

「心理的負荷による精神障害の認定基準改正案」
に対して寄せられた御意見について

令和 2 年 5 月 29 日
厚生労働省労働基準局補償課
職業病認定対策室

「心理的負荷による精神障害の認定基準改正案」について、令和2年5月15日から同月25日まで御意見を募集したところ、9件（うち今回の御意見募集と関係しない御意見2件）の御意見をいただきました。お寄せいただいた御意見とそれに対する考え方について、以下のとおり取りまとめましたので、公表いたします。

取りまとめの都合上、御意見は適宜要約しております。また、意見募集の対象となる項目についてのみ考え方を示させていただきます。

御意見をお寄せいただきました皆様に厚く御礼申し上げます。

御意見の内容	御意見に対する考え方
パワーハラスメントに係る具体的出来事において「上司等」とあるのは「上司・同僚・顧客等」と、暴行又はいじめ・嫌がらせに係る具体的出来事において「同僚等」とあるのは「同僚・顧客等」とすべき。	御指摘の事項については、新設するパワーハラスメントに係る具体的出来事（項目 29）といじめ・嫌がらせ等に係る具体的出来事（項目 30）の区分を簡潔に、かつ、分かりやすくするため、過去の決定事例を踏まえた医学等の専門家の検討において、原案のとおり各出来事の主な行為主体を明示することが妥当とされたものであり、これにより認定基準を改正することが適当と考えています。なお、労働施策総合推進法の職場におけるパワーハラスメントには顧客等からの迷惑行為は含まれておらず、顧客等からの暴行等は「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」等の項目により評価することになるものと考えています。
パワーハラスメントに係る具体的出来事等という「身体的攻撃」は、「物理的攻撃」とすべき。 また、在宅勤務の場合のパワーハラスメントなどにも対応できるようにすべき。	「身体的攻撃」については、「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」（以下「指針」という。）における用語を踏まえており、原案のとおり認定基準を改正することが適当と考えています。なお、在宅勤務の場合であっても、上司等による言動がパワーハラスメントに当たる場合には、新設する「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」の項目により評価することになるものと考えています。

<p>「人間関係からの切り離し」、「過大な要求」、「過小な要求」及び「個の侵害」をパワーハラスメント又はいじめ・嫌がらせとして追加すべき。</p>	<p>過去の労災決定事例等を踏まえ、パワーハラスメントに該当する言動のほとんどは、身体的攻撃又は精神的攻撃に係るものであること、また、御指摘の言動は身体的攻撃又は精神的攻撃に関連して行われる場合も少なくないこと等から、医学等の専門家の検討において、原案の心理的負荷評価表が妥当とされたものであり、これにより認定基準を改正することが適切と考えています。</p> <p>なお、御指摘の事項は、指針においてパワーハラスメントの代表的な言動の類型として示されているものですが、これらに該当する行為については、新設するパワーハラスメントに係る具体的出来事の評価対象としないというのではなく、「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」の項目により評価することになるものと考えています。</p>
<p>それぞれの類型について指針に示された「該当すると考えられる例」を明示すべき。</p>	<p>過去の労災決定事例等を踏まえ、パワーハラスメントに該当する言動のほとんどは、身体的攻撃又は精神的攻撃に係るものであること、また、御指摘の言動は身体的攻撃又は精神的攻撃に関連して行われる場合も少なくないこと等から、医学等の専門家の検討において、原案の心理的負荷評価表が妥当とされたものであり、これにより認定基準を改正することが適切と考えています。</p>
<p>心理的負荷評価表における心理的負荷の強度を「強」と判断する具体例において、精神的攻撃が「執拗に」行われた場合を例示することは厳しすぎることから、削除すべき又は「継続して行われた場合」とすべき。</p>	<p>現行の「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に係る心理的負荷が「強」となる具体例においても、「部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた」としており、過去の決定事例を踏まえた医学等の専門家の検討において、原案の表現が妥当とされたものであり、これにより認定基準を改正することが適切と考えています。</p>
<p>心理的負荷評価表における心理的負荷の強度を「強」と判断する具体例において、「人格や人間性を否定するような」と「業務上明らかに必要がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃」の2要件を求めるとであれば、従前よりも認定のハードルが上がってしまうため、「人格や人間性を否定するような」の文言を削除すべき。</p>	<p>「人格や人間性を否定するような」という記載は、業務上明らかに必要がない言動又は業務の目的を大きく逸脱した言動の例示に過ぎず、要件ではないこと等から、過去の決定事例を踏まえた医学等の専門家の検討において、原案の表現が妥当とされたものであり、これにより認定基準を改正することが適切と考えています。</p> <p>今回の改正は、基準の明確化、具体化を図ったものであり、従前に比し基準の厳格化を図ったものではないと考えています。</p>

<p>パワーハラスメントに係る事案は、客観的な証拠を確保するのが困難であり、1回限りでもその事実を認定すること自体のハードルが高いため、適切な救済がなされないのではないかと。パワーハラスメントの認定に当たり、書証等の確実な資料がある際は、これを心理的負荷の強度を判断する基準の一つとしてもよいのではないかと。また、労働者の録音・録画による記録を可能とする、または使用者にその義務を課すことも有用ではないかと。</p>	<p>事実認定に当たっては、労働基準監督署において、労働者・事業主等からの聴取のほか、日記、個人的メモ等を含めた各種資料を収集し、これらを総合的に検討して、適切な事実認定を行うよう努めており、心理的負荷の強度については、当該認定した事実に基づき総合的に判断してまいります。</p> <p>なお、労働者・事業主等から録音等による資料が提出された場合には、これを事実認定の判断材料の一つとしております。</p>
--	---