

リスク管理

メンタルヘルス対策③



第一芙蓉法律事務所
弁護士 木下 潮音

いわゆる「パワーハラ」等の業務上外の認定に「コメント」を受けた労働者が「うつ」などの精神疾患を発症して勤務が継続できなくなったり、重篤な場合は自殺に至ったりする可能性があることは一般に認識されているところである。裁判例でも上司の言動から部下に精神障害が発症したことについて、労災として業務起因性を認めた事例や安全配慮義務違反により使用者に損害賠償責任を認めた事例がある。

厚生労働省は2008年2月6日に「上司の『いじめ』による精神障害

度」が著しい場合は、心理的負荷がⅢ（強度）と評

企業の雇用リスクマネジメント

Ⅳ

働されることになる。前記通達で検討された裁判例では、主任に昇格した労働者Aに対し、上司Bが「目障りだからそんなチャラチャラしたものはつけるな。指輪は外せ」と言って、Aが結婚指輪を身に付いていることを何の合理的な理由もなく非難し、指輪を外すよう命令した。このほかBはAに対して「主任失格」、「おまえなんか、いてもいなくても同じだ」と発言していた。これらのBの態度は合理的理由のない、単なる厳しい指導の範疇を超え、Aの人格、人間性を否定するような言動と評価されるものである。

このようなBの言動に合わせ、Aに対して会社

社からの支援が特に見当たらないことから心理的負荷を強度と総合判定して、Aが精神疾患を発症して自殺に至ったことの業務起因性を認めたものである（名古屋高裁07年10月31日判決）。

このような裁判例を踏まえ、上司からの「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と認められる「ひどいいじめ」と評価される言動は、心理的負荷の程度が強度であることを認めて業務起因性が認められることとなった。

一方で、最近の上司の中には、部下に対する業務指導等が部下から「パワーハラ」と指摘されるの

上司の言動で精神疾患発症

ではないかと過度に恐れ、上司として正當な人事・業務管理についても委縮してしまうという現象がみられる。部下の中には、明らかに「パワーハラ」被害者を装って上司に圧力をかけているとしか思えない事例もある。そもそも法的に定義もない、いわゆる「パワーハラ」が、独り歩きしているとしか思えない事態である。このような職場で委縮した人間関係がある状況もメンタルヘルス上、決して良好なものとは思われない。

「パワーハラ」とは、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と認められる場合であること