

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

安全スタッフ

No.2461

特集Ⅰ

歩行の特徴から転倒リスク分析

健診とコラボし測定会開催

三菱電機名古屋製作所

特集Ⅱ

イラストで54の事故事例示す

日めくり感覚で毎日事故に向き合い

日本半導体製造装置協会

ニュース

混在作業 個人事業者も統括対象

厚労省報告 新たな枠組み創設へ

労働災害動画 配信しています!

安全スタッフ電子版へログイン後→「各種サービス」
→「動画で学ぶ労働災害事例」からご覧いただけます

↓こちらから



11 / 1

2024

■ 災害のあらまし ■

Aは営業の事務に従事していた。Aによると、事業場内において上司のEから怒鳴る、机を叩く、蹴るなどの暴力的行為を受け、激しい動悸と手の震えで恐怖心が収まらなかったという。Aは、その後、クリニックで受診し、「適応障害」と診断された。

■ 判断 ■

Eの日常的な言動が業務指導の範囲を逸脱したものであったとは認められず、Aに発病した本件疾病は業務外となった。

■ 解説 ■

本件について、Aは、Eが、机を1回叩き、机を1回蹴り、1分間くらい怒鳴るなどするとともに、「メンタル弱いんじゃないか」などと不適切な発言をするなど、業務指導の範囲を逸脱した言動があったと述べている。一方で、Eは、怒鳴った後に、Aが怯えている様子はなく、「訴えてやる」と発言し、さらに「今から病院に行くから継続して仕事はできません。」と言って午後から休みを取ったことを述べている。

会社作成の報告書によれば、就業中に、Aに対し、Eが怒鳴る、机を叩くことはあったが、Aに対して手を挙げる、蹴るなどの暴力行為は一切ないこと、また、多少感情的に叱責、注意することはあったが、業務上の指導の範囲を著しく超えるものではないことをEから確認している。

以上から、Eは叱責する際に机を叩き、感情的な発言を行っていたものと推認されるものの、暴力行為があったものではなく、短時間で収束し、執拗に行われたものでもなく、出来事後の継続性も認められないことも併せて総合的に考察すれば、この出来

社労士が教える

労災認定の境界線

<執筆>

一般社団法人SRアップ21 福岡会
社会保険労務士法人 赤坂経営労務事務所
代表社員 大澤彰

第370回

事による心理的負荷の総合評価は「中」であると判断できるものである。

業務に起因する精神障害は、ケガなどと同じで、労災の対象になる。しかし、その判断基準は通常のケガとは異なる。厚生労働省では、労働者に発病した精神障害について、仕事が主な原因と認められる判断（労災認定）の基準として「心理的負荷による精神障害の認定基準」を定め、これに基づいて労災認定を行うことにしている。また、精神障害が労災認定されるのは、その発病が仕事による強いストレスによるものと判断できる場合に限るとされている。

最近では、上司からの業務指導の範囲内の叱責などでも、自分の主観だけでパワハラと決めつけて、騒ぐ者もいる。さらには「適応障害で休職が必要である」という診断書を提出し、労災請求する者もいる。

行政の認定実務では、職場で生じた「パワハラ」的行為を、まず、「業務による心理的負荷評価表」に列举された具体的出来事（平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」「Ⅱ」「Ⅰ」が示されている）に当てはめ、続いて、事案ごとの心理的負荷強度を評価するために、同表に示されている「心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例」に、当てはめて個別事情を考慮した心理的負荷強度の評価を行う。なお、「パワハラ」的行為による精神障害が労災認定されるためには、原則的に、精神障害発症の原因となった出来事の心理的負荷強度が「強」と判断されることが必要となる。

また、令和5年9月の「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」の改正では、「業務による心理的負荷評価表」に、新たに、「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」という具体的出来事が加えられた。



今回の改定で、「業務による心理的負荷評価表」に、心理的負荷強度が「強」と判断できる「パワハラ」の具体例として、①上司などから、治療を要する程度の暴行などの身体的攻撃を受けた場合、②上司などから、暴行などの身体的攻撃を執拗に受けた場合、③上司から、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または業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃を執拗に受けた場合、④上司から、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嚇的叱責など、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を執拗に受けた場合、⑤心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃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などが挙げられている。

精神障害の労災認定は、「パワハラ」に該当するかどうかの認定ではないため、「パワハラ」に該当する行為があっても、労災認定されない場合もあるし、「パワハラ」に該当しない行為でも労災認定される場合もあり得ることに留意が必要である。

www.srup21.or.jp