

# 労災認定事例

## 事例①

上司から身体接触を含むセクシュアルハラスメントを継続して受けたことにより、うつ病を発病したとして認定された事例

状況

Aさんは、B社のある支店で経理事務に携わっていたところ、入社後約1年半が経過した頃から、事務室で1人になったときに上司であるC課長に胸やお尻を触られる、抱きつかれるというセクシュアルハラスメントを受けるようになった。Aさんは、会社に相談すると職場に居づらくなるかもしれないと思い、相談せずに仕事を続けていた。

その後もC課長によるセクシュアルハラスメントは約6か月ほど続き、Aさんは耐えきれず本社の相談窓口で相談したところ、C課長は他の支店に異動となった。しかし、この相談を契機として他の上司・同僚からいわれもない誹謗中傷を受け、抑うつ気分、不眠などの症状が生じた。そのため精神科を受診したところ、「うつ病」と診断された。

労災認定の判断

- ①「うつ病」は、認定基準の対象となる精神障害である。
- ②上司であるC課長から、胸やお尻を触られる、抱きつかれるというセクシュアルハラスメントを継続して受けていたことが認められ、また、会社の相談窓口への相談後に、他の上司・同僚から誹謗中傷され、職場の人間関係が悪化したことから、心理的負荷「強」の具体例に該当し、総合評価は「強」と判断される。
- ③業務以外の心理的負荷、個体側要因はいずれも顕著なものはなかった。

以上から、Aさんは労災認定された。

## 事例②

派遣先の社員から身体接触のない性的な発言を長期間にわたって受けたことにより、適応障害を発病したとして認定された事例

状況

派遣労働者のDさんは、E社の工場で製造業務に従事していたところ、同じ職場のF主任から女性の生理現象などの内容を含むセクシュアルハラスメント発言を日常的に受けていた。

Dさんは最初はF主任が冗談で言っているのだと思い、聞き流していたが、その後約1年以上にわたって同様の発言が続いた。そのため、Dさんはセクシュアルハラスメントの被害を受けたことをE社と派遣元のG社の人事担当者にそれぞれ相談し、他の部署への配置換えの希望を伝えた。しかし、E社、G社ともに対応は難しいとしてDさんの希望を認めず、Dさんに対して何ら配慮や対処を行わなかった。

このような状況下、Dさんには吐き気、不眠、食欲不振などの症状が生じ、心療内科を受診したところ「適応障害」と診断された。

労災認定の判断

- ①「適応障害」は、認定基準の対象となる精神障害である。
- ②身体接触は伴わないものの、同じ職場のF主任から性的な発言を継続して受け、また、会社がセクシュアルハラスメントであると把握していたにもかかわらず、何も適切な対応がなされなかったことから、心理的負荷「強」の具体例に該当し、総合評価は「強」と判断される。
- ③業務以外の心理的負荷、個体側要因はいずれも顕著なものはなかった。

以上から、Dさんは労災認定された。