

## 労務アドバイス VOL.9 ～「心の病」の労災認定を考える～

平成 29 年 7 月 1 日の朝日新聞で以下のニュースを目にし、いろいろ考えさせられることがありました。2016 年度、過労などが原因で「心の病」を患い、労災認定された人が 498 人となり、2 年ぶりに過去最多を更新したとのニュースです。その内容は、職場のパワーハラスメントが原因で認定されるケースの増加が目立つとのこと。労災の認定は所轄の労働基準監督署が認定をします。主な認定基準は次の通りです。

労働者のケガや病気が業務に起因するかどうか、労働時間や勤務形態、仕事に起きた出来事かどうかなどを総合的にみて、判断されます。2016 年度の認定のうち、原因別に見ると、パワハラを含む「嫌がらせ、いじめ、暴行」が 74 件、「生死にかかわる病気やケガ、極度の長時間労働」によるものが 67 件、「仕事内容の変化、仕事量の変化」が 63 件と続きます。中でも特に 20 代の増加が目立っています。

パワハラが増えた背景としては、深刻な人手不足による業務量の増加、様々な雇用身分からくる人間関係の複雑化、20 代の若者を教育もせず、即戦力として、過度な期待をする傾向などが高まり、心の病を発症するケースが増えています。

職場で心の病を発症した人が出ると、周りの労働者も業務量が増える、人間関係が悪くなるなど悪循環となり、職場が暗く、閉鎖的になります。そのような状態になる前の予防が大切で、やはり、いつも一緒に働く、同僚や上司が、「いつもと違う」ということを素早く察知し、必要に応じ、早く医療機関につなぐことも大切です。また、会社でも、ハラスメントの相談窓口を設け、利用しやすい環境を整備することも必要でしょう。



社会保険労務士法人リップル 代表社員 神田 真弓

〒274-0063

千葉県船橋市習志野台 2-12-29 ASビル 202 号

TEL:047-496-0600 FAX:047-496-0601

e-mail:info@sr-ripple.com

URL:http://sr-ripple.com