

## パワハラやセクハラによりうつ病や適応障害になってしまった

- ・パワハラによりうつ病になってしまい、会社と話をできる健康状態にない。
- ・セクハラにより適応障害になってしまったのに、退職に追い込まれるのは納得がいかない。

### ◆ 基本のきほん

#### パワハラ等とメンタルヘルス

パワハラ等による嫌がらせやいじめを原因として、精神的な不安を抱え、メンタルヘルス疾患となって出勤できなくなるなどの問題が起こっています。

パワハラやセクハラによってうつ病や適応障害になってしまった場合の労災認定

労働者が業務上の事由、あるいは通勤によって、負傷、疾病、障害又は死亡したとき、労災保険により、療養費や休業の補償がされます。

パワハラやセクハラによって発症したうつ病や適応障害に関しての労働災害は長時間労働による場合に比べて、業務との因果関係の立証が難しく未だ認定されるケースが少ない状況です。

しかし、仕事によるストレスなどが原因で発病した精神障害について労災請求件数は増大しており、それと共に認定件数も増大しています。

#### 労災として認定された場合の解雇制限

労働基準法 19 条 1 項により、「使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間（中省略）及びその後 30 日間は、解雇してはならない。」と定められており、もし労災が労基署より認められれば、療養期間中及びその後 30 日間は解雇できません。

私傷病として扱われ、休職期間満了時等に解雇されても、傷病が業務上のものと認定されれば、解雇は無効となり、地位確認と解雇後の賃金請求が認められます（裁判所の判断が必要）。

#### 私傷病による休暇・休職制度

労働災害が労基署より認定されていれば別ですが、認定されるまでは、「私傷病による休暇・休職」が会社の就業規則などで認められていれば、それを利用して休むことができます場合があります。「私傷病による休暇・休職」はあくまでも就業規則などにより会社が独自に設けた制度であり、労働基準法などに規定はありませんので、就業規則などで「私傷病による休暇・休職」の制度があるかどうか、どの位休めるのか、休職期間中の給料はどうなるのか、などの確認が必要となります。

会社に「私傷病による休暇・休職」の制度がない場合には、年次有給休暇が残っていれば、それを休んで休み、有給休暇がなくなると欠勤になります。

### ◆ 確かめましょう

有給休暇はどのくらい残っていますか。

事業場に「私傷病による休暇・休職制度」がありますか。どの位の期間休めますか。給料は出ますか。

傷病手当金の受給要件は満たしていますか。

主治医が労災保険の書類作成に協力してくれそうですか。

### ◆ こんな対処方法があります！

被害者自身の安全・安心と健康の確保

被害者である労働者がパワーハラスメントやセクシャルハラスメントを受けてうつ病や適応障害などの精神疾患が疑われる状態であれば、すぐに専門医（精神科医、心療内科医など）にパワーハラスメントやセクシャルハラスメントの状況を説明して診断を受けましょう。もし、休養を勧められたら診断書を書いてもらって会社に提出し、会社の「私傷病による休暇・休職制度」を利用して休むようにします。暴行を受けた場合には、医師の診断を受けた上で、警察署に相談しましょう。

（会社に「私傷病による休暇・休職制度」がある場合）休暇・休職制度がどの位の期間あり、給料が出るのかを確認する

会社により「私傷病による休暇・休職制度」の期間はさまざまです。いつまで休めるのか、給料は出るのかの確認をすることが必要です。もし、被害者本人が確認することが困難な場合には家族や友人や同僚に確認してもらってもよいでしょう。もし頼める人がいない場合には、労働組合に会社との話し合いの仲立ちにより確認してもらうことも可能です。難しい場合は、県の労働センターに相談しましょう。

健康保険の傷病手当金の受給を申請する

労務不能の状態、療養のため 4 日以上休業し（そのうちの 3 日は連続していること。土日などの公休日でも年次有給休暇でも可。）給料が支払われていないのであれば、健康保険の傷病手当金を 1 日につき「支給開始日以前の 12 か月間の標準報酬月額を平均した額の 30 分の 1 に相当する額」の 3 分の 2 の額を支給開始から 1 年 6 か月まで受給できるので、会社の健康保険担当者に申請します。なお、健康保険料や厚生年金保険料については、後日まとめてはらうのか、月々会社に振り込むのか、相談して決めておきましょう。

パワーハラスメントやセクシャルハラスメントの証拠を確保

パワーハラスメントやセクシャルハラスメントのことを思い出しても大丈夫であるならば、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントの状況、いつ、誰が(加害者)どのように(内容)なぜ行われたのを記録してみましょう。その他、会社や上司の対応についても詳細に記録してみましょう。その場に居合わせた人も記録しておきます。休む前に、録音(ICレコーダーや携帯電話の録音機能も可)、ビデオテープ、写真(携帯電話の写真機能も可)などに撮っておいた場合には、それを証拠として活用できるように、きちんと保存しておきます。これらの作業により具合が悪くなるようでしたら、具合が悪くなってまで早急に行くことはないので、ご自分の体調と相談しながらマイペースに行いましょう。

加害者を監督する立場の管理監督者や人事部門、社内の苦情相談窓口やコンプライアンス部門に相談する

具合がよくなってパワーハラスメントやセクシャルハラスメントのことを思い出しても大丈夫であるならば、 のパワーハラスメントやセクシャルハラスメントの証拠を携えて相談し、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントを行った加害者に対して会社としての改善(加害者の異動など)を求めます。

被害者本人が望む場合には労災申請を行う

労災申請は、被災者である労働者が行えます。主治医に労災保険適用の可能性を確認して可能性があるといわれ、被害者本人も労災認定を望まれるのであれば、労災保険の申請書に医師に記載してもらった上で、 のパワーハラスメントやセクシャルハ

ラスメントの証拠とともに、労基署に労災申請を試みましょう。会社が協力してくれない場合でも申請できます。(ノウハウ集 No.33「労災を使ってくれない」参照)労災認定がされた場合には、療養のために休業する期間及びその後30日間の解雇制限が適用されます。

具合がよくなって復職する場合

(ノウハウ集 No.31「仕事以外の理由による怪我や病気で休職するときは」も参照してください。)

一般的に精神疾患を患った労働者の復職は、元いた職場の方が負担が少ないと言われていますが、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントの加害者は同じ職場であることが多く、加害者が異動させられていなければ、元いた職場に戻ることは危険です。そうした場合には、別の職場への異動も含めて、自分で納得できる復職の形を会社と相談しましょう。

労働組合や県の労働センターに相談する

以上のことは、具合が悪い状態で、被害者自身が会社と交渉することは、非常に困難なことです。一刻も早く休職・地位の確保を行うために、労働組合があれば労働組合に、または県の労働センターに相談しましょう。場合によっては、退職金や離職票などの退職条件について、会社と話し合うことになる可能性もあります。

ノウハウ集 No.40「セクハラ(セクシュアルハラスメント)を受けたら」も参照してください。