



監督署の窓

パワーハラスメントと精神障害の認定



今回は、会社の上司によるパワーハラスメントにより精神障害を発病したとして労働者災害補償保険（労災保険）に請求があった事例についてのお話です。

請求人Aさんは、会社の上司Bさんから「こんな仕事もできないのか。バカじゃないのか」「本当に使えないならん」「やる気が無いのなら辞めてしまえ」等々といつも怒鳴られるなどの言葉



によるハラスメントと机を叩いて大きな音を出すなどの威圧的な行為をたびたび繰り返されて、会社にも訴えたが何の措置もしてもらえなく、次第に夜眠れなくなり心療内科に受診したところ、「適応障害」と診断され休業に至ったとしている。

こういった問題では、当事者間の主張はほとんどの場合が一致しないケースがほとんどですが、上司Bさんの主張は、「仕事をまじめにやろうとする意欲が全く見えま

せんでした」「あまりにミスが多かったので、この程度の仕事もまともにできないのですかと言いました」「バカとは絶対に言っていない」「対に言っていない」「嫌なら辞めてもらっても構

わないという趣旨のことはいりました」「机を叩いたのではなく、書類の束を机に置いた時にちよつと大きな音がしただけです」等々でした。

同僚などに調査を進めたところ、「Aさんは本当に役に立ちませんでした」「BさんはAさんのことが嫌いだったと思います。私も好きではありませんが」「Bさんは声も大きくて、聞く人によつては怒鳴られているように聞こえると思います」「Aさんを中傷する

ような言葉は聞いたことはありません」「私もミスをしてBさんにはよく怒られました」等々の話を聞くことができました。

皆さんどう思われますか。「あまり要領の良くないであろうAさんが、すぐにかつとなるBさんにいじめられていたからかわいそうだ」又は「Aさんは仕事ができないから叱られても当然だ」など、読み方（読む人）によつてかなり印象が違ってくると思いませんか。

これらを、客観的に公平に判断するのは結構難しいことなのです。

労災保険においては、平成23年12月に「心理的負荷による精神障害の認定基準」が定められ、その中で「業務による心理的負荷評価表」と「業務以外の心理的負荷評価表」が示され、具体的な出来事をそれぞれ評価して総合的に判断することになっていきます。今回の例では、認定基準にお

ける「業務による心理的負荷評価表」の中の「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に当てはめ出来事評価しました。

認定に当たっては、BさんがAさんにとつた言葉や態度のうち事実は何かを特定したうえで、それらが客観的にみて「いじめ」や「嫌がらせ」に当たると判断できるかが問題となるのですが、発言内容が業務指導の範囲内であるかどうか、人格や人間性を否定するような言動が含まれていたかどうか、執拗であったかどうかなどにより判断されます。

さらに、Aさんの訴えに対して会社側がどのような対応策をとったか、その対応策が適切であったかどうかの判断、長時間労働の有無などが加えられ、出来事の総合判断がされ、請求人自身の傷病歴や業務以外の出来事評価を参考にして最終的に判断することとなります。