

精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会
セクシュアルハラスメント事案に係る分科会報告書

平成 23 年 6 月 28 日

精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会
セクシュアルハラスメント事案に係る分科会

精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会
セクシュアルハラスメント事案に係る分科会

参集者名簿（五十音順）

氏名

所属

かいのうたみ え
戒能民江

お茶の水女子大学名誉教授・客員教授

か も と し こ
加茂登志子

東京女子医科大学女性生涯健康センター所長

くろきのぶ お
黒木宣夫

東邦大学医療センター佐倉病院精神医学研究室教授

みずしまいく こ
水島郁子

大阪大学大学院法学研究科准教授

（座長）やまぐちこういちろう
山口浩一郎

上智大学名誉教授

開催状況

第1回 平成23年2月2日

第2回 平成23年3月1日 （ヒアリング）

第3回 平成23年4月19日 （過去の労災請求の事案の検討）

第4回 平成23年5月17日

第5回 平成23年6月23日

目次

1	はじめに	1
2	認定の基準について	1
(1)	心理的負荷の程度とその評価方法	1
ア	平均的な強度とその修正	1
イ	特に心理的負荷が強いセクシュアルハラスメントの取扱い	2
ウ	繰り返されるセクシュアルハラスメントの評価	2
エ	出来事後の状況としての申立て等の評価	3
オ	具体的な修正等の例	3
(ア)	特別な出来事等	3
(イ)	強度の修正の例	3
(2)	評価期間に関する事情	5
(3)	併発する出来事に関する事情	5
(4)	その他の心理的負荷の評価に当たり留意すべき事項	6
(5)	評価表での位置づけ	6
3	運用について	6
(1)	相談・請求段階での対応	6
(2)	調査に当たっての留意事項	7
ア	効率的な調査の実施	7
イ	関係者からの聴取	7
ウ	当事者にしか事実関係が明らかでない場合の調査	8
エ	その他	8

1 はじめに

精神障害の労災認定について、「セクシュアルハラスメントを受けた」ことは、職場における心理的負荷となる具体的な出来事の一つとして、「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」(以下「判断指針」という。)のうち別表1「職場における心理的負荷評価表」(以下「評価表」という。)に位置づけられている。

しかし、セクシュアルハラスメントは、その性質から、被害を受け精神障害を発病した労働者(以下「被害者」という。)自身の労災請求や労働基準監督署での事実関係の調査が困難となる場合が多いなどの他の出来事と異なる特有の事情があることから、実態を適切に把握した上で、精神障害の労災認定の基準の検討を行う必要がある。

このため、「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。)の下に「セクシュアルハラスメント事案に係る分科会」(以下「分科会」という。)を開催し、セクシュアルハラスメント事案についての特有の事情を踏まえた精神障害の労災認定の基準やその運用の在り方について検討を加えた。今般、その検討結果を取りまとめたので専門検討会に報告する。

2 認定の基準について

(1) 心理的負荷の程度とその評価方法

ア 平均的な強度とその修正

「セクシュアルハラスメントを受けた」という出来事について、現行の評価表はその平均的な心理的負荷の強度を「 」としている。しかしながら、セクシュアルハラスメントの態様は様々であり、これによる心理的負荷の強度も、弱いものから極めて強いものまで幅広く存在する。

日本産業精神保健学会が実施した「ストレス評価に関する調査研究」(平成23年3月)の結果では、当該出来事の平均ストレス点数は5.6であり、平均的強度 の出来事の水準(7.1~5.8)には至っていなかった。しかし、その回答分布をみると、0~10点の11段階のうち、最も多い回答は5点(中程度のストレスを感じた)であるが、次に多い回答は10点(極めて強いストレスを感じた)であり、回答分布が二極化していることが認められる。

また、過去の労災請求事案でも、出来事の強度を と評価したものが最も多いが、極度の心理的負荷があったと評価したものの、強度を に修正したもののも少なくない。

評価表の在り方全体についての検討は、今後、専門検討会で行われることとなるが、本分科会の意見として、これらの状況を踏まえ、「セクシュアルハラスメントを受けた」という出来事の平均的強度は として上で、に修正する要素（行為の態様やその反復継続の程度等）を具体的に示すことが適当と考える。

なお、これまでの「ストレス評価に関する調査研究」は、調査対象者に男性及び正規社員が多いことから、今後、セクシュアルハラスメントを受けやすい女性労働者、非正規労働者の経験が反映できるような調査の仕組みを検討していくべきであるとの指摘があった。また、実際に個別の労災請求事案について心理的負荷の強度を評価するに当たっては、被害者及びセクシュアルハラスメントの行為者とされる者（以下「行為者」という。）の雇用形態等の事情をも評価に際して考慮すべきである（（４）エ参照）。

イ 特に心理的負荷が強いセクシュアルハラスメントの取扱い

過去の労災請求事案では、アで検討した心理的負荷の強度を に修正すべきもののほかに、強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為など、特に心理的負荷が強いといえる出来事も認められる。

このようなセクシュアルハラスメントについては、その出来事だけで心理的負荷の強度を「強」と判断できる、現行の「特別な出来事等」に該当することを明確に定めることが適当である。

なお、「本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為」には、被害者が抵抗したにもかかわらず強制的にわいせつ行為がなされた場合はもとより、被害者が抵抗しなかった（できなかった）場合であっても、行為者が優越的立場を利用するなどして、物理的・精神的な手段によって被害者の意思を抑圧してわいせつ行為が行われた場合が含まれることに留意すべきである。

ウ 繰り返されるセクシュアルハラスメントの評価

セクシュアルハラスメント事案は、その大半が当該出来事が反復継続して行われるものである。

行為が反復継続することは、心理的負荷を強める要素と考えられ、セクシュアルハラスメントが繰り返し行われている事案の中には、単発の出来事としては強い心理的負荷とはいえないが、これが一定期間反復継続することで強い心理的負荷と評価できるものがある。

このような事案を適切に評価するためには、行為の内容やその反復継続の程度を組み合わせて一体的にとらえ、全体としてその心理的負荷を評価すること、また、その中で、強い心理的負荷といえるものを、具体的に例

示することが適当である。

エ 出来事後の状況としての申立て等の評価

過去の労災請求事案では、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る。また、被害者が申し立てた場合に、会社側が適切な対応をした事案、対応が適切でなかった事案、何ら対応をしなかった事案がそれぞれみられる。

このような事案について、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、会社は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することが適当である。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は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りうると考えられる。

一方、被害者がセクシュアルハラスメントの被害を申し立てなかったとしても、その事実は必ずしも心理的負荷の強度の判断に影響を与えないものと考えられるし、被害の申し立てに対し、会社が発症前に適切な対応を行った場合でも、セクシュアルハラスメントの態様によっては、心理的負荷が弱まることのない場合もあることに留意すべきである。

オ 具体的な修正等の例

(ア) 特別な出来事等

上記イを踏まえ、次のような事例については、その出来事だけで心理的負荷の強度を「強」と判断できる、「特別な出来事等」に該当することを定めることが適当である。

- 心理的負荷が極度に該当するもの（特別な出来事等）の例
- ・ 強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメント

(イ) 強度の修正の例

上記ア、ウ及びエを踏まえ、次のような事例については、行為の態様や反復継続の程度等を要素として、心理的負荷の強度を（強い心理的負荷）に修正することが適当である。

○ （強い心理的負荷）に修正するものの例

- ・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた事案
- ・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した事案
- ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた事案
- ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、性的な発言が継続してなされ、かつ会社がセクシュアル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事案

逆に、次のような事例については、行為の態様等を要素として、心理的負荷の強度を（弱い心理的負荷）に修正することが適当である。

○ （弱い心理的負荷）に修正するものの例

- ・ 「○○ちゃん」等のセクシュアルハラスメントに当たる発言をされた事案
- ・ 職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された事案

なお、一般的には平均的心理的負荷の強度を修正しないものの例としては、次のようなものが考えられる。ただし、これらの事例にあっても、セクシュアルハラスメントの深刻さ等によっては、（強い心理的負荷）に修正すべき場合があることに留意すべきである。

○ 修正しないもの（平均的な強度が当てはまるもの）の例

- ・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであっても、行為が継続しておらず、会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した事案
- ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言が継続していない事案
- ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、複数回行われたものの、会社が適切かつ迅速に対応し発病前にそれが終了した事案

(2) 評価期間に関する事情

判断指針では、セクシュアルハラスメントに限らず、心理的負荷の評価の対象となる職場における出来事は、対象疾病の「発病前おおむね 6 か月」以内に発生したものとしている。

評価期間を対象疾病の「発病前おおむね 6 か月」とすることについては、過去の労災請求事案の中には、6 か月以上前にセクシュアルハラスメントがあつて発病直前の 6 か月には当該行為がないものはなかったことから、これを維持することが適当である。

一方、前記(1)のウでも述べたとおり、セクシュアルハラスメントについては、当該行為が反復継続しつつ長期間にわたって行われるという事情があり、過去の労災請求事案でも、発病の 6 か月よりも前に開始され、発病前 6 か月以内の期間まで継続している事案が多くみられることから、そのような事情について考慮する必要がある。

具体的には、発病の 6 か月よりも前に開始され、発病前 6 か月以内の期間にも継続しているセクシュアルハラスメントについては、評価期間の関係について、開始時から発病時までの行為を、一体の出来事として評価することが適当である。過去の労災請求事案でも反復継続するセクシュアルハラスメント行為を一体的に評価した事例が多い。

(注) 評価期間に関連して、例えば、強姦等のセクシュアルハラスメントを受けて、その直後にその直後に無感覚、情動鈍化、健忘など、心的まひや解離等に関連する重度ストレスによる心理的反応が生じた事案では、医療機関への受診時期が当該出来事から 6 か月よりも後になる場合もあることに留意すべきである。ただ、これは、評価期間の問題というよりも発病時期の判断の問題であって、このような場合には、当該解離性の反応が生じた時期を発病と判断して、当該セクシュアルハラスメントを評価の対象とすべきであり、発病時期の判断についてもこういった特有の事情があることを示しておくべきである。

なお、遅発性の重度ストレス反応については、今後の検討課題であるとの意見もあったが、合意に至らなかった。

(3) 併発する出来事に関する事情

セクシュアルハラスメント事案については、セクシュアルハラスメントを受けたという出来事に、行為者からの嫌がらせ等の別の出来事が同時又は近接して生じることが少なくない。

特に、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ことを契機として、行為者や同僚からいじめや嫌がらせを受けたりすることは、しばしばみられる事例である。

このように「セクシュアルハラスメントを受けた」という出来事に伴い
いじめや嫌がらせ等の出来事が生じている場合は、出来事の心理的負荷の
強度を、より強いものに修正できることを示すべきである。

(4) その他心理的負荷の評価に当たり留意すべき事項

セクシュアルハラスメント事案の心理的負荷の強度を評価するに当たり、
上記(1)から(3)までのほか、次の事項への留意が必要であることを
示すべきである。

ア 被害者は、勤務を継続したいとか、行為者からのセクシュアルハラ
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。このため、これらの事実から被害者の同意があったと安
易に判断するべきではないこと。

イ 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多いが、
この事実から単純に心理的負荷が弱いと判断するべきではないこと。

ウ 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が多いが、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のみをもって心理的負荷が弱いと判断す
べきではないこと。

エ 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うること。

(5) 評価表での位置づけ

「セクシュアルハラスメントを受けた」という出来事は、現行の評価表
では、「対人関係のトラブル」という出来事の類型に分類されている。

しかしながら、セクシュアルハラスメントは、一方的な被害であるもの
が一般的であることから、「対人関係のトラブル」という分類から想定され
る、対人関係の相互性の中で生じるものに限らないという事情を考慮して、
独立した項目とすることも検討すべきである。

また、今後、「セクシュアルハラスメントを受けた」という出来事をさら
に細分化・類型化し、各類型ごとの平均的な心理的負荷の強度を例示する
ことも検討すべきとの意見があった。

3 運用について

(1) 相談・請求段階での対応

セクシュアルハラスメント行為の詳細は、被害者が他人に知られたくない場合が大半である。このため、精神障害を発病した被害者であっても、労災請求やその相談を控える場合があり、そのような事態を解消していくよう、次のような対応が望まれる。

- ・ 被害者が適切に労災請求できるよう、わかりやすいパンフレットを作成し、これを労働基準監督署に置くだけでなく、地方自治体の相談窓口、医療機関、関係団体等にも配布する等、被害者が入手しやすい方法を検討すること
- ・ 窓口での相談の際には、被害者の心情を十分に考慮して懇切・丁寧に対応し、相談段階において業務上認定が困難として請求を断念させるようなことがないよう留意すること
- ・ 労災請求に当たり、チェックリスト方式など簡略に記載できるような申立書例を検討すること
- ・ 被害者からの聴取に当たっては、職員に対する研修を充実させるとともに、専門的知識を有する者を育成・配置すること

(2) 調査に当たっての留意事項

ア 効率的な調査の実施

調査に当たって、前記2の(1)のオに掲げられた例示に該当すると見込まれる場合には、主としてそれらの例示に該当する事実があるか否かを確認する調査を実施し、できる限り調査の迅速化、被害者の負担の軽減等を図るよう努めること。

イ 関係者からの聴取

セクシュアルハラスメント行為の詳細は他人に知られたくない場合が大半であることや、被害者が被害の事実を想起することによって精神障害が悪化する場合があることを考慮し、労働基準監督署での調査のうち、特に、被害者や行為者、事業主、同僚等の関係者からの聴取に当たっては、次のような事項に留意する必要がある。

- ・ 被害者、行為者等のプライバシー保護に関すること
行為者、同僚等の関係者からの聴取を行う場合には、被害者及び行為者双方のプライバシーに特に配慮すること。
- ・ 聴取の順序に関すること
聴取の順序については、事実を的確に把握するため、原則として、最初に被害者からの聴取を行い、その供述の内容を基本として、他の関係者からの聴取を行うこと。
- ・ 聴取時間、聴取側の人数、担当者の性別に関すること

精神障害を発病した被害者に対する長時間に及ぶ聴取や、多人数で行う聴取が、被害者の症状の悪化を招く場合がある。このため、主治医の意見も参考にして、短時間の聴取や複数回に分割しての聴取を行うことや、聴取を行う職員が必要以上に多人数とならないようにすることについて配慮すること。

また、女性の被害者からの聴取は、できる限り女性の職員が実施又は同席するよう配慮し、男性の職員が聴取する場合には、事前に被害者にその旨を説明すること。

- ・ 聴取の内容等に関すること

聴取の内容や方法によっては被害者が責められていたような心理状況に陥り、症状の悪化を招く場合がある。

このため、認定に必要な事項以外の聴取や、必要以上に詳細な内容の聴取を行わないよう、また、繰り返しの聴取にならないよう考慮すること。

例えば、個体側要因については、被害者の過去の性暴力被害、妊娠経験等は判断要素とならず、成育歴、職歴についても、社会適応状況の確認に必要な程度を超えないよう留意すること。

ウ 当事者にしか事実関係が明らかでない場合の調査

セクシュアルハラスメント事案は、その事実関係を当事者のみが知る場合も少なくなく、さらに事実関係を客観的に示す証拠がない等の事情により、行為者や一部の関係者がセクシュアルハラスメントの事実を否認するものも多くみられる。事実関係が客観的に明らかでなく、当事者の主張に大きな相違がある事案の事実関係の把握は非常に困難を伴うものとなる。

このような場合、次のような手法が有効である場合があることに留意すべきである。

- ・ 被害者の供述のほか、当時の日記、メモ等を収集し、それらの資料に基づき関連する出来事を時系列に整理すること
- ・ 行為者及び被害者の主張を否定する関係者の聴取では、必要に応じ、具体的な情報を示しつつ、整合しない点の釈明を求めながら聴取を行うこと

エ その他

今後、セクシュアルハラスメント事案に係る精神障害の労災認定の基準の見直しを行った場合には、その後、労災認定を担当する職員の研修を行うとともに、見直し後の基準が適切に運用されているかどうかについて、適時、事後評価を行うことが望ましいとの意見があった。