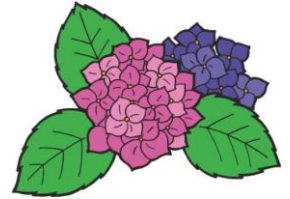


労務通信

2016.6月号

「介護職員の精神疾患」急増で求められる対策の見直し



◆労災申請は5年で2倍、認定は3倍に

厚生労働省の調べで、仕事上のストレスが原因でうつ病などの精神疾患を発症したとして、労災を申請した介護職員が2014年度までの5年で2倍以上に増えたことがわかりました。労災認定された人も約3倍に増加し、業種別の順位でもトップなどに上昇しています。

◆申請件数は業種別ではトップ

上記集計によると、2014年度の精神障害の労災請求件数は1,456件、支給決定件数は497件で、ともに過去最多となりました。このうち、業種別の中分類で、介護を含む「社会保険・社会福祉・介護事業」の精神疾患の労災申請は、2009年度の66人が2014年度には140人となり、業種別のトップに増加しました。ここ5年の増加率は約2.1倍で、全業種の約1.3倍を大きく上回りました。

◆認定件数は「道路貨物運送業」に次ぐ2位

また、労災認定も2009年度の10人が2014年度には32人に増え、全業種の認定数（2014年度は497人）の増加率を大きく上回りました。

業種別の順位でも、2014年度は「道路貨物運送業」（41人）に次ぐ2位でした（2009年度は5位）。

◆精神疾患の労災認定の基準は

中分類の「社会保険・社会福祉・介護事業」には福祉施設などで働く人も含まれますが、厚生労働省によると、多くは介護の労働者だそうです。精神疾患の労災は、労災認定基準に基づいて仕事の負荷との因果関係を判断します。長時間残業や仕事の内容・量の大きな変化、長期の連続勤務、パワハラやセクハラなどがあった場合などにストレスの程度を評価し、強いストレスがあれば認定されます。

◆労災対策の見直しが急務

労災申請と認定の時期は年度がずれるケースもあり、2015年度の認定はさらに増える可能性があります。厚生労働省は個別の事例は公表していませんが、今回の結果は、慢性的な人手不足が続く介護業界の長時間残業や不規則な交代制勤務など、深刻な事情を反映しているものと考えられ、これまでは腰痛対策などの肉体的な労災対策を中心にしてきた介護分野での労災対策は、早急な見直しが迫られることになりそうです。

労務の基礎知識

◆これってパワハラに該当する？該当しない？

職場でパワーハラスメント（パワハラ）が発生したという連絡があった時、人事担当者の皆様を悩ますのは、『その行為が本当にパワハラに該当するかどうか。』の判断が難しいところだと思います。

上司が部下に対して指導（教育）として行った行為を、部下が「パワハラだ！」と思ったら、すべてパワハラに該当してしまうのでしょうか。

厚生労働省は、パワハラに関する特設サイト「[あかるい職場応援団](#)」の中でパワハラの定義、類型などについて詳しく解説をしています。パワハラの基本情報として6類型をまず、おさえておきましょう。

◎パワハラの種類

- ①**身体的な攻撃** 叩く、殴る、蹴るなどの暴行を受ける。
丸めたポスターで頭を叩く。
- ②**精神的な攻撃** 同僚の目の前で叱責される。他の職員を宛先に含めてメールで罵倒される。
必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱る。
- ③**人間関係からの切り離し** 1人だけ別室に席をうつされる。強制的に自宅待機を命じられる。
送別会に出席させない。
- ④**過大な要求** 新人で仕事のやり方もわからないのに、他の人の仕事まで押しつけられて、
同僚は、皆先に帰ってしまった。
- ⑤**過少な要求** 運転手なのに営業所の草むしりだけを命じられる。事務職なのに倉庫業務だけを命じられる。
- ⑥**個の侵害** 交際相手について執拗に問われる。妻に対する悪口を言われる。

<厚生労働省：あかるい職場応援団より>

事務所よりひとこと

◆あかるい職場応援団サイトにて、「動画で学ぶパワハラ」がダウンロードできます！

厚生労働省の特設サイト「あかるい職場応援団」では、上記6類型のうち、パワハラに該当するか判断が難しい4類型（上記②④⑤⑥）について、事例動画を公開しています。また、パワハラ対策導入マニュアルをはじめ、研修資料等がダウンロードできるようになっておりますので、ぜひご活用ください。

特設サイト：<http://no-pawahara.mhlw.go.jp/movie/index>