

## パワハラやセクハラ等によりうつ病や適応障害になってしまった

- ・パワハラによりうつ病になってしまい、会社と話をできる健康状態にない。
- ・セクハラにより適応障害になってしまったのに、退職に追い込まれるのは納得がいかない。

### ◆ 基本のきほん

#### ◎パワハラやセクハラ等とメンタルヘルス

パワハラ等による嫌がらせやいじめを原因として、精神的な不安を抱え、メンタルヘルス疾患となって出勤できなくなるなどの問題が起こっています。

(パワハラについては、労働問題対処ノウハウ集No.40-1、セクハラについてはNo.40、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについてはNo.40-3、カスハラについてはNo.40-4をご参照ください。)

#### ◎パワハラやセクハラ等によってうつ病や適応障害になってしまった場合の労災認定

労災保険では、労働者が業務上の事由、あるいは通勤によって、負傷、疾病、障害又は死亡したとき、必要な保険給付(療養費や休業の補償など)がされます。

パワハラやセクハラ等などの強い心理的負荷や過重労働があり、その結果精神障害を発病した場合は、労災に認定される場合があります。

仕事によるストレス(業務による強い心理的負荷)が強い場合でも、同時に私生活でのストレス(業務以外の心理的負荷)がなかったか、どれが発病の原因なのか医学的に慎重に判断されます。

精神障害が労災認定されるための要件	
①	認定基準の対象となる精神障害を発病していること
②	認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に業務による強い心理的負荷が認められること
③	業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

- ① 対象となる精神障害は、「疾病及び関連保健問題の国際統計分類(ICD-10)に分類される精神障害で、代表的なものはうつ病や急性ストレス反応などです。
- ② 業務による強い心理的負荷は、労働基準監督署(以下、「労基署」という)の調査に基づき、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、厚生労働省が定めた「業務による心理負荷評価表」により「強」と評価される場合、上記②の要件を満たします。  
心理的負荷には、パワハラやセクハラ等の具体的な出来事も分類されています。  
発病前おおむね6か月以内に「特別な出来事」が認められた場合には心理的負荷の総合評価を「強」、

「特別な出来事」がない場合でも、出来事と出来事後の状況の全体を検討して総合評価されます。

- ③ 業務以外の心理的負荷については、「業務以外の心理的負荷評価表」を用いて、それが発病の原因であるといえるか判断されます。

労災の請求は、事業所を管轄する労基署に行います。労基署は調査し、労災認定するかどうか判断します。

パワハラやセクハラ等によって発症したうつ病や適応障害に関しての労災は長時間労働による場合に比べて、業務との因果関係の立証が難しく未だ認定されるケースが少ない状況ですが、労災請求件数は増大しており、それと共に認定件数も増大しています。

(労災については、労働問題対処ノウハウ集No.33をご参照ください)

#### ◎労災として認定された場合の解雇制限

労働基準法19条1項により、「使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間(中省略)及びその後30日間は、解雇してはならない。」と定められており、もし労災が労基署より認められれば、療養期間中及びその後30日間は解雇できません。

私傷病として扱われ、休職期間満了時等に解雇されても、傷病が業務上のものと認定されれば、解雇は無効となり、地位確認と解雇後の賃金請求が認められます(裁判所の判断が必要)。

(解雇については、労働問題対処ノウハウ集No.26をご参照ください)

#### ◎私傷病による休暇・休職制度

労災として労基署より認定されていれば別ですが、認定されるまでは、「私傷病による休暇・休職」が会社の就業規則などで認められていれば、それを利用して休むことができる場合があります。

「私傷病による休暇・休職」は、労働基準法などの法律で義務付けられたものではなく、会社が休職制度を設ける場合には就業規則などで規定することになっています。

まず就業規則などで「私傷病による休暇・休職」の制度があるかどうか、利用するための要件はあるのか、どの位の期間休めるのか、休職期間中の給料はどうなるのか、などの確認が必要となります。

会社に「私傷病による休暇・休職」の制度がない場合には、年次有給休暇が残っていれば、それを用いて休み、年次有給休暇がなくなると欠勤になります。

## ◎健康保険の傷病手当金制度

健康保険の傷病手当金は、①業務外の事由による病気やケガのための休業で、②仕事に就くことができず、③療養のため4日以上休業し(そのうちの3日は連続していること。土日などの公休日でも年次有給休暇でも可。)、④給料が支払われていない場合に支給されます。1日につき「支給開始日以前の12か月間の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額」の30分の2の額が、支給開始から通算1年6か月まで受給できます。会社の健康保険担当者に申請します。

傷病手当金は、業務外の傷病で休んでいる場合に支給されるものなので、同一の傷病で労災認定され、労災保険の休業補償が支給される場合には、傷病手当金は健康保険に返還することになります。

(傷病手当金については、労働問題対処ノウハウ集No.31をご参照ください)

## ◆ 確かめましょう

- 年次有給休暇はどのくらい残っていますか。
- 事業場に「私傷病による休暇・休職制度」がありますか。どの位の期間休めますか。給料は出ますか。
- 傷病手当金の受給要件は充たしていますか。
- 会社は労災保険の書類作成に協力してくれそうですか。

## ◆ こんな対処法があります！

### ①被害者自身の安全・安心と健康の確保

被害者である労働者がパワハラやセクハラ等を受けてうつ病や適応障害などの精神疾患が疑われる状態であれば、すぐに専門医(精神科医、心療内科医など)を受診しましょう。もし、休養を勧められたら診断書を書いてもらって会社に提出し、会社の「私傷病による休暇・休職制度」を利用して休むようにします。

ハラスメント行為者から暴行を受けた場合には、医師の診断を受けた上で、警察署に相談しましょう。

### ②(会社に「私傷病による休暇・休職制度」がある場合)

**休暇・休職制度の取得要件や、どの位の期間があり、休み中は給料が出るのかを確認する**

会社により「私傷病による休暇・休職制度」の期間はさまざまです。いつまで休めるのか、給料は出るのか等の確認をすることが必要です。もし、被害者本人が確認することが困難な場合には家族や友人や同僚に確認してもらってもよいでしょう。頼める人がいない場合には、労働組合に会社との話し合いの仲立ちにより確認してもらうことも可能です。難しい場合は、県の労働センターに相談しましょう。

### ③健康保険の傷病手当金の受給を申請する

休んでいる期間、健康保険の傷病手当金の要件を満たしている場合は受給できるので、会社の健康保険担当者

に申請します。なお、健康保険料や厚生年金保険料については、後日まとめて払うのか、月々会社に振り込むのか、相談して決めておきましょう。

### ④パワハラやセクハラ等の証拠を確保

パワハラやセクハラ等のことを思い出しても大丈夫であるならば、パワハラやセクハラ等の状況、いつ、誰が(加害者)、どのように(内容)、なぜ行われたのを記録してみましょう。その他、会社や上司の対応や、その場に居合わせた人も記録しておきます。休む前に、録音(ICレコーダーや携帯電話の録音機能も可)、ビデオテープ、写真(携帯電話の写真機能も可)などに撮っておいた場合には、それを証拠として活用できるように、きちんと保存しておきます。これらの作業により具合が悪くなるようでしたら、具合が悪くなってまで早急に行くことはないので、ご自分の体調と相談しながらマイペースに行いましょう。

### ⑤加害者を監督する立場の管理監督者や人事部門、社内の苦情相談窓口やコンプライアンス部門に相談する

具合がよくなってパワハラやセクハラ等のことを思い出しても大丈夫であるならば、④の証拠を携えて相談し、パワハラやセクハラ等を行った加害者に対して会社としての改善(加害者の異動など)を求めます。

会社は、ハラスメントを防止するための雇用管理上必要な措置を講ずることが義務付けられており、相談があった場合には適切に対応することが求められています。

### ⑥被害者本人が望む場合には労災申請を行う

労災申請は、被害者である労働者が行えます。主治医に労災保険適用の可能性を確認して可能性があるといわれ、被害者本人も労災認定を望むのであれば、労災保険の申請書に医師に記載してもらった上で、④のパワハラやセクハラ等の証拠とともに、労基署に労災申請をしてみましょう。会社が協力してくれない場合でも申請できます。労災認定がされた場合には、療養のために休業する期間及びその後30日間の解雇制限が適用されます。

### ⑦具合がよくなって復職する場合

(労働問題対処ノウハウ集No.31も参照してください)

一般的に精神疾患を患った労働者の復職は、元いた職場の方が負担が少ないと言われていますが、パワハラやセクハラ等の加害者は同じ職場であることが多く、加害者が異動させられていなければ、元いた職場に戻ることは危険な場合もあります。そうした場合には、別の職場への異動も含めて、医師に相談し、納得できる復職の形を会社と相談しましょう。

### ⑧労働組合や県の労働センターに相談する

具合が悪い状態で、被害者自身が会社と交渉することは、非常に困難なことです。一刻も早く休職・地位の確保を行うために、労働組合があれば労働組合に、または県の労働センターに相談しましょう。場合によっては、退職金や離職票などの退職条件について、会社と話し合うことになる可能性もあります。