

# 資料1

## 第2回精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会における主要論点

### 1 新設する出来事類型「パワーハラスメント」の具体的な出来事の追加について

#### (1) 具体的な出来事の追加・修正等について

ア パワーハラスメントの具体的な出来事をどのように整理することが適当か。新たに、具体的な出来事を追加する場合はどのような出来事とする必要があるか。(具体的な出来事としての「パワーハラスメント」の内容をどのようにすべきか。また、新設する「パワーハラスメント」の具体的な出来事は、さらに細分化する必要があるか。)

- ・ 具体的な出来事を細分化した場合に、請求事案における「具体的な出来事」への当てはめが難しくならないか、また、その細分化した出来事が複数ある場合の全体評価の判断が難しくならないか。

現行の心理的負荷表の出来事等の見直しの際には、各請求事案における「具体的な出来事」への当てはめを容易にさせる観点から、①類似する項目、極めて頻度が小さい(請求件数が少ない)項目は統合する、②最近の職場環境の変化に伴い、業務による心理的負荷として感じられることが多い出来事を追加するという見直しが行われた。

(精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書 (H23.11.8) 記3 (2))

「出来事」とは、「ある変化が生じ、その変化が解決あるいは自己の内部で納得整理されるまでの一連の状態」を意味するものとされている。

(精神障害等の労災認定に係る専門検討会報告書 (H11.7.29) 検討結果記4の(1))

「出来事の単位」について、出来事の評価においては、例えば「転勤」に伴い別表1に例示した様々な出来事、例えば仕事の内容の変化、昇進、昇格、上司、同僚との人間関係等も同時に起こりこれらが重なってストレスとなるが、別表1の基礎となった各々の研究における出来事はこのような当然に起こる出来事についても包含して作成されているので、この場合は一番強く評価される「転勤」という出来事を評価することとするとされている。

(精神障害等の労災認定に係る専門検討会報告書 (H11.7.29) 検討概要記3の(6)ハ)

イ 新たに「パワーハラスメント」の出来事を追加した場合、現行の心理的負荷表における具体的な出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(項目 29)の扱いはどうするべきか。また、関連して、具体的な出来事「上司とのトラブルがあった」(項目 30)、「同僚とのトラブルがあった」(項目 31)、「部下とのトラブルがあった」(項目 32)との関係をどう整理するべきか。

- ・ 新たに「パワーハラスメント」の出来事を追加した場合、例えば、優越性のない同僚間の業務上必要かつ相当な範囲を超える言動による「嫌がらせ、いじめ」等は、「対人関係」の種類の出来事として、「パワーハラスメント」の出来事と別に残すこととしてはどうか。

「同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの」や「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もの」は、「優越的な関係を背景とした」言動に当たり、「パワーハラスメント」に該当する可能性があるが、これに該当しない同僚間の業務上必要かつ相当な範囲を超える言動による「嫌がらせ、いじめ」は、「パワーハラスメント」に該当しないこととなる。

なお、「パワーハラスメント」に該当しない同僚間の「嫌がらせ、いじめ」といった支給決定事例は、毎年一定程度認められる。

- ・ また、そうした場合、現行の対人関係の出来事と新設の「パワーハラスメント」の関係を、次のように整理した上で、出来事を追加・修正することとしてはどうか。
  - ① 「上司とのトラブルがあった」(項目 30)は、上司から、「業務指導の範囲内」の指導・叱責や、業務上の対立を評価する項目であるが、この「業務指導の範囲内」は、「業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指導の範囲内」であることを明確化する。
  - ② その上で、上司が部下に対して行った業務指導の範囲を逸脱した言動等を評価する項目である「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(項目 29)については、この「業務指導の範囲を逸脱した言動」は、「業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指導の範囲を逸脱したもの」であると整理した上で、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(項目 29)に分類されるもののうち、「パワーハラスメント」に当たる言動等を、新設の出来事類型「パワーハラスメント」の出来事で評価する。

現行の心理的負荷表では、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(項目 29)における「嫌がらせ・いじめ」は上司が部下に対して行った業務指導の範囲を逸脱した言動と同僚等が多数で結託して行う不快な言動(誹謗中傷、無視等)を指している。

一方、上司からの業務指導の範囲である指導・叱責や、業務上の対立を原因とする心理的負荷は、「上司とのトラブルがあった」(項目 30)で評価している。

## (2) 平均的な心理的負荷の強度について

ア 新たに具体的な出来事を追加した場合、当該出来事の平均的な心理的負荷の強度をどのように評価すべきか。

- ・ 新たに追加する「パワーハラスメント」の具体的な出来事の平均的な心理的負荷は、現行の具体的な出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(項目 29)と同様に「Ⅲ」としてはどうか。

現行の心理的負荷表では、「具体的な出来事」ごとの平均的な心理的負荷の強度(強い方から「Ⅲ」「Ⅱ」「Ⅰ」の3段階、)を示し、その上で、「心理的負荷の総合評価の視点」として、具体的な出来事ごとに典型的に想定される検討事項、すなわち、その出来事自体の内容、出来事ごとに一般的に起こる「出来事後の状況」等、その出来事に伴う業務による心理的負荷の強さを総合的に評価するための視点を明示し、これらの全体を検討して、出来事と出来事後の状況を包含したものである心理的負荷の総体を「強」「中」「弱」の三段階で評価するものとした。

(「弱」: 日常的に経験するものであって一般的に弱い心理的負荷しか認められないもの、「中」: 経験の頻度は様々であって「弱」よりは心理的負荷があるものの強い心理的負荷とは認められないもの、「強」: 業務による強い心理的負荷が認められるもの)

(精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書(H23.11.8)記3(3)イ)

イ 新たに「パワーハラスメント」の出来事を追加し、「嫌がらせ、いじめ」を残すこととした場合、当該具体的な出来事の平均的な心理的負荷の強度をどのように評価すべきか。

- ・ 残存させる「嫌がらせ、いじめ」の具体的な出来事の平均的な心理的負荷は、現行の具体的な出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(項目 29)と同様に「Ⅲ」としてはどうか。

2 パワーハラスメントに関する具体的な出来事の心理的負荷に係る強度に関する具体例の追加・修正

ア 新たに「パワーハラスメント」の具体的な出来事を追加した場合、当該出来事の「弱」、「中」及び「強」の具体例はどのように示すべきか。また、記載する場合、それぞれ具体的な内容をどのようにすべきか。

- ・ 具体例は、過去の支給決定事例を踏まえて記載する必要があるのではないか。

イ 新たに「パワーハラスメント」の出来事を追加した場合、残存させる「嫌がらせ、いじめ」の出来事の「弱」、「中」及び「強」の具体例はどのように示すべきか。また、記載する場合、それぞれ具体的な内容をどのようにすべきか。

- ・ 具体例は、過去の支給決定事例を踏まえて記載する必要があるのではないか。