

第 4 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 具体的な出来事の追加・修正等について

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) の扱いはどうすべきか。(積み残し)

- ・ 新設する具体的な出来事等について、次のとおり整理することとしてはどうか。
 - ① 具体的な出来事「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」の新設
具体的な出来事「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」を新設し、現行の「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に当てはめて評価していたもののうち、パワーハラスメントを受けたことによる心理的負荷は、本項目で評価する。
 - ② 「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(項目 29) の修正
現行の「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」で評価していたもののうち、新設する「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」の評価対象とならないものは、引き続き、本項目で評価する。
なお、本項目の評価対象となるものの多くが、同僚等からの暴行行為やいじめであることから、具体的な出来事の名称を「同僚等から、暴行又は(ひどい) いじめ・嫌がらせを受けた」へ変更する。

2 平均的な心理的な負荷の強度

新たに設置する具体的な出来事・修正する出来事の平均的な心理的な負荷の強度をどうするか。

平成 22 年度の「ストレス評価に関する調査研究」の結果、第 3 回の個別事案の検証結果から、パワーハラスメント等の見直しに伴う各出来事の平均的な心理的な負荷の強度は、次のとおりとしてはどうか。

- ① 「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」 III
- ② 「同僚等から、暴行又は(ひどい) いじめ・嫌がらせを受けた」 III

3 心理的負荷の強度を判断する具体例の追加・修正

(1) 具体的出来事「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」について

① 「強」となる具体例として、どのような出来事が考え得るか。

第3回に行った個別事案の検証結果から、心理的負荷が「強」となる具体例は以下のとおりとしてはどうか

- ・ 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
- ・ 上司等から、暴行等の身体的攻撃を繰り返し受けた場合
- ・ 上司等による下記のような精神的攻撃が執拗に行われた場合
 - 人格や人間性を否定するような、業務上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
 - 必要以上の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、社会通念に照らしてその態様が相当でない精神的攻撃
- ・ 上司等により、心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃・精神的攻撃が行われた場合であって、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

② 「中」及び「弱」となる具体例として、どのような出来事が考え得るか。

第3回に行った個別事案の検証結果から、心理的負荷が「中」及び「弱」となる具体例は以下のとおりとしてはどうか

○「中」となる具体例

- ・ 上司等による下記のような身体的攻撃・精神的攻撃が行われたが、行為が反復・継続していない場合
 - 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
 - 必要以上の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、社会通念に照らしてその態様が相当でない精神的攻撃

○「弱」となる具体例

- ・ 上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃・精神的攻撃が行われた場合

③ 心理的負荷の総合評価の視点

現在の「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた」の総合評価の視点及び第3回に行った個別事案の検証結果から、新設する「上司等から、身体的、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」に係る総合評価の視点として、以下の事実は心理的負荷を総合評価する要素として記載してはどうか

指導・叱責に至る経緯や状況、身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度（指導・叱責等が行われた場所、時間帯）、その反復・継続する状況（指導・叱責等の長さ、回数、頻度）に加えて、出来事後の状況として、被害者が会社に当該事実やその改善を申し立てたにもかかわらず会社が適切に対応しなかったという事実や、その状況が改善されなかったという事実

(2) 具体的出来事「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」について

① 「強」となる具体例として、どのような出来事が考え得るか。

第3回に行った個別事案の検証結果から、心理的負荷が「強」となる具体例は以下のとおりとしてはどうか

- ・ 同僚等から治療を要する程度の暴行等を受けた場合
- ・ 同僚等から暴行等を繰り返し受けた場合
- ・ 同僚等による人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた場合
- ・ 同僚等から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

② 「中」及び「弱」となる具体例として、どのような出来事が考え得るか。

第3回に行った個別事案の検証結果から、心理的負荷が「中」及び「弱」となる具体例は以下のとおりとしてはどうか

○ 「中」となる具体例

- ・ 同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受けたが、行為が反復・継続していない場合
- ・ 同僚等による人格や人間性を否定するような言動が行われたが、行為が反復・継続していない場合

○ 「弱」となる具体例

- ・ 同僚等による「中」に至らない程度の言動が行われた場合

4 業務起因性の評価の範囲

業務起因性の評価の範囲に関し、現行の認定基準においては、「いじめやセクシャルハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては、発病の6か月よりも前に開始されている場合でも、発病前6か月以内の期間にも継続しているときは、開始時からの行為を評価すること」とされているが、パワーハラスメントについても、この考え方を踏襲することが適当か。