

弁護士 坂東利国 研修会

資料集

ハラスメント研修資料集

資料1 ハラスメントの防止に関する基本方針関連の文書例

資料2 ハラスメントの防止に関する規程（細則）の例

資料3 資料5 ハラスメントと業務による心理的負荷の評価 [労災]

弁護士 坂 東 利 国

 東京エクセル法律事務所

ハラスメントの防止に関する基本方針等（例）

（1）基本方針の例

※ 各ハラスメント類型の定義まで記載している基本方針の例も多い。

ハラスメントの防止に関する基本方針

2019年9月

○○株式会社

当社は、次のとおり、ハラスメントの防止に関する基本方針を定めます。

- 職場におけるセクシュアルハラスメント、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、職場におけるパワーハラスメントその他の就業環境を害する言動（以下、「職場におけるハラスメント」という。）は、個人の尊厳を傷つけ職場秩序や業務の遂行を阻害する不当な言動であり、当社はこれを許しません。また、職場におけるハラスメントを見過ごすことも許しません。
- 職場におけるハラスメントの内容や対処について、就業規則その他の服務規律を定めた規程で定め、職場におけるハラスメントにかかる言動を行った者については、厳正に対処します。また、職場におけるハラスメントの発生のおそれがある場合や、職場におけるハラスメントに該当するか否か微妙なグレーゾーンの言動であっても、良好な職場環境を整備し維持するために、適切に対処するよう努めます。
- 相談窓口を定め、相談窓口の担当者が相談の内容や状況に応じ適切に対処できるようにするなど、職場におけるハラスメントの相談に応じ適切に対応するために必要な体制を整備します。なお、相談窓口においては、職場におけるハラスメントが生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるハラスメントに該当するか否か微妙なグレーゾーンの場合であっても、相談対応し、適切な対応を行うよう努めます。
- 職場におけるハラスメントの相談があった場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認するよう努めます。
- 事実関係の確認の結果、職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うとともに、行為者に対する措置を適正に行い、また、再発防止に向けた措置を講じるなど適切な対応をします。なお、職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずるよう努めます。
- セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられることから、これを解消するよう努めます。
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、妊娠・出産等や育児休業等に関する否定的な言動が頻繁に行われるなど育児休業・介護休業等の制度の利用又は制度等の利用の請求等をしにくい職場風土や、制度等の利用ができるとの職場における周知が不十分であることなども考えられることから、これらを解消するよう努めます。

職場におけるパワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題もあると考えられることから、これを解消するための取組を行うよう努めます。

7. 職場におけるハラスメントにかかる相談対応にあたっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、相談したことや当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として不利益な取扱いを行ってはならないものとします。
8. 当社は、他社の社員、就職活動中の学生等の求職者、個人事業主およびインターンシップを行っている者など当社の社員以外の者に対する職場におけるハラスメントに類する言動についても、これを許さず、前各条に準じて、適切な対応・取組を行うよう努めます。

(2) シンプルな基本方針の例

※ 「パワーハラスメント対策導入マニュアル（第3版）」（厚生労働省）の「参考資料1」を参考して作成

ハラスメントの防止に関する基本方針

2019年9月

○○株式会社

当社は、次のとおり、職場におけるハラスメントの防止に関する基本方針を定めます。

- ・ パワーハラスメントなど、個人の尊厳を損なう行為を許しません。また、それらを見過ごすことも許しません。
- ・ 当社の社員は、パワーハラスメントなど、個人の尊厳を損なう行為を行ってはなりません。
- ・ パワーハラスメントなどの解決のために相談窓口を設け、迅速で的確な解決を目指します。相談者や、事実関係の確認に協力した方に対し、不利益な取扱いは行いません。また、プライバシーを守って対応します。

（ハラスメント相談窓口）

内線：0000

ハラスメントの防止に関する規程（例）

（目的）

第1条 本規程は、職場におけるハラスメントの防止および排除のための措置並びにハラスメント等に起因する問題に関する雇用管理上の措置を定める。

（定義等）

第2条 この規程の適用を受ける社員は、正社員のみならず、パートタイム労働者、契約社員等その名称を問わず会社に雇用されている全ての労働者を含むものとする。

2 この規程において、次の各号に掲げる用語の定義は、当該各号の定めるところによる。

（1）セクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントとは、職場における性的な言動に対する他の社員（「他の社員」は派遣社員を含む。以下同じ。）の対応等により当該社員の労働条件に関して不利益を与えることまたは性的な言動により他の社員の就業環境を害することをいう。

なお、性的な言動は、相手の性的指向または性自認の状況に関わらないほか、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。

（2）妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、職場において行われる、他の社員が妊娠・出産したことや他の社員の妊娠・出産・育児・介護等に関する制度・措置の利用に関する上司・同僚からの言動により、他の社員の就業環境を害することをいう。

なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには該当しない。

（3）パワーハラスメント

パワーハラスメントとは、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、他の社員の就業環境を害することをいう。

なお、「職場内での優位性を背景に」とは、行為を受ける者が行為者に対して抵抗・拒絶できない蓋然性が高い関係に基づいて行われることであり、直属の上司はもちろんのこと、直属の上司以外であっても、先輩後輩関係などの人間関係により、相手に対して実質的に影響力を持つ場合のほか、キャリアや技能に差のある同僚や部下が実施的に影響力を持つ場合を含むものとする。

3 前項の職場とは、勤務部署のみならず、社員が業務を遂行する全ての場所をいい、また、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外の時間を含むものとする。

（禁止行為）

第3条 全ての社員は、他の社員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場において次の第2項から第7項に掲げる行為をしてはならない。

2 セクシュアルハラスメント

- ① 性的および身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- ② わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③ うわさの流布
- ④ 不必要な身体への接触
- ⑤ 性的な言動により、他の社員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- ⑥ 交際・性的関係の強要
- ⑦ 性的な言動への抗議または拒否等を行った社員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
- ⑧ その他、相手方および他の社員に不快感を与える性的な言動

3 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

- ① 部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
- ② 部下または同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- ③ 部下または同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- ④ 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
- ⑤ 部下または同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

4 パワーハラスメント

- ① 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ② 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言等）
- ③ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間はずし・無視）
- ④ 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）
- ⑤ 過小な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えない）
- ⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入る）
- ⑦ その他、社会通念に照らし、当該行為が明らかに業務上の必要性がない、またはその態様が相当でない言動

5 前各項に定めるもののほか、暴行、人格を否定するような言動、侮辱的な言動、威圧的な言動その他の業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の社員の就業環境を害すること

6 他社の社員、就職活動中の学生等の求職者、個人事業主およびインターンシップを行っている者など当社の社員以外の者に対して、第2項から第5項に定める言動に類する言動をすること

7 部下である社員が第2項から前項の言動をしている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

8 第5条の相談および相談対応が行われた場合は、同条の行為者は、同条の相談者に対し、自らまたは第三者を介して、報復的行為、相談の取下げ要求または相談者との接触その他相談者に不当に心理的圧力を与える行為をしてはならない。

(相談窓口)

第4条 前条第1項ないし第6項に該当する言動（以下、「ハラスメント」という。）に関する相談を受け付ける窓口（以下、「相談窓口」という。）は、本社および各事業場で設けることとし、その責任者は人事部長とする。

2 相談窓口には相談員を複数名置く。

3 相談員は、本社にあっては人事部の、各事業場にあっては当該事業場の社員のうちから、その長が指名する。この場合において、相談員には男女各1名が含まれるよう努めることとする。

(相談等および相談対応)

第5条 ハラスメントの被害者に限らず、被害者の同僚、上司その他全ての社員は、相談窓口を利用することができる。

2 相談窓口は、ハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合やハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に応じるものとする。

3 会社は、相談に対応するために雇用管理上必要な措置として、以下の措置を講ずることができる。

- ① 相談を申し出た社員（以下、「相談者」という。）の就業環境の悪化防止のために必要な措置
- ② 事実関係の確認
- ③ 確認した事実関係（ハラスメントが生じた事実が確認できた場合のほか、ハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合を含む。以下同じ。）の内容に応じた、相談者に対する配慮のための措置
- ④ 確認した事実関係の内容に応じた、ハラスメント等（ハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合を含む。以下同じ。）の行為者（以下、「行為者」という。）に対する措置
- ⑤ 相談者および行為者のプライバシーを保護するために必要な措置
- ⑥ 再発防止に向けた措置
- ⑦ ハラスメント等の原因や背景となる要因を解消するための措置
- ⑧ 前各号のほか、ハラスメント等を解消し、社員の良好な就業環境を維持するために必要な措置

(相談体制の周知等)

第6条 社長は、本社および各事業場の相談窓口における相談を受け付ける方法その他必要な事項を社員に周知する。

2 人事部長は、相談員の名前を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、相談員に対する対応マニュアルの作成および相談への対応に必要な研修を行うものとする。

(相談員の責務等)

第7条 相談員は、相談者から、当該相談にかかる問題の事実関係の把握に努め、必要に応じ

て、相談者に対し指導または助言を行う。

2 相談を受けた相談員は、相談者が希望するときは、本社においては人事部長に、各事業場においては相談者の属する部署の所属長に報告するものとする。ただし、相談にかかるハラスメントに起因する問題の内容等に相談者の属する部署の所属長が関係する場合は人事部長に、相談者が本社の相談窓口の相談員に相談を行った場合において、当該相談者が希望するときは相談者の所属する部署の所属長に報告するものとする。

(事実確認)

第8条 人事部長または所属長は、前条第2項の報告を受けたときは、相談への対応（以下、「相談対応」という。）の一貫として、行為者、被害者、上司その他の関係者からの事情聴取その他の事実確認を行う必要があると認めるときは、事実確認を行う。

2 前条第2項の報告を受けた人事部長または所属長は、事実確認を実施するか否かを遅滞なく相談者に通知するものとする。

3 人事部長または所属長は、必要があるときは、社員の中から補助者を指名し、前項の事実確認を行わせることができる。

4 人事部長または所属長は、相談にかかる言動に他の部署に所属する者が関係する場合において必要と認めるときは、関係部署の長に対し、事実確認への協力を求め、または必要な事実確認の実施を依頼することができる。この場合において、協力を求められた関係部署の長は、自らまたは必要に応じて社員の中から補助者を指名して、依頼にかかる事実確認を行い、その結果を当該依頼をした人事部長または所属長に報告するものとする。

5 事実確認を行う者は、当該相談にかかる問題の事実関係の把握に努め、公正に調査を実施しなければならない。

6 相談対応としての事実確認への協力を求められた社員は、正当な理由なくこれを拒むことができない。

(必要な措置の実施)

第9条 第7条第2項の報告を受けた所属長は、当該報告の事実および前条の事実確認の実施の有無・内容を人事部長に報告するものとする。

2 第7条第2項の報告または前項の報告を受けた人事部長は、事実確認等の結果をふまえて、雇用管理上の措置として、就業規則等に従い、懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件および就業環境を改善するために必要な措置を講じる。

(秘密の保持等)

第10条 相談員、人事部長、所属長およびこれらの者による相談の受付および相談対応を補助する者（以下、「相談対応者」という。）は、相談の受付および相談対応にあたっては、当事者およびこれに関係する者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を漏えいしてはならない。

2 相談対応者による事情聴取その他の相談の対応への協力を求められた者は、協力を求めら

れた事実、当該相談への対応に協力した事実および協力の内容その他の当該協力により知り得た事実を秘密として、これを漏えいしてはならない。

(不利益取扱いの禁止)

第 11 条 会社は、相談者および当該相談への対応に協力した者に対し、相談をしたことまたは当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(再発防止)

第 12 条 人事部長は、ハラスメント等の事案が生じたときは、ハラスメントがあつてはならない旨の方針およびその行為者については厳正に対処する旨の方針について、再度周知徹底を図るとともに、事案発生の原因の分析、研修の実施等、適切な再発防止策を講じるものとする。

資料 3

[ハラスメントと業務による心理的負荷の評価]

ハラスメントなどの心理的負荷による精神障害の労災認定については、「心理的負荷による精神障害の認定基準」(H23.12.26 基発 1226 第 1 号。改正: R2.8.21 基発 0821 第 4 号。「認定基準」)に基づいて、発病した精神障害が業務上のものと認められるかの判断が行われている。

認定基準によると、以下のいずれの要件もみたす対象疾病は、「業務上の疾病」(労基法施行規則別表第 1 の 2 第 9 号)として取り扱うものとされている。

- ① 対象疾病（精神障害）を発病していること。
- ② 対象疾病的発病前おおむね 6 か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること。
- ③ 業務以外の心理的負荷および個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと。

具体的には、労働基準監督署の調査に基づき、発病前おおむね 6 か月の間に起きた業務による出来事について、認定基準の別表 1「業務による心理的負荷評価表」において、対象疾病的発病に関与したと考えられる業務による出来事等による心理的負荷の程度が「強」「中」「弱」の三段階に区分されていて、「強」と評価される場合に、要件②を満たすとされている（認定の流れについては、厚生労働省が公表している「精神障害の労災認定」がわかりやすく解説している）。

「業務による心理的負荷評価表」中に、ハラスメントに関連する出来事の類型と心理的負荷の強度が掲載されており、当該言動がハラスメントに該当するかの判断の際に参考になるため、該当箇所を抜粋して掲載する（2020 年 5 月に「業務による心理的負荷評価表」が改正され、「具体的出来事」等にパワーハラスメントが追加されるとともに、具体的出来事の文言の修正が行われた）。

(別添)

別表1

業務による心理的負荷評価表

特別な出来事		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） 業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかる重大なケガを負わせた（故意によるものを除く） 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を受けた 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 	<ul style="list-style-type: none"> …項目1関連 …項目3関連 …項目37関連
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週間にこおおむね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待ち時間が多い場合等、労働密度が特に低い） 	<ul style="list-style-type: none"> …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。

- 仕事の裁量性の欠如（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。
- 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。
- 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。
- 上記以外の状況であって、出来事に伴つ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

- 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。
- 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、出来事の前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、出来事後すぐに出事後おむね10日以内に発病に至つている場合、又は、出来事後すぐに発病には至っていないが事後対応に多大な労力を費しその後発病した場合、総合評価は「強」とする。
- 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には、総合評価は「強」とする。

(具体的な出来事)

出来事の類型	平均的な心理的負荷の強度 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
		I	II	III	
1 ①事故(重度の)や災害の体験	☆	・病気やケガの程度 ・後遺障害の程度、社会復帰の困難性等			<p>○ 重度の病気やケガをした。</p> <p>【「強」である例】 ・長期間(おおむね2か月以上)の入院を要する、又は労災の賠償年金に該当する若しくは原職への復帰ができない後遺障害を残すような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</p>
2 悲惨な事故や災害の体験、目撃した	☆	・本人が体験した場合、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			<p>○ 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした</p> <p>【「弱」になる例】 ・業務に関連し、本人の負傷は軽症・無傷で、悲惨とはいえない事故等の体験、目撃をした</p> <p>【「中」である例】 ・業務に関連し、本人の負傷は軽症・無傷で、右の程度に至らない悲惨な事故等の体験、目撃をした</p>
3 ②仕事の失敗、過重な責任の発生等	☆	・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			<p>○ 業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした</p> <p>【「強」である例】 ・業務に関連し、他人に重度の病気やケガ(長期間(おおむね2か月以上)の入院を要する、又は労災の賠償年金に該当する若しくは原職への復帰ができない後遺障害を残すような病気やケガ)を負わせ、事後対応にも当たった。 ・他人に多大な労力を費した(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)</p>

出来事の類型	平均的な心理的負荷の強度 具体的出来事	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	
②仕事の失敗、過失、重大な責任の発生等	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、事後対応の困難性及び程度、事後対応の困難性及び程度、事後対応の困難性及び程度	失敗の大きさ・重大性、社会的反響の大きさ、損害等の程度、事後対応の困難性及び程度、事後対応の困難性及び程度	<p>○ 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</p> <p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・「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労力を追及等重い懲戒処分、降格、月給額を超える賃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)
4	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	☆	事故、事件の内容、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	事故、事件の内容、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	<p>○ 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、社内でたひたび生じる事態等)の責任(監督責任等)を一応問われたが、特段の事後対応はなかった <p>(注)この項目は、部下が起きた事故等、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担を評価する。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>
5	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	☆	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	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	<p>○ 自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた</p> <p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、社内でたひたび生じる損失等)等が生じ、何らかの多額の損失等が生じ、何らかの多額の損失等が生じ、何らかの多額の損失等が生じた <p>(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の、それに対する対応等による心理的負担を評価する。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。</p>
6	自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	☆			

出来事の類型	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		
		具体的な出来事	心理的負荷の強度	心理的負荷の強度
			I II III	IV
7 業務に開 通し、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	☆	○ 業務に開通し、違法行為を強 要された	【「強」になる例】 ・業務に開通し、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 ・業務に開通し、反対したにもかかわらず、違法行為を執 拗に命じられ、やむなくそれに従つた ・業務に開通し、重大な違法行為を命じられ、何度もそれ に従つた ・業務に開通し、強要された違法行為が発覚し、事後対 応に多大な労力を費した（重いペナルティを課された等を 含む）
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、達成できなかつた場合 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	☆	○ 達成困難なノルマが課された	【「強」になる例】 ・「中」である例】 ・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 に向けた業務を行つた
9 ノルマが 達成でき なかつた	・達成できなかつたことによる 経営上の影響度、ペナルティの 程度等 ・事後対応の困難性等 (注)期間に至つていない場合は、達 成できなかつた状況が明らかになつた場合 にはこの項目で評価する。	☆	○ ノルマが達成できなかつた	【「強」になる例】 ・ノルマが達成できなかつたが、 何ら事後対応は必要なく、会社か ら責任を問われること等もなかつた ・ノルマが達成できなかつたも よりペナルティ（昇進の遅れ等を含 む。）があつた
10 新規事業 の担当に なった、会 社の建て 直しの担 当になつ た	・新規業務の内容、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 ・その後の業務内容、業務量 の程度、職場の人間関係等	☆	○ 新規事業の担当になつた、会 社の建て直しの担当になつた 【「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 ものの担当になつた）	【「強」になる例】 ・經營に影響するようなノルマ（達成できなかつたことによ 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の等）が達成できず、そ のため、事後対応に多大な労力を費した（懲戒処分、降 格、左遷、賠償責任の追及等重いペナルティを課された等 を含む）

出来事の類型	平均的な心理的負荷	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	
11 ②仕事の失敗、過重な責任の発生等	顧客や取引先から無理な注文を受けた	☆	・顧客・取引先の重要性、要求の内容等 ・事後対応の困難性等	【「弱」になる例】 ・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 ・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	○ 顧客や取引先から無理な注文を受けた	【「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
12	顧客や取引先からクレームを受けた	☆	・顧客・取引先の重要性、会社に与えた損害の内容・程度等 ・事後対応の困難性等 (注)この項目は、本人に過失のないクレームについて評価する。本人のミスによるものは、項目4で評価する。	【「弱」になる例】 ・顧客等からクレームを受けたが、特に対応を求めるものではなく、取引関係や、業務内容・業務量に大きな変化もなかった	○ 顧客や取引先からクレームを受けた	【「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
13	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	☆	・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の発表を強いた	【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	【解説】 代行に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
14	上司が不在になることにより、その代行を任せられた	☆	・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、その代行を任せられた		

出来事の類型	平均的心理的負荷			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
	具体的な出来事	平均的心理的負荷の強度	心理的負荷の強度	I	II	III	
19	仕事のベース、活動の変化があつた	☆	☆	・変化の程度、強制性、変化後の状況等	○ 仕事のベース、活動の変化が あつた	【解説】 仕事のベースの変化が、仕事の変化の程度、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	○ 退職を強要された
20	④役割・地位の変化等	☆	☆	・解雇又は退職強要の経過、強要の程度、職場の人間関係等	【解説】 （注）ここでいう「解雇又は退職強要」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つても、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つている場合の罷止めの通知を含む。	【「強」である例】 退職強要が行われたが、その方法、頻度等からして強要とはいえない場合には、その方法等から「弱」又は「中」と評価	【「強」である例】 ・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つたため、配置転換後の業務に応じるのに多大な労力を費した ・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つた ・左遷された（明らかに降格であつて配置転換としては異例なものであり、職場内で孤立した状況になつた）
21	配置転換があつた	☆	☆	・職種、職務の変化の程度、配置転換の理由、経過等、業務の困難度、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、変化後の業務の負荷が軽微であつた （注）出向を含む。	○ 配置転換があつた （注）ここでの「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つたため、配置転換後の業務に応じるのに多大な労力を費した ・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つた ・左遷された（明らかに降格であつて配置転換としては異例なものであり、職場内で孤立した状況になつた）
22	転勤をした	☆	☆	・職種、職務の変化の程度、転勤の理由・経過、単身赴任の有無、海外の治安の状況等、業務の困難度、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、転勤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つた （注）ここでの「転勤」は、勤務場所の変更であつて転居を伴うものを指す。	○ 転勤をした （注）ここでの「転勤」は、勤務場所の変更であつて転居を伴うものを指す。 ・転勤先は初めて赴任する外国であつ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つた の評価は、項目21に準じて判断する。	【「強」になる例】 転勤先は初めて赴任する外国であつ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つた の評価は、項目21に準じて判断する。

出来事 の類型	平均的な心理的負荷の強度 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			
			I	II	III	IV
23	複数名で担当していった業務を1人で担当するようになった	☆	【「弱」になる例】 ・業務の変化の程度等 ・その後の業務内容、業務量 の程度、職場の人間関係等 が変わった。	○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 【「中」である例】 ・複数名で担当していた業務を一人で担当するようになつたが、業務内容・業務量はほとんど変化がなかった。	○複数名で担当していた業務を一人で担当するようになつた 【「強」になる例】 ・複数名で担当するようになつたが、業務量が著しく増加し時間外労働が大幅に増えたなどの状況になり、かつ、必要な休憩・休日も取れない等常時緊張を強いられた。 ・業務を一人で担当するようになり、業務内容・業務量に何らかの変化があつた。	【「強」になる例】 ・業務を一人で担当するようになつたため、業務量が著しく増加し時間外労働が大幅に増えたなどの状況になり、かつ、必要な休憩・休日も取れない等常時緊張を強いられた。
24	非正規社員である理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	☆	【「弱」になる例】 ・差別・不利益取扱いの理由・経過、内容、程度、職場の人間関係等 ・その継続する状況	○非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた 【「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 ・業務の遂行から疎外・排除される取扱いを受けた	○非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた 【「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なものであつて、かつこれが継続した。	【「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なものであつて、かつこれが継続した。
25	自分の昇格・昇進があった	☆	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	○自分の昇格・昇進があった 【解説】 本人の経験等と著しく乖離した責任が課せられる等の場合に、昇進後の職責、業務内容等から評価するが、「強」になることはまれ	○自分の昇格・昇進があった 【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	【解説】 部下が減った
26	部下が減った	☆	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	○部下が減った 【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	○早期退職制度の対象となつた ・対象者選定の合理性、代償措置の内容、制度の事前周知の状況、その後の状況、職場の人間関係等	【解説】 制度の創設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
27	早期退職制度の対象となつた	☆				

出来事の類型	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	心理的負荷の強度		弱	中	強
28	非正規社員である契約満了が迫った	☆	☆	・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	【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 ○ 非正規社員である自分の契約満了が迫った	○ 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	【「強」である例】 ・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 ・上司等による次のような精神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 ・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 ・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 ・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
29	⑤パワーハラスメント	☆	☆	・指導・叱責等の言動に至る経緯や状況 ・身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度等 ・反復・継続など執拗性の状況 ・就業環境を害する程度 ・会社の対応の有無及び内容、改善の状況 ☆	【解説】 （注）該出来事の評価対象となるない「対人関係のトラブルは、出来事の類型」「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いれば業務の円滑な遂行を行な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。	【「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 【「強」になる例】 ・同僚等による次のような身体的攻撃等が反復・継続していない場合 ・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	○ 同僚等から、暴行又はひどいじめ・嫌がらせを受けた
30	⑥対人関係	☆	☆	・暴行又はひじめ・嫌がらせの内容、程度等 ・反復・継続など執拗性の状況 ・会社の対応の有無及び内容、改善の状況 ☆	【解説】 同僚等による暴行又はひじめ・嫌がらせの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 【「強」である例】 ・同僚等から、治療を要しない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない場合 ・心理的負荷としては「中」程度の暴行又はひじめ・嫌がらせを受けた場合 ・同僚等から、「中」に至らない程度の言動を受けた場合 ・同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を受けた場合	○ 同僚等から、暴行又はひどいじめ・嫌がらせを受ける	

出来事の類型	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	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
				I	II	III
31	上司とのトラブルがあった	☆	【「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。 ・業務をめぐる方針等において、ある強い指導・叱責を受けた。 ・業務をめぐる方針等において、ある強い指導・叱責を受けた。 ・上司との考え方の相違が生じた。 ・周囲からも客観的に認識されるような対立が上司との間に生じた。 （客観的にはトラブルとはいえないものも含む）	○ 上司とのトラブルがあった	【「中」である例】 ・業務をめぐる方針等において、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來した。	【「強」になる例】 ・業務をめぐる方針等において、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來した。
32	同僚とのトラブルがあった	☆	【「弱」になる例】 ・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障等	○ 同僚とのトラブルがあった	【「中」である例】 ・業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が同僚との間に生じた。	【「強」になる例】 ・業務をめぐる方針等において、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生じ、その後の業務に大きな支障を來した。
33	部下とのトラブルがあった	☆	【「弱」になる例】 ・トラブルの内容、程度等。 ・その後の業務への支障等	○ 部下とのトラブルがあった	【「中」である例】 ・業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が部下との間に生じた。	【「強」になる例】 ・業務をめぐる方針等において、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生じ、その後の業務に大きな支障を來した。
34	理解してくれていた人の異動があった	☆		○ 理解してくれていた人の異動があった		
35	上司が替わった	☆	(注)上司が替わったことにより、当該上司との関係に問題が生じた場合は、項目30で評価する。	○ 上司が替わった		
36	同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	☆		○ 同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された		

出来事の類型	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	
	具体的な出来事	心理的負荷の強度	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	弱	中	強
37 ⑦セクシアルハラスメントを受けた	セクシ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	☆				○ セクシアルハラスメントを受けた		【「強」になる例】 ・胸や腰等への身体接触を含むセクシアルハラスメントであって、継続して行われた場合 ・胸や腰等への身体接触を含むセクシアルハラスメントであって、行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかつ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アルハラスメントであつて、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場合 ・身体接触のない性的な発言のみのセクシアルハラスメントであつて、性的な発言が継続してなされ、かつ会社がセクシアルハラスメントがあると把握しているにも適切な対応がなく、改善がなされた場合