月２回発行　2020年５月15日　毎月１・15日発行　昭和29年10月12日第３種郵便物認可　通巻2354号

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

安全スタッフ

特集Ⅰ

近隣に配慮し安全な工事を

「まぶたの家族」運動が効果

フジタ東京支店幸町浄水所整備工事

特集Ⅱ

新型コロナ

作業員配置をブロック分け

国交省が「３密」回避へ事例

トピックス

令和２年度　主要労働局の重点施策

高齢者対策に力注ぐ

転倒災害防止を強化

電子版はカラーでご覧になれます!!
電子版登録（無料）のお問い合わせは
0120-972-825
安全衛生動画レポートも配信中です

2020
5/15
No.2354

社労士が教える 労災認定の境界線

＜執筆＞
一般社団法人ＳＲアップ21　東京会
港国際社労士事務所
代表　近藤　由香

第313回

上司の発言により営業担当が自殺

■ 災害のあらまし ■

営業担当者Ａが、上司Ｂの発言によりうつ病を発症。その後Ａは自殺した。

■ 判断 ■

労働基準監督署は、Ａの自殺は業務外であると判断。その後の裁判では、業務に起因して一定程度の精神障害を発症し、それに罹患している者が自殺を図った場合には、本人の故意のものではないとして、業務起因性を認め、**業務上**災害となった。

■ 解説 ■

通常、自殺の場合、本人としては死の結果を予見、容認したものと考えられるが、労働者の自殺による死亡が業務上の死亡と認められるためには、労働者が業務に起因する精神障害を発症し、その結果、正常な認識や行為選択能力が著しく阻害され、自殺を思いとどまる精神的な抑制力が著しく阻害されている状態で自殺に至った場合でないと、業務上の死亡とは認められない。

本件では、営業担当者Ａは上司Ｂから「存在が目障りだ、居るだけでみんなが迷惑している。（略）お願いだから消えてくれ」「お前は会社を食いものにしている、給料泥棒」「お前は対人恐怖症やろ」「肩にフケがベターと付いている。お前病気と違うか」などと言われていた。また、職場環境を見ると、自宅と営業先の直行直帰を原則として、他の同僚らと集まるのは、不定期に週１～２回という程度であった。さらに、会ったとしても、Ａとパワハラと思われる発言を繰り返す上司Ｂという限定的な範囲となっており、Ａとしては、同僚や他の上司に相談をしたりはけ口となるような職場環境は整っておらず、むしろ心理的負荷を

かけてくる上司Ｂとばかり会うため、より心理的な負荷が高まっていた。

また、上司ＢがＡに対して嫌悪の感情を持っており、その感情を言い方や態度、発言に出していたことも本人の心理的負荷を高めていた。さらに、上司ＢはＡに、本人の受け取り方や、立場、感情を配慮することなく、直截に表現をして、しかも他の人にも聞こえるくらいに大きい声で発言をしていた。このことからも、上司ＢのＡに対する発言や態度は通常想定される上司とのトラブルすらも超えていたといえる。

一般的に上司と部下との間で意見が相違したり、性格が合わず軋轢が生じるということはよくあることであろう。上司とのトラブルがあったとしても、それが一般的に生じる程度のものである限り、精神障害を発症させる程度まで過度であるとは認められない。しかし、前述した上司Ｂの発言にあるように、言葉自体が過度に厳しかったり、本人のキャリアや人格、存在自体を否定するものとなると、通常に想定されるものより過度であるといえる。

2020 年 6 月には、パワハラ防止が企業の義務となるが（中小企業では 2022 年 4 月）パワハラの定義を知って、業務上必要な指導とパワハラの線引きをきちんと理解しておくことが企業としても重要である。上司が委縮し本来の業務上必要な指導ができないのは一番避けたいところである。

パワハラは以下の３つをすべて満たすとパワハラとなる。

①優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること

②業務の適正な範囲を超えて行われること

③身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、または就業環境を害すること



職場のパワーハラスメントに当たり得る行為では、６つの行為が考えられる。

①身体的な攻撃　例：上司が部下に対して、殴打、足蹴りをすること

②精神的な攻撃　例：上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする

③人間関係からの切り離し　例：自身の意に沿わない社員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする

④過大な要求　例：上司が部下に対して、長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる

⑤過少な要求　例：上司が管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な受付業務を行わせる

⑥個の侵害　例：思想・信条を理由とし、集団で同僚１人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の従業員に接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする

パワハラと業務上必要な「指導」との境界線を理解しておくことが、今後さらに重要となろう。

◇ SR アップ 21：www.srup21.or.jp