

パワーハラスメントと精神障害の認定基準に関する意見書

2020年5月15日

厚生労働大臣 加藤 勝信 殿

過労死弁護団全国連絡会議

第1 本意見書の趣旨

過労死弁護団全国連絡会議は、2011年12月26日付「心理的負荷による精神障害の認定基準」（基発1226第1号。以下「認定基準」という。）に関し、厚生労働省に対して2018年5月23日付「心理的負荷による精神障害の認定基準改定意見書」（以下「2018年意見書」という。）を提出し、パワーハラスメントという用語を認定基準に明記すべきことなどを求めた。

その後、2019年5月に成立した労働施策総合推進法の改正により、2020年6月からパワーハラスメントの防止に関する事業主の雇用管理上の措置が法定化されることになった。

かかる法定化を受け、2019年12月17日に第1回「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」（以下「専門検討会」という。）が開催され、その後、2020年4月21日に開催された第4回専門検討会では「精神障害の労災認定基準に関する専門検討会報告書（案）」（以下「第4回報告書案」という。）が示され、さらに同年5月11日から持ち回りで開催された第5回専門検討会では同案を修正した「精神障害の労災認定基準に関する専門検討会報告書（案）」（以下「第5回報告書案」という。なお、以下これらの報告書案を総称する場合は「各報告書案」という。）が示された。

各報告書案は、2018年意見書の内容を反映したと思われる部分が存在するものの、心理的負荷が「強」となる具体例において「執拗」であることを依然として要件に残しているなど問題点が多いといわざるを得ない。特に第4回報告書案では心理的負荷が「強」となる具体例として暴行等の身体的攻撃を「繰り返し受けた場合」を挙げていたが、第5回報告書案では「繰り返し受けた場合」という記載を「執拗に受けた場合」と変更した。かかる変更は救済の範囲を狭めるものであるから極めて不当といわざるを得ない。

そこで、過労死弁護団全国連絡会議は、専門検討会の最終的な報告書（以下「報告書」という。）及び認定基準の改正が適正な内容となるよう本意見書を作成した。

第2 「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」という具体的出来事について

1 改定事項

(1) 各報告書案における「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」という具体的出来事の範囲を、過度に限定的に解すべきではない。

また、パワーハラスメントの認定は慎重に行われるべきであって、安易に会社側

関係者の供述の信用性を認めるべきではないことを報告書及び認定基準に明記すべきである。

- (2) 精神的攻撃及び暴行等の身体的攻撃の場合のいずれの場合であっても、心理的負荷を「強」とする具体例における「執拗」という要件は、「継続」という要件に変更すべきである。

また、パワーハラスメントの内容が重大な場合には、継続して行われなくても心理的負荷を「強」と評価すべきである。

- (3) 暴行等の身体的攻撃は間接暴行を含むことを報告書及び認定基準に明記すべきである。

- (4) パワーハラスメントについて、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のみならず、会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した場合には、パワーハラスメント自体の心理的負荷としては「中」とどまる場合であっても、心理的負荷を「強」と評価すべきである。

また、会社がパワーハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった場合には、パワーハラスメント自体の心理的負荷が「中」とどまる場合のものであっても、心理的負荷を「強」と評価すべきである。

- (5) 認定基準・第4・2・(4)・ウ「恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価」における「恒常的な長時間労働」や、別表1「特別な出来事以外(総合評価における共通事項)」、「2 恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価」①～③における「恒常的な長時間労働」を月65時間程度の時間外労働とすべきである。

- (6) 認定基準の「第8 その他」 「2 セクシュアルハラスメント事案の留意事項」における①～④の留意事項のうち、①、②、及び④の留意事項についてはパワーハラスメントにおいても心理的負荷の評価に際して留意すべきである。

- (7) パワーハラスメントの該当性や心理的負荷を評価する上で労働者側のミスや落ち度を考慮すべきではないことを報告書及び認定基準に明記すべきである。

- (8) パワーハラスメントの業務遂行性は広く捉えるべきことを報告書及び認定基準に明記すべきである。

2 理由

- (1) 「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」に該当する具体的出来事の範囲を過度に限定的に解すべきではない

ア 2018年意見書では、「別表1 具体的出来事は、項目29「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」において、どのような場合に業務指導の範囲を逸脱し、嫌がらせ・いじめと評価されるのか、何ら具体例を示していない。そのため、いわゆるパワーハラスメントに該当するような出来事が存在しても、労基署などの行政段階において、業務指導の範囲を逸脱しない、ないしは嫌がらせ・いじめには該当しないとといった認定が散見される。そこで、「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」に従い、業務指導の範囲を逸脱する場合や、嫌がらせ・いじめに該当する場合の要素を例示すべきである。」と指摘した。

この点、各報告書案は、別表1 具体的出来事項目29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」を新設した上で、心理的負荷が「強」となる具体例として、「人格や人間性を否定するような、業務上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」以外にも、「必要以上の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、社会通念に照らしてその態様が相当でない精神的攻撃」を挙げている。

(第5回報告書案では、「社会通念に照らしてその態様が相当でない精神的攻撃」の表現が「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」となっているが趣旨は同じものと理解できる。)

これらの各報告書案の記載は2018年意見書に沿うものであって妥当だといえる。

イ しかし、パワーハラスメントによる精神障害は原則的に救済されておらず、全く機能していないのが現状である。本意見書別紙「1」のとおり、実際に長時間労働がない事案で労災認定されるのはわずか5%と推測される。

かかる現状の背景には、パワーハラスメントの範囲を過度に限定するような解釈、運用が存在する。

実務上、労働者側がパワーハラスメントの存在を主張した場合であっても、それを否定する会社関係者の主観的な供述の信用性を全面的に肯定し、パワーハラスメントの存在を否定する取扱いが散見される。本意見書別紙「2 参考事例」 「(1)不認定事例①宇都宮労基署」は、複数の退職した同僚が陳述書においてパワーハラスメントの存在を認めているにもかかわらず、パワーハラスメントの存在を否定する会社関係者の供述の信用性を肯定して不認定とした。会社関係者は自社や自己の社内における地位を守るという動機が働くため、そもそも供述の信用性は低い。退職した同僚の陳述書等が存在する場合は、慎重な判断が行われるべきである。

また、実務上、労働者側がパワーハラスメントの存在を主張した場合、本意見書別紙「2 参考事例」 「(2)不認定事例②H労基署」のように、上司が他の部下全員にパワーハラスメントを加えていたことを理由に不認定とする事例も散見される。しかし、上司が部下全員に対してパワーハラスメントを加えることは、その上司の悪質性を裏付ける根拠となり得ても、個々の部下が受けた心理的負荷を小さくする要因にはなり得ない。部下が受けた心理的負荷は、当該部下に向けて行われたパワーハラスメントの内容や頻度に注目して判断されるべきである。

ウ 認定基準の改正後、何がパワーハラスメントに当たるかについては、労働施策総合推進法及び「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(2020年1月15日厚生労働省告示第5号)(以下「パワハラ指針」という。)を踏まえて解釈、運用されるものと予想される。

もっとも、パワハラ指針については、日本労働弁護団が「パワハラ指針案及びセクハラ指針改正案に対する意見書」(2019年12月10日)で強く批判しているところである。特にこの指針がかかげる具体例は「パワハラ」の定義を著しく狭く限定的に解釈し、まるで『加害者・使用者の弁解カタログ』とも言えるよう

な『パワハラに該当しない例』を掲載するなど、パワハラ防止に資するどころか、むしろパワハラを許容し、助長しかねない危険性を有する」と批判しているところである。

エ したがって、「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」に該当する具体的出来事の範囲を過度に限定的に解すべきではなく、慎重な解釈、運用を行うべきことを報告書及び認定基準に明記すべきである。

(2) 「執拗」であることを要件とすべきではない

ア 2018年意見書では、ライフイベント研究、慢性ストレスとしての側面、及び別表1具体的出来事項目36「セクシュアルハラスメントを受けた」との均衡を示した上で、別表1具体的出来事項目29「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の心理的負荷の強度を「強」と判断する具体例にある「執拗に行われた」という要件を「継続して行われた」と改正すべきと指摘した。

しかし、各報告書案は2018年意見書を踏まえず、心理的負荷が「強」となる具体例として未だ「執拗」という要件を維持しており極めて不当であり、特に第5回報告書案において暴行等の身体的攻撃にも「執拗」という要件を課したことは遺憾といわざるを得ない。

イ そもそも、パワーハラスメントの内容が重大であれば、1回の行為によっても強い心理的負荷となるものもある。

例えば、各報告書案における具体例を踏まえても、他の労働者の面前において長時間大声で激しく人格や人間性を否定するような精神的攻撃を1回でも行えば、社会通念に照らせば、心理的負荷を「強」と判断すべきである。

また、本意見書別紙「2 参考事例」「(3)不認定事例③福井労基署」のように、「バカにしているんか。俺を。殺してやろうか。」などと述べるなど、パワーハラスメントの内容が重大な場合も、心理的負荷を「強」と判断すべきである。

ウ また、「執拗」とは「過度なほどしつこいこと」の意であるが、何をもって「過度なほどしつこいこと」と評価するのか基準が曖昧であり、恣意的な解釈、運用を許容する危険性が極めて高い。

この点、大阪地裁平成30年10月24日判決(労判1207号72頁)は、上司が部下に対して業務上の指導をほとんどしないまま、部下の仕事ぶりには大きな問題はなかったにもかかわらず、ほぼ毎日のように「こんなこともできないのか。」「やる気がないなら帰れ。」などと怒鳴っていたことを認定した上で、「Dの上記言動の内容及び同言動がほぼ毎日行われていたことに鑑みると、同言動は、業務指導の範囲を逸脱し、執拗に行われたものであると認められ、心理的負荷評価表によれば、「29(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当すると認められる。」と認定した。すなわち、「ほぼ毎日のように」パワーハラスメントが行われれば足りるというべきであって、これは2018年意見書における「継続して行われた」と同義であるといえる。

各報告書案も、過去の支給決定事例において、「精神的な攻撃が一定期間、反復・継続していた場合にも、強い心理的負荷として評価されている。」と明記している。とすれば、精神的攻撃について「執拗」であることを要件とすべきではない

い。

さらに、各報告書案は、心理的負荷が「中」となる具体例として「上司等による下記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」を挙げている。とすれば、パワーハラスメントが反復・継続しているものの、「執拗」でないと評価されれば、心理的負荷は「中」にも「強」にも該当しないことになるが、かかる結論は明らかに不合理である。

なお、第4回報告書案は、「上司等から、暴行等の身体的攻撃を繰り返し受けた場合」を心理的負荷が「強」となる具体例として挙げていた。「繰り返し」が「継続」を意味するのであれば同案の記載は妥当といえた。

ところが、第5回報告書案は、第4回報告書案の「繰り返し受けた場合」という記載を「執拗に受けた場合」へと改訂した。しかし、前述のとおり、過去の支給決定事例は、精神的攻撃において「執拗」であることを要件としていない。そして、精神的攻撃と暴行等の身体的攻撃を比較した場合、具体的な事案にもよるが、暴行等の身体的攻撃の方が心理的負荷は強いことが多いと思われる。とすれば、精神的攻撃について「執拗」であることを要件とせずに支給決定を行っている以上、暴行等の精神的攻撃についてはより「執拗」という要件を課すべきではない。

エ したがって、2018年意見書のとおり、各報告書案における「執拗」という要件は、「継続」という要件へ変更すべきである。

(3) 間接暴行について

2018年意見書では、別表1 具体的出来事項目29「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」は、心理的負荷が「強」となる具体例として「治療を要する程度の暴行を受けた」ことを例示するが、労働者が病院を受診しなかったことを理由に「治療を要する程度の暴行」を受けていないとするなどの認定が散見されることを踏まえ、例えば、治療を要さない程度の殴打が繰り返し行われたり、部下が座っている机を長い定規で何度も叩いたりするなどの行為が継続的に行われれば、心理的負荷を「強」と評価すべきであると指摘した。

この点、各報告書案でも具体例として「治療を要する程度の暴行等」に加え、「暴行等の身体的攻撃」を挙げている。各報告書案が暴行等の範囲を拡大した点は妥当だといえる。

しかし、各報告書案にある「暴行等の身体的攻撃」に、例えば部下が座っている机を長い定規で何度も叩くなどの間接暴行が含まれるのか明らかではない。各報告書案の「暴行等の身体的攻撃」が間接暴行を含まないとすれば、手を触れさえしなければパワーハラスメントに該当しないという解釈、運用を広めかねない。

したがって、「暴行等の身体的攻撃」は間接暴行を含むことを報告書及び認定基準に明記すべきである。

(4) 会社等からの支援について

2018年意見書では、別表1 具体的出来事項目36「セクシュアルハラスメントを受けた」の心理的負荷が「強」となる具体例に準じて、同項目29「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」という具体的出来事においても同様に、会

社の対応や相談後の改善状況などを考慮すべきであると指摘した。

この点、各報告書案でも心理的負荷が「強」となる具体例として、「上司等により、心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃・精神的攻撃が行われた場合であって、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」を挙げている。パワーハラスメントについてもセクシュアルハラスメントと同様に出来事後の状況を考慮して心理的負荷が「強」となる場合があることを指摘した点で2018年意見書に沿うものであり妥当だといえる。

しかし、セクシュアルハラスメントの場合には、被害者が会社に対してセクシュアルハラスメント被害の事実やその改善を申し立てた場合と、申し立てることができなかった場合の双方があり、被害者が会社に対してセクシュアルハラスメント被害の事実やその改善を申し立てた場合に、職場の人間関係が悪化した事実や、会社が何ら対応しなかった事実は、心理的負荷を強める要素として明示されている。また、被害者からの申立てがなかったとしても、会社がセクシュアルハラスメント被害を把握しているにもかかわらず会社が何ら対応しなかった事実は、心理的負荷を強める要素となるとされている。とすれば、パワーハラスメントについても同様の評価がなされるべきである。

各報告書案の表現では、パワーハラスメントの場合に、被害者が会社に相談しても適切な対応がない場合の心理的負荷は「強」と評価されうるが、相談等のあとに職場の人間関係が悪化した場合、あるいは被害者から申立てがなかったとしても会社がパワーハラスメントの事実を把握しているにもかかわらず会社が何らの対応をしなかった場合には、心理的負荷は「強」とは評価されない。

したがって、セクシュアルハラスメントと同様に、パワーハラスメントがあつて「会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった」場合の外に「会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した場合」及びパワーハラスメントがあつて「会社がパワーハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった場合」も心理的負荷が「強」となる具体例として挙げるべきである。

(5) 恒常的な長時間労働を月65時間程度の時間外労働とすべきである

ア 2018年意見書では、月65時間程度となる時間外労働があれば恒常的な長時間労働と評価すべきことを述べたが、以下のとおり、ストレスチェックにおける集団分析の評価方法等に鑑みれば、かかる意見はパワーハラスメントにおいて特に妥当するといえる。

イ ストレスチェック制度の集団分析は、個人のストレスチェックの結果を一定の集団（部、課など）ごとに集計し、当該集団の特徴や傾向を分析するものであつて（労働安全衛生法66条の10、同規則52条の14）、健康リスクAを「仕事の量－コントロール」判定図によって、健康リスクBを「職場の支援」判定図によって判断する。

上記各判定図は、標準集団の平均を100として、健康リスクが120であれば健康問題が20%多めに、80であれば20%少なく発生すると推定される。そして、総合した健康リスクは、上記各判定図で得られた健康リスクAとBを掛け合わせて100で割った数値によって判定される。総合した健康リスクが15

0を越えた職場では健康問題が顕在化している例が多いため、早急な改善が必要な状態とされている。

例えば、長時間労働によって健康リスクAが120となっている職場でも、上司や同僚の支援が十分行われることで健康リスクBが70であれば、総合した健康リスクは $120 \times 70 \div 100 = 84$ となる。一方、同じように長時間労働によって健康リスクAが120となっている職場において、さらに上司からのパワーハラスメントが横行することによって健康リスクBが130であれば、総合した健康リスクは $120 \times 130 \div 100 = 156$ となる。

このように、ストレスチェック制度における集団分析の評価方法を踏まえると、長時間労働とパワーハラスメントが同時に存在した場合、足し算ではなくかけ算で健康リスクが急激に増加することに留意する必要がある。

ウ また、労働者がパワーハラスメントを加えるような上司の下で長時間労働を行った場合、仮にパワーハラスメントが継続していなかったとしても、個々のパワーハラスメントによる心理的負荷に加え、常にパワーハラスメントを受けるのではないかと萎縮しながら業務に従事しなければならない。

このように、社会通念に照らしても、パワーハラスメントを加えるような上司の下で長時間労働を行った場合、労働者が受ける心理的負荷は強いといえる。

エ 加えて、2018年意見書のとおり、パワーハラスメント自体のストレス強度が強いことや、慢性ストレスとしての側面を軽視すべきではない。

とすれば、パワーハラスメントの心理的負荷が「中」と評価されても、他の心理的負荷が「中」と評価される具体的出来事(例えば「配置転換があった」など)よりも相対的に心理的負荷が強いと解されるのであるから、恒常的場時間労働の内容も同様に解するべきではなく、より短い時間で心理的負荷の総合評価を「強」とすることが妥当である。

オ したがって、「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」という具体的出来事においては、長時間労働によって健康リスクが急激に増加することから、恒常的な長時間労働を月65時間程度の時間外労働とすべきである。

(6) パワーハラスメントに関してもセクシュアルハラスメントと同様の留意をすべきである

認定基準は、「第8 その他」「2 セクシュアルハラスメント事案の留意事項」として、以下の①～④を示している。

- ① セクシュアルハラスメントを受けた者(以下「被害者」という。)は、勤務を継続したいとか、セクシュアルハラスメントを行った者(以下「行為者」という。)からのセクシュアルハラスメントの被害をできるだけ軽くしたいとの心理などから、やむを得ず行為者に迎合するようなメール等を送ることや、行為者の誘いを受け入れることがあるが、これらの事実がセクシュアルハラスメントを受けたことを単純に否定する理由にはならないこと。
- ② 被害者は、被害を受けてからすぐに相談行動をとらないことがあるが、この事

- 実が心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならないこと。
- ③ 被害者は、医療機関でもセクシュアルハラスメントを受けたということをすぐに話せないこともあるが、初診時にセクシュアルハラスメントの事実を申し立てていないことが心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならないこと。
 - ④ 行為者が上司であり被害者が部下である場合、行為者が正規職員であり被害者が非正規労働者である場合等、行為者が雇用関係上被害者に対して優越的な立場にある事実は心理的負荷を強める要素となり得ること。

そして、上記①、②、④の留意事項は、いずれも性的（＝セクシュアル）な事項にとどまらず、広くパワーハラスメントにも妥当する事情である。

すなわち、パワーハラスメントの被害者は、行為者からの被害をできるだけ軽くしたいという心理が働くため行為者に対して迎合するような言動を行うことがあるし、相談をきっかけにさらなる被害が加えられることを恐れて相談ができない場合もある。

また、パワーハラスメントの場合も、行為者と被害者との雇用関係上の立場が大きければ大きいほど心理的負荷を強める要素となることは明らかである（例えば、人事権を有する管理職が新入社員に対してパワーハラスメントを加えた場合など。）。

したがって、上記①、②、④の留意事項はセクシュアルハラスメントであってもパワーハラスメントであっても共通であるから、パワーハラスメントにおいても同様の留意を行うべきである。

(7) パワーハラスメントの該当性や心理的負荷を評価する上で労働者のミスや落ち度を考慮すべきではない

ある行為のパワーハラスメントの該当性やその心理的負荷を評価する場面において、当該行為がなされた動機や原因が、労働者の仕事上のミスや落ち度にあったと考えられるケースがある。このような場合には、当該パワーハラスメントは「叱責の必要性がありやむを得ないもの」としてパワーハラスメントの該当性自体を否定したり、その心理的負荷を低く評価したりするケースが散見される。

しかし、多くの事例において、パワーハラスメントを加えた上司の言い訳は「部下にミスや落ち度があったから。」というものである。このような上司の言い訳の信用性自体が極めて低いものであるから、かかる言い訳が行われたとしても、ミスや落ち度の存在自体が認められない事例が多いことに留意する必要がある。

また、このような評価手法は何の医学的・科学的根拠もない印象に基づく評価であって合理性を欠くものと言わなければならない。むしろ、ミスや落ち度によって心理的負荷が増加しているところにパワーハラスメントがさらに加わるのであるから、ミスや落ち度は心理的負荷を強める事情であるといえる。各報告書案を踏まえても、ミスや落ち度が原因でパワーハラスメントが行われれば、別表1 具体的出来事項目4「経営に影響するなどの仕事の上の重大なミスをした」と、新設された項目29「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」の両方の具体的出来事を検討することになると思われる。

加えて、「精神障害の労災認定実務要領」（平成27年10月厚生労働省労働基準

局補償課職業病認定対策室)は、質疑応答集において、問19「退職強要や対人関係について発生した出来事が、当該労働者の業務遂行能力のなさや素行上の問題、不正行為等に原因がある場合、その出来事の評価はどのようにすべきか。特に、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた(項目29)」について、自らが原因を作り、結果として上司が暴行をした場合の評価はどのようにすべきか。」という問いに対し、「正当な懲戒処分や査問組織による調査によらない不当な退職強要やいじめ、嫌がらせは、それが当該労働者の行為に端を發したものである場合でも容認されるべきではなく、生じた出来事(退職強要やいじめ等)の態様に着目して心理的負荷の評価を行うことになる。」と明記している。

したがって、パワーハラスメントの該当性やその心理的負荷を評価する上で、労働者のミスや落ち度を考慮すべきではないことを報告書及び認定基準に明記すべきである。

- (8) パワーハラスメントについて安易に「職場」でないことを理由に業務遂行性を否定すべきではない

パワハラ指針は、「職場とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については「職場」に含まれる。」としている。かかるパワハラ指針の記載はパワーハラスメントに業務遂行性を求める趣旨だと思われる。

この点、業務遂行性は、「労働者が労働契約に基づいて事業主の支配管理下にある状態」(労働調査会出版局編『新・精神障害の労災認定』30頁)と定義される。そして、事業者の支配管理は、事務所や工場などの物理的な側面や、就業時間などの時間的な側面のみならず、人事権等を通じた人間関係の側面にも及ぶ。

とすれば、パワーハラスメントにおける業務遂行性は、パワーハラスメントが優越的な人間関係を背景とした言動である以上、物理的な側面や時間的な側面を過度に重視すべきではなく、人間関係の側面も十分に考慮する必要がある。

例えば、休日に上司も部下も自宅に居た状態で、上司が部下に対し、携帯電話、メール、LINE、Zoomなどを利用して、「お前は役に立たない給料泥棒だ。」と伝えた場合や、宴会の開催自体に業務遂行性が認められないものの、宴会の場において、人事権を持つ上司が部下に対して「お前はクビだ。」と大声で威圧的に述べた場合などは、物理的な側面や時間的な側面を重視すれば業務遂行性が否定されかねないが、そのような結論は社会通念に照らしても著しく不当であるといえる。特に、近時新型コロナウイルスの影響によってリモートワークの導入が進んでいることを踏まえると、物理的な側面や時間的な側面に縛られない働き方が今後広まると考えられる。かかる観点からも、業務遂行性の判断はより慎重に行われるべきである。

したがって、職場での優越的な関係を背景とした言動であること、業務に関連する言動であること、かかる言動によって労働者の就業環境が害されないしは害される恐れがあることという要件を満たせば、かかる言動は事業主の支配管理下で行われたものとして、業務遂行性を認めるべきである。

- 第3 「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」という具体的出来事

について

1 改定事項

- (1) 心理的負荷が「強」判断する具体例の「同僚等から暴行等を執拗に受けた場合」を「同僚等から暴行等を継続して受けた場合」と改訂すべきである。
- (2) 心理的負荷が「強」となる具体例の「同僚等による人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた場合」を以下のとおり改定すべきである。

- ・ 同僚等による下記のような精神的な攻撃が継続して行われた場合
 - ▶ 人格や人間性を否定するような精神的攻撃
 - ▶ 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

- (3) 同僚等から暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合について、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のみならず、会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した場合には、同僚等から暴行又はいじめ・嫌がらせが「中」にとどまる場合のものであっても、心理的負荷を「強」と評価すべきである。

また、会社が同僚等から暴行又はいじめ・嫌がらせを受けたと把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった場合には、同僚等から暴行又はいじめ・嫌がらせが「中」にとどまる場合のものであっても、心理的負荷を「強」と評価すべきである。

2 理由

- (1) 「執拗に」や「人格や人間性を否定するような言動」を要件とすべきではない

各報告書案が、別表1 具体的出来事項目30として「同僚等から、暴行又は(ひどい) いじめ・嫌がらせをうけた」を新設し、心理的負荷が「強」となる具体例を挙げたことは賛成する。

しかしながら、前記第2・2・(2)において述べたとおり、新設された「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」という具体的出来事と同様、「執拗」という要件は「継続」という要件へ変更すべきである。なお、暴行又はいじめ・嫌がらせが重大な場合には継続して行われなくても心理的負荷を「強」と評価すべきである。

また、「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」という具体的出来事では、精神的攻撃が長期間ないしは長時間にわたる場合や、他の労働者の面前で行われたような場合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も「強」と評価している。そして、「同僚等から、暴行又は(ひどい) いじめ・嫌がらせをうけた」という具体的出来事は優位性を背景としないものの、パワーハラスメントと同様、その態様は人格や人間性を否定するような言動に限定されないことは明らかである。とすれば、人格や人間性を否定するような言動ではなくても、精神的攻撃が長期間ないしは長時間にわたる場合や、他の労働者の面前で行われたような場合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も「強」と評価すべきである。

- (2) 会社等からの支援について

各報告書案の表現では、同僚等から暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合に、被害者が会社に相談しても適切な対応がない場合の心理的負荷は「強」と評価されるが、相談等のあとに職場の人間関係が悪化した場合、あるいは被害者から申立てがなかったとしても会社が同僚等から暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた事実を把握しているにもかかわらず会社が何らの対応をしなかった場合には、心理的負荷は「強」とは評価されない。

セクシュアルハラスメントと同様に、同僚等から暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合があつて「会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった」場合の外に「会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した場合」及び同僚等から暴行又はいじめ・嫌がらせがあつて「会社が同僚等から暴行又はいじめ・嫌がらせを受けたと把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった場合」も心理的負荷が「強」となる具体例として挙げるべきである。

第4 SOGIハラスメントを具体的出来事として評価すべきこと

性的指向や性自認に対する精神的攻撃は、SOGI (Sexual Orientation Gender Identity)ハラスメント(以下「SOGIハラスメント」という。)と呼ばれている。

パワハラ指針は、「精神的な攻撃」に該当する例として、「人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。」を挙げ、SOGIハラスメントがパワーハラスメントに含まれることを明記した。

また、同指針は、「個の侵害に該当する例」として、「労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。」を挙げ、アウティングがパワーハラスメントに該当することも明記している。

そこで、認定基準においても、SOGIハラスメントを具体的出来事として新設すべきである。

以上

1 長時間労働がない事案で労災認定されるのは5%と推測される

平成30年度「過労死等の労災補償状況」別添資料2の表2の8出来事別決定数によれば、平成30年度の出来事別決定数は以下のとおりである。

	認定数	支給件数
いじめ	178件	69件
上司とのトラブル	255件	18件
同僚とのトラブル	69件	2件
部下とのトラブル	18件	2件

4類型併せて520件中91件認定率は約17%。全体では1545件中520件であり、約3分の1が社内の人間関係のトラブルである。しかも、実際には、520件ではない。520件は何らかのトラブルの存在を労基署も認めた事案にすぎない。

その他76件は出来事がなかった事案であるが、おそらく大半は人間関係のトラブル（客観的な事実関係、例えば異動があった、は会社も認めることが多いが、人間関係のトラブルは否認することが多い。）を訴えていた事案だと思われる。また、退職強要や、配置転換の一部はハラスメントの一種ともいえるが、ほとんど認定されていない（退職強要19件中3件、配置転換54件中8件）。

認定された91件も、相当数は長時間労働があった事案と思われる。逆に言えば、長時間労働がないとほとんど認められない。

ちなみに、（現行の認定基準の第3回専門検討会の資料によると、平成21年度に業務上認定された111件中最長月間時間外労働時間が80時間未満は35件であり）認定事例中80時間未満の事案は31%である（80時間以上の事案は9割以上業務上認定されている。）。

仮に、時間外の状況が同様の比率だとすると、長時間労働がない事案で労災認定されたのは、28件（ 91×0.31 ）ほどとなる。

そうすると、長時間労働がないハラスメント事案で認定される可能性は492（ $520 - 28$ ）件中28件となり、5%ほどという状況となる。

2 そもそも「いじめ、嫌がらせ」と認定されることは稀、ほとんどは上司とのトラブルとして処理され、上司とのトラブルはほぼ救済されない。

なお、「いじめ」と認定されれば、3割程度は労災認定されているが、仕事と多少なりとも関連すれば、上司とのトラブルとして扱われてしまう。

参考事例（2）の「お前なんかいらねーよ」などの明らかな暴言でも上司とのトラブルで処理されることが通常である。

上司とのトラブルで認定されるのは、ほとんどない。

2 参考事例

(1) 不認定事例①宇都宮労基署 事実認定できないとして業務外嫌がらせ、いじめを受けた 弱

具体的な仕事の方法について指導せず、「こんな子供でも分かるようなことも分からないのか」「辞めちまえ」「お前その年でこんなこともできなくて恥ずかしくないのか」「そもそも、態度が気持ち悪い」毎日のようにとのパワハラ被害を受けた、1度は「殺すぞ」とまでいわれた事案。殺すぞとの発言以外については元同僚も同様の目撃供述をしている

しかし、「請求人以外から裏づける証言等が得られていない。事業所側の対応、相談に対する責任者、検討過程や処分方法の規則が定められ、職場の支援・協力体制が欠如しているという事実も確認できなかった。従って、心理的負荷は「弱」と判断した」(ちなみに、複数の退職した同僚の陳述書があるのに、なぜか裏付けがないという認定となっている。)

(2) 不認定事例②H労基署 業務との関連性が多少なりともあれば、強度の暴言でも中面接の場で「お前役に立たないからいらねーよ」「お前みたいなやつどこに行っても使えねーよ」と言われた。

その他にも、残業している部下に差し入れをしたことに対して、「仕事もできないのに」「そんなことやっている暇があったら仕事をしろ」と発言

朝礼の場で今日もよろしくお祈りしますと言ったら、ゴミ箱が倒れていたことに気付いておらず対応を指示しなかったことについて「よろしくないでしょう。」「何にも見えねーじゃねーか」と叱責

イベント期間中、引継ぎをした上で、部下より先に帰ったことについて「●としての役目をはたしていない」

退職届を提出した際に「このままいても来年の採用は難しかったと思うよ」

このような事例で、審査請求において、上記の事実が同僚からの聞き取りで判明したが、労働局は事実関係は認めた上で「業務に関連したことで、被災者一人に対してのみ、きつい物言いをしていたものではなく、職員全員に対して、きつい物言いをしていた者であり(中略)、業務指導の範囲を逸脱し、人格や人間性を否定するような限度まではいえず(中略)「ひどい嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた」には当てはまらない(中略)「上司とのトラブルがあった」を適用する」ので総合評価は「弱」とした。

(3) 不認定事例③ 福井労基署 継続性が認められなければ(1回しか立証できなければ)、いかに強度の暴言でも中

忘年会で上司から「なんや、偉そうに、」「俺のこと、悪口ばっかいいやがって」「バカにしてるんか俺を。殺してやろうか。」「仕事できなくしてやる。もう●●(職場)に入るな」

(4) 不認定事例④ 中央労基署 パワハラの程度が酷いと業務遂行性を否定される

全員参加、会社が経費負担した飲み会で上司からマイクで殴られ、全治 3 週間の怪我をしたが、業務遂行性がないとして非該当

(5) 認定事例 I 労基署 (参考)

先輩に胸ぐらをつかまれ地面に倒された。その結果、全治 2 週間の擦り傷打撲、Tシャツはびりびりに破けた。