

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

# 安全ステップ

## 特集Ⅰ

改善引き出すグリーンカード  
相互注意通じ自主的安全意識が向上  
花王栃木工場

## 特集Ⅱ

リスク絞り対策を宣言  
RA-3S運動展開中  
建災防埼玉県支部

## ニュース

面接指導 申し出ない者にも対応を  
厚労省 ストレスチェックで議論開始

WEB版はカラーでご覧になれます!!

WEB登録(無料)のお問い合わせは



0120-972-825

メルマガも配信中です!

No.2222

2014

11 / 15



## 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  
武蔵野社労士フォーラム

鶴田 晃一

第 183 回

セクハラされ適応障害に！

課長の行動、これは労災？

### ■ 災害のあらまし ■

Aさんは、社員5名の設計会社で経理事務員として働いている。今年の新年会の帰りに、自宅の方向が同じだとしてタクシーに乗り合わせたB課長から、不意にキスをされた。Aさんは、会社に居づらくなるのが嫌で、特に黙っていたが、その後、B課長からのセクハラ行為が何か月も続き、吐き気や不眠、食欲不振になり心療内科を受診したところ「適応障害」と診断された。

### ■ 判断 ■

発病前の6か月間にB課長から受けた行為を業務による強い心理的負荷が有りと認められ、認定基準の対象となる精神障害を発病していること。さらに業務外の心理的負荷や個体的要因も認められないことから、**業務上**と判断された。

### ■ 解説 ■

セクシュアルハラスメントが原因で精神障害を発病した場合の労災認定要件として、以下の条件を満たす場合、業務上の労災と認められる（平成23年12月26日基発1226第1号）。

①認定基準の対象となる精神障害を発病していること、②精神障害発病前おおむね6か月間に、業務による強い心理的負荷が認められること、③業務以外の心理的負荷や個体側要因により精神障害を発病したとは認められないこと。

Aさんは「適応障害」となり、①の認定基準の対象となる精神障害を発病していることは間違いない。次に②の発病前の6か月間に、「業務による強い心理的負荷」があったかどうかが問題である。「業務による強い心理的負荷」とは、業務による出来



事があり、その後の状況も含めた心理的負荷が、客観的に対象疾病を発病させるほど強いと認められるものをいう。Aさんの場合は、新年会後のタクシー内で不意にキスをされたことと、何か月も続いたセクハラ行為が、それに該当するからである。「業務による強い心理的負荷」が認められるかどうかの判断は以下ようになる。

まず、出来事について心理的負荷を「強」・「中」・「弱」の3段階評価を行い、「強」であれば、②の業務による強い心理的負荷があったことになる。「強」・「中」・「弱」の評価を行う時に、認定基準に示す「特別な出来事」の有無によってまず判断される。「特別な出来事」とは、強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けたことをいう。この場合は、このことだけで「強」の扱いとなる。

「特別な出来事」が無い場合には、次の2点で評価を行う。①セクシュアルハラスメントの内容、程度等や継続する状況、②セクシュアルハラスメントを受けた後の会社の対応および内容、改善の状況、職場の人間関係など。

ここで、会社として留意しなければならない点は、対応方法とその内容、さらにその対応により改善が行われセクシュアルハラスメントがなくなっていること、人間関係が悪化した状態が続いていないことが重要になる。身体的接触を含むセクシュアルハラスメントが継続された場合、または継続されていないものの、会社が社員の相談に対して適切な対応をせず、改善しなかった場合、相談などを受け付けた後に職場の人間関係が悪化した場合は、心理的負荷の評価が「強」となるからだ。

身体的接触のない性的な発言のみのセク



シュアルハラスメントでも、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた場合、また、性的な発言が継続してなされ、かつ会社がセクシュアルハラスメントを把握していても適切な対応をせず、改善しなかった場合も「強」となる。心理的負荷が「中」または「弱」と評価される場合でも、出来事の前後に恒常的な長時間労働が認められる場合や、セクシュアルハラスメント以外の心理的負荷が複数生じた場合には、「強」となることもあるので、広範囲な職場環境管理が必要であろう。

最後に、精神障害を発生した原因が業務以外の心理的負荷や個体的（個人）要因でないことが求められる。具体的には、家族・親族との死別、離婚等の私的な出来事の有無、また、アルコール依存症や精神障害の既往歴なども判断要素となる。

セクシュアルハラスメントが原因の精神障害だけでなく、それ以外のハラスメントに対しても、個人間の問題として考えるのではなく、会社全体の問題と考え、事前の対策、事後の対応をきちんとしておかないと、会社としての責任をまぬがれないだけでなく、社会的信頼を失墜させることにもなりかねない時代である。