

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

安全スタッフ

No. 2465

特集Ⅰ

「ワースト5活動」でリスクを低減

5S推進へ専念時間も設定

JFE鋼材横浜事業所

特集Ⅱ

リスク再点検の活動進む

専門人材育成し災害減へ—安衛教育分科会

ルール順守視点で対策立案—MS・RA分科会

全国産業安全衛生大会 in 広島

ニュース

連絡調整措置義務 **3業種以外にも拡大**

厚労省報告書案 混在作業の労災防止

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

↓コチラから



1

1日号

2025



社労士が教える

労災認定の境界線

<執筆>

一般社団法人SRAアップ21
サポート労務行政事務所

所長 和田 繁彦

北海道会

第371回

2年間上司から暴言受け適応障害に

■ 災害のあらまし ■

Aは、2年間にわたり特定の上司から暴言を受けたことによるストレスから休職を余儀なくされた。

精神的な苦痛を感じながらも出社を続けていたが、気分の落ち込みが大きく、食欲も減退、精神科を受診したところ「適応障害」と診断された。

■ 判断 ■

厚生労働省労働基準局長通達（基発0901第2号：令和5年9月1日）の別表1「業務による心理的負荷評価表」によるところに照らし、具体的出来事の22番目「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」とする心理的負荷（ストレス）の強度を「中」とした判断により**業務外**となった。

■ 解説 ■

Aは3年2カ月の間、商品管理業務に従事。欠勤や遅刻はなく出勤状況は真面目であるが、商品の誤出荷・誤収納など仕事のミスが多いうえに、あくびをしながらダラダラとしていることが目立ち、注意しても改善しなかった。具体的には、①助手席に乗りながら仕事の流れや配達先の顧客・担当者および配達ルートを教わるが、助手席でも居眠りをしている仕事に対する意欲が感じられない。②仕事が雑でミス・積み残しが目立ち、誤配もあり周りにも色々迷惑をかける。それでも周りは丁寧に教えようとするが、本人の努力や意欲がないうえに、自ら同僚や先輩に対して態度を硬化させるような状態が続いたため、仲の良かった同僚との関係性にも変化が生じ始めた。

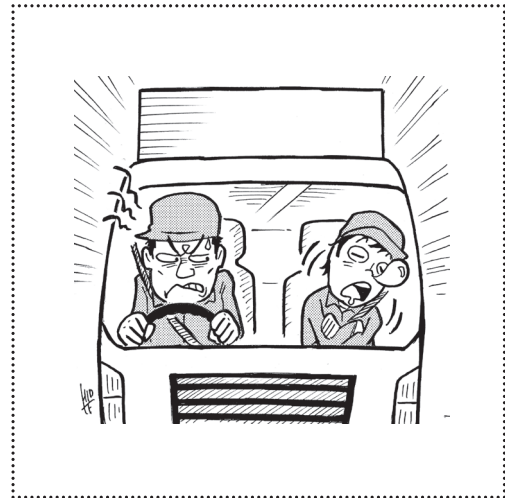
上記のことから、特定の上司から継続的

「お前に何の仕事ができる？使えない」
「お前なんかいてもいなくても変わらない」
「お前なんか倉庫に戻っても居場所がない」
など週1～3回の頻度で大半は複数の同僚がいるなかで、大声で言われたため、気分の落ち込みが大きく食欲も減退、日常生活でも気力がわかない状態が続いた。

職場のパワハラについて円卓会議のワーキング・グループで整理された概念では、上位職からとは限らず部下や同僚も行為者であり、具体的には①優位的な関係（優位性を背景）に基づいて行われていること。②業務の適正な範囲を超えて行われること。③身体的もしくは精神的に苦痛を与えること。いずれも満たすものを職場のパワハラとしている。心理的負荷による精神障害の認定要件によると（1）精神障害を発症している。最も典型的な精神障害である「うつ病」のほかにも適応障害、睡眠障害などが「労災認定」の対象となる。対象疾病の発病に至る考え方は、職場環境由来の心理的負荷（ストレス）と本人側の脆弱性の関係で精神的破綻が生じるかどうかが決まるとしている。

（2）発症前おおむね6カ月の間に業務による強い心理的負荷が認められる。「強い心理的負荷」に該当するか否かは、行われたパワハラの程度や回数も考慮して判断される。そのため、パワハラが軽度の心理的負荷に過ぎないと判断された場合、労災の認定はされない。

この場合、「心理的負荷」とは、精神障害を発症した本人がその出来事の状態を主観的にどう受け止めたかではなく、同種の労働者（職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者）が一般的にどう受け止めたかという観点から評価される。「業務による心理的負荷評価表（別表1）」に



当てはめると、具体的出来事の22項目⑤パワーハラスメント「中」は、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逸脱した精神的攻撃。「強」は必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の前面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上に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃としている。

今回の事案に当てはめてみて、心理的負荷の総合評価が「強」と判断されない以外には、労災認定されない。（3）職場以外の心理的負荷によって発病したものではないこと。強い心理的負荷が認められていても、その原因が私生活上のものであれば労災とは認められない。業務による心理的負荷評価表（別表1）と業務以外の心理的負荷評価表（別表2）、こちらも労働基準監督署の調査に基づき判断される。なお、前出の局長通達では、類似性の高い具体的出来事の統合などにより（1）「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」（いわゆるカスタマー・ハラスメント）（2）「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」が追加されている。

www.srup21.or.jp