

「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」報告書の概要

検討の背景

業務による心理的負荷を原因とする精神障害については、平成23年12月に策定した「心理的負荷による精神障害の認定基準について」に基づき労災認定を行っているところだが、令和元年5月の「労働施策総合推進法」の改正により、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たことなどを踏まえ、認定基準別表1「業務による心理的負荷評価表」の見直しについて検討を行ったもの。

報告内容のポイント

◆ 具体的出来事等への「パワーハラスメント」の追加

- ・ 「出来事の類型」として「パワーハラスメント」を追加
- ・ 具体的出来事として「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」を追加

【強いストレスと評価される例】

- 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精神的攻撃が執拗に行われた場合

◆ 具体的出来事の内容を「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」に修正

- ・ 具体的出来事「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の内容を「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」に修正
- ・ パワーハラスメントに該当しない優越性のない同僚間の暴行や嫌がらせ、いじめ等を評価する項目として位置づける

【強いストレスと評価される例】

- 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、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

 **評価表を明確化、具体化することで請求の容易化、審査の迅速化を図る**