





さとう みおり

離婚などの男女トラブル、ハラスメント問題を中心に弁護士として活動する傍ら、独学を貫いた自身の経験を活かし、勉強法に関する出版、講演活動なども行なう。

さんにかかった負荷は「業務上のもの」であるとしたうえで、酔余の激励とはいえず、通常公表されることを望まないプライベートな事情を社長以下多数の面前で暴露され、無能呼ばわりされたと受け取れることもやむを得ないような不適切な発言であったとしました。上司に悩みを取り合ってもらえなかったAさんにとっては、頼みの綱として信頼していたBさんから発言されたことは、心理的ショックが極めて大きなものであったとして、「精神障害を発症ないし増悪させる程度に過重な心理的負荷を有する」と認め、業務起因性の判断要素として考慮すべきとなりました。

【教訓】 前回に引き続き、労災保険給付に関して労基署の処分を取り消した裁判を紹介しました。「パワハラを受けてうつ病になっ

適切に應じるようにしましょう。会社としては、本当にパワハラがあったのかなどについて独自に事実調査を行ない、従業員側の言い分と食い違う場合には、意見書を作成し、労働基準監督署へ提出することもできます。

精神障害の労災認定基準は、厚生労働省が公表しています(図参照)。労災として認められるためには、業務起因性(業務のせいである)が問題となることが多いです。

厚生労働省は、業務上の「具体的出来事」ごとにストレスの強さを判断する具体例をまとめており、2020年5月の改正により、「具体的出来事」等に「パワハラ

コメント」が追加されました。たとえば、

▼上司から人格や人間性を否定するような、業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃が執拗に行なわれた場合

▼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が執拗に行なわれた場合

心理的負荷の程度が「強」と判断され、他に強い「業務以外の心理的負荷」や「個体側要因」があるなど特別な事情がない限り、業務起因性が認められ、労災認定されることとなります。

また、心理的負荷の程度が「中」のパワハラであったとしても、会社が適切に対応せず、改善されなかった場合は「強」に繰り上がり、同じく特別な事情がない限り、労災認定されます。

今回のケースのように、仕事の量や質、職場内での孤立、パワハラに当たるような心ない発言など、様々なことが原因となり、従業員が心を病んでしまうことはよくあります。会社としては、労働環境を整え、予防に努めることが大切です。

### 労災保険給付のポイント (精神障害の労災認定基準)

- 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

→ 業務上の「具体的出来事」ごとに、ストレスの程度を「強」「中」「弱」と判断する具体例がまとめられている

- 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

①～③の要件を  
すべて満たす必要がある

厚生労働省「心理的負荷による精神障害の認定基準」  
(2020年5月改正)