

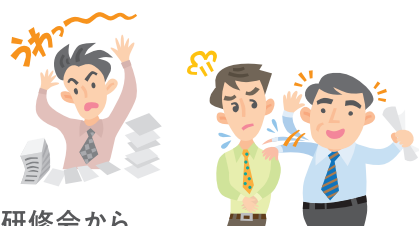
CONTENTS 3・4月 ALL 32PAGES

PAGE 02-08

協会NOW

〈特集1〉第61回衛生管理者研修会から

「パワーハラスメントへの対処方法を学ぶ」～弁護士の視点から～
弁護士法人一新総合法律事務所 弁護士 薄田真司



PAGE 09-14

医学協会の確かな安心〈シリーズVol.40〉

健康理念「お客様の感動と楽しい職場」の実現を目指して…
当会の健康経営への取り組み

チーム対抗
ウォークラリーに参加



PAGE 15-18

医学協会の新総合健診センター

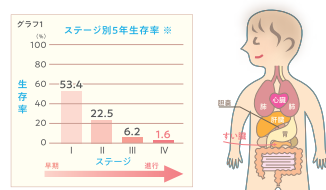
新潟健診スクエアと県央健診スクエアで人間ドック受診体験レポート



PAGE 19-22

検査部通信SPECIAL

見逃さないために、今からできること
新登場!「すい臓がんリスク検査」



PAGE 23-29

〈特集2〉第61回衛生管理者研修会から

メンタルヘルス対策の取り組み方 「事業場にてできること」

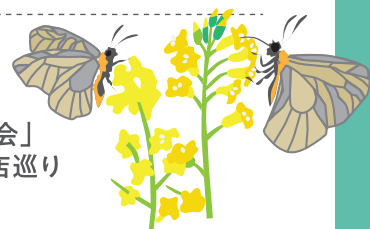
日本医師会認定産業医 (一社)新潟県労働衛生医学協会医師 田代茂美



PAGE 30-31

表紙の写真「上越市・高田城址公園観桜会」
満開のソメイヨシノが咲き誇る公園で露店巡り

編集者からのメッセージ



医学協会の新たなロゴ「新潟ウェルネス」。その名称にある「ウェルネス」は、英語の「Well(健康な)」を名詞化したもの。米国の医学者ハルバート・ダンが提唱した健康概念で、「単に病気ではないだけではなく、輝くように生き生きしている状態」を意味します。皆様の健康維持・管理のため、ベストな健診体制を整え、また、健診結果にもとづいた、ベスト・コンディションのキープ(あるいは、改善のために積極的に活用)に寄り添いたい、との思いからのネーミングです。



昨年の10月に開催された第61回衛生管理者研修会で大好評だった薄田真司弁護士の「ハラスメントへの対処方法を学ぶ」と田代茂美医師の「メンタルヘルス対策の取り組み方」の二つの講演をダイジェストで特集しました。どちらの講演も今、まさに学んでおきたい内容で、研修会の参加者から非常に評価の高かった講演です。ぜひ、お読みいただけたらと思います。

また、当会の経営理念「お客様の感動と楽しい職場の実現」に基づき2017年から取り組みを開始した健康経営ですが、2025年の現状と合わせて、今年から実施された35歳以上の全職員を対象とした人間ドック(特に新施設での受診者による)の体験、感想も報告します。

パワーハラスメントへの 対処方法を学ぶ ～弁護士の視点から～

弁護士法人 一新総合法律事務所

うすだ まさし
弁護士 薄田真司

Profile

- ・新潟県弁護士会所属
- ・神戸大学法科大学院修了 ・2018年弁護士登録(現在6年目)
- ・新潟事務所企業法務チーム所属 ・新潟県胎内市(中条町)出身

本セミナーと関連する保有資格
高等学校教諭一種免許状(公民)、こころ検定2級、
メンタルヘルスマネジメント検定I種(マスターコース)等



パワーハラスメントをテーマに

本日は、ハラスメントの問題について一般論と、私の弁護士としての経験を踏まえた意見をご紹介します。ハラスメントにもいくつかありますが、今回の研修テーマは「パワーハラスメント」です。

会社内でハラスメントに対応するよう、国が指針を作って各企業に要請したわけですが、私としては、一般的な対応方法を学んだとしてもあまり意味がないと思っています。というのも、この事実はハラスメントなのかどうか、ハラスメント該当性の議論を抜きには語れないからです。

実際にハラスメントが起こったと相談窓口に通報があった場合、どう動けばいいのか。そういう議論がなかなかしにくいと思います。そこでまずは、ハラスメントがどうして問題とされてきたのか、沿革と現状を確認していきます。

パワーハラスメント問題の沿革〈パワハラ防止法の制定目的〉

職場での上下関係、指揮命令関係に起因した嫌がらせやいじめは古くからあったそうです。まず、問題化したのがセクシュアルハラスメントで、典型例としては、男性上司が部下の女性に性的嫌がらせをするというものです。これを受けてセクシャルハラスメントの対策から、男女雇用機会均等法の制定に至ったといわれています。後に、女性だけではなく、男性を対象にした職場での嫌がらせ・いじめが存在するはずだということから、それらを「パワーハラスメント」と呼称するに至りました。

最近になって、パワハラ防止法が制定されましたが、それまで公的な規制はありませんでした。いじめというのは、職場だけでなくどこにもあります。しかし、パワーハラスメントは決まって職場で問題となります。

厚生労働省はパワハラ防止法の制定目的について、行政通達に「職場におけるパワーハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つけ、能力の有効な発揮を妨げるとともに、企業にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題であり、社会的に許されない行為であることは言うまでもない。特に、職場におけるパワーハラスメントは、いったん発生すると、被害者に加え行為者も退職に至る場合がある等双方にとって取り返しのつかない損失を被ることが多く、被害者にとって、事後に裁判に訴えることは躊躇せざるを得ない面があることを考えると、未然の防止策が重要である」と、書いてあります。この通達は、赤ペンでなぞって欲しいほど、非常に重要な通達です。

パワーハラスメントの現状〈インターネット調査での結果〉

ハラスメント問題の現状ということで、厚生労働省が調査会社に委託して統計を作成しました。令和5年度職場のハラスメントに関する実態調査報告書の最新版が、令和6年3月に公表されました。全国の男女労働者20～64歳の8,000名にインターネット調査を実施した結果です。

Q あなたは過去3年間に勤務する(していた)職場でハラスメントを受けたことがありますか？

——パワハラについての回答では、経験ありが19.3%。この数字は低いとは言えないと考えています。

Q ハラスメント行為を受けて、あなたはどのような行動をしましたか？

——パワハラに関する回答では、何もなかったが36.9%。何もできなかったのか、何かしても意味がないと思った結果なのか分かりませんが、これは由々しき事態だと思います。

社内の同僚に相談した18.3%、社内の上司に相談した17.9%、家族や社外の友人に相談した19.3%という結果になっています。誰かに相談して解決策をいっしょに考える機会があれば、まだ救いようがあるかもしれませんが、会社を退職したという回答が14.9%にも上がっています。

パワーハラスメント該当性の判断方法〈事例解説から方法を学ぶ〉

では、本日のメインテーマに入っていきます。実際にパワーハラスメントとは、どういうもので、どういう判断方法があると思われるか、見ていきたいと思います。

パワーハラスメントの定義は、改正労働施策推進法第30条の2という条文にあります。「①職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③その雇用する労働者の就業環境が害されること」。この①～③にすべて該当するものがパワーハラスメントだということになります。

では、その定義に該当するであろう具体的な類型、具体的な事象に焦点を当てていきます。厚生労働省がパワハラ防止法制定のだいぶ前、早い時期から次のようなパワハラ類型があるので注意してください、と注意喚起をしていました。具体的には6つあります。

(1)身体的な攻撃、(2)精神的な攻撃、(3)人間関係からの切り離し、(4)過大な要求、(5)過少な要求、(6)個の侵害。

(1)身体的な攻撃は暴行、傷害を負わせるもの。暴行の程度にもよりますが、一発アウトだといわれています。何故かというと、業務指導ではないからです。言えば分かるわけですから。

(2)精神的な攻撃。これは脅迫、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言といわれています。人格攻撃であるというのが明らかな発言内容なら一発アウトです。人格攻撃するという業務指導はあり得ません。

(3)人間関係からの切り離し。隔離、仲間はずし、無視といわれています。これは、隔離した理由が業務上の必要性があるかどうかが問題です。また、仲間はずしや無視の場合、どう立証するか。なかなか難しいと思います。

パワーハラスメントの現状と該当性判断方法

(4)過大な要求と(5)過少な要求。過大な要求というのは業務上、明らかに不要なことや、遂行不可能なことを強制したり、仕事の妨害をしたりすること。過少な要求というのは、業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないことといわれています。いずれも被害者の会社での存在意義をなくしてしまうという意味で、精神的な攻撃の一種であると考えられます。

(6)個の侵害は、私的なことに過度に立ち入ることといわれています。プライバシーの侵害と言ったほうが分かりやすいかもしれません。



6つのパワーハラスメント〈行為類型を考える〉

では、6つのハラスメント行為類型の一例をご紹介します。皆さんもハラスメントに該当するかどうか、一緒に考えてみてください。

①身体的な攻撃 部下を励ます目的で「頑張ってくれよ!!」と肩や背中を強めに叩く。目的としては励ますことだったのですが、その方法としてそこまで身体的な接触が必要かという、必要ではないという人もいれば、反対に「頑張ります!」と奮起する人もいるのではないかという人もいて——これは迷いますね。

②精神的な攻撃 大きな失敗をした部下に問題の重大性を気づかせる目的で、「何をやってるんだ!」「そんなことで〇〇が務まるか!」などと大きな声で叱責する。1回言ってきかないから、どんどん強い言い方になっていく——こういう事例だと迷います。

③人間関係からの切り離し 特定の部下が会社の食事会等にもいつも消極的であるため、当該部下の負担になってはいけなと考える、当該部下だけを誘わなくなった——別に差別しようとする目的ではなくて、その部下に対して会社としては配慮したんです。ハラスメントに該当するか、これは微妙です。

④過大な要求 部下の業務遂行能力の向上を目的として、今まで担当したことのない難しい案件の主任にする機会を増やしつつ、上司が副主任に入って部下を支援しながら業務を進めることにした——これは部下がどう感じるか、です。業務配転するというのは会社にとっては非常に合理的ですが、部下の業務遂行能力がそれに釣り合っているか、困ったときに上司が副主任として適切に助言しているか、なども、個別に見てからの判断になると思います。

⑤過少な要求 かなり難しい案件に従事したいと部下が希望しているが、入社間もない時期であることや他に適任者がいるとの経営上の理由から、当該部下に業務を配転しなかった——これは過少な要求とは言にくいんじゃないかなと、私は思います。

⑥個の侵害 やむを得ない理由で週明けにかなりの頻度で休みを取る部下に対し、同じ課に所属する周囲の従業員の業務負担が増大するため、周囲の従業員の理解を得ていたほうが今後も休みを取りやすいのではないかと考え、部下に「周囲に休みを取る理由を説明したほうがよいと思う」と指導した——部下からすれば家庭内の事情とか自分の病気とかを周囲に公開するよう強制されたと言うかもしれません。

プライバシー侵害かどうか、これも微妙だと思います。業務上の必要性がまったくなかった、とまでは言い切れないという判断になるかもしれません。

リモートハラスメント〈最近問題となっているハラスメント〉

さて、最近問題となっているのが、リモートハラスメントと呼ばれるものです。これは、リモートワークなどのオンライン環境でなされる、さまざまな嫌がらせをいうとされています。

新型コロナ禍により、リモートワークが普及し、上司から部下に対する指示がメールやチャットで行われ、社内会議もオンラインで実施されることが多くなりました。

新型コロナ禍は一旦落ち着いたといわれていますが、これまでリモートでやってきた経過もあり、今後も直の対面だけではなくて、リモート併用でという業務の在り方も多分にあり得ると思いますので、このリモートハラスメントという話題については、気をつけていただきたいと思います。

リモートハラスメントにはいろいろな類型があるといわれていますが、今回は中でもパワハラに焦点を当てます。パワハラ型の例をご紹介します。

①上司が部下に対し、業務時間外にメール・チャットでメッセージを送付し、速やかに回答するよう指示する。

——これはあってはならないと思います。上司にすればメール・チャットなんだから後で読んでおいてくれればいいと、簡単な気持ちで送るんでしょうが、部下からしたら常に上司から評価されるわけですから、たとえ業務時間外でも迅速に対応しようとするのが普通だと思います。部下が回答する業務上の必要性が乏しいのが通常です。

②多数の社員をCCに入れたメールで、または多数の社員が参加するオンライン会議で、部下を指導・叱責する。

——これは、部下を晒し者にする行為で、業務上の必要性は乏しいのが普通です。メーリングリストで全員が見られるのは便利ですが、何かのはずみで絶対に周りに共有すべきでない内容を全員が共有してしまうこともあるのではないのでしょうか。

③リモートワーク中の従業員の姿や部屋の中の様子をウェブカメラで常時映すよう指示する。

——リモートワークを認める以上、そもそも常時従業員を監視することは困難だと思います。

④オンライン飲み会に執拗に誘う。長時間のオンライン飲み会を開催する。

——これは基本、あくまで自由参加なわけです。では反対に上司は自分の上司を同じように誘えるのか、自問自答していただきたい。そういうことを投げかけてもいいのかもしれません。

リモートハラスメントの4類型



① 時間外にメールなどでメッセージを送付



② オンライン会議で部下を指導・叱責



③ 部屋の様子をウェブカメラで常時映すよう指示



④ 長時間のオンライン飲み会

企業の措置義務の概要〈ハラスメントへの対応方法を学ぶ〉

次に、実際に相談対応や調査業務をどうやって進めていくか、というお話をします。まず近年、パワハラ防止法が施行されました。この防止法のポイントはパワーハラスメントが初めて立法化されたことと、事業者が講じなければならない措置(通称「措置義務」)が規定されたこと。この2点です。

では、どのような法令かを改めて確認します。措置義務の概要、改正労働施策推進法第30条の2です。
「事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するための必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」。

これは4つの義務に分解することができます。

(1) 事業主の方針等の明確化及び周知・啓発

- ・職場のハラスメントをなくすべきとのメッセージを明確に示す
- ・就業規則に関係規定を設ける、労使協定を締結する
- ・予防・解決について方針やガイドラインを作成する
- ・ポスターや社内報で周知・啓発する

従業員の皆さんに会社の方針としてハラスメントを予防・撲滅します、ということを明確に打ち出さなければ、パワハラ防止をいくら内部で検討し合っても意味がないということになるわけです。

(2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ・相談窓口、相談担当者を配置する(外部機関への委託を含む)
- ・相談窓口担当者と人事部門が連携できる仕組みの構築
- ・相談窓口担当者が依拠するマニュアルの作成、研修の実施

まずは、庶務的なやりとりができる人が必要です。これまで業務実績がある人がマニュアルを作成すると思いますが、人事の異動によってその人が他の部署に行ったときに、後任者がしっかり後を継げるようなマニュアルを作らなければいけません。そうでないと、その人がいなくなったら窓口が機能しないということになりかねます。また、そのマニュアルは従業員がしっかり読める状況にしておかないと意味がありません。

(3) 現場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

<事実関係の確認段階>

相談窓口にて、相談者及び行為者の双方から(必要に応じて第三者からも)事実関係を確認する。事実関係の確認が困難な場合、労働局長(パワハラ防止法30条の6第1項)等第三者機関へ調停を申請するよう助言する。

<パワハラがあったことを確認した後の段階>

パワハラの事実が確認できた場合、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者または事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずる。

改めて職場のパワハラに関する方針を周知・啓発し、再発防止を図る(パワハラの事実が確認できなかった場合でも実施する)。

(4) 併せて講ずべき措置(プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等)

相談対応、パワハラ発生後の対応を行うにあたり、相談者・行為者等のプライバシー・個人情報を保護するため、対応マニュアルの作成、研修の旨を社内報等で周知する。

就業規則等で、パワーハラスメントの相談等を行ったことを理由に解雇その他不利益な取り扱いをされない旨を規定すると共に、社内報等で周知する。

これらの相談対応の留意点については、厚生労働省がかなり力を入れたマニュアル「パワーハラスメント

相談担当者のための「言ってはいけない」「やってはいけない」リスト

- ☐ 「パワハラを受けるなんて、あなたの行動にも問題(落ち度)があったのではないかと相談者を責める
- ☐ 「どうして、もっと早く相談しなかったか」と責める
- ☐ 「それは、パワハラですね／それは、パワハラとは言えません」と断定する
- ☐ 「これくらいは当たり前、それはあなたの考えすぎではないか」と説得する
- ☐ 「そんなことはたいしたことないから、我慢した方がよい」と説得する
- ☐ 「(行為者は)決して悪い人ではないから、問題にしない方がいい」と説得する
- ☐ 「そんなことでよくよくせずに、やられたらやり返せばいい」とアドバイスをする
- ☐ 「個人的な問題だから、相手と二人でじっくりと話し合えばいい」とアドバイスをする
- ☐ 「そんなことは無視すればいい」とアドバイスをする
- ☐ 「気にしても仕方がない。忘れて仕事に集中した方がよい」とアドバイスをする



出典：厚生労働省「パワーハラスメント社内相談窓口の設置と運用のポイント」

※管理職である上司に相談するということは相当の勇気を振り絞って相談している可能性があるため、まずは聞いてあげることが重要
 ※被害者が録音していることも十分あり得る。上記のような発言が録音されてしまったら、後々会社にとって不利な証拠として評価されることもあり得る(労災申請等や裁判においては、秘密録音であっても採用される)

対策導入マニュアル～予防から事後対応までサポートガイド～(第4版)」を作成しています。厚生労働省なりの解決策、解答が必ずあると思われるほど、大変充実したものです。

ハラスメントの相談業務について〈迷ったら専門の弁護士からアドバイスを〉

最後、まとめになります。ハラスメントを受けた人は、我慢していても解決しません。逆にエスカレートする可能性もあります。一人で悩まず、上司や担当部署、社外相談窓口に相談しましょう。担当部署では、上司や行為者に対するヒアリングなどの対応を行います。

ハラスメントに気づいた人は、見て見ぬふりをしていては職場環境が悪化してしまうかもしれません。他人ごとではなく、自らにも降りかかってくる可能性もあります。放置してしまうと事態がより深刻になる可能性があります。

ハラスメントを受けた人から相談があった場合は、公平、迅速な対応を心がけてください。ゆっくり時間をかけて相談者の話を聞きましょう。その後は相談者の了解を得て、上司や担当部署に報告し、対応について相談しましょう。その際、個人情報には十分注意してください。

近年、ハラスメントの相談が、非常に多く寄せられています。企業の方からは、「やはり人ごとで取り扱いが難しい。特に相談業務の進め方が非常に悩ましい。だから顧問の弁護士の意見を聞かせて欲しい」という声が、多く寄せられています。

迷ったら専門家のアドバイスを受けましょう。顧問の弁護士がいなければ、弁護士の法律事務所に電話していただくのもいいと思います。紛争になったときを想定して、今できることは何か、という視点で助言できるのは弁護士のみになります。我々の経験やこれまでの知見を活用していただきながら、いっしょに企業内の紛争予防、特にハラスメントの予防、ハラスメントが発生したときの対応を、具体的に検討していただきたいと思っています。

本日は私個人としてもハラスメントの予防について、改めて考える良い機会になりました。長い時間のご清聴ありがとうございました。