

ワンズオフィス社 労士事務所 / ワンズライフコンパス
マンスリーニュース

～ ハラスメント防止と精神障害の労災認定基準 ～

2023 / 7 / 26 296号

ワンズオフィス社 労士事務所・ワンズライフコンパス株式会社 社労士大関ひろ美
〒151-0064 東京都渋谷区上原 1-17-3-101 TEL 03-6677-9717



I. ハラスメント防止の事業主義務

企業内などでハラスメントが起こったとき、加害者のみならず企業等にも法的な責任が発生します。実際にはおひとりの社員に対して複数のハラスメントが行われている例が多いのですが、事象ごとに定められている法令は次の通りですので、今一度確認しておきましょう。

法律の名称は長いものを一般通称に書き換えています。

セクシャルハラスメント・ジェンダーハラスメント・妊娠・出産等に関するハラスメント	育児・介護休業等に関するハラスメント	パワーハラスメント
男女雇用機会均等法	育児介護休業法	労働施策総合推進法

II. パワーハラスメント防止

最近改正で記憶に新しいものが、労働施策総合推進法で、その改正の一つは、事業主にパワーハラスメント防止が義務付けられたことです。中小企業については2022年4月から義務付けられ、1年強が経過しました。防止のための施策は就業規則を変更し、研修を1回行ったら終わりではなく継続することが重要と思いますので、再確認願います。

(1) 研修・周知・啓発をする。

事業主は、パワハラ問題に対する労働者の関心と理解を深めるとともに、労働者が言動に注意できるようにするため「研修」その他の必要な配慮をしなければならない。

(2) 相談体制の整備と発生時の適切な対応。

事業主は相談窓口を整えて、労働者がパワハラに関する相談を行ったことその他を理由として、その労働者に対して解雇その他の「不利益な取り扱い」をしてはならない。窓口の適切な運営を行い個別対応と再発防止を行わなければならない。

(3) 啓発等

企業の社長も役員も、パワハラ問題に関心と理解を深めて、自らが労働者に対する言動に注意を払うよう努めなければならない。

そして、事業主には、ペナルティーがあり、厚生労働大臣等は事業主に対して助言・指導・勧告を行うことができ、従わないときは企業名の公表もあり得ます。また、紛争解決のための調停制度もあります。

Ⅲ. ハラスメントで精神障害（精神疾患）を発症し労災が認められるとき

業務に起因して社員が精神障害*を発症したとき、一定の基準に該当をすると労災の給付が認定されます。（*労災制度は気分障害等の精神疾患を精神障害といいます）

発病のおおむね6か月前に、業務による心理的な負荷があったかどうか判断されます。心理的な負荷については、具体的な出来事が一覧になっています。現在は、法定労働時間を超える時間外労働が長いほど、業務起因性として精神障害を発症したという評価が高なり、労災の認定がされます。

パワハラや顧客によるカスタマーハラスメントも労災に認定される出来事の一つです。

尚、精神障害は、業務以外の出来事や個人のストレスに対する反応しやすさも関連する為、これらは除いて業務の負荷強度が判定されることになっています。（図参照）

さて、精神障害の労災認定基準に関する専門検討会報告が出され、来年度から法定労働時間を超える時間外労働が長かった事実が、心理的負荷の具体的な出来事の1項目になるようです。そうするとパワハラ

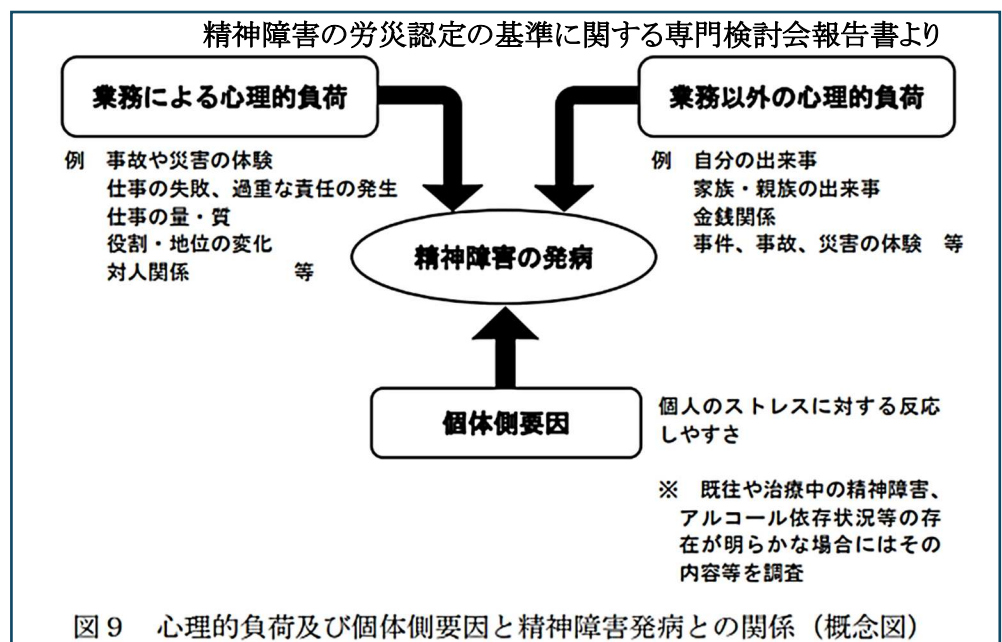


図9 心理的負荷及び個体側要因と精神障害発病との関係（概念図）

等の事象がなくても長時間労働のみで、精神障害の労災認定がされるケースが出てきます。