

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

# 安全スタッフ

No.2411

## 特集Ⅰ

**転倒災害を防ごう！**  
青梅労働基準監督署が講習会  
＜事例＞日野自動車羽村工場

## 特集Ⅱ

**社内ジムで交流活性化**  
テラス設置して食事会開く  
二期の健康経営

## ニュース

**死傷病報告は電子申請に**  
厚労省検討会 転倒防止で中間整理案

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

メルマガも配信中です！

10  
1日号  
2022



## 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 宮城会  
社会保険労務士事務所たすく

代表 中島 文之

ミスで上司から執拗に叱責され自殺

### ■ 災害のあらまし ■

医療法人Aでケアマネージャーとして働いていたXは、あるミスをきっかけに上司Yから執拗な叱責を受けるようになった。長いときには数時間にも及ぶ叱責を受けたり、始末書の書き直しを何度も命じられたりするようなことがあった。

Yからの叱責が始まって以降、Xは不眠や頭痛などの症状が現れるようになり、精神科医の診察を受けたところうつ病や重度ストレス障害などと診断された。

Xは医療法人Aからの退職を余儀なくされ、その後程なくして行方が分からなくなった。警察などによる捜索の結果、Xは自ら命を絶った姿で発見された。

### ■ 判断 ■

Xの家族は、Xの自殺は上司Yからのパワハラにより精神障害を発病したのが原因であるとして管轄労基署に労災認定の申請をした。しかし労基署は、「上司Yからの叱責は執拗とまでは認められない」として業務外とする決定を下した。

労基署の決定を不服とするXの家族は、管轄労働局に対してそれを取り消すための審査請求を行った。その後、精神障害の労災認定基準が改正され、「業務による心理的負荷評価表」にパワハラが追加されると、労働局は労基署の決定を取り消すことを決めた。労働局の決定を受け、労基署はXの精神障害と自殺を業務上と認定した。

### ■ 解説 ■

労働者がうつ病や重度ストレス障害などの精神障害を発病した際、それが業務上災害として労災認定できるか否かを判断するに当たっては、「心理的負荷による精神障

第 344 回

害の認定基準」が用いられる。

この認定基準では、精神障害を発病する前おおむね6カ月間に起きた業務上の出来事について、強い心理的負荷が認められれば認定要件の一つを満たすとされている。裏を返せば、心理的負荷が弱い、もしくは中程度と評価されれば労災認定されないということである。

認定基準に基づき心理的負荷を評価する際に用いられるのが「業務による心理的負荷評価表」である。評価表の各項目には心理的負荷を総合評価するに当たっての視点（「指導・叱責等の言動に至る経緯や状況」「反復・継続など執拗性の状況」など）が定められており、この視点に基づいて心理的負荷の強度が評価される。

令和2年6月からは改正後の評価表を用いることとなっているが、Xの精神障害に係る業務上外の判断において、管轄労基署が用いたのが改正前の評価表であった。そのため上司YのXに対する一連の言動は旧項目29「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に当てはめて判断されることとなり、その叱責が執拗とまでは認められなかったことから心理的負荷の総合評価が「強」とならなかった。

一方で、改正後の新評価表では、新項目29として「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」が追加された。これにより、Xの心理的負荷の強度が新たな基準に基づいて評価し直されることとなった。

新項目29では、心理的負荷の総合評価の視点として「就業環境を害する程度」「会社の対応の有無及び内容、改善の状況」が追加されている。

このため、心理的負荷としては中程度の精神的攻撃などを受けた場合であっても、



会社に相談したにも関わらず適切な対応がなく改善されなかったような状況であれば、心理的負荷の強度が「強」と評価されるようになった。

本事例では、評価表の改正後、即座に管轄労働局が労基署の不支給決定取り消しを決めた。これだけ早い決定を下すことができたのは、上司Yからの叱責が執拗であったか否かという判断が難しい部分に手を付けなくとも、それ以外の事由によって心理的負荷の総合評価を「強」とすることができたからだと推測される。

おそらく、労基署は医療法人AがXからの相談に対して適切に応じていなかった事実を当初から把握していたものと思われる。旧評価表では特に影響しない事実だったが、新評価表では心理的負荷の評価を左右する重要な要素の一つへと変わった。本件のように審査請求や再審査請求後に認定基準が改正された場合、不支給決定が遡って取り消されることがあるので注意しておきたい。本年4月からは中小企業にもパワハラ防止措置が義務化された。企業の規模にかかわらず、パワハラ防止措置に対し早急に取り組むことが必要である。

◇ SR アップ 21 : [www.srup21.or.jp](http://www.srup21.or.jp)