

セクシュアルハラスメントが原因で 精神障害を発病した場合は 労災保険の対象になります

厚生労働省では、労働者に発病した精神障害が業務上として労災認定できるかを判断するために、「**心理的負荷による精神障害の認定基準**」を定めています。

認定基準では、発病前のおおむね6か月間に起きた業務による出来事について、強い心理的負荷が認められる場合に、認定要件の一つを満たすとしています。

このリーフレットでは、業務による出来事のうち、セクシュアルハラスメントについての評価方法や、労災請求に関する相談、手続きの方法などを説明します。

精神障害の労災認定要件

以下の①②③の要件を満たす場合、業務上として労災認定されます。

① 認定基準の対象となる精神障害を発病していること

- 認定基準の対象となる精神障害は、国際疾病分類第10回修正版(ICD-10)第V章「精神及び行動の障害」に分類される精神障害です(認知症や頭部外傷などによるものは含まれません)。
- 業務に関連して発病する可能性がある精神障害の代表的なものは、「うつ病」や「急性ストレス反応」などです。

② 精神障害の発病前おおむね6か月間に、業務による強い心理的負荷が認められること

- 「業務による強い心理的負荷」とは、客観的に対象疾病を発病させる恐れのある強い心理的負荷のことをいい、業務による出来事とその後の状況が、労働者に強い心理的負荷を与えたといえるかを評価します。
- セクシュアルハラスメントのように、出来事が繰り返されるものについては、発病の6か月よりも前にそれが始まり、発病まで継続していたときは、始まった時点からの心理的負荷を評価します。

③ 業務以外の心理的負荷や個体側要因により精神障害を発病したとは認められないこと

- 私的な出来事(離婚または配偶者と別居したなど)や、本人以外の家族・親族の出来事(配偶者や子ども、親または兄弟が死亡したなど)が発病の原因でないといえるか、慎重に判断します。
- 精神障害の既往歴やアルコール依存症などの個体側要因の有無とその内容について確認し、個体側要因がある場合には、それが発病の原因でないといえるか、慎重に判断します。



「業務による強い心理的負荷」が認められるかどうかの判断は？

発病前おおむね6か月の間に起きた業務による出来事について、心理的負荷の程度を「強」「中」「弱」の3段階で総合評価します。心理的負荷が「強」と評価される場合、前ページの認定要件の②を満たします。

業務による出来事とその後の状況		心理的負荷 の総合評価
認定基準に示す「特別な出来事」がある場合		
特別な出来事	● 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を受けた	「強」
認定基準に示す「特別な出来事」がない場合		
「心理的負荷の総合評価の視点」※を考慮して心理的負荷の総合評価を行います。 ※「心理的負荷の総合評価の視点」 ・ <u>セクシュアルハラスメントの内容、程度等や継続する状況</u> ・ <u>セクシュアルハラスメントを受けた後の会社の対応および内容、改善の状況、職場の人間関係など</u>		
具体例	● 胸や腰など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、 ① 継続して行われた場合 ② 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、または会社へ相談などをした後に職場の人間関係が悪化した場合 ● 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、 ① 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場合 ② 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場合	「強」
具体例	● 胸や腰など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場合 ● 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、 ① 発言が継続していない場合 ② 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場合	「中」
具体例	● 「○○ちゃん」などのセクシュアルハラスメントに当たる発言をされた場合 ● 職場内に水着姿の女性のポスターなどを掲示された場合	「弱」

◆ 具体的出来事の心理的負荷の強度が「中」または「弱」程度と評価される場合であっても、出来事の前後に恒常的な長時間外労働（月100時間程度となる時間外労働）が認められる場合や、関連しない出来事（ここではセクシュアルハラスメント以外の出来事）が複数生じた場合などには、総合評価が「強」となることがあります。

労災認定事例

事例①

上司から身体接触を含むセクシュアルハラスメントを継続して受けたことにより、うつ病を発病したとして認定された事例

状況	Aさんは、B社のある支店で経理事務に携わっていたところ、入社後約1年半が経過した頃から、事務室で1人になったときに上司であるC課長に胸やお尻を触られる、抱きつかれるというセクシュアルハラスメントを受けるようになった。Aさんは、会社に相談すると職場に居づらくなるかもしれないと思い、相談せずに仕事を続けていた。 その後もC課長によるセクシュアルハラスメントは約6か月ほど続き、Aさんは耐えきれず本社の相談窓口にご相談したところ、C課長は他の支店に異動となった。しかし、この相談を契機として他の上司・同僚からいわれもない誹謗中傷を受け、抑うつ気分、不眠などの症状が生じた。そのため精神科を受診したところ、「うつ病」と診断された。
労災認定の判断	①「うつ病」は、認定基準の対象となる精神障害である。 ②上司であるC課長から、胸やお尻を触られる、抱きつかれるというセクシュアルハラスメントを継続して受けていたことが認められ、また、会社の相談窓口への相談後に、他の上司・同僚から誹謗中傷され、職場の人間関係が悪化したことから、心理的負荷「強」の具体例に該当し、総合評価は「強」と判断される。 ③業務以外の心理的負荷、個体側要因はいずれも顕著なものはなかった。
以上から、Aさんは労災認定された。	

事例②

派遣先の社員から身体接触のない性的な発言を長期間にわたって受けたことにより、適応障害を発病したとして認定された事例

状況	派遣労働者のDさんは、E社の工場で製造業務に従事していたところ、同じ職場のF主任から女性の生理現象などの内容を含むセクシュアルハラスメント発言を日常的に受けていた。 Dさんは最初はF主任が冗談で言っているのだと思い、聞き流していたが、その後約1年以上にわたって同様の発言が続いた。そのため、Dさんはセクシュアルハラスメントの被害を受けたことをE社と派遣元のG社の人事担当者にそれぞれ相談し、他の部署への配置換えの希望を伝えた。しかし、E社、G社ともに対応は難しいとしてDさんの希望を認めず、Dさんに対して何ら配慮や対処を行わなかった。 このような状況下、Dさんには吐き気、不眠、食欲不振などの症状が生じ、心療内科を受診したところ「適応障害」と診断された。
労災認定の判断	①「適応障害」は、認定基準の対象となる精神障害である。 ②身体接触は伴わないものの、同じ職場のF主任から性的な発言を継続して受け、また、会社がセクシュアルハラスメントであると把握していたにもかかわらず、何も適切な対応がなされなかったことから、心理的負荷「強」の具体例に該当し、総合評価は「強」と判断される。 ③業務以外の心理的負荷、個体側要因はいずれも顕著なものはなかった。
以上から、Dさんは労災認定された。	

労災請求をするためにはどうすればいい？

まずは、最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署へご相談ください。

労災請求の相談をしたいが、

- ・セクシュアルハラスメント行為の詳細を話したくない
- ・セクシュアルハラスメント被害のことを思い出すことは苦痛
- ・請求することになっても窓口にはなるべく足を運びたくないetc・・・

- 都道府県労働局には、セクシュアルハラスメントによる精神障害の労災請求に関する相談窓口があり、臨床心理士などの資格を持った担当者が相談に応じています。(できるだけ予約をお願いします)
- 保険給付に必要な請求書は、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken06/>)
- 保険給付の請求については、郵送で請求書を提出していただいても構いません。労働基準監督署にお越しいただく場合には、時間、場所などできる限りご希望に沿うよう配慮いたします。

精神障害の労災認定について詳しくは、厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/>) に掲載しています。
トップページ「分野別の政策」雇用・労働＞労働基準＞労災補償＞業務上疾病の認定等＞精神障害の労災補償について

都道府県労働局「労災補償課」連絡先一覧

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011(709)2311	東京	03(3512)1617	滋賀	077(522)6630	香川	087(811)8921
青森	017(734)4115	神奈川	045(211)7355	京都	075(241)3217	愛媛	089(935)5206
岩手	019(604)3009	新潟	025(288)3506	大阪	06(6949)6507	高知	088(885)6025
宮城	022(299)8843	富山	076(432)2739	兵庫	078(367)9155	福岡	092(411)4799
秋田	018(883)4275	石川	076(265)4426	奈良	0742(32)0207	佐賀	0952(32)7193
山形	023(624)8227	福井	0776(22)2656	和歌山	073(488)1153	長崎	095(801)0034
福島	024(536)4605	山梨	055(225)2856	鳥取	0857(29)1706	熊本	096(355)3183
茨城	029(224)6217	長野	026(223)0556	島根	0852(31)1159	大分	097(536)3214
栃木	028(634)9118	岐阜	058(245)8105	岡山	086(225)2019	宮崎	0985(38)8837
群馬	027(210)5006	静岡	054(254)6369	広島	082(221)9245	鹿児島	099(223)8280
埼玉	048(600)6207	愛知	052(972)0259	山口	083(995)0374	沖縄	098(868)3559
千葉	043(221)4313	三重	059(226)2109	徳島	088(652)9144		

※ 労災請求以外のセクシュアルハラスメントに関する全般的なご質問・ご相談は都道府県労働局「雇用均等室」で受け付けています。
詳細はこちら (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/>)