

心理的負荷が強い場合、認定される



イラスト・今井ヨージ

「1年ほど前から、職場で上司から繰り返し性的な発言を受けています。会社に相談しても何もしてくれません。夜よく眠れないので病院に行ったら、うつ病と診断されました。労災になるでしょうか？」
 20代の正社員女性からの相談です。厚生労働省に寄せられるセクシユアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）に関する相談は、全国で年1万件近くに及びます。

2011年12月に出された新しい労災認定基準で、セクハラの記事が大きく見直されました。以前は、セクハラによる心理的負荷は一律に「中」程度とされてきました。現在は、行為の中身や会社の対応によって

ポイントは

- 会社の対応が不十分で改善されなかった場合も対象
- 録音や被害状況の詳しいメモなど、証拠を残す

「極度・強・中・弱」の4段階に分かれています。労災と認められるには、うつ病などの精神障害を発症する前のおおむね6カ月間に起きた業務上の出来事について、心理的負荷の強さが「強」と認められることが必要です。強姦や強制的なわいせつ行為は「極度」にあたります。「強」の例としては、次の四つが挙げられています。

① 体を触る行為が継続して行われた
 ② 体を触る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か、職場の人間関係が悪化した
 ③ 人格否定を含む性的な発言が継続してなされた
 ④ 性的な発言が継続さ

冒頭の女性の場合、性的発言が繰り返し返され、相談を受けた会社も対策をとっていませんから、心理的負荷は「強」になる可能性が高いでしょう。

セクハラを理由とする労災の認定件数は09年度の4件から、13年度は28件に急増しています。ただし、労災と認定されるには客観的な証拠が重要です。加害者の発言を録音したり、すぐに被害状況をメモしたりしてください。眠れない、ゆううつな気分が続くなど不調を感じたら、早めに病院で診てもらうことをお勧めします。

（弁護士・橋本佳代子）