

地基補第153号
令和2年5月29日

地方公務員災害補償基金
各支部事務長 殿

地方公務員災害補償基金補償課長
(公 印 省 略)

「精神疾患等の公務災害の認定について」の実施について
の一部改正について（通知）

「精神疾患等の公務災害の認定について」の実施について（平成24年3月16日地基補第62号。以下「実施課長通知」という。）の一部を下記のとおり改正しましたので、令和2年6月1日以降はこれによってください。

なお、実施課長通知2(1)イにおいて、「対人関係のトラブル（いじめや嫌がらせ等）のように出来事が繰り返されるものについては、繰り返される出来事を一体のものとして評価できるものとする。したがって、これが発症の6か月前から開始されている場合であっても、発症前6か月以内の期間にも継続していれば、開始時からの出来事も対象とすることもあり得る。」とされていますが、パワーハラスメント及びセクシュアルハラスメントについても、出来事が繰り返されるものについては、繰り返される出来事は一体のものとして評価できることにご留意ください。

記

別表「業務負荷の分析表」中

「

6 対人 関係等 の職場 環境	・職場でひどい嫌がらせ、 いじめ、又は暴行を受けた ・職場でセクシュアル・ ハラスメントを受けた ・職場の上司と人間関係 でトラブルがあった ・職場の同僚と人間関係 でトラブルがあった ・職場の部下と人間関係	○上司等から業務指導等の 範囲を逸脱し、人格や人間 性を否定するような嫌がら せ、いじめ、又は暴行を受 けた場合 ○上司等から執拗にセクシ ュアル・ハラスメントを受 け、止めるように頼んでも 無視される状態が一定期間	○職場での上司等との 関係 ・トラブル等の有無、 その程度・内容、継続 期間 ・周囲の反応 ・当局の対応

	でトラブルがあつた	続いた場合	
--	-----------	-------	--

]

を

「

6 対人 関係等の 職場環境 (1)パワ ーハラス メント	<ul style="list-style-type: none"> ・上司等から身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた 	○上司等から治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合	○パワーハラスメントの状況 <ul style="list-style-type: none"> ・被災職員と行為者との職務上の関係 ・指導・叱責等の言動に至る経緯や状況 ・身体的攻撃、精神的攻撃等の有無、内容・程度等、反復・継続など執拗性の状況 ・勤務環境を害する程度 ・当局の対応の有無・内容、その後の改善状況
		○上司等から暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合	
		○上司等による次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合 <ul style="list-style-type: none"> ・人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃 ・必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の職員の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 	
		○上司等から身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、当局に相談したものに適切な対応がなく、改善されなかつた場合	
(2)職場 でのトラ ブル	<ul style="list-style-type: none"> ・同僚等からひどい嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた 	○同僚等から人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けた場合	○職場での嫌がらせ等の状況 <ul style="list-style-type: none"> ・被災職員と行為者との職務上の関係 ・嫌がらせ等の有無、内容・程度等、反復・継続など執拗性の状況 ・当局の対応の有無・内容、その後の改善状況
		○同僚等から治療を要する程度の暴行等を受けた場合	
		○同僚等から暴行等を執拗に受けた場合	
		○同僚等から嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた場合であって、当局に相談したものに適切な対応がなく、改善されなかつた場合	

		ものの適切な対応がなく、改善されなかつた場合	
	・上司、同僚又は部下との間でトラブルがあつた	○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激しい対立が上司等との間に生じ、その後の業務に大きな支障を來した場合	○職場でのトラブルの状況 ・被災職員と行為者の職務上の関係 ・トラブルの原因、内容・程度等、継続状況 ・トラブル後の業務への支障 ・当局の対応の有無・内容、その後の改善状況
(3)セクシュアルハラスメント	・セクシュアルハラスマントを受けた	○上司等から執拗にセクシユアルハラスマントを受け、止めるように頼んでも無視される状態が一定期間続いた場合	○セクシュアルハラスマントの状況 ・セクシュアルハラスマントの有無、内容・程度等、継続状況 ・セクシュアルハラスマントによる業務への支障 ・職場の人間関係への影響等 ・当局の対応の有無・内容、その後の改善状況
		○セクシュアルハラスマントを受けた場合であつて、当局に相談したもの適切な対応がなく、改善されなかつた場合	

」

に改め、同表の（注）4(2)の次に(3)として次のように加える。

(3) 「6 対人関係等の職場環境(1)パワーハラスマント」の「出来事例」における「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であつても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合における同僚又は部下を含む。

以 上