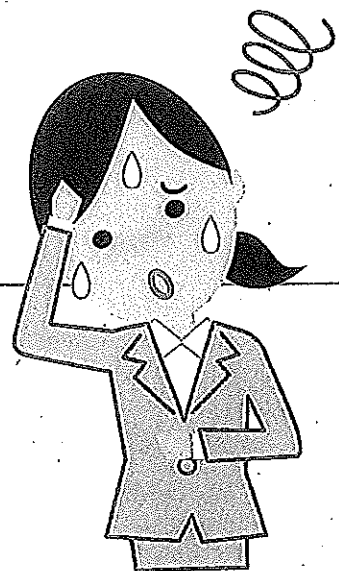


③ 精神障害などの労災補償も増加

	H22年度	H23年度	H24年度
精神障害の労災補償の支給決定件数全体	308件	325件	475件
(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	39件	40件	55件
上司とのトラブルがあった	17件	16件	35件
同僚とのトラブルがあった	0件	2件	2件
部下とのトラブルがあった	1件	2件	4件
達成困難なノルマが課された	6件	6件	3件

(出典:厚生労働省「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」)



職場での(ひどい)嫌がらせ、いじめ、暴行や職場内のトラブルにより、うつ病などの精神障害を発病し、労災補償を受けるケースも増えています。

② どのような行為がパワーハラスメントにあたるのか

職場のパワーハラスメントの行為類型としては、以下のものが挙げられます。ただし、これらは職場のパワーハラスメントに当たりうる行為のすべてを網羅するものではなく、これ以外は問題ないということではないことに留意する必要があります。



たとえば、こんな行為

- | | | | |
|---------------|------------------|---------|--|
| 1 身体的な攻撃 | 暴行・傷害 | 4 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 |
| 2 精神的な攻撃 | 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言 | 5 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、仕事を与えない |
| 3 人間関係からの切り離し | 隔離・仲間外し・無視 | 6 個の侵害 | 私的なことに過度に立ち入る |

【考え方】

1は、業務の遂行に関係するものでも「業務の適正な範囲」に含まれません。

2と3は、原則として「業務の適正な範囲」を越えると考えられます。

4~6は、何が「業務の適正な範囲」を越えるかは業種や企業文化の影響を受け、具体的な判断も、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによって左右される部分があるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にすることが望ましいです。

(平成24年1月 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ報告より)

出典:公益財団法人 21世紀職業財団「職場のパワーハラスメント対策ハンドブック」