

「強」と判断する具体例

強

○ 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

【「強」である例】

- ・ 上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合
- ・ 上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合
- ・ 上司等による次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合
  - ▶ 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃
  - ▶ 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃
- ・ 心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合

○ 同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた

【「強」である例】

- ・ 同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合
- ・ 同僚等から、暴行等を執拗に受けた場合
- ・ 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けた場合
- ・ 心理的負荷としては「中」程度の暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合



心理的負荷による精神障害の認定基準の改正について

心理的負荷による精神障害については、平成23年12月26日付け基発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（以下「認

定基準」という）に基づき労災認定を行ってきたところでありますが、認定基準の発出以降、働き方の多様化が進み、労働者を取り巻く職場環境が

変化するなど社会情勢の変化も生じているところです。

こうした中、労働施策総合推進法が施行され、令和2年6月からパワーハラスメント防止対策が法制化されること等、

「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書（令和2年5月）」の内容を踏まえ、令和2年5月29日付け基発0529第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準の改正について」厚生労働省労働基準局長通達の発出がなされ、認定基準の別表1「業務による心理的負荷評価表」が改められ、「パワーハラスメント」が明示されました。

認定基準の別表1「業務による心理的負荷評価表」の改正該当部分については、上記のとおりです。

認定基準の別表1「業務による心理的負荷評価表」の改正該当部分

出来事 の 類型	平均的な心理的負荷の強度					心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」	
	具体的 出来事	心理的負荷の強度			☆		弱	中
		I	II	III				
29 ⑤パワ ーハラ スメント	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				☆	<p>・指導・叱責等の言動に至る経緯や状況</p> <p>・身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度等</p> <p>・反復・継続など執拗性の状況</p> <p>・就業環境を害する程度</p> <p>・会社の対応の有無及び内容、改善の状況</p> <p>(注)当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の類型「対人関係」の各出来事で評価する。</p> <p>(注)「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合も含む。</p>	<p>【解説】</p> <p>上司等による身体的攻撃、精神的攻撃等が「強」の程度に至らない場合、心理的負荷の総合評価の視点を踏まえて「弱」又は「中」と評価</p> <p>【「弱」になる例】</p> <p>・上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた場合</p>	<p>【「中」になる例】</p> <p>・上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃が行われ、行為が反復・継続していない場合</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃</li> <li>▶ 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃</li> <li>▶ 必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃</li> </ul>
30 ⑥対人 関係	同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた				☆	<p>・暴行又はいじめ・嫌がらせの内容、程度等</p> <p>・反復・継続など執拗性の状況</p> <p>・会社の対応の有無及び内容、改善の状況</p>	<p>【解説】</p> <p>同僚等による暴行又はいじめ・嫌がらせが「強」の程度に至らない場合、心理的負荷の総合評価の視点を踏まえて「弱」又は「中」と評価</p> <p>【「弱」になる例】</p> <p>・同僚等から、「中」に至らない程度の言動を受けた場合</p>	<p>【「中」になる例】</p> <p>・同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない場合</p> <p>・同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない場合</p>

社会保険加入、就業規則作成・改訂、労働トラブル解決、マイナンバー制度対応、パワハラ等防止対策総合サポート

## 社会保険労務士法人 愛知労務管理コンサルティング

【勤労者労働総合相談センター】パワハラ防止のための雇用管理上の措置義務における企業の外部委託相談窓口。専門相談員が社員の相談をお聞きし、企業に報告と対応アドバイスを行います。

ホワイト企業推進社会保険労務士協議会:当法人の活動趣旨に賛同し、ご協力頂ける社会保険労務士の先生を募集中。

〒461-0011 名古屋市中区白壁2-13-18 グランシャリオ白壁303号室

TEL 052-961-0763・FAX 052-228-0302 E-mail aichiroucon@silver.ocn.ne.jp