

Stop！ハラスメント

「しない・させない・ゆるさない」 by ハラスメント防止委員会

「心理的負荷による精神障害の認定基準」（労災認定）について

2025.2.14

No.30

『仕事によるストレスが関係して精神障害を発病し、労災補償を受けるケースが増えています。厚労省ではその労災認定の判断が迅速にできるように「心理的負荷による精神障害の認定基準」を定めています。』

「職場のハラスメント相談の手引き」より（21世紀職業財団）

認定基準には「業務による心理的負荷評価表」があって、具体的にどのような出来事がどのくらいの強度（強・中・弱）があると示されています。今回はその中から、「⑥対人関係」の項目にある「同僚とのトラブルがあった」についてご紹介します。より深刻な「暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせ」まではいかないまでも、当事者にとってはとっても辛い出来事です。

出来事の種類	具体的な出来事	平均的な心理的負荷の程度	心理的負荷の総合評価の視点
⑥対人関係	同僚とのトラブルがあった	I・ II ・III	・トラブルの内容、程度、同僚との職務関係等 ・その他の業務への支障等



心理的負荷の強度「弱」の例	心理的負荷の強度「中」の例	心理的負荷の強度「強」の例
業務をめぐる方針等において、同僚との考え方の相違が生じた（客観的にはトラブルとはいえないものも含む）	業務をめぐる方針等において、 周囲からも客観的に認識されるような大きな対立 が同僚との間に生じた	業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような 対立が多数の同僚との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した

因みにこの心理的負荷「II」と同程度の**業務以外の出来事**の例（類型⑥「他人との人間関係」）をあげると、
○親しい友人・先輩が死亡した ○失恋・異性関係のもつれがあった ○隣近所とのトラブルがあった などがあります。（かなりのダメージ！）

本稿は職員相談センターにて作成しています（八木）

☎:080-9707-0020 ✉:d-yagi@kouzenkai.or.jp