

業務による心理的負荷評価表における具体的出来事等（新旧対照）

| 現行 | | | | 改正 | | | |
|----------|--------------------------|-----------------------------|------------------|----------|--------------------------|--|------------------|
| 項目 番号 | 出来事の種類 | 平均的な心理的負荷の強度 | | 項目 番号 | 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 | | | 具体的出来事 | 心理的 負荷の 強度 |
| | ①事故や災害 の体験 | } | | | ①事故や災害 の体験 | } | |
| | ②仕事の失 敗、過重な責 任の発生等 | | | | ②仕事の失 敗、過重な責 任の発生等 | | |
| | ③仕事の量・ 質 | | 略 | | ③仕事の量・ 質 | | 略 |
| | ④役割・地位 の変化等 | | | | ④役割・地位 の変化等 | | |
| | (新規追加) | (新規追加) | — | 29 | 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 | Ⅲ |
| 29 | ⑤対人関係 | (ひどい) 嫌がらせ、いじめ、 又は暴行を受けた | Ⅲ | 30 | 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 | Ⅲ |
| 30 | | 上司とのトラブルがあった | Ⅱ | 31 | | 上司とのトラブルがあった | Ⅱ |
| 31 | | 同僚とのトラブルがあった | Ⅱ | 32 | | 同僚とのトラブルがあった | Ⅱ |
| 32 | | 部下とのトラブルがあった | Ⅱ | 33 | | 部下とのトラブルがあった | Ⅱ |
| 33 | | 理解してくれていた人の異動が あった | I | 34 | | 理解してくれていた人の異動が あった | I |
| 34 | | 上司が替わった | I | 35 | | 上司が替わった | I |
| 35 | | 同僚等の昇進・昇格があり、昇 進で先を越された | I | 36 | | 同僚等の昇進・昇格があり、昇 進で先を越された | I |
| 36 | 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 | Ⅱ | 37 | 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 | Ⅱ |

業務による心理的負荷評価表(抜粋)

別紙2

| 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 | 心理的負荷の強度 | | | | 弱 | 中 | 強 | |
| | | I | II | III | | | | | |
| 29 | 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 | | | ☆ | <p>・ 指導・叱責等の言動に至る経緯や状況</p> <p>・ 身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度等</p> <p>・ 反復・継続など執拗性の状況</p> <p>・ 就業環境を害する程度</p> <p>・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況</p> <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。</p> <p>(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>【解説】 上司等による身体的攻撃、精神的攻撃等が「強」の程度に至らない場合、心理的負荷の総合評価の視点を踏まえて「弱」又は「中」と評価</p> <p>【「弱」になる例】 ・ 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場合</p> | <p>【「中」になる例】 ・ 上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃が行われ、行為が反復・継続していない場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃 ▶ 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃 ▶ 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 | <p>○ 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</p> <p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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場合 ・ 上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合 ・ 上司等による次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃 ▶ 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 <p>・ 心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合</p> |
| 30 | 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 | | | ☆ | <p>・ 暴行又はいじめ・嫌がらせの内容、程度等</p> <p>・ 反復・継続など執拗性の状況</p> <p>・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況</p> | <p>【解説】 同僚等による暴行又はいじめ・嫌がらせが「強」の程度に至らない場合、心理的負荷の総合評価の視点を踏まえて「弱」又は「中」と評価</p> <p>【「弱」になる例】 ・ 同僚等から、「中」に至らない程度の言動を受けた場合</p> | <p>【「中」になる例】 ・ 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・継続していない場合</p> <p>・ 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない場合</p> | <p>○ 同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた</p> <p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合 ・ 同僚等から、暴行等を執拗に受けた場合 ・ 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けた場合 <p>・ 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、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合</p> |