

# 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(指導・叱責等が行われた場所、時間帯)等</p> <p>・ その反復・継続する状況(指導・叱責等の長さ、回数、頻度)</p> <p>・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等</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だけでなく、例えば、職歴の長い者も含み得るものであり、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等も含む。</p>	<p>【解説】</p> <p>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について、その攻撃の内容、程度、反復・継続する状況、就業環境を害する程度等から評価</p> <p>【「弱」になる例】</p> <p>・ 上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃・精神的攻撃が行われた場合</p>	<p>【「中」になる例】</p> <p>・ 上司等による下記のような身体的攻撃・精神的攻撃が行われたが、行為が反復・継続していない場合</p> <ul style="list-style-type: none"> <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</li> <li>▶ 必要以上の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、社会通念に照らしてその態様が相当でない精神的攻撃</li> </ul>	<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"> <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場合</li> <li>・ 上司等から、暴行等の身体的攻撃を繰り返し受けた場合</li> <li>・ 上司等による下記のような精神的攻撃が執拗に行われた場合</li> <li>▶ 人格や人間性を否定するような、業務上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</li> <li>▶ 必要以上の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、社会通念に照らしてその態様が相当でない精神的攻撃</li> <li>・ 上司等により、心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃・精神的攻撃が行われた場合であって、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</li> </ul>
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>・ その反復・継続する状況</p> <p>・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等</p>	<p>【解説】</p> <p>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について、その内容、程度、反復・継続する状況等から評価</p> <p>【「弱」になる例】</p> <p>・ 同僚等による「中」に至らない程度の言動が行われた場合</p>	<p>【「中」になる例】</p> <p>・ 同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受けたが、行為が反復・継続していない場合</p> <p>・ 同僚等による人格や人間性を否定するような言動が行われたが、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"> <li>・ 同僚等から治療を要する程度の暴行等を受けた場合</li> <li>・ 同僚等から暴行等を繰り返し受けた場合</li> <li>・ 同僚等による人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた場合</li> <li>・ 同僚等から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</li> </ul>