

# リスク管理

## セクハラ・パワハラ②

職場のトラブルとして「パワハラ」被害を訴える例が増加している。しかし、あると主張するのであるが、「パワハラ」について、その定義もな

く、被害と主張する内容も様々で中には被害を受けたと主張する従業員に問題がある例さえ見受けられるところである。例えば、業務指示に従わずに周りから自分勝手な行動であること指摘されると、周囲の従業員からいじめられている、上司が丁寧に指導せずに無視されているなどと繰り返して主張する例がある。周囲に悪影響を与える問題



第一美善法律事務所  
弁護士 木下 潮音

## 企業の雇用リスクマネジメント

21

このような社員は自分が「パワハラ」を行っていているという自覚がないことが多い。自分の行動が周囲に与える影響を顧みないで、自分のやり方を押しつけようとする。部下のストレスが高まり、心身の不調を訴えるまでになる。特に深刻な場合は、職場のストレスが原因の精神疾患のために勤務が継続できないこともある。この場合、精神疾患が業務に起因するとして労災が認定されることにつながる場合もある。

職場のストレスが原因の精神疾患の労災認定については、2009年4月6日に従来の判断基準を改める通達が出された(基発第0406001号)が職場でのストレスを生

「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外」の判断指針の一部改正について、労働環境の急激な変化等により、業務の集中化による心理的負荷、職場でのひどいじめによる心理的負荷など、新たな心理的負荷が生じる出来事に注目して、業務上外の判断を行うこととされた。この中で、具体的には「違法行為を強要された」、「顧客や取引先から無理な注文を受けた」、「達成困難なノルマを課せられた」、「複数の担当していた業務を一人で担当するようになった」、「ひどい嫌がらせ、いじめ」などの全部で12項目が職場でのストレスを生

「追加工賃」の追加された。このうち職場で嫌がらせ、いじめ等については、上司とのトラブルであってもその内容・程度が業務指示の範囲を逸脱し、人格や人間性を否定するような言動が認められる場合には、ひどい嫌がらせ、いじめ等に該当することを明らかにしている。過去の裁判例では上司のひどい嫌がらせやいじめが原因となった精神疾患のために自殺に至った従業員について、労災が認定された、さらに上司および企業の賠償責任が認められている。単なる人間関係上のトラブルでは済まされない深刻な事態が現実

## 精神疾患で自殺 労災認定