・昇進があった 	<ul style="list-style-type: none"> 【解説】 本人の経歴等と著しく乖離した責任が課せられる等の場合に、昇進後の職務、業務内容等から評価するが、「強」になることはまれ 	
26	部下が減った	☆	<ul style="list-style-type: none"> 職場における役割・位置付けの変化、業務の変化の内容・程度等 その後の業務内容、職場の人間関係等 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 部下が減った 	<ul style="list-style-type: none"> 【解説】 部下の減少がペナルティの意味を持つものである等の場合に、減少の程度(人数等)等から評価するが、「強」になることはまれ 	
27	早期退職制度の対象となった	☆	<ul style="list-style-type: none"> 対象者選定の合理性、代償措置の内容、制度の事前告知の状況、その後の状況、職場の人間関係等 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 早期退職制度の対象となった 	<ul style="list-style-type: none"> 【解説】 制度の前段が突然であり退職までの期間が短い等の場合に、対象者選定の基準等から評価するが、「強」になることはまれ 	
28	非正規社員である自分の契約満了が迫った	☆	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 非正規社員である自分の契約満了が迫った 	<ul style="list-style-type: none"> 【解説】 事前の説明に反した突然の契約終了(雇止めの)通告であり契約終了までの期間が短かった等の場合に、その経過等から評価するが、「強」になることはまれ 	

出来事の種類	具体的出来事	心理的負荷の強度	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		
					弱	中	強
⑤対人関係	(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	☆	<ul style="list-style-type: none"> 嫌がらせ、いじめ、暴行の内容、程度等 その継続する状況 	<ul style="list-style-type: none"> 【解説】 部下に対する上司の言動が業務指導の範囲を逸脱し、又は同僚等による多人数が絡む言動が、それぞれ右の程度に達しない場合について、その内容、程度、経過と業務指導からの逸脱の程度により「弱」又は「中」と評価 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた 	<ul style="list-style-type: none"> 【強】である例 部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた 同僚等による多人数が絡む言動や人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた 治療を要する程度の暴行を受けた 	
	上司とのトラブルがあった	☆	<ul style="list-style-type: none"> トラブルの内容、程度等 その後の業務への支援等 	<ul style="list-style-type: none"> 【弱】になる例 上司から、業務指導の範囲内である指導・叱責を受けた 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) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 上司とのトラブルがあった 	<ul style="list-style-type: none"> 【中】である例 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 業務をめぐり方針等において、両者から客観的に認識されるような対立が上司との間に生じた 	
	同僚とのトラブルがあった	☆	<ul style="list-style-type: none"> トラブルの内容、程度、同僚との職務上の関係等 その後の業務への支援等 	<ul style="list-style-type: none"> 【弱】になる例 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) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 同僚とのトラブルがあった 	<ul style="list-style-type: none"> 【強】になる例 業務をめぐり方針等において、両者から客観的に認識されるような対立が多数の同僚との間に生じた、その後の業務に大きな支援を要した 	
	部下とのトラブルがあった	☆	<ul style="list-style-type: none"> トラブルの内容、程度等 その後の業務への支援等 	<ul style="list-style-type: none"> 【弱】になる例 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) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 部下とのトラブルがあった 	<ul style="list-style-type: none"> 【強】になる例 業務をめぐり方針等において、両者から客観的に認識されるような対立が多数の部下との間に生じた、その後の業務に大きな支援を要した 	
	理解してくれていた人の異動があった	☆		<ul style="list-style-type: none"> ○ 理解してくれていた人の異動があった 			
	上司が替わった	☆	<ul style="list-style-type: none"> (注)上司が替わったことにより、当該上司との関係に相違が生じた場合には、項目33で評価する 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 上司が替わった 			
	同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	☆		<ul style="list-style-type: none"> ○ 同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された 			
⑥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"> セクシュアルハラスメントの内容、程度等 その継続する状況 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 	<ul style="list-style-type: none"> 【弱】になる例 「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場合 職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された場合 	<ul style="list-style-type: none"> ○ セクシュアルハラスメントを受けた 	<ul style="list-style-type: none"> 【強】になる例 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、継続して行われた場合 【中】である例 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、会社が適切に対応し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スメントであって、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スメントであって、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 	

職場におけるメンタルヘルス対策 検討会報告書概要

別紙 1

検討の背景

○「自殺・うつ病等対策プロジェクトチーム報告」(H22.5 厚生労働省)において、職場におけるメンタルヘルス対策が重点の1つとされ、メンタルヘルス不調者の把握と把握後の適切な対応について検討することとされた。

○ 新成長戦略(平成22年6月18日閣議決定)において、2020年までの目標として「メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合100%」が掲げられた。

職場のメンタルヘルスの現状と課題

- 年間3万人を超える自殺者のうち、28%が「被雇用者・勤め人」となっており、「勤務問題」を自殺の原因の一つとする者は約2,500人となっている(H21)。
- 精神障害等による労災認定件数は、127件(H17)から234件(H21)に増加している。
- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は34%に留まっている(H19)。
- メンタルヘルス不調には、特に医療関係者以外の者に知られにくいという要素があり、個人情報の保護に慎重な対応が必要とされる。

メンタルヘルス対策の基本的な方向

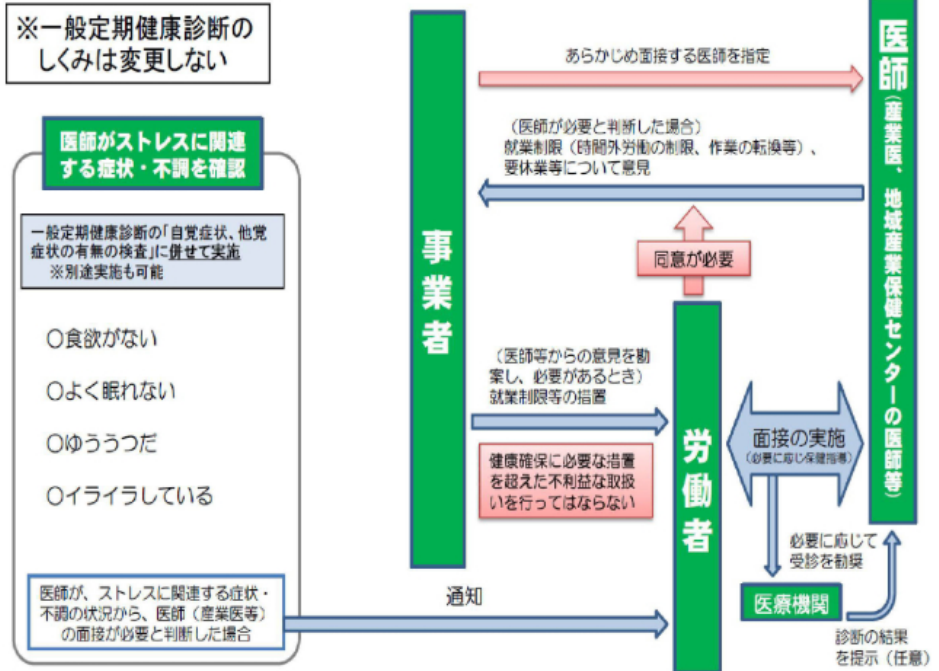
メンタルヘルス不調に影響を与える職場におけるストレス等の要因について、早期に適切な対応を実施するため、労働者の気づきを促すとともに、職場環境の改善につなげる新たな枠組みを導入することが適当。その際、次の方針に基づき対応することが必要。

- ・ 労働者のプライバシーが保護されること
- ・ 事業者にとって容易に導入でき、また、労働者にとって安心して参加できること
- ・ 労働者が、健康の保持に必要な措置を超えて、人事、処遇等で不利益を被らないこと
- ・ 必要な場合には専門家につなぐことができること、職場においてメンタルヘルス不調の正しい知識の普及が図られること等

具体的な枠組み

- 1 一般定期健康診断に併せて医師が労働者のストレスに関連する症状・不調を確認、必要と認められるものについて医師による面接を受けられるしくみの導入
一般定期健康診断の実施に併せて、ストレスに起因する身体的・心理的な症状・不調などについて医師が確認し、医師が必要と認める場合には、労働者が医師の面接を受けられるようにする。
- 2 医師は労働者のストレスに関連する症状・不調の状況、面接の可否等について事業者に通知しない
個人情報保護の観点から、労働者のストレスに関連する症状・不調の状況及び面接の可否等については事業者に伝わらないようにする。
- 3 医師による面接の結果、必要な場合には労働者の同意を得て事業者に着意を提出
面接を行った医師は、労働者のストレスの状況などから必要と認める場合には、労働者の同意を得た上で、事業者に対し時間外労働の制限、作業の転換等について意見を述べるものとする。
- 4 健康保持に必要な措置を超えて人事・処遇等において不利益な取扱いを行ってはならない
事業者が医師の意見を勘案し、時間外労働の制限等の措置を講じる場合には、①医師の意見の具体的内容によるものとすること、②労働者の理解を得るための話し合いを実施すること、③医師の意見の内容を労働者に明示することとする。また、事業者は健康確保に必要な措置を超えた不利益な取扱いを行ってはならないこととする。

新たな枠組み



資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録

お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

[🔍 サイトマップ](#) [📄 このサイトについて](#) [🔒 個人情報保護の取組みについて](#)

[📄 ページTOPへ](#)

[TOP page](#)

[資料室](#)

[イベント情報](#)

[講師を探す](#)

[Worker's広場](#)

[関連リンク](#)

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.