

【労務】 労災保険の精神障害の認定基準にパワーハラスメントを明示

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、この認定基準の「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することとされました。

■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 の類型	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 パワーハラスメント	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>【「弱」になる例】 ・ 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</p> <p>【「中」になる例】 ・ 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 <ul style="list-style-type: none"> 治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃 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 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 </p> <p>【「強」になる例】 ・ 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 <ul style="list-style-type: none"> 上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に行われた場合 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"> 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 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 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 </p>			
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ひどいじめ・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>【「弱」になる例】 ・ 同僚等から、「中」に至らない程度の言動を受けた場合</p> <p>【「中」になる例】 ・ 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 <ul style="list-style-type: none"> 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 </p> <p>【「強」になる例】 ・ 同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合 <ul style="list-style-type: none"> 同僚等から、暴行等を執拗に受けた場合 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 心理的負荷としては「中」程度の暴行又はひどいじめ・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 </p>			