

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

安全スタッフ

特集Ⅰ

「足利流5S」で広がる職場改善の輪
工場美化が安全・品質向上につながる
足利商工会議所 菊地齒車

特集Ⅱ

目立つIT駆使した安全対策
全国建設業労働災害防止大会 in 横浜

ニュース

安全帯買換えを補助
厚労省 19年度から中小優先で

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.2317

11

2018

1



社労士が教える

労災認定の境界線

<執筆>

一般社団法人SRRアップ
21
サッポロ労務行政事務所

所長

和田 繁彦

北海道会

第 278 回

職場で嫌がらせを受け適応障害を発症

■ 災害のあらまし ■

障がい者相談支援事業所に勤務するA相談支援専門員は同僚からの故意の嫌がらせを執拗に受け、上司に相談するも黙認され職場環境がますます悪化した。このような状態がしばらく続き、出勤するのが辛くなり食欲不振から体調不良、心療内科を受診したところ「適応障害」と診断された。

■ 判断 ■

厚生労働省労働基準局長通達（基発 1226 第1号：平成23年12月26日）の別表1「業務による心理的負荷評価表」によるところに照らし、具体的出来事の31番目「同僚とのトラブルがあった」とする心理的負荷（ストレス）の強度を「中」とした判断により業務外となった。

■ 解説 ■

A相談支援専門員（有資格者）は、障がい福祉サービスなどの利用計画の作成や地域生活への移行定着に向けた相談支援業務を行っている。入職して1年後、人事異動により同僚相談員2人が着任、職務に従事して間もなく、いじめ、嫌がらせが始まり、このような状態が1年6カ月ほど続いた。具体的には、A宛てに受けた電話は取り次がない、相談者からの電話を放置し対応しなかったことから相手を怒らせた、面談室を私用で占領する、平気で舌打ちする、威圧的ないい方をする、ヒステリックないい方をするなど同僚B相談員も同じような仕打ちを受けていた。そこで、第三者が入って上司である管理者（非常勤）に聞き取り調査したところ、「スタッフ間の調整についてはミーティングで意思疎通を図るように周知していた。業務認識にズレ

があったかも知れないが、できる限りの対応をしてきた」との見解であった。Aとしては日常行動について言われるのは黙ってきたが、個別相談ケースの邪魔をされることはプライドが許されなかった。Aは、上司に再三善処方を相談するも黙認され、事務所内で必要な連絡事項すら伝えられず、職場環境がますます悪化していった。

職場のパワハラについて円卓会議のワーキング・グループで整理された概念では、上位職からとは限らず部下や同僚も行為者であり、具体的には①優位的な関係（優位性を背景）に基づいて行われること、②業務の適正な範囲を超えて行われること、③身体的もしくは精神的な苦痛を与えること、いずれも満たすものを職場のパワハラとしている。厚生労働省労働基準局長通達の心理的負荷による精神障害の認定要件によると、（1）精神障害を発症している。：最も典型的な精神障害である「うつ病」のほかにも適応障害、睡眠障害などが「労災認定」の対象となる。対象疾病の発病に至る考え方は、職場環境由来の心理的負荷（ストレス）と本人側の脆弱性の関係で精神的破綻が生じるかどうかが決まる。（2）発症前おおむね6カ月間に業務による強い心理的負荷が認められる。：「強い心理的負荷」に該当するか否かは、行われたパワハラの程度や回数も考慮して判断される。そのため、パワハラが軽度の心理的負荷に過ぎないと判断されると労災認定されない。

「強い心理的負荷」とは、精神障害を発症した本人がその出来事の状況を主観的にどう受け止めたかではなく、同種の労働者（職場における立場や職責、年齢、経験などが類似する者）が一般的にどう受け止めたかという観点から評価される。業務による心理的負荷評価表に当てはめると、同僚との



トラブルがあった「心理的負荷の強度Ⅱ」：「弱」は業務をめぐる方針などにおいて、同僚との考え方の相違が生じた。「中」は業務をめぐる方針などにおいて、周囲からも客観的に認識されるような対立が同僚との間に生じた。「強」は業務をめぐる方針などにおいて、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が多数の同僚との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した。今回の事案に当てはめてみて、心理的負荷の総合評価が「強」と判断されない限り労災認定はされない。従って、今回の事案は業務外となった。強い心理的負荷が認められる否かは労働基準監督署の調査に基づき判断される。（3）職場以外の心理的負荷によって発病したものではないこと。強い心理的負荷が認められても、その原因が私生活上のものであれば労災とは認められない。職場における心理的負荷評価表（別表1）と業務以外の心理的負荷評価表（別表2）こちらも労働基準監督署の調査に基づき判断される。精神障害に係る労災補償の認定率は、ここ数年30%台で推移しているが、認定要件を満たすものと判断するには綿密な調査を要するのである。

◇ SR アップ 21 : www.srup21.or.jp