高ストレス者の面接指導と報告書・意見書の記載について

新潟産業保健総合支援センター 産業保健相談員

月岡恵

(新潟県労働衛生医学協会)

産業医の職務

(安衛則 第14条)

- ① 健康診断の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること
- ② 長時間労働に対する面接指導並びにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること
- ③ ストレスチェックの実施並びに面接指導の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること
- ④ 作業環境の維持管理に関すること
- ⑤ 作業の管理に関すること
- ⑥ そのほか、労働者の健康管理に関すること
- ⑦ 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること
- ⑧ 労働衛生教育に関すること
- ⑨ 労働者の**健康障害の原因の調査**及び再発防止のための措置に関すること

ストレスチェック制度の背景

— 労働災害 —

労働災害

労働者の就業に係る建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等により、又は作業行動その他 業務に起因して、労働者が負傷し、疾病にかり、又は死亡することをいう(安衛法第2条1号)。

広義には、業務中のみならず、通勤中の災害も含む。

業務災害が発生すると、当該事業主は労働者に対して、療養費用や休業中の賃金等に関する補償責任を負う(労基法第75条~80条)。

労働基準法上の補償責任とは別に、業務災害について不法行為・債務不履行(安全配慮義務違反)などを理由として被災労働者や遺族から事業主に対し民法上の損害賠償請求がなされることもある。

労災事故が発生した場合、労働基準監督署にその事故を報告しなかったり、虚偽の報告を行ったりした場合、刑事責任が問われることがあるほか、刑法上の業務上過失致死傷罪等に問われることがある。

労働災害としての脳・心臓疾患

脳血管疾患

脳内出血(脳出血)、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症

虚血性心疾患等

心筋梗塞、狭心症、心停止(心臓突然死を含む)、 大動脈解離、重篤な心不全

労働災害としての精神障害

気分 [感情] 障害(うつ病)

急性ストレス障害

神経症性障害、ストレス関連障害、身体表現性障害

など

労働災害となる精神障害の認定条件

- ① 認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- ② 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね 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や個体側要因により発病したとは認められないこと

「精神障害の労災認定」(令和2年9月改定、厚生労働省)より

過労死に関する労災認定事例

厚生労働省資料

極度の長時間労働により「うつ病」を発病した事例

【労災請求の経緯】

労働者Gさんは、自宅内で<mark>自死</mark>しているところを発見された。Gさんの遺族は、上司の指示による過重労働が原因であるとして、労災請求した。

【就労の状況】

Gさんは美容関係の資格学校の講師であり、上司から新たな資格制度の対策コースの企画と模擬試験の問題作成を命じられた。上司はGさんに2カ月で完成するように指示し、Gさんは2カ月では企画や準備が間に合わないと説明したが、上司からは期限を先延ばしにすることはできないと強く指示された。Gさんは新たな教材と模擬試験問題の作成に追われ、会社に泊まり込みで時間外労働や休日労働を繰り返した結果、1か月の時間外労働時間が200時間を超えた。Gさんの自死は、3日ぶりに帰宅した自宅での出来事であった。

【判断】

同僚などの証言から、Gさんは自死直前から身だしなみの乱れ、口数が極端に減るなどの変化が認められ、自死直前にうつ病を発病していたものと判断された。また、発病直前の1か月に160時間を超える時間外労働を行い、仕事以外の要因も認められなかった。以上から、Gさんの精神障害は、過重労働が原因であるとして、業務上と認定された。

過労死に関する民事裁判事例

厚生労働省資料

長時間労働の結果、うつ病を発病し自死したケースの裁判事例

【概要】

新入社員の労働者Iさん(20代男性)は、4月に大手広告代理店に入社し、6月の配属以 来、長時間労働で深夜の帰宅が続いた。翌年1月以降、仕事で帰宅しない日があるように なり、同年7月以降は、さらに業務の負担が増加した。その結果、心身共に疲労困ぱいし、 遅くとも同年8月上旬頃にはうつ病を発病した。そして、入社1年5か月後の同月下旬、自死 に至った。これに対し、遺族が会社に対して損害賠償を請求した。

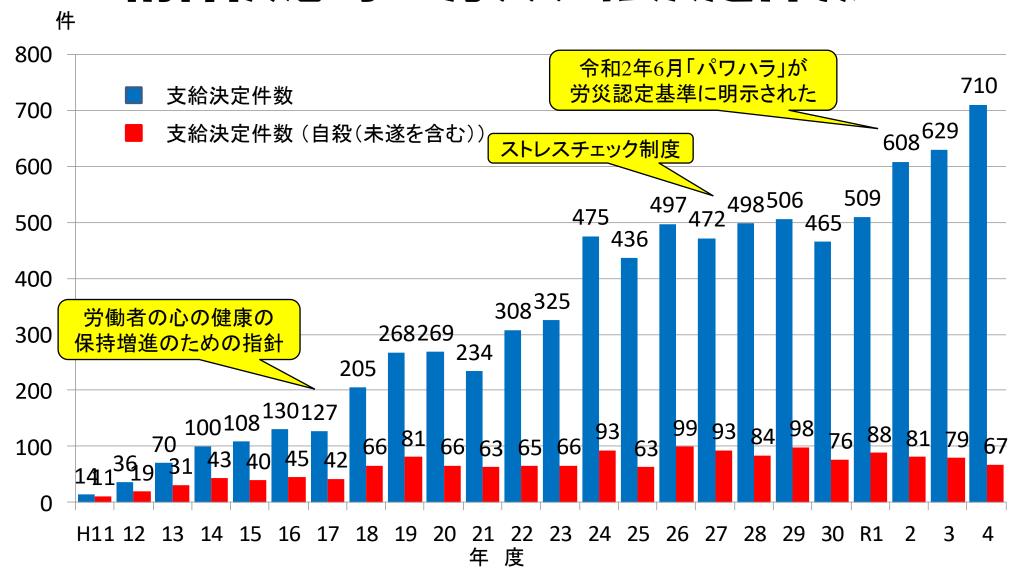
【判決要旨】

- I さんについて、長時間労働によるうつ病の発病の結果としての自死という連鎖が認め られ、Iさんの業務の遂行とうつ病罹患による自死との間には、相当因果関係がある。
- 労働者I さんの上司らは、労働者I さんが恒常的に著しい長時間労働に従事しているこ とや、その健康状態が悪化していることを認識しながら、その負担を軽減させるような措 置を取らなかったことにつき過失がある。
- 以上より、使用者は、民法715 条(使用者等の責任)に基づき、I さんの死亡による損害 を賠償する責任を負う。

会社が、遺族に対し、多額の損害賠償金を支払うことで和解した。

2000年(H12年) 1億6800万円

強い心理的負荷による 精神疾患等の労災支給決定件数



ストレスチェックと高ストレス者の選定

ストレスチェック制度の概要

ストレスチェックとは

質問票に労働者が記入し、ストレスがどのような状態にあるのかを 調べる検査(2015年12月から)

<u>目的</u>

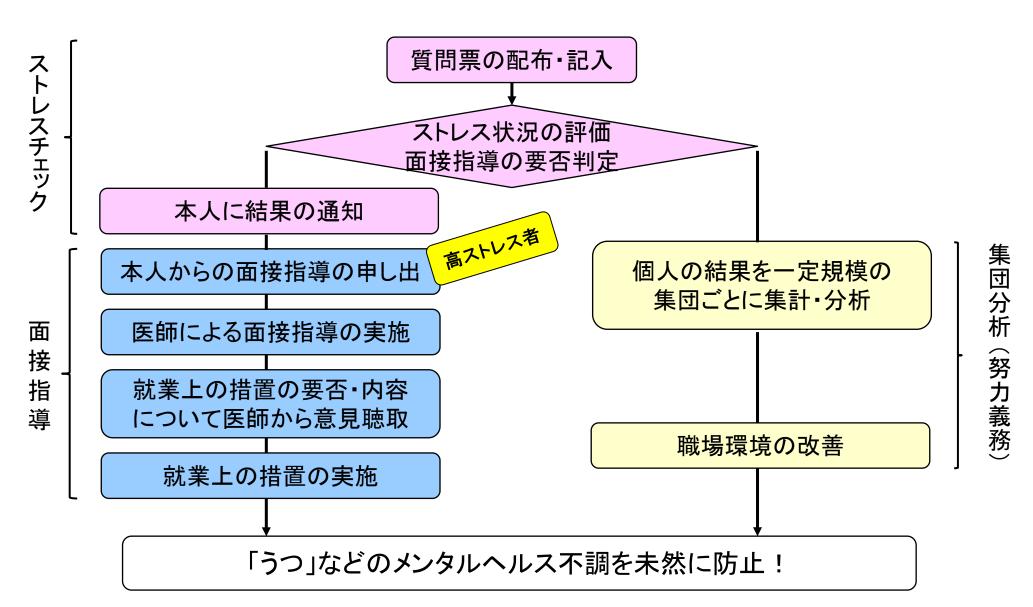
- ★ 一次予防を主な目的とする (労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止する)
- ★ 労働者自身のストレスへの気づきを促す
- ★ ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる

対象と頻度

労働者が50人以上の事業所に実施義務、年1回

※ 契約期間が1年未満の労働者や、労働時間が通常の労働者の所定労働時間の 4分の3未満の短時間労働者は義務の対象外

ストレスチェック制度の流れ



「職業性ストレス簡易調査票」の項目(57項目)

▲ あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

- 非常にたくさんの仕事をしなければならない
- 時間内に仕事が処理しきれない
- 3. 一生懸命働かなければならない
- 4. かなり注意を集中する必要がある-
- 5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
- 6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない
- からだを大変よく使う仕事だ
- 自分のペースで仕事ができる
- 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
- 10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
- 11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
- 12. 私の部署内で意見のくい違いがある
- 13. 私の部署と他の部署とはうまが合わない
- 14. 私の職場の雰囲気は友好的である
- 15. 私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない
- 16. 仕事の内容は自分にあっている
- 17. 働きがいのある仕事だ

B 最近1か月間のあなたの状態につまるものに○を付けてください。

- 活気がわいてくる
- 元気がいっぱいだ
- 生き生きする
- 4. 怒りを感じる
- 内心腹立たしい
- イライラしている

心身の自覚症状 心身のストレス反応

心理的な負担

ストレス要因

- ひどく疲れた
- へとへとだ
- 9. だるい
- 10. 気がはりつめている
- 11. 不安だ
- 12. 落着かない

13. ゆううつだ

14. 何をするのも面倒だ

15. 物事に集中できない

16. 気分が晴れない

17. 仕事が手につかない

18. 悲しいと感じる

19. めまいがする

20. 体のふしぶしが痛む

21. 頭が重かったり頭痛がする

22. 首筋や肩がこる

23. 腰が痛い

24. 目が疲れる

動悸や息切れがする

26. 胃腸の具合が悪い

27. 食欲がない

28. 便秘や下痢をする

29. よく眠れない

C あなたの問りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。
問用のサポート

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか?

- 1. 上司
- 2. 職場の同僚
- 3. 配偶者、家族、友人等

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか?

- 4. 上司
- 職場の同僚
- 配偶者、家族、友人等

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれま すか?

- 7. 上司
- 職場の同僚
- 配偶者、家族、友人等
- D 満足度について
- l. 仕事に満足だ
- 2. 家庭生活に満足だ

【回答肢(4段階)】

- A そうだ/まあそうだ/ややちがう/ちがう
- B ほとんどなかった/ときどきあった/ しばしばあった/ほとんどいつもあった
- C 非常に/かなり/ 多少/全くない
- D 満足/まあ満足/ やや不満足/ 不満足
- ※労働省委託研究「労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究」(平成7年度~11年度)(班長 加藤正明)

57項目の配点(合計点数を使う場合)

 $1 \rightarrow 4$ 点、 $2 \rightarrow 3$ 点、 $3 \rightarrow 2$ 点、 $4 \rightarrow 1$ 点 とする項目

A領域(11項目) 1 2 3 4 5 6 7 11 12 13 15

B領域(3項目) 1 2 3

上記以外は $1 \rightarrow 1$ 点、 $2 \rightarrow 2$ 点、 $3 \rightarrow 3$ 点、 $4 \rightarrow 4$ 点

高ストレス者の選定基準

① B 領域の点数が 77点以上 (最高得点は4×29=116点)

② A 領域 と C 領域 の合計点数が 76点以上

(最高得点は $4 \times 17 + 4 \times 9 = 104$ 点)

かつ B 領域 の点数が 63点以上

素点換算法によるストレス評価

調査票の各質問項目への回答の点数を、<u>素点換算表により尺度ごとの5段階評価(ストレスが高い方が1点、低い方が5点)に</u>換算し、その評価点の合計点を基準に用いる 大きないです。

職業性ストレス簡易調査票(57項目)を使用する場合

A領域:「仕事のストレス要因」(17項目)

9尺度(仕事の量的負担、仕事の質的負担、身体的負担度、職場の対人関係、職場環境、仕事のコントロール度、技能の活用度、仕事の 適性度、働きがい)

B領域:「心身のストレス反応」(29項目)

6尺度(活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感、身体愁訴)

C領域:「周囲のサポート」

3尺度(上司のサポート、同僚のサポート、家族や友人のサポート)

評価点

3

2

						(3)(12/10)	
尺度	計算 (No.は質問項目番号)	低い/ 少い	やや低い /少い	普通	やや高い /多い	高い/ 多い	
A【ストレスの原因と考えられる因子】							
	評価点	5	4	3	2	1	
心理的な仕事の負担(量)	15-(No.1+No.2+No.3)	3-5	6-7	8-9	(-	12	
心理的な仕事の負担(質)	15-(No.4+No.5+No.6)	3-5	6-7	8-9	10-11	12	
自覚的な身体的負担度	5-No.7		$\overline{\theta}$	2	3	4	
職場の対人関係でのストレス	10-(No.12+No.13)+No.14	3	4-5	6-7	8-9	10-12	
職場環境によるストレス	5-No.15		1	2	3	4	
	評価点	1	2	3	4	5	
仕事のコントロール度	15-(No.8+No.9+No.10)	3-4	(5-6)	7-8	9-10	11-12	
技能の活用度	No.11	1	2	3	4		
仕事の適性度	5-No.16	1	$\overline{2}$	3		4	
働きがい	5-No.17	0	2	3		4	
B【ストレスによっておこる心身の反応】							
	評価点	1	2	3	4	5	
活気	No.1+No.2+No.3	3	4-5	6-7	8-9	10-12	
<u> </u>	評価点	5	4	3	2	1	
イラ感	No.4+No.5+No.6	3	4-5	6-7	8-9	10-12	
疲労感	No.7+No.8+No.9	3	4	5-7	8-10	(1-12)	
不安感	No.10+No.11+No.12	3	4	5-7	8-9	© −12	
抑うつ感	No.13~No.18 の合計	6	7-8	9-12	13-16	(7-24)	
身体愁訴	No.19~No.29 の合計	11	12-15	16-21	22-26	Q7-44)	
C【ストレス反応に影響を与える他の因子】							
評価点 1 2 3 4 5							
上司からのサポート	15-(No.1+No.4+No.7)	3-4	5-6	7-8	9-10	11-12	
同僚からのサポート	15-(No.2+No.5+No.8)	3-5	6-7	8-9	10-11	12	
	4 - 44 44 4				40.44		

15-(No.3+No.6+No.9)

家族・友人からのサポート

素点換算法 に基づく 評価点の 算出方法

ストレスチェック実施機関が行う

高ストレス者の選定基準(素点換算法)

① B 領域 の点数が 12点以下



(最低得点は1×6=6点)

② A 領域 と C 領域 の合計点数が26点以下

(最低得点は $1 \times 9 + 1 \times 3 = 12$ 点)

かつ B 領域 の点数が 17点以下

選定基準は実施者の意見及び衛生委員会等での調査審議を踏まえて、 事業者が決定

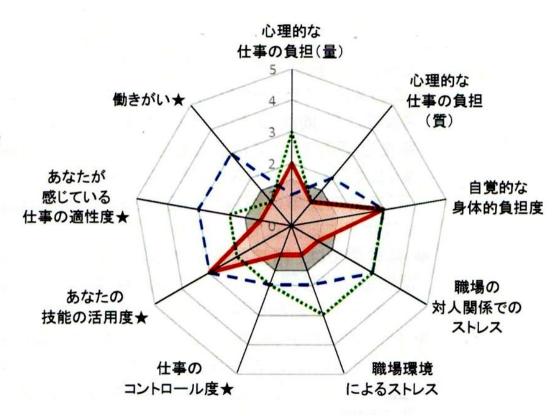
ストレス要因 (素点換算法)

1

ストレスの原因に ついてのアドバイス (ストレスの要因)

A領域

現在あなたは、多くの仕事上のストレッサーに囲まれており、このまま放置すればあなたの心身の健康がそこなわれるおそれがあります。一人で抱え込まず、上司や周囲の人と相談するなどして問題点を整理して、ストレッサーの軽減に努めましょう。



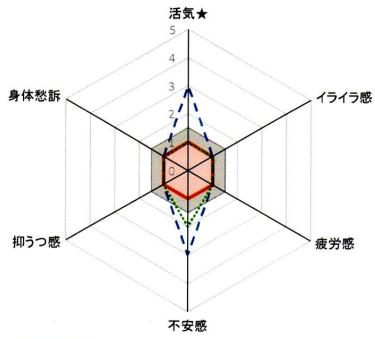
心身のストレス反応(素点換算法)

2 心とからだにあらわれた ストレス反応へのアドバイス (心身のストレス反応)

活気

活気がない状態です。日々の過ごし方を見直すこと が必要です。専門家に相談するなどして原因を見つ けましょう。

B領域



イライラ

イライラ感が高い状態です。イライラの原因を見つけることが大切です。前向きに考えることも問題解決に つながります。

疲労感

非常に疲れているようです。十分な睡眠をとるなど心 身の休養が必要です。解決できないときは、専門家 にご相談ください。

不安感

不安感が高い状態です。専門家への相談をお勧めします。

抑うつ感

抑うつ感が高い状態です。自分で解決できない場合は、抱え込まずに専門家への相談をお勧めします。

6点



今回 (平成30年 月 日)

前回 (平成29年

月 日)

月

前々回 (平成28年

E)

身体愁訴(からだの不調感)

体調が思わしくないようです。医師と相談する等、前向きな対策をとりましょう。

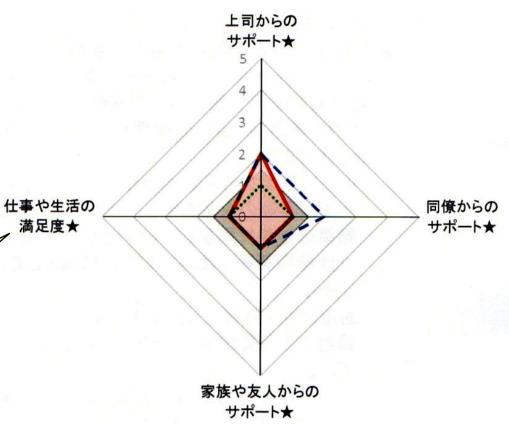
周囲のサポート (素点換算法)

D 領域

3 コミュニケーションに ついてのアドバイス (周囲のサポート)

相談など、周囲のサポートが得られて

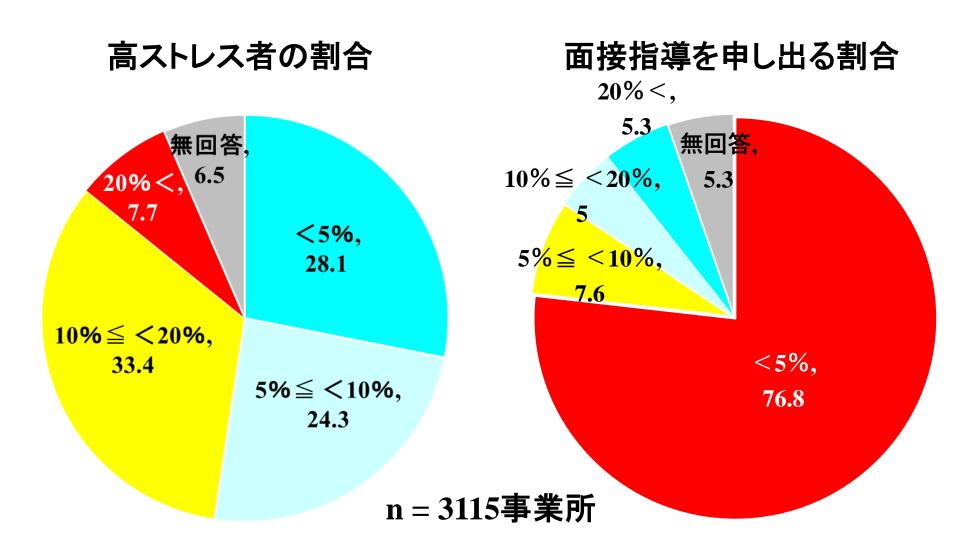
C, D領域 いないようです。悩みやストレスを感じたら、専門家等に相談しましょう。



素点換算法の利点

- ★ 視覚的に表現されているため、面接者が独自に判断する 必要がない = 客観的な評価結果が得られる
- ★ ストレス要因がはっきりと示され、問題点が明確に抽出され やすい
 - □ 点数がとくに低い部分が主たるストレス要因である場合が多い
- ★ ストレス反応(症状)の内容や程度がわかりやすい 電 症状の深刻度が推定できる

高ストレス者と面接指導申し出者の割合



「ストレスチェック制度の効果的な実施と活用に向けて」(令和4年3月厚生労働省)

高ストレス者のその後の行動

		何かを行った	複数回答)		(%)	(ニッセイ基礎研究所			
	N	①職場で指 定された専門 家等の面談	②自分で病 院やカウンセリ ングに行った	③家族や友 人に相談した	①または② [再掲]	何も行わな かった			- 7176 7717
全体	258	24.0	15.5	5.8	33.7	61.6			
男性	150	27.3	18.0	3.3	38.7	59.3			
女性	108	19.4	12.0	9.3	26.9	64.8			
15-24歳	20	30.0	15.0	25.0	40.0	45.0			
25-34歳	61	18.0	16.4	13.1	29.5	59.0			
35-44歳	68	23.5	14.7	0.0	32.4	67.6			
45-54歳	72	19.4	18.1	1.4	30.6	68.1			
55-64歳	37	40.5	10.8	2.7	45.9	51.4			
公務員	38	34.2	23.7	10.5	50.0	39.5			
正社員(50人未満企業)	13	23.1	23.1	0.0	38.5	61.5			
正社員(50人以上企業)	173	24.9	15.0	5.8	34.1	61.8			
契約·派遣	34	8.8	5.9	2.9	11.8	85.3			
(注)全体と比べて有意	き大ご	、小値に網出れナ	(5%水準)		0	25	50	75	100
					1	I	1	ľ	%
				全体(N=159)	30.2	23.9 1	5.7 6.94.4	18.9

■それほど深刻ではないと思った

■どう対処していいかわからなかった

■上司や同僚に知られたくなかった

時間がなかった

■その他

■職場に知られたくなかった

高ストレス者面接指導の実施

面接前の情報収集

- ★ 事業者や本人から必要な情報を収集
 - ① 労働者の氏名、性別、年齢、所属する事業場名、部署、役職等
 - ② ストレスチェックの結果 (個人のストレスプロフィール等)
 - ③ ストレスチェックを実施する直前 1か月間の、**労働時間、労働日数、** 業務内容 (特に責任の重さなどを含む)等
 - ④ 定期健康診断やその他の健康診断の結果
 - ⑤ ストレスチェックの実施時期が繁忙期、又は比較的閑散期であったか どうかの情報
 - ⑥ 職場巡視における職場環境の状況に関する情報

生活習慣等に関する情報

「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」より

高ストレス者が面接指導に期待すること

★ 話を聞いてほしい 聞いてもらうことで楽になりたい

☞ 傾聴

★ 職場の状況を変えてほしい 第三者(面接医)の職場への働きかけを期待

☞ 意見書

★ 今の苦しい症状を改善してほしい ストレス症状の緩和法を知りたい

助言紹介

本人への助言指導

★ 傾聴する姿勢が重要

産業医自身が問題解決する ことを期待されてはいない?

- ・<u>可能な範囲で労働者の相談に乗り、必要なアドバイスをし、早期解決を目指してサポートする</u>。 対象者はストレス症状を呈するほど高ストレス状態にあるため、例えば身体症状のみが前面に 出て自覚がない場合、極端に深刻に受け止める場合、他罰的な反応を示す場合など、指導・ 助言に対する反応も一様ではない。
- ・面接指導による評価は、あくまでもセルフケアの指導・助言と専門医療機関への受診勧奨の 要否を判定するにとどめる。面接指導の結果によっては、専門医療機関への受診を勧め、必 要であれば紹介状を作成する。疲労や抑うつ、不安などが業務に関連しない個人的な要因に よると認められる場合にも、ストレスの程度を判定して、必要な助言、保健指導や事業場外の 支援機関の紹介等を行う。
- ★ 専門医療機関への紹介に当たっては、紹介の目的と費用負担についても伝えることが望まれる

「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」より

高ストレス者面接の実際(私の場合)

- ★ 面接時間
 - ☞ 一人45分~60分(うち最後の10分は報告書・意見書の作成)
- ★ 面接の内容
 - □ ストレスチェックの結果から、ストレス要因・ストレス反応(症状)・ 周囲のサポートの状況などの問題点を把握する
 - ☞ **構造化面接法でうつ病の可能性の評価**を行う
 - ☞ 傾聴する姿勢は重要

次スライド

- □ 問題点への対処法について、助言する
- □ セルフケアには触れるが、時間不足(小冊子を渡す、本の紹介)
- ★ 報告書・意見書の記載
 - 記載内容は被面接者の意向を確認し、不利益が生じないよう留意 する

うつ病等の 可能性の評価と 受診の要否

構造化面接法

面接指導時に質問し、 評価する

事前に準備しておく

A 1	この2週間以上、毎日のように、ほとんど1日中ずっと憂うつで あったり沈んだ気持ちでいましたか?	□ いいえ	□はい				
A2	この2週間以上、ほとんどのことに興味がなくなっていたり、 大抵いつもなら楽しめていたことが楽しめなくなっていましたか?	□ いいえ	□はい				
	A2のどちらか、あるいは両方が「はい」である場合、下記の質問						
両万 。	とも「いいえ」の場合、以下のA3からA5までの質問については省略	してよい。					
この2	週間以上、憂うつであったり、ほとんどのことに興味がなくなっ	ていた場合、					
А3	毎晩のように、睡眠に問題(たとえば、寝つきが悪い、真夜中に目が覚める、朝早く目覚める、寝過ぎてしまうなど)がありましたか?	□ いいえ	□はい				
A-1	毎日のように、自分に価値がないと感じたり、または罪の 意識 を感じたりしましたか?	□ いいえ	□はい				
A5	毎日のように、集中したり決断することが難しいと感じました か?	□ いいえ	□はい				
A1とA2のどちらか、あるいは両方が「はい」で、A1~A5の回答のうち少なくとも3つ以上「はい」がある。							
うつ病の疑いあり							
次の (ア)、(イ) のいずれか、あるいは両方が、 (ア) うつ病の症状のために、仕事や生活上の支障がかなりある。 (イ) 死にたい気持ちについてたずね、死についての考え、または死にたい気持ちが持続している。							
	□ あり □ なし						
_	専門医療機関への受診を勧める 現在受診中の専門医療機関への 適切な継続受診を勧める	保健指導と組	過観察				

構造化面接法による うつ病等の 可能性の評価と 受診の要否 (例)

1	この2週間以上、毎日のように、ほとんど1日中ずっと憂うつであったり沈んだ気持ちでいましたか?	□ いいえ	ばはい				
12	この2週間以上、ほとんどのことに興味がなくなっていたり、 大抵いつもなら楽しめていたことが楽しめなくなっていましたか?	□ いいえ	↓ /はい				
	LとA2のどちらか、あるいは両方が「はい」である場合、下記の質問に進む。 方とも「いいえ」の場合、以下のA3からA5までの質問については省略してよい。						
の2	週間以上、憂うつであったり、ほとんどのことに興味がなくなっ	っていた場合、					
\3	毎晩のように、睡眠に問題(たとえば、寝つきが悪い、真夜中に目が覚める、朝早く目覚める、寝過ぎてしまうなど)がありましたか?		₽ ∕はい				
\4	毎日のように、自分に価値がないと感じたり、または罪の意識 を感じたりしましたか?	▽ いいえ	□はい				
15	毎日のように、集中したり決断することが難しいと感じました か?	□ いいえ	はい				
A1とA2のどちらか、あるいは両方が「はい」で、A1〜A5の回答のうち少なくとも3つ以上「はい」 がある。							
	うつ病の疑いあり						
JANGU JARGU JANGU J							
次の (ア)、(イ) のいずれか、あるいは両方が、 (ア) うつ病の症状のために、仕事や生活上の支障がかなりある。 (イ) 死にたい気持ちについてたずね、死についての考え、または死にたい気持ちが持続している。							
	☑ あり □ な(
-	申門医療機関への受診を勧める 現在受診中の専門医療機関への	□ 保健指導と新	過観察				
	適切な継続受診を勧める						

セルフケア

セルフケアとは、「ストレスやこころの健康について理解し、自らのストレスを予防・軽減する、あるいはこれに対処すること」

- I. 規則正しい生活習慣
 - 1. 食事

2. 運動

3. 体重管理

4. 睡眠

5. 休養

6. 禁煙

- 7. 飲酒
- II. ストレス対処法
 - 1. 行動の工夫
 - 2. リラクセーション法

- 2. 考え方の工夫
- 4. 周囲への相談

セルフケアのための推薦図書

『セルフケアの道具箱』(伊藤絵美)専門用語もあるが、内容はわかりやすいやるべき行動が具体的に示されている「これならやれるか」という気になるかも

『リラックマの「ごゆるり」セルフケア』(根本裕幸) 内省的で自信がない人(比較的若い女性)向け 平易な言葉で書かれている 内容は簡単ではあるが、「本当にうまくいくか」という疑問も

専門医療機関の紹介

主として「構造化面接法」で専門医療機関への受診が 必要と判定される者に対して、メンタル専門機関を紹介 する。

簡単な紹介状は用意するが、医療機関を予め決める場合と本人の選択に任せる場合がある(特定の医療機関を指定しないことが多い)。

ネット情報(地理など)を加味するなどして受診する医療機関を選択してもらう。受診方法(電話予約等)を説明することも少なくない。

結果報告書・意見書の記載

面接指導結果報告書

面接指導結果報告書							
対象者	氏名	所属	年齢	造			
動務の状況 (労働時間、 労働時間以外の要因)		3.8	4-89				
心理的な負担の状況	(ストレスチェック結果) (医学的所見に関する特記事項) A.ストレスの要因 点 B.心身の自覚症状 点 C.周囲の支援 点						
その他の心身の状況	0. 所見なし 1. 所見あり ()			
面接 医師判 定	0. 措置不要1. 要保健指導2. 要経過観察3. 要再面接(時期:4. 現病治療継続 又は 医療機関紹介)	その他特記事項)				

就業上の措置に係る意見書

	就業上の措置に係る意見書						
	就業区分 0. 通常勤務 1. 就業制限・配慮 2. 要休業						
	労働時間 の短縮 (考えられるもの に○)	0. 特に指示なし 4. 変形労働時間制または裁量労働制の対象からの除外					
		1. 時間外労働の制限 時間/月まで 5. 就業の禁止(休暇・休養の指示)					
		2. 時間外労働の禁止 6. その他					
就業		3. 就業時間を制限 時分 ~ 時分	1				
上の		主要項目 a. 就業場所の変更 b. 作業の転換 c. 深夜業の回数の減少 d. 昼間勤務への転換 e. その他					
措置	労働時間以外 の項目 (考えられるもの に○を付け、措置 の内容を具体的に 記述)	1)					
		2)					
		3)					
	措置期間	日・週・月 又は 年 月 日~ 年 月 日					
1	職場環境の改善に 関する意見						
医療機関への受診配慮等							
	その他 (連絡事項等)						

「結果報告書」の記載例 ①

「長時間労働者、高ストレス者の面接指導に関する報告書・意見書作成マニュアル」(厚労省)

面接指導結果報告書						
対象者	氏名		所鷹			
		2	男・女	年齢 歳		
勤務の状況 (労働時間、 労働時間以外の要因)	・本年4月の人事異動により業務内容が変わり、外部との折衝 業務が増大した。					
心理的な負担の状況	(ストレスチェック結果) A.ストレスの要因 55 点 B.心身の自覚症状 81 点 C.周囲の支援 30 点		(医学的所見に関する特記事項) 強いストレス反応が数カ月継続 している。			
その他の心身の状況	0. 所見なし ① 所見あり 体重減少などストレスの影響と思われる所見					
面接 医師判 定	① 要 2. 要 3 要	置不要 保健指導 経過観察 再面接 (時期:3か月後 病治療権続 又は 医療機関紹介	東	の他特記事項) 専門医を受診するとともに、食 事、睡眠等について継続的な保 建指導が必要。		

「意見書」の記載例①

「長時間労働者、高ストレス者の面接指導に関する報告書・意見書作成マニュアル」(厚労省)

	就業上の措置に係る意見書						
	就業区分	0. 通常勤務 ① 就業制限・配慮 2. 要休業					
		0. 特に指示なし 4. 変形労働時間制または裁量労働制の対象からの除外					
	労働時間 の短縮	1. 時間外労働の制限 時間/月まで 5. 就業の禁止(休暇・休養の指示)					
	(考えられるもの に○)	2) 時間外労働の禁止 6. その他					
就業	"20"	3. 就業時間を制限 時 分 ~ 時 分					
上の		主要項目 a. 就業場所の変更 b. 作業の転換 c. 深夜業の回数の減少 d. 昼間勤務への転換 e. その他					
措置	労働時間以外 の項目 (考えられるもの に○を付け、措置 の内容を具体的に 記述)	1)					
-		2)					
		3)					
	措置期間	<u>3</u> 日・岩・方 又は 年月日~ 年月日					
1	議場環境の改善に 関する意見	仕事上の悩みについて上司や同僚に相談できる環境をつくるため、 一般社員、管理職それぞれに対するメンタルヘルス教育が必要。					
	医療機関への受診配慮等						
	その他 (連絡事項等)	就業上の措置を決定する際には、本人の意見を十分に聴くことが必要。 また、必要に応じ、主治医の意見も参考にすること。					

「結果報告書」の記載例 ②

「医学的知見に基づくストレスチェック制度の高ストレス者に対する適切な面接指導実施のためのマニュアル」

面接指導結果報告書							
対象者	氏名		所属	開発課			
			男・女	年齢 41 歳			
勤務の状況 (労働時間、 労働時間以外の要因)	相当の長時間労働あり。 60時間程度と推定される						
心理的な負担の状況	(ストレスチェック結果) A.ストレスの要因 57 点 B.心身の自覚症状 89 点 C.周囲の支援 25 点		(医学的所見に関する特記事項) 軽度のうつ状態の可能性あり				
その他の心身の状況	0. 所見なし ① 所見あり (睡眠時間の不足がみられる)						
面接 医師判 定	② 要i 3. 要i	置不要 保健指導 経過観察 再面接(時期: 病治療継続 又は 医療機関紹介)	の他特記事項)			

「意見書」の記載例 ②

「医学的知見に基づくストレスチェック制度の高ストレス者に対する適切な面接指導実施のためのマニュアル」

	就業上の措置に係る意見書					
	就業区分 0. 通常勤務 1. 就業制限・配慮 2. 要休業					
		0. 特に指示なし 4. 変形労働時間制または裁量労働制の対象からの除外				
	労働時間 の短縮	1. 時間外労働の制限 時間/月まで 5. 就業の禁止(体報・体養の指示)				
	(考えられるもの (こ)	2. 時間外労働の禁止 6. その他				
就業	,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,	3. 就樂時間を制限 8 時 30 分 ~ 20 時 分				
上の		主要項目 a. 就業場所の変更 b. 作業の転換 c. 深夜業の回数の減少 d. 昼間勤務への転換 e. その他				
措置	労働時間以外 の項目 (考えられるもの に○を付け、措置 の内容を具体的に 記述)	1)				
		2)				
		3)				
	措置期間	日・週・月 又は 年月日~ 年月日				
I	機場環境の改善に 関する意見	本人の同意が得られれば、上司を交えた産業医の面談を行いたい				
	医療機関への受診配慮等	今後、本人の症状の悪化が認められる場合には、医療機関の受診が必要になる				
	その他 (連絡事項等)					

「結果報告書」の記載例 ③

面接指導結果報告書						
対象者	氏名		所属			
			男・女	年齢歳		
勤務の状況 (労働時間、 労働時間以外の要因)	時間外労働:月10時間以内(過去6か月間) 4月に技術開発から営業担当に変わった。					
心理的な負担の状況	A. B.	レスチェック結果)素点換算法(医学的所見に関する特記事項)ストレスの要因 心身の自覚症状 周囲の支援17 点 8 点 6 点抑うつ感、不安感などのメンタル 不調がみられます。		、不安感などのメンタル		
その他の心身の状況	(O) F	① 所見なし 1. 所見あり ()		
面 接 医 師 判 定	2 要 3. 要	電不要 保健指導 経過観察 再面接(時期: 病治療継続 又は 医療機関紹介	بر	その他特記事項) シタル専門機関への紹介状 用意しました。		

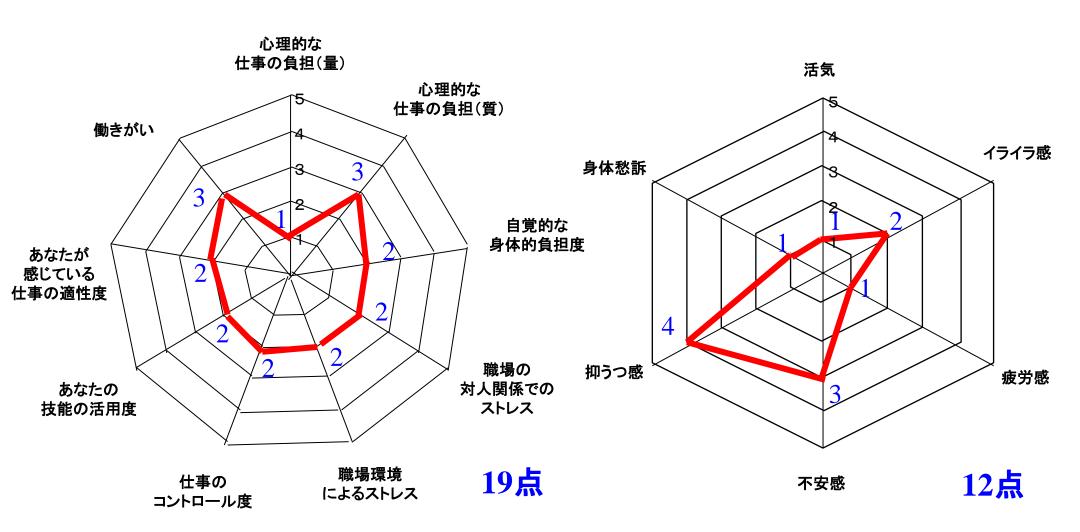
「意見書」の記載例 ③

	就業上の措置に係る意見書					
	就業区分	① 通常勤務 1. 就業制限・配慮 2. 要休業				
	労働時間 の短縮	1. 時間外労働の制限 時間/月まで 5. 就業の禁止(休暇・休養の指示)				
	(考えられるもの に〇)	2. 時間外労働の禁止 6. その他				
就業		3. 就業時間を制限 時分 一時分				
上の		主要項目 a. 就業場所の変更 b. 作業の転換 c. 深夜業の回数の減少 d. 昼間勤務への転換 e. その他				
措置	労働時間以外 の項目 (考えられるもの に○を付け、措置 の内容を具体的に 記述)	1)				
		2)				
		3)				
	措置期間	日・週・月 又は 年月日~ 年月日				
1	機場環境の改善に	4月から業務の担当が変更になり、適性に疑問を感じているようです。				
	関する意見	職場内のサポートが必要と思われます。				
	医療機関への受診配慮等	メンタル専門機関への受診が必要です。受診後は主治医の意見もご				
	その他 (連絡事項等)	参照ください 社内の人事評価制度等について総務担当者との話し合いを持つこと をお勧めします 本人希望により記載				

事例 高ストレス者面接

面接者の状況	30代 男性 機器販売 大企業の地区店舗の店長時間外労働:約30時間 家族構成:妻と小学生の子2人		
ストレスチェックの結果 (素点換算法)	ストレスの要因と心身のストレス反応のレーダーチャートは、 次スライドの通り 周囲のサポートは全体で8点、上司・同僚のサポートは各2点		
定期健康診断の結果 通院の状況	特記事項なし		
生活習慣	睡眠時間は約6時間。		
うつ病等の可能性の評価	構造化面接法 A1 A2 ともに「いいえ」		
ストレス要因について	休日の呼び出しにほぼ一人で対応 (子どもとゆっくり遊ぶ余裕 がない)		

素点換算法によるストレス要因と心身のストレス反応



ストレス要因

心身のストレス反応

「結果報告書」の記載例 ④

	面接指導結果報告書								
	対象者	氏名		所鷹	機	器販売 地域	店舗の店長		
			v .	男・女	ζ	年齢	歳		
失	動務の状況 (労働時間、 労働時間以外の要因)	1	時間外労働:約30時間 ト日の呼び出し対応が多	ل ا					
心理的な負担の状況		A. B.	レスチェック結果 素点換算法 ストレスの要因 19 点 心身の自覚症状 12 点 周囲の支援 8 点				負担を感じ		
	その他の心身の状況	① 所見なし 1. 所見あり ())				
面接 を 本人への指導区分 ※複数選択可 定		2) 要 3. 要	置不要 保健指導 経過観察 再面接(時期: 病治療継続 又は 医療機関紹介)		部事項) 傾向は強く	ないようです		

「意見書」の記載例 ④

	就業上の措置に係る意見書						
	就業区分 0. 通常勤務 1. 就業制限·配慮 2. 要休業						
		0. 特に指示なし 4. 変形労働時間制または裁量労働制の対象からの除外					
	労働時間 の短縮	1. 時間外労働の制限 時間/月まで 5. 就業の禁止(休暇・休養の指示)					
	(考えられるもの に〇)	2. 時間外労働の禁止 6. その他					
就業	1207	3. 就業時間を制限 時分~時分					
上の		主要項目 a. 就業場所の変更 b. 作業の転換 c. 深夜業の回数の減少 d. 昼間勤務への転換 e. その他					
措置	労働時間以外 の項目 (考えられるもの に○を付け、措置 の内容を具体的に 記述)	1) ワークライフバランスを考慮し、休日には確実に休めるよう配慮する					
		2)					
		3)					
	措置期間	日・週・月 又は 年月日~ 年月日					
1	護場環境の改善に 関する意見	仕事の量的負担感が大きい(とくに休日に対応を迫られることが強いストレスに なっている)ようです。本人と総務担当者で話し合いを持つことが望まれます。					
医療機関への 受診配慮等		現時点では必要なし。ただし、経過観察が必要です。					
	その他 (連絡事項等)						

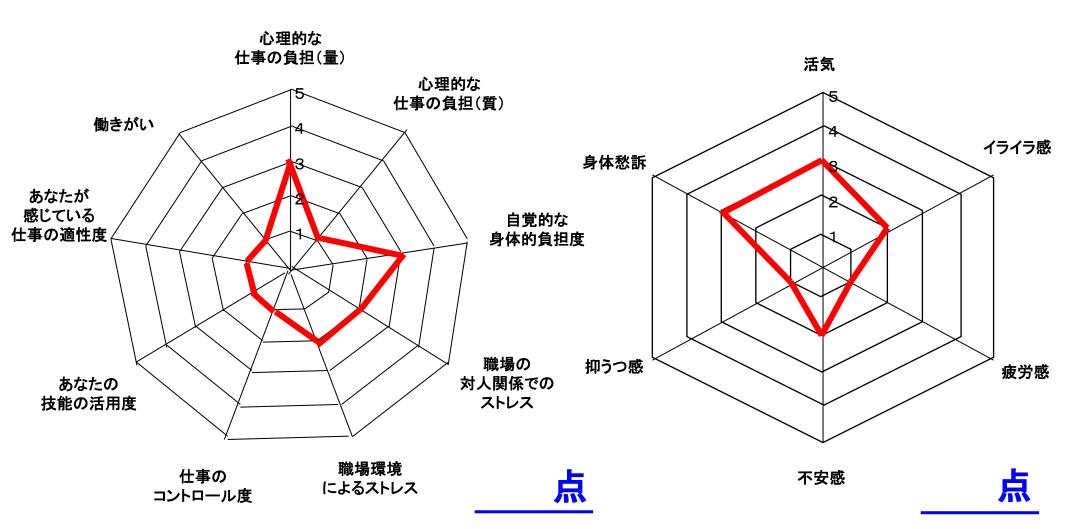
「報告書」、「意見書」の記載上の注意

- ★「報告書」・「意見書」は事業所に提出し、健康管理担当者や 総務・人事担当者など(事業所によっては直接の上司)の目 に触れることを伝える。
- ★ 記載する内容については、本人の意向を確認する(書いてほしくないこと、書いてほしいことを聞く)。
 本人に不利益が及ばないような内容・表現を心がけ、了承を得ることが望ましい(とくに職場の人間関係など)。
- ★ 事業所側が「意見書」の通りに職場改善に取り組んでくれる かどうかわからないことは伝えておく。 (異動の要望については、深刻なメンタル不調がある場合を 除き、直接的な表現で記載することは避ける)

7し演習 それぞれの点数と特徴は?

ストレス要因

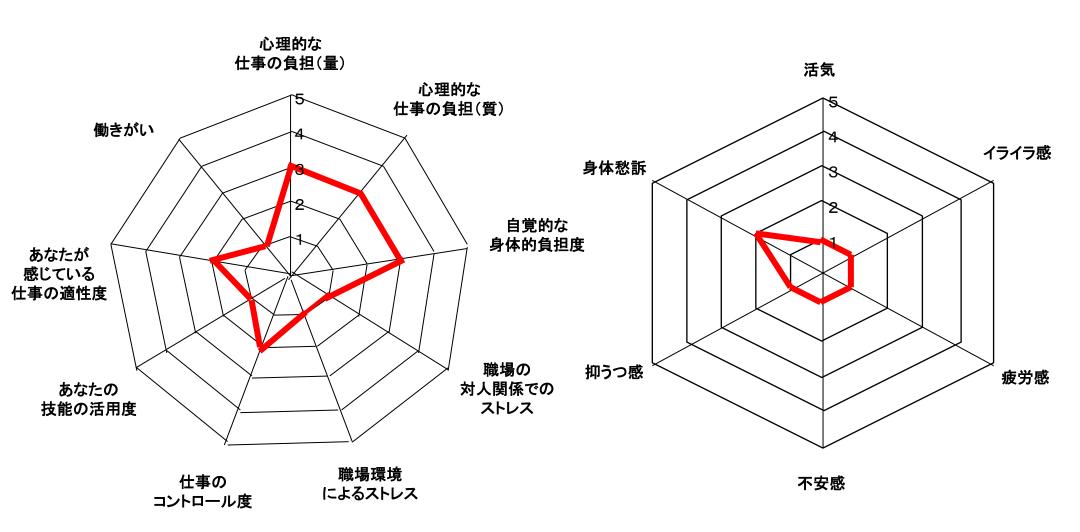
心身のストレス反応



演習 高ストレス者面接

面接者の状況	60代 男性 技術系職 今年の4月から再任用。昨年10月から現在の部署に配属 時間外労働:なし
ストレスチェックの結果 (素点換算法)	ストレスの要因と心身のストレス反応のレーダーチャートは、 次スライドの通り 周囲のサポートは全体で5点、上司のサポートは1点
定期健康診断の結果 通院の状況	高血圧、脂質異常症のため通院し服薬中
生活習慣	睡眠時間は4~5時間。就寝前に飲酒。早期覚醒後にも飲酒。 休日は日中から飲酒。以前はそんなことはなかった
うつ病等の可能性の評価	構造化面接法 A1 A2 で「はい」、A3~A5もすべて「はい」 死について考えることもある 表情に生気が乏しい
ストレス要因について	一日中、上司からブツブツ言われるのが要因と認識 上司がそのような性向を持つと会社内では知られているという
就業についての希望	年金が出るまでは再任用として働きたい(仕事を辞めたくない)

素点換算法によるストレス要因と心身のストレス反応



ストレス要因

心身のストレス反応

面接指導結果報告書

ご記載ください

	面接指導結果報告書						
対象者	氏名	所属					
動務の状況 (労働時間、 労働時間以外の要因)		男・女	年齢	歳			
心理的な負担の状況	(ストレスチェック結果) A.ストレスの要因 点 B.心身の自覚症状 点 C.周囲の支援 点	(医学的所見	(医学的所見に関する特記事項)				
その他の心身の状況	0. 所見なし 1. 所見あり ()			
面接 医師判 定	 措置不要 要保健指導 要経過観察 要再面接(時期: 現病治療継続 又は 医療機関紹)	の他特記事項)				

就業上の措置に係る意見書

ご記載ください

	就業上の措置に係る意見書								
	就業区分	0. 通常勤務 1. 就業制限・配慮 2. 要休業							
就業上の措置	労働時間 の短縮 (考えられるもの に())	0. 特に指示なし 4. 変形労働時間制または裁量労働制の対象からの除外							
		1. 時間外労働の制限 時間/月まで 5. 就業の禁止(体報・体養の指示)							
		2. 時間外労働の禁止 6. その他							
		3. 就業時間を制限 時分~時分							
	労働時間以外 の項目 (考えられるもの に○を付け、措置 の内容を具体的に 記述)	主要項目 a. 就業場所の変更 b. 作業の転換 c. 深夜業の回数の減少 d. 昼間勤務への転換 e. その他 1)							
		3)							
	措置期間	日・週 ・月 又は 年 月 日~ 年 月 日							
職場環境の改善に 関する意見									
医療機関への 受診配慮等 その他 (連絡事項等)									

「面接指導結果報告書」の記載例

面接指導結果報告書									
対象者	氏名		所属						
		2	男・女	年齢 歳					
勤務の状況 (労働時間、 労働時間以外の要因)	時間外労働なし 部署異動のため現在の業務に慣れていない								
心理的な負担の状況	A.	レスチェック結果) 素点換算法 ストレスの要因 17 点 心身の自覚症状 7 点 周囲の支援 5 点	(医学的所見に関する特記事項) 抑うつ症状が強く、睡眠障害も 顕著です						
その他の心身の状況	0. 所見なし ① 所見あり(高血圧・脂質異常症治療中)								
面接 医師判定 本人への指導区分 *複数選択可	2. 要¥	龍不要 保健指導 経過観察 再面接(時期: 高治療継続)又は 医療機関紹介		その他特記事項) 早急にメンタル専門医療機関 での相談・治療が必要です					

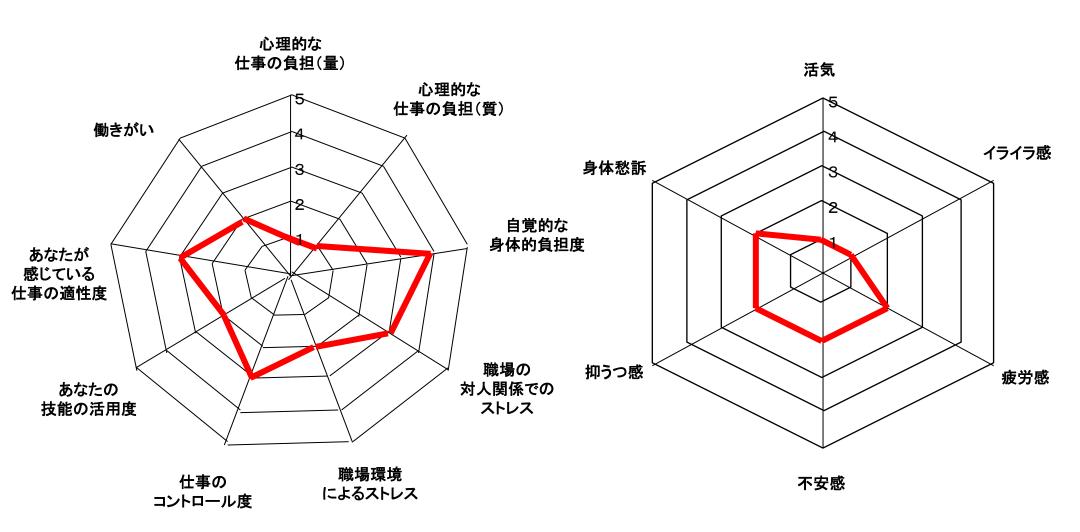
「就業上の措置に係る意見書」の記載例

		就業上の措置に係る意見書	
	就業区分	0. 通常勤務 ① 就業制限・配慮 2. 要休業	
	労働時間 の短縮 (考えられるもの に○)	特に指示なし 特に指示なし 4. 変形労働時間制または義量労働制の対象からの除外	
		1. 時間外労働の制限 時間/月まで 5. 就業の禁止(休暇・休養の指示)	
		2. 時間外労働の禁止 6. その他	
就業		3. 就業時間を制限 時分~時分	
上の	労働時間以外 の項目 (考えられるもの に○を付け、措置 の内容を具体的に 記述)	主要項目 d. 就業場所の変更 b. 作業の転換 c. 深夜業の回数の減少 d. 昼間勤務への転換 e. その他	
措置		1) 配置転換が望ましい 安易な使用には疑問も、この例では	
		本人の同意の上で記載	
		3)	
	措置期間	日・週・月 文は 年 月 日~ 年 月 日	
	職場環境の改善に 関する意見	職場の人間関係が主なストレス要因となっているようです。総務担当者	
医療機関への受診配慮等		も交えて職場のコミュニケーション改善を図ること。 人間関係が要因の場 抑うつ症状が強いため、専門医療機関への受診が必要です。	<mark>合、よく使う</mark>
		紹介状を用意しました。	
	その他 (連絡事項等)	就業上の措置を決定する際には、主治医と本人の意見を聞くこと	

演習高ストレス者面接(自習)

面接者の状況	30代 女性 IT 関連会社 有資格事務 前月の時間外労働:45時間
ストレスチェックの結果 (素点換算法)	ストレスの要因と心身のストレス反応のレーダーチャートは、 次スライドの通り。周囲の支援は5点(同僚のサポート1点)
生活習慣	睡眠時間は5時間(中途覚醒) 夜もコーヒーを飲む 休日に余暇を楽しむことはほとんどない
うつ病等の可能性の評価	構造化面接法 A2、A5が「はい」 今のところメンタル専門機関への相談は希望しない
ストレス要因 症状の自覚	特殊業務を担い、フォローする者がない 代わる者もなく、業務量が増加している イライラして同僚に攻撃的になることがある
ストレスへの対処	セルフケアに関心を示す(読書は嫌いではない)

素点換算法によるストレス要因と心身のストレス反応



ストレス要因

心身のストレス反応

「面接指導結果報告書」の記載

ご自宅でご記載ください

対象者	氏名			所属			
			男・女		年齢	歳	
勤務の状況							
(労働時間、 労 働時間 以外の要因)							
心理的な負担の状況	A.ス B.心	・スチェック結果 ストレスの要因 。身の自覚症状 i囲の支援) 点 点	(医学的	所見に関す	る特記事項)	
その他の心身の状況	0. 所	見なし 1. 所	i見あり()
面接 医師判 定		健指導	医療機関紹介)	(その他特	記事項)	

「就業上の措置に係る意見書」の記載

	就業上の措置に係る意見書									自年	さでご記	載ください
	就業区分	0. 通常勤務	1.	就業制限	・配慮 2	要休業						
就業上の措置	労働時間 の短縮 (考えられるもの (こ)	0. 特に指示な	îL.			4. 変形労働	時間制まだ	たは裁量労働	制の対	象から	の除外	
		1. 時間外労債	の制限		時間/月まで	5. 就業の禁	止(休暇	・休養の指示)			
		2. 時間外労働の禁止				6. その他	6. その他					
		3. 就業時間 を 時		铸	分				,			
		主要項目	a. 就業場	所の変更	b. 作業の転換	c. 深夜業の回	数の減少	d. 昼間動	多への	i换 e	その他	
	の項目	1)										
	1(多うらわる七の)	2)										
		3)							.			
		3)										
	措置期間		日・週	・月	又は	年	月	日~	年	月	<u>B</u>	
	職場環境の改善に 関する意見								;			
	医療機関への 受診配慮等											
	その他 (連絡事項等)											

メンタルが得意ではない医師が 面接指導を行ってみての「つぶやき」

➢素点換算法によって高ストレスと評価された項目は 高ストレス者の状態を正確に反映している

例えば、「ストレス要因」の高ストレス項目を挙げて本人に確認すると ほぼ必ずイエスと答える。 ☞ ここから話に入っていきやすい

➢ 構造化面接法の質問項目は少ないが、回答結果は 抑うつ症状の程度の判断にきわめて有用である

専門医療機関への受診を勧める有力な根拠となる

医学的知見に基づく

ストレスチェック制度の高ストレス者に対する 適切な面接指導実施のための

マニュアル

2021年9月版

本マニュアルの作成は平成30年度~令和2年度厚生労働省労災疾病臨床研究 事業費補助金 [医学的知見に基づく裁量労働を含む長時間労働者に対する適切 な面接指導実施のためのマニュアルの作成に関する研究](研究代表者:堤明純) の助成によって行われた。

新たな事前チェックシートを推奨

- ➢ 高ストレス者性格チェックシート 悲観タイプ、気分タイプ、バリバリタイプ イライラタイプ、心配性タイプ
- ➤ 体調チェックシート 最近1か月の状態について記入
- ➤ 業務状況シート
 上司から見た社員の健康状態・作業状況を記入

推奨される取り組み

- 1) **高ストレス者性格チェックシート**の記入の有無を確認し、まだ記入していなければ対象者と一緒に記入します。
- 2) すでに記入していれば、<u>高ストレス者性格チェックシート判定表の「基準を超えた性格傾向の項目」の有無を確認</u>し、<u>結果に応じて認知行動療法の自主学習や、カウンセリングの受診を強く勧めます。</u>

また、面接指導を行う前に、**体調チェックシート**を記入してもらいます。その際、評価は産業保健スタッフまたは医師が一緒に行い、対象者の体調についても確認します。

- 3) 体調チェックシートの結果をもとに、面接を行います。
- 4) さらに、高ストレスと判定された<u>対象者の上司に</u>、本人との面接前に、 **業務状況シート**を記入してもらうよう依頼します。

「医学的知見に基づくストレスチェック制度の高ストレス者に対する適切な面接指導実施のためのマニュアル」より



パワーハラスメントについて



パワーハラスメントをめぐる動向

2012年1月 厚生労働省がパワーハラスメントの典型例を示す

2019年 国際労働機関(ILO)がパワーハラスメントを禁じる条約を制定

2019年5月29日 パワーハラスメント防止法(改正労働施策総合推進法)が成立

施行は大企業2020年4月、中小企業2022年4月

2020年6月1日 企業にパワハラ対策を義務付ける法律が施行される

大企業は2020年6月1日より、中小企業は2022年4月より義務化

労災の認定基準にパワハラが明示された

上司や同僚等から、嫌がらせ・いじめや暴行を受けた場合、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」という具体的出来事に当てはめて評価していました。

優位性「なし」

優位性「あり」

次の各具体的出来事に当てはめる

「同僚等から、暴行又は (ひどい)いじめ・嫌がらせ を受けた」 「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





これから

パワハラ防止措置 10項目

- ① パワハラを行ってはならない旨の方針を明確にし、労働者に周知する
- ② **行為者に厳正に対処する旨を就業規則等に規定**し、労働者に周知・ 啓発する
- ③ 相談窓口を設置し、労働者に周知する
- ④ 相談窓口担当者が相談に適切に対応できるようにする
- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑥ 被害者への配慮のための措置を適切に行う
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行う
- ⑧ 再発防止のための措置を講ずる
- ⑨ 当事者のプライバシーを保護するするための措置を講じ、その旨を労働者に周知する
- ⑩ 相談を理由に不利益な取扱いをしない旨を定め、労働者に周知する

職場のパワーハラスメントの定義

(厚生労働省)

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 スは職場環境を悪化させる行為

パワハラと指導の違い

	パワハラ 両者の区別	削 <mark>は難しい</mark> 指導				
目的	・相手を馬鹿にする、排除する ・自分の目的の達成	相手の成長を促す				
業務上の必要性	・業務上の必要性がない (個人生活、人格を否定する)・業務上の必要性があっても、不適切 な量や内容	仕事上必要性がある または健全な職場環境を維持するた めに必要なこと				
態度	威圧的、攻撃的、否定的、批判的	肯定的、受容的、見守る、自然体				
タイミング	・過去のことを繰り返す ・相手の状況や立場を考えず	・タイムリーにその場で・受け入れ準備ができているときに				
誰の利益か	組織や自分の利益優先 (自分の気持ちや都合が中心)	組織にも相手にも利益が得られる				
自分の感情	いらいら、怒り、嘲笑、冷徹、不安、 嫌悪感	好意、穏やか、きりっとした				
結果	・部下が萎縮する・職場がぎすぎすする・退職者が多くなる	・部下が責任をもって発言、行動する ・職場に活気がある				

「パワー・ハラスメント防止ハンドブック」(人事院)

職場のパワーハラスメントの6類型

- 1) **身体的な攻撃** 暴行・傷害
- 2) **精神的な攻撃** 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
- 3) **人間関係からの切り離し** 隔離・仲間外し・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こと
- 6) **個の侵害** 私的なことに過度に立ち入ること

パワハラによる労災認定

日立20代社員 労災認定 パワハラなどで適応障害

日立製作所の子会社「日立プラントサービス」に出向していた20代の男性が2016年、体調を崩し、高岡労働基準監督署(富山県高岡市)が、パワハラや月150時間超の残業が原因として、労災認定していたことが5日、関係者の取材で分かった。男性は適応障害と診断され、現在も療養している。

男性によると、当時の通勤時間は徒歩で40分。早朝から工事現場の仮設トイレの掃除をしなければならず、赴任当初は5万枚以上の資料をコピーする事務作業もあった。 15年7月の残業時間は170時間を超え、休みを2日しか取れなかった月もあったという。上司からは「ばか」「くそがき」「辞めちまえ」など暴言を何度も受けた。産業医との面談で相談したが、ほとんど改善されなかったと訴えている。

男性は次第に追い詰められ、「明日が来るのが怖い」という思いから、<u>眠るために布団に入ることができず、床で横になるのが精いっぱいな状態</u>となった。16年1月以降は起上ることもできなくなり、病院で<mark>適応障害</mark>と診断された。

パワハラをめぐる民事訴訟

新潟市水道局自殺訴訟

市に3500万円賠償命令

新潟市水道局の男性職員=当時(38)=が2007年に上司のパワハラを受けて自殺したとして、遺族が市に約7900万円の損害賠償を求めた訴訟の判決で、新潟地裁は24日、市に対し約3500万円を支払うよう命じた。男性に対して必要な指導を怠った市の注意義務違反を認めた一方、パワハラは認めなかった。

判決などによると、男性は<u>初めて担当する業務で精神的に追い詰められ</u>、07年5月に<u>自殺した</u>。地方公務員災害補償基金新潟支部審査会は11年、男性の<u>上司の言動を「ひどいいじめ」と指摘</u>し、民間の労災に当たる「公務災害」と認定。しかし、市が内部調査でパワハラが確認されなかったとし、謝罪に応じなかったため、遺族が15年に提訴した。判決理由で裁判長は、(中略)上司の態度などにより、職場環境に「質問をしにくいコミュニケーション上の問題」があったとし、(中略) 市の注意義務違反を認めた。一方、パワハラがあったとする原告の主張は「認定するに足る十分な証拠がない」として退けた。

***パワハラを止めさせるために

労働問題に関する法律相談サイト「労働問題弁護士ナビ」

証拠を揃える

まずは、証拠です。本人に言う場合も、他の機関に相談する場合も証 拠が重要になってきます。「いつ・どこで・どのような内容を・どのくら いの間・誰に受け・どう思い・どうなったのか(心身状態)」ということを 細かく残しておきます。備忘メモ・メール・ボイスレコーダー・第三者 **の意見、証言・**病院にかかったならば**診断書** などがあります。

更には、この時のやり取りをしっかりと記録しておきましょう。 直接で あればボイスレコーダー、メールや書面であればその内容です。ここで パワハラが収まればそれでいいのですが、無視されたり、余計ひどくなっ たり、待遇が悪くなった場合は、このやり取りの内容 も次のステップへの 証拠になります。

労災認定訴訟を起こしやすいご時世です

面接でパワハラの話題が出た時の注意事項

<u>ハラスメント対応は軽々に判断しないことが大切</u>です。そのため、<u>産業医一人で対応を判断するべきではありません</u>。面接の際にハラスメントの話が出た場合には、一回の面接で結論を出さず、場を改めるようにします。

- 場合によっては人事等に相談することもできます。
- (社内でハラスメント相談窓口が設置されていれば)本人の話を聞いたうえで、本人の意向を尊重することを前提として、社内に設置されているハラスメント相談窓口等への相談を勧めることもできます。
- 産業保健総合支援センターの専門家等に相談して、対応 方法を考えることもできます

外部の相談窓口の利用

あかるい職場応援団(厚生労働省)

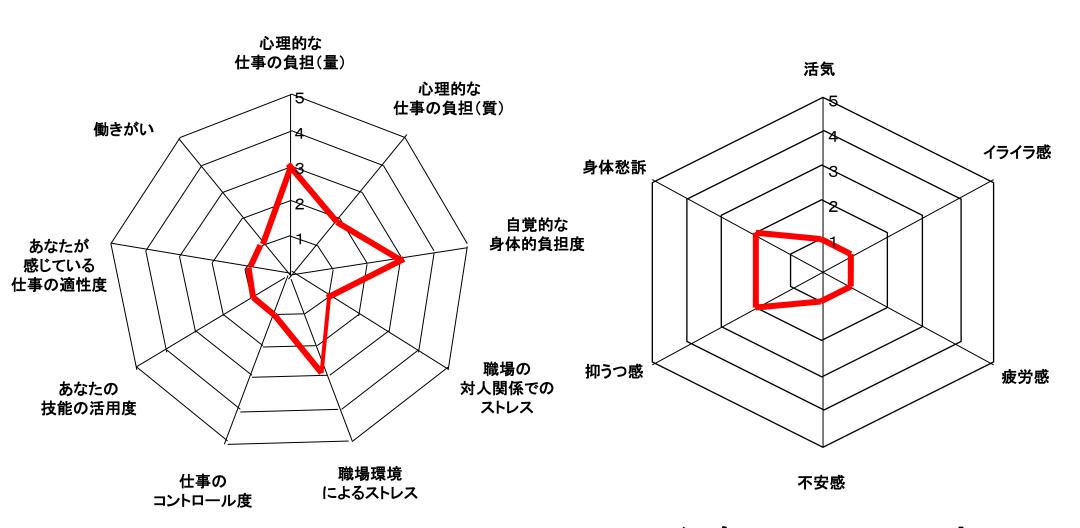
会社や労働組合に相談窓口がない 相談したけれども取り合ってくれなかった 会社に相談すると不利益がありそうでなかなか相談できない



労働局または労働基準監督署の総合労働相談コーナー 都道府県労働委員会・都道府県庁 法テラス みんなの人権110番 「かいけつサポート」を行っている民間事業者

事例 高ストレス面接

ストレス要因と心身のストレス反応



ストレス要因

心身のストレス反応

事例 高ストレス者面接

面接者の状況	40代 女性 事務系職 現在の会社に転職し2年目 時間外労働:月10時間以内
ストレスチェックの結果 (素点換算法)	ストレスの要因と心身のストレス反応のレーダーチャートは、 前スライドの通り 周囲のサポートは全体で7点、上司・同僚のサポートは各1点
定期健康診断の結果 通院の状況	特記事項なし ヨガによりセルフケアができている
生活習慣	睡眠時間は6時間。ヨガを週3回(インストラクターの資格あり)
うつ病等の可能性の評価	構造化面接法 A1、3、5 が「はい」。希死念慮なし
ストレス要因について	同僚から「人間関係の切り離し」が行われていると主張 尋ねても教えてくれず、尋ねないと「こんなこともできないの」と
就業についての希望	この仕事が好きなので辞めたくない こんな人たちのために自分のキャリアに傷をつけたくない ハラスメントをなく <u>すた</u> めには「出るところに出てもよい」と

本人には社内の相談窓口に相談するよう話す

「面接指導結果報告書」の記載例

面接指導結果報告書						
対象者	氏名		所屬	•		
			男・3	ኳ	年齢	歳
勤務の状況 (労働時間、 労働時間以外の要因)	1	間外労働:月10時間以 職 2年目で業務に不慣な		がある	3	
心理的な負担の状況	A.:	ストレスチェック結果) 素点換算法 A.ストレスの要因 16 点 B.心身の自覚症状 7 点 C.周囲の支援 7 点				
その他の心身の状況	0. P	所見なし 1. 所見あり()	
面接 医師判定 *複数選択可定	2) 要¥	置不要 保健指導 経過観察 再面接(時期: 病治療継続 又は 医療機関紹介)	(~0	D他特記事項)	

「就業上の措置に係る意見書」の記載例

	就業上の措置に係る意見書				
就業区分 ① 通常勤務 1. 就業制限・配慮 2. 要休業					
	労働時間 の短縮 (考えられるもの に〇)	① 特に指示なし 4. 変形労働時間制または森屋労働制の対象からの除外			
		1. 時間外労働の制限 時間/月まで 5. 就業の禁止(休暇・休養の指示)			
		2. 時間外労働の禁止 6. その他			
就業		3. 就業時間を制限 時分 ~ 時分			
上の		主要項目 a. 就業場所の変更 b. 作業の転換 c. 深夜業の回数の減少 d. 昼間勤務への転換 e. その他			
措置	労働時間以外 の項目 (考えられるもの に○を付け、措置 の内容を具体的に 記述)	1)			
		2)			
		3)			
	措置期間	日・週 ・月 又は 年 月 日~ 年 月 日			
1	機場環境の改善に	「人間関係の切り離し」があると主張しています。職場内のコミュニケーシ			
	関する意見	ョン不足により萎縮しているようですので、組織内で改善を図ってください			
	医療機関への 受診配慮等	現時点では必要性は低いと思われますが、経過観察が必要です。			
	その他 (連絡事項等)	社内の相談窓口への相談もお勧めしました。			

パワハラ言葉の事例

(日本ハラスメント協会)

死ね 消えろ ぶさいく きもい カス ハゲ デブ クソ ボケ チビ ばばあ おばさん じじい くさい 無能 おばちゃん おっさん 子供 妊婦さん のろま ゆとり、ゆとり世代 コネ入社 Fラン大学、高卒、中卒 有給取れるわけねーだろ 結果出してから言ってくれ おまえ何歳だ やる気あるのか? おまえの存在が目障りだ。どれだけ迷惑かければ気が済むんだ。親も頭悪いんだろな。おまえの子供がかわいそうだ。 口答えするな ●●さんが私の部下だったらよかったのに おい下っ端、早くビール注げ おまえを信じた俺がバカだった ふざけるな プロジェクトから外すぞ もう辞めたら? 使えない ダメ人間 昼メシ買ってきて 早く、散髪いけ 役立たずなやつ ちゃんと考えたのか? まじめにやってる? これ常識だから どこまで教えないといけないの? 仕事できなくてもメシはちゃんと食うのか 金返せ さぼるな もっと働け 仕事してるフリするな 仕事が遅い 普通、聞かなくてもわかるだろ いつでもおまえを飛ばすことができる おまえの代わりはいくらでもいるぞ 甘えるな すごい優秀な新人が来るぞ おまえ、やばいな こんな成績でよく会社来れるな おまえを採用して失敗だ 逃げるのは簡単だ おまえも時間の問題だな こんな成績で正社員なれないぞ もう会社来なくていいぞ もっと優秀な派遣に来てもらうことにした もう派遣契約更新しないから 電話対応もまともにできないのか 先輩を見習え 上司に逆らうのか 無礼なやつだな 反省してるのか 言い訳するなやれ もう契約更新しないから おまえ病気か? なんで早く会社来てるの? 何時間かかってるんだ、俺だったら10分で出来るわ 休みの日、勉強したことを報告しろ もう転職しろよ よく入社できたな 言われたことだけやれ、余計なことするな 言葉づかい気をつけろよ こっち見るな 頭、大丈夫か? おまえ今までちゃんと勉強してきたか? おまえ会社に貢献したことある? おまえは楽でいいな 面接のときの発言はうそだったのか?だまされたわ、次、ミスしたらブチ切れるぞ、このままだと仕事まかせられないぞ 女だからこの程度で済まされてることに感謝しろがおまえ社内で評判悪いの知ってたか?がもっと、がむしゃらにやれ おまえのせいで、みんなイライラしてるぞ レベルが低い おまえより成長が遅いやつは見たことがない 給料泥棒 頑張ってるやつと頑張ってないやつがいる 契約とれるまで帰ってくるな おまえ何回目だ、何回教えたらわかるんだ 前も言ったよね? 社会人として常識だ 死ぬ気でやれ おまえは新卒以下だ(●●以下だ、●●の方が上だ) 他社でも通用しない 休めると思うな みんなやってるぞ、おまえ以外できてるぞ おまえのせいで会社は損失だ そんなこともできないのか 恥ずかしいと思わないのか おまえには出来ない おまえには失望した 責任とれんのか もう後がないぞ 失敗したらクビだ 小学校からやり直せ もう帰るのか いつになったら出来るんだ



「結果報告書」の記載例(追加)

	面接指導結果報告書						
	対象者 氏名			所属	寸	体職員	
				男・女		年齢	歳
心理的な負担の状況		A. B.	レスチェック結果 素点換算法 ストレスの要因 13 点 心身の自覚症状 8 点 周囲の支援 3 点	また。 13 点 疲労感、不安感、抑うつ感などの			感などの
その他の心身の状況 画接 医師 判定 本人への指導区分 ※複数選択可 定		0. 所見なし ① 所見あり(高血圧治療中)					
		② 要i 3. 要i	電不要 保健指導 経過観察 再面接(時期: 丙治療継続)又は 医療機関紹介)		と技術職の レス要因と	ギャップが なっている

「意見書」の記載例(追加①)

	就業上の措置に係る意見書			
	就業区分	① 通常勤務 1. 就業制限・配慮 2. 要休業		
	労働時間 の短縮 (考えられるもの に○)	0. 特に指示なし 4. 変形労働時間制または 裁量労働制の対象からの除外		
		1. 時間外労働の制限 時間/月まで 5. 就業の禁止(休暇・休養の指示)		
		2. 時間外労働の禁止 6. その他		
就業		3. 就業時間を制限 時 分 ~ 時 分		
上の		主要項目 a. 就業場所の変更 b. 作業の転換 c. 深夜業の回数の減少 d. 昼間勤務への転換 e. その他		
措置	労働時間以外 の項目 (考えられるもの に○を付け、措置 の内容を具体的に 記述)	1)		
		2)		
		3)		
	措置期間	日・週 ・月 又は 年 月 日~ 年 月 日		
職場環境の改善に 発信した情報に職員から答えてもらえないことがストレスとなっているようで 職場環境改善のため、総務担当者との話し合いをお勧めします。				
	医療機関への受診配慮等	本人が希望するようでしたら、メンタル専門機関への受診も選択肢の一つです。 受診の手順については説明しました。		
	その他 (連絡事項等)			

「意見書」の記載例(追加②)

	就業上の措置に係る意見書			
	就業区分	① 通常勤務 1. 就業制限・配慮 2. 要休業		
	労働時間 の短縮 (考えられるもの に())	0. 特に指示なし 4. 変形労働時間制または 森服労働制 の対象からの除外		
		1. 時間外労働の制限 時間/月まで 5. 就業の禁止(休暇・休養の指示)		
		2. 時間外労働の禁止 6. その他		
就業		3. 就業時間を制限 時 分 ~ 時 分		
上の		主要項目 a. 就業場所の変更 b. 作業の転換 c. 深夜業の回数の減少 d. 昼間勤務への転換 e. その他		
措置	労働時間以外 の項目 (考えられるもの に○を付け、措置 の内容を具体的に 記述)	1)		
		2)		
		3)		
	措置期間	日・週 ・月 又は 年 月 日~ 年 月 日		
		仕事がたて込むとストレスが強まるようです。また、不安感が強く、人とのコミュニケーションづくりが不得手のようです。周囲からのサポートや見守りが必要です。		
	医療機関への受診配慮等	現時点では必要なし。		
	その他 (連絡事項等)	ストレス対処法としての「セルフケア」が大切である旨を説明しました。 ご本人の申し出があれば、再度面談することも可能ですので、ご連絡ください。		

「意見書」の記載例(追加③)

	就業上の措置に係る意見書			
	就業区分	① 通常勤務 1. 就業制限・配慮 2. 要休業		
	労働時間 の短縮 (考えられるもの に○)	0. 特に指示なし 4. 変形労働時間制または 減量労働制の対象からの除外		
		1. 時間外労働の制限 時間/月まで 5. 就業の禁止(体報・体養の指示)		
		2. 時間外労働の禁止 6. その他		
就業		3. 就業時間を制限 時 分 ~ 時 分		
上の		主要項目 a. 就業場所の変更 b. 作業の転換 c. 深夜業の回数の減少 d. 昼間勤務への転換 e. その他		
措置	労働時間以外 の項目 (考えられるもの に○を付け、措置 の内容を具体的に 記述)	1)		
		2)		
		3)		
	措置期間	日・週 ・月 又は 年 月 日~ 年 月 日		
職場環境の改善に 職場内でのコミュニケーション不足が感じられます。(県外から転職し2年目 する意見 ない土地、慣れない仕事であることに配慮した支援が必要です。		職場内でのコミュニケーション不足が感じられます。(県外から転職し2年目)慣れない土地、慣れない仕事であることに配慮した支援が必要です。		
	医療機関への受診配慮等	現時点では必要なし。		
その他 (連絡事項等)		年齢的な問題から、相談しにくい状況に陥っているようです。仕事の内容につい てきめ細かな指導が行われれば、力を発揮できるのではないでしょうか		

