

10月20日(金) 日本高圧コンクリート株式会社さまで ハラスメントとメンタルヘルスに関するセミナーを開催いたしました

【業務災害（いわゆる労災認定）】



精神障害の労災認定基準に 「パワーハラスメント」を明示します

～業務による心理的負荷（ストレス）評価表を明確化・具体化しました～

厚生労働省では、労働者に発病した精神障害が業務上災害として労災認定できるかを判断するために、「心理的負荷による精神障害の認定基準」を定めています。

認定基準では、発病前のおおむね6か月間に起きた業務による出来事について、強い心理的負荷が認められる場合に、認定要件の一つを満たすとなっています。

令和2年6月から改正労働施策総合推進法が施行され、パワーハラスメントの定義が法律上規定されたこと等を踏まえ、認定基準の「業務による心理的負荷評価表」にパワーハラスメントを明示しました。

厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署 ホームページより

Copyright©2023 MRC SAPPORO INC. ALL RIGHTS RESERVED

Confidential 25

【職場復帰支援義務】



ハラスメントによるメンタル不調で欠勤・休職した場合

①職場復帰支援義務

ハラスメントが原因でうつ病等の精神疾患を発症させた場合、会社は従業員に対して職場復帰を支援する義務があります。

②業務災害と判断された場合

労災保険が適用され、休業補償給付等の支給を受けるとともに、休職期間中及びその後の30日間の解雇が禁止されます。

③欠勤・休職とハラスメントとの因果関係が認められた場合

休職期間満了や無断欠勤を理由とした解雇が出来ません。職場環境配慮義務の一環として職場復帰支援義務を負います。

Copyright©2023 MRC SAPPORO INC. ALL RIGHTS RESERVED

Confidential 33

(※当日の資料より／転載・転用・無断引用等をご遠慮ください)

当社で産業医並びに高ストレス者面接指導をお手伝いしております日本高圧コンクリート株式会社さま(本社:札幌市中央区)で、秋季の全国労働衛生週間の取り組みの一環として「ハラスメントとメンタルヘルス」に関するセミナーを開催させていただきました。

【午前中にも関わらず多くの社員さまにご聴講いただきました】

当日は午前中にもかかわらず、同社のビルの地下会議室にて、若手社員から管理職まで 50名近くの従業員のみなさまにご聴講いただきました。

ハラスメントによる中途採用者のメンタル不調、同じく新卒採用者のメンタル不調のケーススタディを皮切りに、行為者・被害者そして傍観者の各々のまなざしとメンタルヘルス、時代背景や社会背景をふまえた上での社内関係性の構築など 多面的な内容で展開しました。

終了後は多くのご質問をいただき、各々の立場でハラスメントやメンタルヘルスについての思いや経験、考えをお伺いいたしました。産業医とも連携しつつ当社もより労働安全衛生に資するお手伝いをしていきたいという思いを強くしました。

ご要望に合わせたオーダーメイドのメンタルヘルスセミナーが好評いただいております！

役員さまや管理監督者さまはもちろんのこと、新卒採用時の研修やセミナーでも、メンタルヘルスに関する内容をインストラクションすることは、既に多くの会社さまの基本行動となっております。年間スケジュールにも組み込まれている企業さまも多く見られます。ご検討の各社さまはお気軽にお声がけください。



Mail : info@mrc-sapporo.co.jp (24時間年中無休 3営業日以内に返信します)

電話番号 : 011-209-0556(受付時間:月～金 9:00～17:00)

営業時間 : 月～金(9:00～17:00) 土・日(休み)

