

# 精神障害の労災認定基準に 「パワーハラスメント」を明示します

～ 業務による心理的負荷（ストレス）評価表を明確化・具体化しました ～

厚生労働省では、労働者に発病した精神障害が業務上災害として労災認定できるかを判断するために、「心理的負荷による精神障害の認定基準」を定めています。

認定基準では、発病前のおおむね6か月間に起きた業務による出来事について、強い心理的負荷が認められる場合に、認定要件の一つを満たすとなっています。

令和2年6月から改正労働施策総合推進法が施行され、パワーハラスメントの定義が法律上規定されたこと等を踏まえ、認定基準の「業務による心理的負荷評価表」にパワーハラスメントを明示しました。

## 変更のポイント

これからは、職場における人間関係の優越性等に注目した上で、より適切に評価し得る「具体的出来事」に当てはめ、心理的負荷を判断することになります。

今まで

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

これから

「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」

※「上司等」とは

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ければ業務の円滑な遂行を行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または拒絶することが困難である場合>を含みます。

### ■パワーハラスメントの定義■

職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる以下の3つの要素を全て満たす言動とされます。

① 優越的な関係を背景とした言動であって、② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③ 就業環境が害されるもの

「業務による心理的負荷評価表」(改正該当部分)

出来事の種類	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			弱	中	強	
		I	II					III
29 ⑤パワハラ ースメント	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラースメントを受けた			☆	<p>【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</p> <p>・ 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</p> <p>(注)当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の種類「対人関係」の各出来事で評価する。</p> <p>(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ければ業務の円滑な遂行を行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。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃が行われ、行為が反復・継続していない場合</li> <li>治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃</li> <li>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た精神的攻撃</li> <li>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</li> </ul>	<p>○ 上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラースメントを受けた</p> <p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合</li> <li>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 <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul> </li> <li>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</li> </ul>
30 ⑥対人 関係	同僚等から、暴行又はひどいじめ・嫌がらせを受けた			☆	<p>【解説】 同僚等による暴行又はいじめ・嫌がらせが「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</p> <p>・ 暴行又はいじめ・嫌がらせ内容、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</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>同僚等から、「中」に至らない程度の言動を受けた場合</li> </ul>	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない場合</li> <li>同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない場合</li> </ul>	<p>○ 同僚等から、暴行又はひどいじめ・嫌がらせを受けた</p> <p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合</li> <li>同僚等から、暴行等を執拗に受けた場合</li> <li>同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けた場合</li> <li>心理的負荷としては「中」程度の暴行又はいじめ・嫌がらせ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</li> </ul>

**Q** 労災請求をする場合には、どのようにすればいいのでしょうか？

**A** まずは、最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署にご相談ください。

