

ハラスメントへの対処法

—良好な職場環境を維持して充実した仕事を行っていくために—

弁護士 梶原恒夫（福岡第一法律事務所）

第1 ハラスメントに対する法的規制の概要

1 法律に規定された使用者の措置義務

- ① **パワーハラスメント防止措置義務**（労働施策総合推進法・30条の2）
- ② **セクセクシャルハラスメント防止措置義務**（均等法・11条）
- ③ **マタニティーハラスメント・育児ハラスメント防止措置義務**（均等法・11条の3、育児法・25条）

これら防止義務は、公法上の義務であるため違反が直ちに私法上において違法となるものではないが、使用者の「**職場環境配慮義務**」の内容の一つを構成すると解されるから、この配慮を怠る場合、債務不履行責任を追究することができる。

2 パワーハラスメント防止措置義務

「事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。」（労働施策総合推進法・30条の2第1項）

⇒ 同条3項は厚労大臣が指針を定めるものとしており、これを受け「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についての指針」（令和2年1月15日厚労省告示5号＝「**パワーハラスメント指針**」）が定められている。

3 セクセクシャルハラスメント防止措置義務

「事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。」（均等法・11条）。

⇒同条4項は厚労大臣が指針を定めるものとしており、これを受け「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平成18年10月11日厚労省告示615号、平成28年8月2日厚労省告示314号及び令和2年1月15日厚労省告示6号で改正＝「**セクシャルハラスメント指針**」）が定められている。

4 マタニティーハラスメント・育児ハラスメント防止措置義務

「事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第 65 条第 1 項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。」（均等法・11 条の 3）

⇒同条 3 項は厚労大臣が指針を定めるものとしており、これを受け「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平成 28 年 8 月 2 日厚労省告示 312 号及び令和 2 年 1 月 1 5 日厚労省告示 6 号で改正＝「**マタニティーハラスメント指針**」）が定められている。

「事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。」（育介法 25 条）

⇒同法 28 条は厚労大臣が指針を定めるものとしており、これを受け「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等」（平成 21 年 12 月 28 日厚労省告示 509 号、令和 3 年 9 月 30 日厚労省告示 366 6 号で改正＝「**育介休指針**」）が定められている。

5 上記各指針の具体的内容の概要 一どの指針もほぼ同じような内容

① 事業主の方針などの明確化、その周知・啓発（事前措置）

就業規則などの整備、パンフレット・研修・講義などによる周知徹底。

② 相談・苦情に応じて適切に対応する体制の整備（事前措置）

相談窓口の設置・周知、担当者の研修やマニュアルの整備など。

③ 事後における迅速・適切な対応（事後措置）

事実関係の正確な把握、被害者と行為者間の関係改善に向けての助言、両者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者のメンタル不全への相談対応など。行為者に対する懲戒、再発防止のための啓発・研修。

④ 相談者・行為者等のプライバシー保護、相談者に対する不利益取扱い禁止の周知・啓発。

6 行政による助言・指導・勧告、勧告に応じない場合の企業名公表

労働施策総合推進法 33 条 1 項・2 項、均等法 29 条・30 条、育介法 56 条・56 条の 2

7 ILO におけるハラスメント規制—ハラスメント自体を禁止している

ILO は、「暴力及びハラスメントの撤廃条約」（第 190 号）を 2019 年 6 月 21 日に採択

した。条約では、仕事の世界における「暴力及びハラスメント」を「単発か繰り返されるかにかかわらず、身体的、精神的、性的若しくは経済的損害を目的とした、若しくはこれらの損害を引き起こす若しくは引き起こす可能性がある一定の範囲の許容できない行為及び慣行又はその脅威をいい、ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。」と定義しており、加盟国は、この条約の定義の規定を妨げることなく、また、それに従い、仕事の世界における暴力及びハラスメントを定義し、禁止するための法令を制定しなければならないとしている。

しかし、日本はこの条約を批准しておらず、上記のとおり、ハラスメント自体の禁止規定を法律で定めていない。

第2 パワーハラスメント

1 定義

(1) 労働施策総合推進法の規定

労働施策総合推進法は、パワーハラスメントを、前記のとおり「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること」（30条の2第1項）と定義している。

(2) パワーハラスメント指針の定義

「職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であつて、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすものをいう。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。」として労働施策総合推進法の規定を踏襲している。

2 パワーハラスメントの類型

パワーハラスメント指針は、「職場におけるパワーハラスメントの状況は多様である」としつつ、代表的な言動の類型として次の6つの類型を挙げている。ただし、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、また、これらの類型は限定列挙ではないことに十分留意するよう注意している。

なお「優越的な関係」には、職務上の地位に限定されず、人間関係や専門知識など様々な優位性が含まれ、先輩後輩関係や同僚間、部下から上司に対して行われる行為も含まれる。

ア 身体的な攻撃（暴行・傷害）

（ア）該当すると考えられる例

- ① 殴打、足蹴りを行うこと。
- ② 相手に物を投げつけること。

（イ）該当しないと考えられる例

- ① 誤ってぶつかること。

イ 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

（ア）該当すると考えられる例

- ① 人格を否定するような言動を行うこと。相手の 性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。
- ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと。
- ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと。
- ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信すること。

（イ）該当しないと考えられる例

- ① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をすること。
- ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をすること。

ウ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

（ア）該当すると考えられる例

- ① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりすること。
- ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立 させること。

（イ）該当しないと考えられる例

- ① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施すること。
- ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務 に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修 を受けさせること。

エ 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）

（ア）該当すると考えられる例

- ① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること。
- ② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること。
- ③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること。

（イ）該当しないと考えられる例

- ① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せること。
- ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せること。

オ 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）

（ア）該当すると考えられる例

- ① 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること。
- ② 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。

（イ）該当しないと考えられる例

- ① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減すること。

カ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

（ア）該当すると考えられる例

- ① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること。
- ② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。

（イ）該当しないと考えられる例

- ① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行うこと。
- ② 労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと。

3 パワーハラスメントの違法性の判断基準

どのような行為が違法となるかは、行為者の地位・権限、行為態様・程度、行為者と労働者の関係性、業務との関連性、被った被害の内容・程度等の諸般の事情を踏まえて、社会通念に照らして総合的に判断することになる。（事柄の性格上、一義的な基準を設けることはできない。）

第3 セクシャル・ハラスメント

1 定義ないし類型

セクシャルハラスメントとは、性的な言動によって、相手方やその他の者に対して、精神的・肉体的な不快感、苦痛をもたらす行為のことであり、セクシャルハラスメント指針は、次の2つの類型に分類している。

対価型セクシュアルハラスメント：職場において行われる性的な言動により、当該労働者とその労働条件につき不利益（解雇、降格、減給等）を受けるもの

環境型セクシュアルハラスメント：職場において行われる性的な言動により、労働者の就業環境が害され不快なものとなり、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるもの

2 「性的な言動」とは

セクシャルハラスメント指針は、「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれるとしている。また、当該言動を行う者には、者を雇用する事業主（その者が法人である場合にあつては その役員）、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得るとしている。

3 対価型セクシュアルハラスメントの典型例

ア 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該労働者を解雇すること。

イ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること。

ウ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格すること。

4 環境型セクシャルハラスメントの典型例

ア 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。

イ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。

ウ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

5 セクシャルハラスメントの違法性の判断基準

(1) 不法行為責任を追及する場合

社会通念から見て相当性を逸脱しているか否かの観点から判断される。金沢セクハラ事件・名古屋高裁金沢支部平成8年10月30日判決（労働判例707号37頁）は「ハラスメント行為の違法性は、被害者の主観的な感情を基準に判断されるものではなく、両当事者の職務上の地位・関係、行為の場所・時間・態様、被害者の対応などの諸般の事情を考慮して、行為が社会通念上許容される限度を超え、あるいは社会的相当性を超えると判断されるときに不法行為が成立する」旨判断している。（ここでも、事柄の性格上、一義的な基準を設けることはできない。）

(2) 職場環境配慮義務違反の責任を追及する場合

職場環境配慮義務の不履行について責任を痛休する場合、セクシャルハラスメント防止義務違反、あるいは事後の適切な調査義務違反や職場環境配慮義務違反が存するかどうかを判断する。

第4 マタニティーハラスメント・育児ハラスメント

1 定義

マタニティーハラスメントとは、職場における、女性労働者に対する妊娠・出産等に関するハラスメント、育児ハラスメントとは、職場における、労働者に対する育児休業取得等に関するハラスメントをいい、次の2つの類型に分けられる。

事業主型ハラスメント（制度利用への嫌がらせ型）：妊娠・出産・育児休業取得などを理由とする解雇・雇止めなどの不利益取扱い

状態への嫌がらせ型：妊娠・出産・育児休業取得などについて、身体的・精神的苦痛を与えたり、職場環境を害したりするもの

2 禁止される不利益取扱いの例

(1) 「制度等の利用への嫌がらせ型」の典型例

① 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

女性労働者が、制度等の利用の請求等をした旨を上司に相談したこと、制度等の利用の請求等をしたこと、又は制度等の利用をしたことにより、上司が当該女性労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

② 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの

客観的にみて、言動を受けた女性労働者の制度等の利用の請求等又は制度等の利用が阻害されるものが該当する。

(ア) 女性労働者が制度等の利用の請求等をした旨を上司に相談したところ、上司が当該女性労働者に対し、当該請求等をしないよう言うこと。

(イ) 女性労働者が制度等の利用の請求等をしたところ、上司が当該女性労働者に対し、当該請求等を取り下げるよう言うこと。

(ウ) 女性労働者が制度等の利用の請求等をした旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等をしないよう言うこと（当該女性労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む）。

(エ) 女性労働者が制度等の利用の請求等をしたところ、同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等を取り下げるよう言うこと（当該女性労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む）。

③ 制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの

客観的にみて、言動を受けた女性労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該女性労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当する。女性労働者が制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと又は

専ら雑務に従事させることをいう。以下同じ。) をすること(当該女性労働者がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む)。

(2) 「状態への嫌がらせ型」の典型例

① 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

女性労働者が妊娠等したことにより、上司が当該女性労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

② 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

客観的にみて、言動を受けた女性労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該女性労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当する。女性労働者が妊娠等したことにより、上司又は同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする(当該女性労働者がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む)。

3 「～を理由として」の解釈

均等法9条3項は、「事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。」と規定しているが、**広島中央保険生協事件における最高裁平成26年10月23日判決**(労働判例1100号12頁)は、「同法9条3項の規定は、・・・これに反する事業主による措置を禁止する強行規定として設けられたものと解するのが相当である」とし、「女性労働者につき、妊娠、出産、産前休業の請求、産前産後の休業又は軽易業務への転換等を理由として解雇その他不利益な取扱いをすることは、同項に違反するものとして違法であり、無効である」として、「女性労働者につき妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は、原則として同項の禁止する取扱いに当たるものと解される」と判示した。

その上で、同項が禁止する不利益取扱いに当たらない例外的な場合として、イ「当該労働者が軽易業務への転換及び上記措置により受ける有利な影響並びに上記措置により受ける不利な影響の内容や程度、上記措置に係る事業主による説明の内容その他の経緯や当該労働者の意向等に照らして、当該労働者につき自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき」、又は、ロ「事業主において当該労働者につき降格の措置を執ることなく軽易業務への転換をさせることに円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障がある場合であつて、その業務上の必要性の内容や程度及び上記の有利又は不利な影響の内容や程度に照らして、上記措置につき同項の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するとき」の2つを挙げた。最高裁は、このように例外的な場合を極めて厳格に解している。

第5 法的責任の追及

1 責任主体と法的根拠

(1) 不法行為責任

加害者本人 ← 民法 709 条の不法行為による賠償義務

使用者 ← 民法 715 条の使用責任による賠償義務（ハラスメントが「事業の執行について」行われた場合）

(2) 使用者の債務不履行責任（安全配慮義務違反・職場環境配慮義務違反）

労働契約法 5 条は、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」と規定し、労働者に対して安全配慮義務を負っているため、その不履行に対して損害賠償請求（民法 415 条）を行なえる。そして、先に述べた通り、パワーハラスメント防止義務などは、公法上の義務であるため違反が直ちに私法上において違法となるものではないが、使用者の「**職場環境配慮義務**」の内容の一つを構成すると解されるから、この配慮を怠る場合、債務不履行責任を追及することができる。

(3) 権利の主体

直接の被害者だけでなく、ハラスメント行為の影響を間接的に受けた労働者も権利主体となり得る場合がある。

(4) 保護されるべき労働者の権利・利益（保護法益）

ア 人格権

イ 名誉・プライバシー権

ウ 生命・身体の安全

エ 行動の自由

オ 良好な環境で快適に仕事をする権利（使用者の職場環境配慮義務の裏返し）

カ 職場における自由な人間関係を形成する権利

キ 知識、経験、能力と適性に相応しい処遇を受ける権利

(5) 違法性の判断基準

該当箇所ですら既に述べたが、事柄の性格上、一義的な基準を設けることはできないが、結局、当該事案に表れた諸事情に基づき、社会通念に照らして違法性の有無を判断することになる。

人事権の行使に藉口してハラスメントが行われることが見られるが、その場合、次の 3 つの観点で違法性の有無を判断することになる。①当該業務命令などが、業務上の必要性に基づくものではない場合、②当該命令などが不当な動機・目的（不当労働行為意思や退職強要、嫌がらせ目的等々）に基づくものである場合、③当該命令などが、労働者に対して通常甘受すべき程度を超える不利益を与えることになる場合、には使用者の人事権行使

の権利濫用として違法な行為と評価することができる。

2 損害論

ア 積極損害

医療費、カウンセリング費用、転居費用など

イ 慰謝料

精神的・肉体的苦痛に対する慰謝料

うつ病などで後遺障害が生じた場合は、後遺障害慰謝料

ウ 弁護士費用

裁判では、通常、請求額の1割が損害として認められる。

エ 消極損害

ハラスメントにより退職を余儀なくされた場合、将来得られたであろう賃金相当額を逸失利益として認められる場合もある。また後遺障害による労働能力喪失割合に応じた逸失利益が認められる場合もある。

第6 救済手段

1 損害賠償請求（交渉・裁判）

2 ハラスメント行為の差止請求（仮処分申立）

3 労働審判

4 その他の制度

(1) ADR

- ・労働局の指導・助言・あっせん
- ・労働委員会や自治体の労働相談センターのあっせん
- ・裁判所の調停申立

(2) 行政の活用

- ・人権擁護委員会（法務局・弁護士会）への救済申立
- ・労働局長による助言・指導・勧告（労働施策総合推進法 30 条の 5、均等法 17 条、育介法 52 条の 4）
- ・紛争調整委員会による調停（労働施策総合推進法 30 条の 6 以下、均等法 18 条以下、育介法 52 条の 5 以下）
- ・厚労大臣の助言・指導・勧告（労働施策総合推進法 33 条 1 項、均等法 29 条、育介法 56 条の 2）
- ・企業名公表（労働施策総合推進法 33 条 2 項、均等法 30 条、育介法 56 条の 2）

(3) 刑事告訴

犯罪行為にも該当する場合は、刑事告訴もあり得る。

(4) 労災申請

ハラスメント等により精神疾患を発症した場合は、労災申請も行うべきである。労災申

請については、次項参照。

第7 ハラスメントにより精神障害を発症させられた場合（自殺を含む）—労災申請

1 労災申請

ハラスメントが原因で精神障害に罹患させられた場合、是非、労災申請を検討すべきである¹。うつ病などにより就労ができなくなった場合、休業補償などの労災給付は大きな支えとなる（傷病手当金は最長1年6か月しか支給されないが、労災の休業補償は症状固定まで支給される）。また、労災による治療中は解雇されない。更に、損害賠償請求をする上でも、労災資料は大変貴重な証拠となる。このように労災認定を受けるメリットは大きい。

2 精神障害に関する労災認定基準

業務による心理的負荷を原因とする精神障害を発症して休業や死亡などに至った場合の労災認定基準として、厚労省は、「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（令和5年9月1日基発0901第2号）を定めており、労基署はこの認定基準に基づいて労災認定行政を行っている。

この認定基準には、別表1として「業務による心理的負荷評価表」というものが設けられており、同表には、「具体的出来事」の種類ごとに、それらの出来事がもたらす心理的負荷の強度やその具体例が記載されている²。労基署の労災認定においては、各事案において、発病前おおむね6か月の間に生じた出来事が、この別表1「業務による心理的負荷表」の「具体的出来事」のどれに該当するかを判断するという作業を通じて、心理的負荷の「強度」が評価され、労災として認められるかどうか判断される。すなわち、強度が「弱」、「中」、「強」の内、「強」と評価できる場合に労災と認めるというもの。ただし、最終的には総合的に評価するものであり、単純に表に当てはめて結論をだすというものではないので留意されたい。

なお、この認定基準及び別表1は、厚労省が行政の内部通達として定めたものであり、法律ではないから、この基準に当てはまらないからといって絶対に労災とはならないと諦める必要は全くなく、たとえば、労基署で否定されても後に裁判で覆ることもあり得る。ただ実際の労災認定実務はこの基準に基づいて運用されていることから無視するわけにはいかず、まずはこの表に当てはめて検討することになる。

3 業務による心理的負荷評価表の順次の改正

厚労省は、パワーハラスメント防止対策の法制化（労働施策総合推進法30条の2。2020年6月に施行）に伴い、職場における「パワーハラスメント」の定義が法律上規定されたこ

¹ 労災に該当しないからといって、ハラスメントに該当しないということではなく、ハラスメントにより精神障害となった場合には労災にも該当するということである。

² 認定基準はインターネットで簡単に入手できる。

などを踏まえ、同年5月に、この認定基準の別表1「業務による心理的負荷評価表」の改正を行った。

それまでの「業務による心理的負荷評価表」においては、上司や同僚等から、嫌がらせ、いじめ、暴行を受けた場合には、同表の「具体的出来事」の類型の内、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の出来事で評価していたが、2020年5月の改正においては、同表の「具体的出来事」に、「パワーハラスメント」が追加され、その「具体的出来事」として「**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**」が記載された。また、同時に、評価対象のうち「パワーハラスメント」に当たらない暴行やいじめ等について、「具体的出来事」の「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の名称を「**同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた**」に修正して、パワーハラスメントに該当しない優越性のない同僚間の暴行やいじめ、嫌がらせ等を評価する項目として位置づけた。なお、これらの表に出てくる「**執拗**」とは、たとえ一度の言動であっても、これが比較的長時間に及ぶものであって、行為態様も強烈で悪質性を有するなどの状態が見られるときにも「執拗」と評価すべき場合があるとされている（「精神障害の労災認定実務要領」参照）。

加えて、厚労省は、2023年9月1日に更に認定基準の改正を行い、ハラスメントに関しては、「業務による心理的負荷評価表」の具体的出来事に、「**顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた**」（いわゆる**カスタマーハラスメント**）を追加し、また、心理的負荷の強度が「強」「中」「弱」となる具体例を拡充（パワーハラスメントの6類型すべての具体例の明記等）させている。

第8 証拠の確保

ハラスメント事案の大半は、密室的なシチュエーションで行われるため、証拠の確保が困難な場合があるが、次のようなものはハラスメントを問題にして追及する際に大きな意義を持つ。

- ・ハラスメントを受けている現場でのメモあるいは受けた直後のメモの作成
- ・日記や手帳などでの事後速やかな記録
- ・組合員などの仲間への速やかな報告とその文書化（絶対に一人で抱え込まない）
- ・録音ないし写真撮影・ビデオ録画（現場での録音は盗聴ではなく違法性はない）
- ・電子メールやLINEなどの履歴の保存
- ・心身にダメージを受けた場合は必ず医療機関を受診してカルテに記載してもらう（ex. 「～との発言を〇〇から受けて、怖くてたまらない。心にダメージを受け震えが止まらない云々」など、できるだけ具体的に記載してもらう。）
- ・業務命令文書なども必ず保管しておく

以上