

「職場のいじめ」とは何か？

1 東京都における「職場のいじめ」の定義について

東京都では、平成13年に発行した冊子「職場のいじめ～発見と予防のために～」において、「職場のいじめ」を以下のように定義しました。

本書でも、引き続きこの定義に基づき、「職場のいじめ」について問題を整理していきたいと思います。

職場のいじめ（東京都）

職場（職務を遂行する場所全て）において、仕事や人間関係で弱い立場に立たされている成員に対して、精神的又は身体的な苦痛を与えることにより、結果として労働者の働く権利を侵害したり、職場環境を悪化させたりする行為

いわゆる「パワーハラスメント」との関係について

近年、「パワーハラスメント」が急速に注目を集めています。しかし、法律又は判例上でパワーハラスメントが明確に定義づけられているわけではありません。

それぞれの事案ごとに、加害者もしくは企業の法的責任の有無、労災認定の判断がなされ、その結果について「パワーハラスメントがあった／なかった」と表現されているというのが実態です。

しかし一方で、国の外郭団体である財団法人21世紀職業財団による「パワーハラスメント」の定義は次のようになっています。

パワーハラスメント（21世紀職業財団）

職場において、地位や人間関係で弱い立場の労働者に対して、繰り返し精神的又は身体的な苦痛を与えることにより、結果として労働者の働く権利を侵害し、職場環境を悪化させる行為。

また、中央労働災害防止協会など、他の機関が調査等で使用しているパワーハラスメントの定義も概ねこれと同様なものとなっています。

パワーハラスメント（中央労働災害防止協会）

職場において、職権などの力関係を利用して、相手の人格や尊厳を侵害する言動を繰り返し行い、精神的な苦痛を与えることにより、その人の働く環境を悪化させたり、あるいは雇用不安を与えること

一般的な使い方としては、「パワーハラスメント」には、上司から部下への行き過ぎた叱責や攻撃など、個人と個人の問題のイメージが強く、「職場のいじめ」には、退職強要や隔離など、特定個人の排除を目的とした職場ぐるみの行為というイメージが強いと思われる。

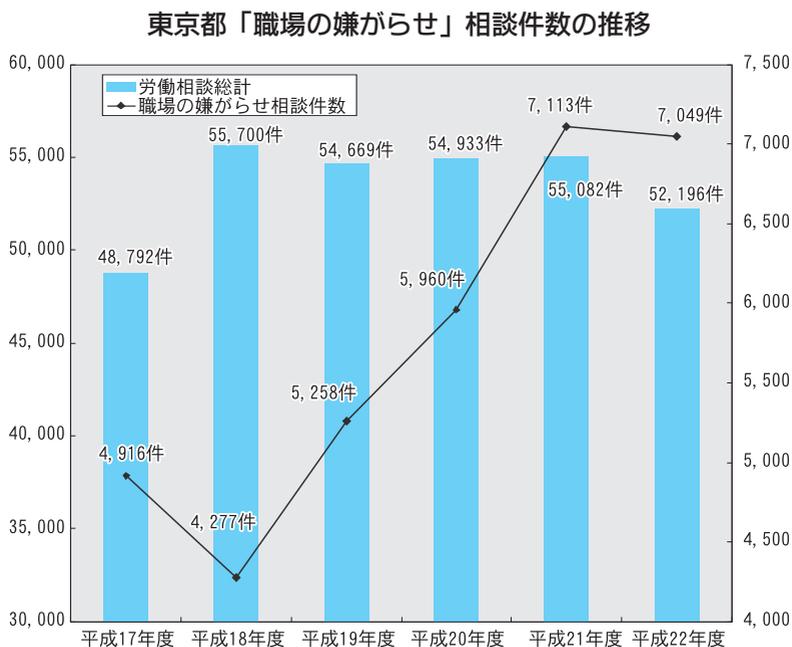
しかし、公的機関の定義では、「職場のいじめ」も、「パワーハラスメント」も、個人対個人、職場対個人の両方を含む、広い意味を持っています。実際の裁判例でも、少数派労働組合員に対する不当労働行為性の強い事案など、会社対個人のケースが多いことに注意が必要です。

2 労働相談・調査にみる「職場のいじめ」

(1) 東京都の労働相談では

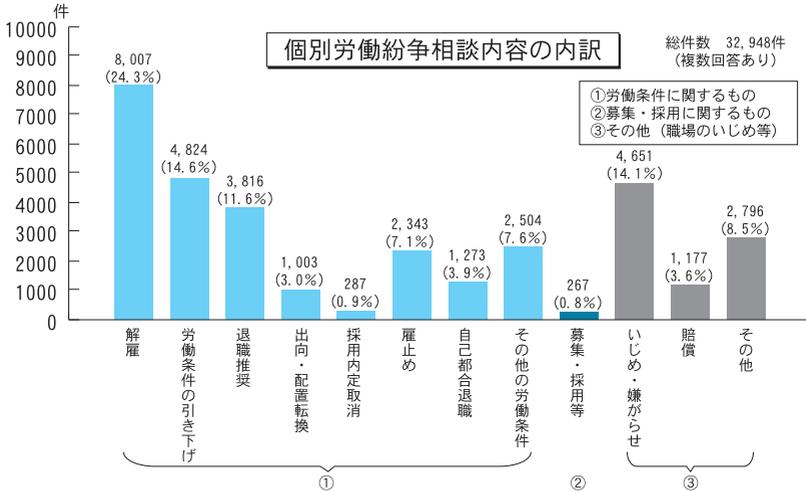
平成22年度に労働相談情報センターに寄せられた労働相談は約52,000件となっています。このうち、「職場の嫌がらせ」の相談は、7,049件（13.5%）となっており、「退職」9,208件（17.6%）、解雇8,303件（15.9%）、賃金不払7,280件（13.9%）、労働契約7,063件（13.5%）に継ぐ件数になっています。

また、最近の件数の推移を見ても、全体として増加傾向が続いています。



(2) 国の個別労働紛争解決制度では

一方、国の東京労働局が平成22年度に受け付けた、民事上の個別労働紛争に関する相談は約33,000件でしたが、その中で「いじめ・嫌がらせ」に関するものは4,651件（14.1%）となっており、「解雇」8,007件（24.3%）・「労働条件の引き下げ」4,824件（14.6%）に続く件数になっています。



(3)中央労働災害防止協会「パワー・ハラスメント実態調査」

中央労働災害防止協会は、平成17年3月、「パワー・ハラスメントの実態に関する調査研究報告書」を取りまとめました。東証1部上場企業1000社を対象とした、人事・安全衛生担当者へのアンケート調査で、209社からの回答を集計したものです。

これによると、パワー・ハラスメント又は類似の問題については、43.1%の企業で「時折発生」又は「発生したことがある」と回答しています。また、パワー・ハラスメントの発生が「ある」、「あった」企業の82.8%で、パフハラを受けた社員にメンタル面で何らかの問題が生じていると回答しています。

また、企業側の認識としては、82.3%の企業がパワー・ハラスメント対策が重要であると考えています。企業にもたらす損失（複数回答）としては、「社員の心の健康を害する」(82.8%)、「職場風土を悪くする」(79.9%)、「本人・周りの士気が低下する」(69.9%)、「職場の生産性を低下させる」(66.5%)等の回答が多くなっています。

パワー・ハラスメントの防止活動(複数回答)としては、「窓口設置」(30.1%)、「講演や研修を実施」(22.4%)、「就業規則や行動基準に盛り込んだ」(16.1%)などとなっています。

パワー・ハラスメントという言葉の普及だけでなく、企業における問題意識が高まっていることが読み取れます。

3 なぜ「職場のいじめ」が問題になってきたのか？

職場環境の変化

最近、会社の方から、「部下を強く叱ることができなくなってきた」という声を聞くようになりました。また、すでに述べたように、労働相談においても、人間関係に関するトラブルや、それによるメンタルヘルス悪化などの問題が多く持ち込まれるようになっていきます。

その原因は様々ですが、一つには、働き方が変化して職場の人間関係が希薄化してきたことが挙げられます。その背景には、情報処理機器の進歩やサービス化により作業のIT化・自動化が進行し、仕事の進め方がチーム単位から個人単位に一層変わってきたことや、成果主義という言葉に代表されるように雇用管理も個別化され、労働者同士の競争が激しくなってきたこと、正社員・契約社員・パート社員・派遣社員など、様々な雇用形態・労働条件の労働者が一緒に仕事をするようになってきたことなどがあります。

チームワーク重視で仕事をしよう、若手を育てようという風土が薄れ、社員同士が競争相手、雇用も不安定という職場環境が当たり前になってきたことが、深く関係していると言えます。

セクシュアルハラスメント裁判の影響

「職場のいじめ」などの、人間関係を巡る紛争が増加している背景には、職場環境の変化だけでなく、働きやすい職場環境の維持について、使用者の責任が重くなってきたことがあります。このことは、セクシュアルハラスメントについての裁判所の判断や法律の整備が深く関係しています。

また、多くの場合加害者が男性、被害者が女性であり、上司である男性が職権を利用したケースが多いこと、セクシュアルハラスメントの判断のなかに労働者の主観的要素が入り込んでくるなど、いじめ問題に繋がってくる要素がたくさんあります。

①「労働者人格権」の確立

労働基準法に代表される従来型の労働法は、労働時間や賃金に関する最低基準の設定や安全衛生・労働災害防止など、使用者を規制することによって、弱者である労働者を経済的・身体的に保護することが第一の目的となっていました。

しかし、セクシュアルハラスメントで問題になるのは、「職場において相手が好まない性的な言動」であり、守られるべき権利は、身体的な安全から一步踏み出し、労働者の（性的）人格権・決定権に拡大されました。

現在、「労働者人格権」の具体的内容として、労働者の身体的・精神的な安全・名誉・プライバシー、職場における自由な人間関係を形成する権利、これまで築いてきたキャリア等にふさわしい処遇を受ける権利など広く認められています。

② 使用者の「働きやすい職場環境を維持する義務」

セクシュアルハラスメント裁判で問題になってきたのは、もう一つ、ハラスメントを防止する使用者の責任の範囲です。そこで確立されたのは、「働きやすい職場環境を維持する義務」が使用者にあり、これを怠った場合には債務不履行責任（18ページ参照）を問われるという法理です。

福岡セクシュアルハラスメント事件

（福岡地裁 平成4年4月16日判決）

使用者は業務の遂行に関連して被用者の人格的尊厳を害しその労務提供に重大な支障をきたす事由が発生することを防ぎ、又は、これに適切に対処して、職場が被用者にとって働きやすい環境を促すよう配慮する注意義務がある。

男女雇用機会均等法第11条も、職場における性的な言動による不利益や就業環境の侵害がなされないよう、適切な措置や体制の整備をする、事業主の義務を定めています。また、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平成18年 厚生労働省告示第615号）2（6）では、「環境型セクシュアルハラスメント」の内容として、「労働者の就業環境が不快なものになったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること」と説明しています。

これにより、セクシュアルハラスメントを防止できなかったことや、発生後の対応に問題があった場合には、使用者も責任が問われるようになりました。職場のいじめについて考えるとき、セクシュアルハラスメントに関する裁判例の影響を無視することは出来ません。また、会社としていじめ問題に取り組む場合にも、セクシュアルハラスメント防止のノウハウを活かすことが可能です。

4 裁判例から見る「職場のいじめ」の類型

ここでは、本書における「職場のいじめ」の定義を出発点にして、さらに具体的な類型を用いて、判断の難しい「職場のいじめの範囲」について考えることにしましょう。

まず、「職場のいじめ」を、①使用者の意思による「退職強要型」のいじめ、②上司・同僚とのトラブルによる「人間関係型」のいじめの2つの類型に分けることにします。現実の多様なケースは①と②の間にあるものとして整理ができると考えられます。

(1)「退職強要型」のいじめ

「いじめ」そのものは、職場の人間関係の中で起こる出来事ですが、その根底に、「特定の労働者を会社から排除したい」という使用者の意思が強いものを、「退職強要型」と呼ぶことにします。

真の経営上の必要性があるならば、使用者が、労働者に配置転換を命じたり、場合によっては休業・解雇とすることも違法にはなりません。また、これらの問題が紛争となった場合、労働法は労使の話し合いで解決することを前提にしていますし、話し合いがうまくいかない場合には、裁判所や労働局などの外部機関を利用して解決することになっています。

逆に、使用者が労働者よりも強い立場を利用し、話し合いではなく人格権を侵害する方法で、労働者を職場から一方的に排除しようとするのが「退職強要型」のいじめです。

この類型に属するのは、退職届の提出をストレートに強要するものから、仕事を取り上げる（長期の自宅待機）、本人のキャリアに全くふさわしくない仕事をさせる、仲間と席を離して孤立化させる、過大なノルマ、遠隔地への配置転換など、様々な行為が含まれます。

暴言を伴う執拗な退職強要

◆全日本空輸事件（最高裁 平成13年9月25日）

労災により休職したキャビンアテンダントに対して、復職前後の4ヶ月間に、上司らが30回以上面接を行い（8時間以上になることもあった）、復職者訓練に関して「こんな点数でよくあんな顔して帰る」「寄生虫」などと述べ、大声を出したり机をたたいたり、退職の説得をするよう家族に働きかけるなどの行為を行い、最後には解雇した。

面談の頻度・時間の長さ・面接での言動は、社会通念上許容しうる範囲を超えており、単なる退職勧奨とはいえず、違法な退職強要として不法行為となると判断した。また、解雇も無効となった。

本人のキャリアにふさわしくない仕事をさせる

◆エールフランス事件（東京高裁 平成8年3月27日）

希望退職者募集に応じない労働者に対して、上司ら4人が暴行を加え退職届提出を強要したが、これを拒否したため、業務上必要の無い単純な統計業務をさせた事例。

職務変更については、「精神的・肉体的能力を発展させ、ひいては人格を発展させる重要な可能性を奪うものであり、・・・ことさら屈辱感を与え原告の仕事に対する誇りと名誉等の人格権を侵害した違法な行為」と判断した。

なお、この事案では、暴行等の差止を求める仮処分申請を認め、裁判所は暴行・脅迫・名誉毀損等を禁止する仮処分命令を出している（千葉地裁 昭和60年5月9日 暴力等仮処分事件）。

◆バンクオブアメリカ・イリノイ事件（東京地裁 平成7年12月4日）

元管理職を降格の上、受付業務へ配置転換した事例。降格については、経営の悪化などの合理的な理由があったが、配置転換に

については、「元管理職をことさらにその経験・知識にふさわしくない職務に就かせ」たことは「退職の決意をさせる意図」によるものとし、裁量権の範囲を逸脱した違法な行為と判断した。

孤立化させる・他の労働者との接触を妨げる

◆関西電力事件（最高裁 平成7年9月5日）

会社が、上司を通じて、職場内外で労働者を監視した上、他の労働者に接触・交際しないよう働きかけるなど、職場で孤立させようとした。また、退社後の尾行やロッカーを勝手に開けて私物の手帳の写真撮影を行った。

裁判所は、「職場における自由な人間関係を形成する」権利を侵害する違法行為と判断した。

◆松陰学園事件（東京高裁 平成5年11月12日）

高校教師を、学科・クラス担当から外し、これまで事務用品などの物置となっていた職員室の一面を衝立等で仕切って「第三職員室」と表示し、一人だけ隔離した。また、その後は仕事を与えず自宅待機とし続けた。

「通常甘受すべき程度を超える著しい精神的苦痛を与えるものとして、業務命令権の本旨を逸脱し、違法」とされた。

合理的意義がない見せしめ・懲戒目的の「教育」

◆JR東日本本荘保線区事件（最高裁 平成8年2月23日）

組合のマーク入りのベルトの取り外し命令に応じなかった組合員に就業規則全文の書き写しを命じ、手を休めると怒鳴るなどの行為は、教育的な意義が無く見せしめをかねた懲罰的目的からなされた人格権を侵害する行為であるとされ、慰謝料等の支払いを認めた。

ただし、同種の判例でも、組合員バッジの取り外し命令を拒否した職員に対する降灰除去作業の業務命令を、「職場規律維持の上で支障が少ない」として有効としたものもあり、業務命令の内容によって判断が異なってきます（国鉄鹿児島自動車営業所事件 最高裁平成5年6月11日）。

業務命令の範囲について

共通するのは、多くが会社の業務命令として行われることであり、どこまでが通常の業務命令の範囲内であり、どこからが「いじめ」になるのかが問題になってきます。

業務命令とは、使用者が業務遂行のために労働者に対して行う指示または命令のことですが、法律的には、労働者が業務命令に従う義務を負うのは、もともとの労働契約や就業規則に根拠を持つ、合理的な範囲に限られるとされています。

そのため、一般に、職務変更・配置転換やノルマの設定等の業務命令については、

- 1 その命令に、業務上の必要性・合理性があるか？
- 2 その命令の本当の目的が、退職強要など外見と別のものになっていないか。
- 3 その命令が、通常甘受すべき程度を超える著しい不利益を与えていないか。

などの観点から、裁判所は判断しています。

(2)「人間関係型」のいじめ

いわゆる「パワハラ」として、多くの人イメージするのは、こちらに近いと思われます。具体的には、職場の人間関係の中で起こる、人格を否定するような侮辱的な発言・叱責、暴力、からかい、無視・無交渉（会話をしない・させない）などが、主な行動類型と

なっています。

「人間関係型」のいじめは、使用者の意思・関与が比較的少なく、職場内の個別の人間関係から発生してくるものと言えます。しかし、課や係などの集団でなされるケースも多くなっています。

使用者には職場の環境を良好に保ち、労働者の安全配慮する義務がありますから、いじめの意思が無かったとしても、いじめを発生・放置したことに対する責任を問われる可能性があります。

上司・同僚からのいじめ（市役所の安全配慮義務違反）

◆川崎市水道局事件（東京高裁 平成15年3月14日）

配転後間もない労働者に対して、上司及び同僚3名による陰口、卑猥な言動、悪口、からかい、ナイフによる脅しなどのいじめがあり、その結果、労働者が精神疾患に陥り、その後自殺した事例。

職場責任者がいじめを制止せず、その後の事情聴取・職場改善等の措置も不十分・不適切であったことから、自殺に至ったことに対して、使用者である市の安全配慮義務違反を認めた。

先輩職員からのいじめ（病院の安全配慮義務違反）

◆誠昇会北本共済病院事件（さいたま地裁 平成16年9月25日）

先輩・後輩関係が絶対視される職場で、年長の看護師が最年少の准看護師に対して、3年間執拗ないじめを行い自殺に至った事例。勤務時間以後も帰宅させない、家事や送迎などの私用のため呼び出す、飲食代の負担などの強要、仕事中に「死ねよ」、メールで「殺す」などの発言があった。

裁判所は、いじめと自殺の因果関係を認め、さらに使用者である病院については、同僚等のいじめから労働者の生命・身体を保護する安全配慮義務を果たしていなかったとして、債務不履行による損害賠償請求を認めた。

上司の暴力等によるPTSD発症

◆ファーストリテイリング（ユニクロ店舗）事件

（名古屋地裁2006年9月29日）

上司の暴力や、その後の会社の不当な対応が原因で心的外傷後ストレス障害（PTSD）になったとして、衣料品チェーン店の店長代行が、会社と元上司を相手取り、不法行為に基づく損害賠償を求めた事例。

仕事上のミスを指摘されたことを理由に、上司である店長が店長代理であった労働者に暴行を加え、さらに休業中に給与等の事務を担当していた管理部長が「ぶち殺そうかお前」等の発言を行った。これらの事実と、労働者の発症した妄想性障害との間に因果関係があるとして、上司らと会社の責任を認めた。

上司の叱責等が原因で発病した精神疾患の労災認定

よく問題になるのは、上司からの非難・叱責です。これに関しては、上司の発言・叱責等による精神疾患の発病を労働災害と認める裁判例があります。しかし一方では、厳しい言い方も、業務改善のためであって職務上必要なものであれば、常識の範囲内で許容されます。労働者側の主観だけでは判断できないので注意が必要です。

◆静岡労基署長（日研化学）事件（東京地裁 平成19年10月15日）

上司から営業成績や仕事について、しばしば厳しく叱責され、また「存在が目障り」、「給料泥棒」などの暴言を受けていた労働者が、精神疾患を発症し自殺した事例。

労働基準監督署は労災として認定しなかったが、裁判所は、上司の言動が精神疾患を発症させるに足る心理的な負荷にあたり、業務と病気との間の業務起因性を認めた。

◆名古屋南労基署長（中部電力）事件

（名古屋高裁平成19年10月31日）

「主任」に昇格し業務の難易度・量が増加した上に、上司から「主任失格」・「目障りだから結婚指輪は外せ」等の発言を受け続け、うつ病に罹患、自殺した事例。

これも当初、労働基準監督署は労災として認定しなかったが、裁判所は、昇格・上司とのトラブル・業務内容の変化等による心理的負荷と、うつ病発症・自殺との因果関係を認めた。

5 加害者・使用者の法的責任について

(1) 加害者の法的責任

様々な裁判例からも分かるように、いじめの被害者が、使用者（会社）だけでなく、加害者個人に対して謝罪、損害賠償・慰謝料を請求することは少なくありません。被害者の心身の健康が損なわれたとか、職場に居られなくなって退職を余儀なくされた場合などには、民法第709条の「不法行為に基づく損害賠償責任」を問われることがあります。

また、暴力の行使や脅迫を伴ういじめについては、加害者が刑法上の責任を追及されることもあります。

民法第709条（不法行為による損害賠償）

故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

(2) 使用者の法的責任

① いじめが使用者自身の行為とされた場合

いじめが使用者自身の行為とされた場合には、当然不法行為責任を負います。使用者の意思に基づき上司等が行った場合には、使用者についても民法715条の「使用者責任」が問われます。また、労働契約法第5条が定める、労働者への安全配慮義務を怠ったとして、債務不履行責任も当然問われることとなります。

民法第715条（使用者等の責任）

- 1 ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。
- 2 使用者に代わって事業を監督する者も、前項の責任を負う。
- 3 前二項の規定は、使用者又は監督者から被用者に対する求償権の行使を妨げない。

民法第415条（債務不履行による損害賠償）

債務者がその債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。債務者の責めに帰すべき事由によって履行をすることができなくなったときも、同様とする。

② いじめが使用者の意思と関係なく起こった場合

使用者の意思とは関係のない職場の人間関係のトラブル、好悪の感情に基づくいじめ、セクシュアルハラスメント等についても、使用者の責任が問われる場合があります。

労働契約法第5条によると、使用者は労働者の安全に配慮する義務を負っており、それを怠った場合には、安全配慮義務違反・職場

環境配慮義務違反とされ、債務不履行責任を問われることとなります。このため、使用者にいじめの意思が無いからといって、「個人同士のトラブルであって会社には関係ない」といった態度ではすまされません。裁判でも、会社の責任は広く認められる傾向にあります。

労働契約法第5条（労働者の安全への配慮）

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

「労働契約法の施行について」（平成20年 1月23日付け基発0123004号）

5 労働者の安全への配慮（法第5条関係）

(1)趣 旨

ア 通常の場合、労働者は、使用者の指定した場所に配置され、使用者の供給する設備、器具等を用いて労働に従事するものであることから、判例において、労働契約の内容として具体的に定めずとも、労働契約に伴い信義則上当然に、使用者は、労働者を危険から保護するよう配慮すべき安全配慮義務を負っているものとされているが、これは、民法等の規定からは明らかになっていないところである。

このため、法第5条において、使用者は当然に安全配慮義務を負うことを規定したものであること。

(2)内 容

ア 法第5条は、使用者は、労働契約に基づいてその本来の債務として賃金支払義務を負うほか、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に安全配慮義務を負うことを規定したものであること。(略)

ウ 第5条の「生命、身体等の安全」には、心身の健康も含まれるものであること。

派遣労働者は、派遣会社（派遣元）と雇用契約を結びますが、実際には派遣先企業に行き、派遣先の指揮・命令下で働きます。この場合、「就業環境の維持」は、派遣元だけでなく、派遣先の責任でもあります。

派遣先が講ずべき措置に関する指針

（平成11年労働省告示第138号

最終改正平成21年厚生労働省告示第245号）

9 適正な派遣就業の確保

- (1) 適切な就業環境の維持、福利厚生等派遣先は、その指揮命令の下に労働させている派遣労働者について、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、セクシュアルハラスメントの防止等適切な就業環境の維持、その雇用する労働者が通常利用している診療所、給食施設等の施設の利用に関する便宜を図るよう努めなければならないこと。（以下略）

(3) 労災認定基準の拡大

いじめが精神疾患の原因になった場合には、業務災害として認定され、労災保険の給付対象となるかどうかが問題になります。

労災保険とは、「労働者災害補償保険法」に基づく制度で、業務上の災害や通勤災害により、労働者が負傷した場合、疾病にかかった場合、障害が残った場合、死亡した場合等について、被災労働者又はその遺族に対し所定の保険給付を行う制度です。

業務災害であるかどうかを判断するのは労働基準監督署長です。業務災害と認定されるためには、業務と傷病等とのあいだに業務遂行性と業務起因性が認められる必要があります。

●業務遂行性とは

労働者が労働契約に基づいた事業主の支配下にある状態にあること

●業務起因性とは

業務と傷病等との間に因果関係が存在すること

平成19年に、上司の叱責等が原因で発病した精神疾患の労災認定について、労働基準監督署長の不支給処分決定が裁判所で取り消される事例が続きました（前述 静岡労基署長（日研化学）事件、名古屋南労基署長（中部電力）事件）。

そのため、厚生労働省は労災認定の基準の見直しを行いました。

一般的に、精神疾患に対する労災認定の判断は、①実際に発病していること、②発病前6ヶ月の間に業務による強い心理的負荷が認められること、③業務以外の要因により発病したものでないことを要件としています。

特に重要なのは②ですが、心理的負荷の判断については、具体的に発生した出来事による「平均的な心理的負荷の強度」を算出し、これを個別ケースごとに修正、出来事の前後での変化の度合い等を考慮した上で認定しています。算出には、「職場における心理的負荷評価表」を用いますが、「負荷の強度」が強度Ⅲ（人生においてまれに経験することもある強い心理的負荷）と判断され、さらに総合評価が「強」になると、業務上災害の認定がなされることになっています。

これについて、厚生労働省の通達「上司の『いじめ』による精神障害等の業務上外の認定について」（平成20年2月6日付け 基労補発第0206001号）では「『いじめ』の内容・程度が、業務指導の範囲を逸脱し、労働者の人格や人間性を否定するような言動（以下「ひどいいじめ」という。）と認められる場合」について、労働者が受ける心理的負荷の強度の評価を引き上げ、その結果、「ひどい嫌がらせ、

いじめ又は暴行を受けた」場合の心理的負荷が強度Ⅲとされました。

さらに、もう一つの通達「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について」(平成21年4月6日付け基労補発第0406001号)では、「職場における心理的負荷評価表」の見直しを行いました。具体的には、「違法行為を強要された」、「達成困難なノルマが課された」、「複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった」など、12項目が追加され、業務上の範囲がより広くなりました。

企業として、いじめ防止に取り組む必要性が、いよいよ増してきたといえます。巻末の参考資料1・2や、以下の見直し状況も参照して下さい。

現在進められている労災認定基準の見直しについて

厚生労働省の「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」は、精神障害の労災請求件数が平成10年度の42件から平成22年度の1181件に増加したことや、審査期間が平均8.6ヶ月と長期化していることを受け、労災認定のあり方について検討し、平成23年11月8日に検討会報告書を発表しました。これには、6月に発表された、「セクシュアルハラスメント事案に係る分科会報告書」の内容も含まれています。

今後それを受け、労災認定の基準を変更する国の通達が出ることとなります。

報告書の主な内容は以下の通りです。

- ① 審査・調査の効率化・簡略化を行うこと。
- ② いじめやセクシュアルハラスメントのように、出来事が繰り返されるものについては、発病の6ヶ月前から開始されていても評価対象とする。

③ 「職場における心理的負荷評価表」の更新

- ・ 「出来事」と「出来事後の状況」を切り分けず、一体で評価する方式に変更する。いじめやセクシュアルハラスメントのように、出来事が繰り返されるものについても一体的に評価されることになる。
 - ・ 長時間労働を伴っている場合の認定方法を記載する。
 - ・ 「強い心理的負荷」と認められる出来事の具体例を記載する。
- ④ 出来事が複数発生している場合の評価方法を明示する
- ⑤ 既に発病していた業務外の精神障害が業務による出来事により悪化した場合の認定要件を明示する
- ⑥ セクシュアルハラスメントについては、分科会報告に基づき、「対人関係のトラブル」から独立した類型とすることも検討する。また、行為の態様や反復継続の程度によっては心理的負荷を「強」と評価することとし、内容を具体的に提示することなどが示された。

いじめやセクシュアルハラスメント、長時間労働などが原因で発病した精神疾患については、近々労災認定の基準が緩和される予定です。