

# 職場環境（人間関係等） 管理の実務対応

## 第1節 セクハラが精神障害を引き起こす

### 1 セクハラも精神的健康に影響する

労働者の精神的健康には、人間関係も含めた職場環境が良好に保たれているか否かも大きく影響します。職場における人間関係でのトラブルは、その労働者の心理的負荷となり、職務遂行能力の発揮を阻害するとともに、場合によっては健康を損なう要因ともなりうるのです。

厚生労働省の調査（「平成19年労働者健康状況調査」平20.10.10）でも、仕事でのストレスの内容で一番大きな割合を占めるのが「職場の人間関係の問題」との統計結果が出ています。次節の精神障害の出来事別支給決定件数の図表を見てもわかるように、「上司とのトラブルがあった」の決定件数の多さからすれば、職場における人間関係のうち、とくに上司との関係が重要だと考えます。

そして、職場の人間関係で問題となるのがセクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」）です。

セクハラは、女性差別が女性の持つ職務遂行能力の発揮を阻害するため、それを禁止し能力発揮できる環境を整える目的で、男女雇用機会均等法（以下「均等法」）に定められています（平成19年改正で男女ともに適用対象とする法律に変わりましたが、女性差別の禁止およびその是正という実質は変わりません）。

したがって、この均等法に定めるセクハラがあれば、女性の職務遂行能力の発揮を阻害することは明らかですが、そのセクハラを受けた女性従業員すべてが精神障害を発症するわけではありません。しかし、セクハラを受けた女性従業員の性格も影響しますが、繰り返し行われたなどセクハラの様相、会社対処の遅延ないし不対処といった要因が重なると、心理的負荷が過重な状態となり

精神障害を引き起こしかねないことは明らかです。

そこで、均等法に定めるセクハラや企業秩序維持のために就業規則で定めるセクハラを予防ないし対処していれば、セクハラが繰り返し行われることを防ぐことができるとともに、会社のとった処置が被害女性の心理的負荷をやわらげ、結果としてセクハラにより精神障害を発症することを防止することにつながると考えられます。

また、廃止された平成17年12月1日付の通達（278頁）も、精神障害などの原因となるセクハラの内容・内容について、均等法に基づく「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき事項についての指針」（以下「セクハラ指針」）により示されているものと基本的に同義であると説明してあることから、以下では均等法におけるセクハラの定義および労務管理上の注意点を確認することとします。

### 2 セクハラの意味を正確に認識する

セクハラの意味をとらえるうえで注意しなければならないのは、現在裁判で争われていたり、マスコミに取り上げられたりしている事例を前提に、セクハラ問題を考えるてはならないということです。無理矢理に性的関係を強要したとか、男性労働者が女性労働者を押し倒してキスをしたといったようなセンセーショナルな事例が、セクハラ事例として紹介されています。しかし、無理矢理に性的関係を持つことは強姦として、相手が嫌がっているにもかかわらずキスをする行為は強制わいせつとして、刑法によって罰せられるべき犯罪行為です。また、服の上から胸や臀部にさわったりする1回限りの単純な行為は、犯罪とまではいえないまでも、民法上の不法行為には該当するといえます。このように、裁判やマスコミでとり上げられている事例の多くは、その違法または不法な行為によって被害を受けた女性労働者が、その回復を求めて損害賠償を求めたものですので、均等法が規制するセクハラとはレベルが違うことを認識しなければなりません。

その均等法は、セクハラを「職場において行われる性的な言動に対するその



## セクハラの法的整理

セクハラの種類	
犯罪行為（刑法レベル）	強姦・強制わいせつなど
不法行為（民法レベル）	着衣の上から臀部をさわるなど
労働行政（均等法レベル）	職場で性的言動をする 執拗に食事に誘うなど
企業秩序違反（就業規則レベル）	職務遂行を阻害する行為全般。 子供はまだかと聞く おばさん、女の子と呼ぶなど

そもそも人格の問題  
会社が労務管理として  
教育研修すべきレベル  
とはいえない

雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、または当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること」と定義づけています（11条1項）。ここでいうセクハラの内容は以下の3つです。

- ① 職場における
- ② 性的言動によって
- ③ 被害が発生

①の職場とは、女性労働者が業務を遂行している場所であり、所属のオフィスだけでなく、取引先の事務所や顧客の自宅なども、業務を遂行している限りこれに該当します。また、勤務時間外の宴席であっても、職場との関連性、参加者、参加が強制か任意かなどを考慮して、実質上職務の延長と考えられるものは職場に該当するとされます。つまり、顧客接待での宴席などは、ここでいう職場に該当すると考えられ、使用者は職場環境の一環として、そうした接待の席でも、女性労働者がセクハラ被害を受けないよう配慮することが必要となります。

次に、②の性的言動とは、性的な内容の発言および性的な行動をいいますが、具体的には、性的な冗談をいつてからかったり、個人的な体験談を話したり聞いたり、性的な噂を流したり、食事やデートに執拗に誘ったりといった発言が、



## 均等法における「性的な言動」の具体例

性的な言動の例：民法上の不法行為とまではいえなくても、均等法に反する行為

### (1) 性的な内容の発言

- ① 性的な冗談を言ったり、からかう。
- ② 食事やデートへ執拗に誘う。
- ③ 性的な噂を流布する。
- ④ 個人的な体験談を話したり聞いたりする。

### (2) 性的な行動

- ① 肩をもむなど、不必要に身体に接触する。
- ② ヌードポスター、ヌード写真の出るスクリーンセイバーを使用する。
- ③ わいせつ図画を配布したり、掲示したりする。
- ④ ヌード雑誌などをこれ見よがしに読んだりする。

微妙な事例：性的言動に該当するか否か微妙であるが、企業秩序維持の面からは許されない行為

- ① 「子供はまだか」などと繰り返し尋ねる。
- ② 任意参加の酒席で、男性社員の隣に座ることやデュエット、お酌を強要する。
- ③ 「女の子」、「おばさん」などと呼ぶ。

ここでいう「性的な発言」に該当します。また、「性的な行動」としては、肩をもむなど不必要に身体に接触したり、職場にヌードポスターを貼ったり、ヌード写真の出るスクリーンセイバーを使用したりという行為が挙げられます。もちろん、前に示したような違法または不法な行為である強制わいせつ行為や強姦なども、「性的な行動」の1つです。

そして、③の被害とは、いわゆる対価型と環境型の2つのタイプがあるとされています。対価型とは、例えば、上司が女性労働者を何度も食事に誘ったが断られたために、報復的にその女性労働者を降格するといった例が挙げられます。このように、性的言動に対する女性労働者の対応によって、当該女性労働

者が解雇・降格・減給などの不利益を受けることを対価型セクハラといいます。

一方、環境型セクハラとは、職場にヌードポスターが貼られていたり、日常的に猥談が交わされているといった職場環境で、女性労働者が不快な思いをして、その能力発揮に重大な悪影響が生じるなど、当該女性労働者が就業するうえで見過ごすことのできない程度の支障が生じることでありとされています。

このように、均等法がいうセクハラ行為は、女性労働者の有する具体的職務遂行能力の発揮を阻害し、企業秩序を乱すとともに、職場環境を悪化させ、女性労働者の精神的健康にも重大な影響を及ぼすものであるとの認識が必要です。

なお、均等法におけるセクハラに該当するか否か微妙な事例として、自由参加の宴席でのお酌やデュエットの強要、「子供はまだか」など繰り返し尋ねるといった行為が問題となりますが、こうしたグレーゾーンといわれる言動についても、その言動によって不快感を覚える女性労働者がいるであろうことは容易に予測できます。したがって、こうした行為も、職場環境を良好に保ち、不要な心理的負荷をかけないという観点からは、企業秩序を乱すものとして禁止すべきです。

### 3 セクハラ教育の重要性を認識する

以上のようにセクハラについて説明すると、中高年を中心とした従業員から「軽い性的な冗談は、職場の雰囲気や和らげるものだ」とか「冗談もいえない職場では、逆に居心地が悪くなる」といった反論を受けることがあります。

ここでは、彼らのいう「居心地のよい職場」とは、だれにとって居心地がよい職場だったのかが問題です。日本の雇用システムの基本は、男性正社員のための雇用システムであったといっても過言ではありません。経済協力開発機構（OECD）から「三種の神器」といわれた終身雇用、年功序列、企業別労働組合といった雇用慣行も、すべて男性正社員を対象としたものでした。したがって、企業は、男性正社員を中心とした職場で、その男性正社員が働きやすい環境を目指してきたのです。ここでは、性的な冗談をいって笑い、男性正社員の気分転換ができて仕事能率が上がるのであれば、それを聞いて不快な思いをする女

性労働者の状況には目をつぶってきたのです。

しかし、現在では、女性の社会進出が進み、また少子高齢化によって労働人口が減少傾向にあることも影響して、企業としても女性労働者の持つ職務遂行能力の有効活用を真剣に考えなければならない時代となっています。20歳代の人口でいえば、1996年の約1,913万人をピークに、2010年において約1,372万人、平成24年1月の推計（日本の将来推計人口、出生中位・死亡中位推計）によると、2015年には約1,266万人にまで減少するといわれています。こうした状況のもと、女性が職場に進出し、その持っている職務遂行能力を十分に発揮してもらうためには、男性労働者だけが快適で、女性労働者にとっては不快ともいえる職場環境を放置しておくことはできません。また、そうした職場環境を放置することは、職場で働く女性労働者の精神的健康を脅かすおそれもあります。

セクハラは、40～50代の役職者と20代の未婚の女性従業員との間で、職権（パワー）を介在した職場における女性差別という形で多く生じています。したがって、企業としては、経営者および管理職を中心にセクハラ研修を行い、彼らが常識としてきた男性正社員を中心に考えた職場環境が、必ずしも女性労働者にとって快適な職場環境とはいえない点を十分に教育すべきです。そして、男女ともに快適な職場環境を維持することが、労働者の健康を維持するためにも重要であるとの認識を持たせなければなりません。

### 4 安全配慮義務違反とされないためには

廃止された平成17年12月1日付の通達（278頁）では、セクハラによって受けた心理的負荷の強度の評価にあたって、とくにセクハラ指針で示された事業主が雇用管理上の義務として配慮すべき事項について検討するとされていました。具体的には、次のようなものです。

- ① セクハラがあってはならない旨の方針の明確化およびその周知・啓発
- ② 労働者からの相談や苦情に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備

③ 職場におけるセクハラに係る相談の申し出があった場合に、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認および適正な対処

これらの事項について、使用者がどう対応し配慮していたのか、その具体的な内容や実施の時期などが問われることとなります。そして、適切な対応がとられていないと、心理的負荷の強度が加算され、業務上として認定される可能性が高くなるというわけです。

実際にセクハラがあり、それによって精神障害などを発症したとして労災補償請求があった場合、強姦や強制わいせつなど刑法レベルのセクハラ行為では、その出来事自体で「心理的負荷が極度のもの」と評価され、業務上と判断される場合もありますが、それ以外の均等法レベルのセクハラ行為では、雇用管理上配慮すべき事項についてどのような措置がとられていたのかが大きく影響することになるのです。

このことは、セクハラによって精神障害などを発症したとあって労働者が使用者に対して損害賠償を求めてきた際、使用者が負うべき安全配慮義務を履行していたか否かの議論にも通じるところです。したがって、使用者としては、セクハラ行為の禁止について就業規則などに明記して従業員に周知を徹底し、さらに監督者に対するセクハラ研修を行い啓発に努め、セクハラを事前に防ぐ職場環境を作ることが重要です。加えて、セクハラについての相談や苦情を受け付ける窓口を設置し、被害が発生した場合に迅速に対応できるような仕組みづくりも重要となります。

さらに、実際にセクハラが起きてしまった場合の対応として重要なことは、決して被害者の我慢を強いる形で問題の解決を図ってはならないということです。例えば、セクハラ問題が生じた場合、その後の職場環境における被害者の心理的負荷を軽減させるためにも、被害者と加害者を物理的に引き離すことが必要となります。その際、加害者が仕事のできる従業員で、その部署に必要な人材であるからといって、被害者に我慢を強いたり、または被害者を異動させる形で問題解決を図ることは、決して行ってはなりません。この場合、やはり

加害者を異動させることが実務ポイントとなります。被害者を異動させることができるのは、真に本人が異動を希望した場合だけと考えるべきです。

また、セクハラ事例で難しいのは事実関係の確認です。通常、被害者は「セクハラされた」、加害者は「セクハラなどしていない」といい、両当事者の主張が食い違ふことがよくあります。こうした状況になると、使用者は事実関係が確認できないとして問題をうやむやにしがちですが、この場合にも加害者とされる者の日常の言動や席席での態度、状況などを総合的に判断して、積極的に事実関係を特定しなければなりません。しかし、それも困難な場合には、使用者としては、被害者に「会社はこれ以上調査することはできません。あとは、警察や弁護士に相談するなどして、当事者間で納得のいくまで争ってください」といってあげなくてはなりません。セクハラなどの問題が会社外部に持ち出されるのは恥として、警察や弁護士への相談などをやめさせようとする使用者もいますが、むしろ積極的に勧めるべきです。そして、加害者にも、被害者に対して納得いくまで争ってよいといったことを伝え、「そのうえで、裁判などで事実が明らかになった場合には、どちらかが嘘をついていたこととなりますので、その事実に基づいて会社は厳しい処分を行います」という対応をとります。そこまですると、かなりの割合で加害者が嘘を認めることがあります。

このように、セクハラによる精神障害については、事前の予防と事後の適切な対応が使用者の安全配慮義務として求められているといえます。

## 5 セクハラの実務上での認定

心理的負荷による精神障害の認定基準（390頁）では、「強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた」ことが、心理的負荷が極度のものとして、特別な出来事の類型とされ、心理的負荷の強度を「強」に位置づけており、業務以外の心理的負荷や側面要因が認められない限り、当該出来事により精神障害を発症した場合には、業務上の疾病と判断されることとなります。

また、上記以外の「セクシュアルハラスメントを受けた」ことが具体的出来

事として挙げられており、平均的な心理的負荷の強度を「Ⅱ」とし、胸や腰などへの身体的接触を含むセクハラや性的な発言があった場合で、行為が継続していないことや会社が適切かつ迅速に対応したことを評価して心理的負荷の強度を「中」と位置づけ、行為が継続して行われていることや会社が適切な対応をせず改善されなかったことを評価して心理的負荷の強度を「強」と位置づけています。

なお、心理的負荷による精神障害の認定基準（第8その他-2）では、セクシュアルハラスメントが原因で対象疾病を発病したとして労災請求がなされた事案の心理的負荷の評価に際しては、とくに次の事項に留意するとされています。

- ① セクシュアルハラスメントを受けた者（以下「被害者」という。）は、勤務を継続したいとか、セクシュアルハラスメントを行った者（以下「行為者」という。）からのセクシュアルハラスメントの被害をできるだけ軽くしたいとの心理などから、やむを得ず行為者に迎合するようなメール等を送ることや、行為者の誘いを受け入れることがあるが、これらの事実がセクシュアルハラスメントを受けたことを単純に否定する理由にはならないこと。
- ② 被害者は、被害を受けてからすぐに相談行動をとらないことがあるが、この事実が心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならないこと。
- ③ 被害者は、医療機関でもセクシュアルハラスメントを受けたということや、初診時にセクシュアルハラスメントの事実を申し立てていないことが心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならないこと。
- ④ 行為者が上司であり被害者が部下である場合、行為者が正規職員であり被害者が非正規労働者である場合等、行為者が雇用関係上被害者に対して優越的な立場にある事実は心理的負荷を強める要素となり得ること。

## 6 セクハラがトラブルとなる可能性のある事例

セクハラの本来的の意味、精神的健康面への影響、使用者が安全配慮義務違反とされないための措置などを説明してきましたが、次にセクハラが実務上トラブルとなりやすい場面について説明します。

### (1) 一般的に20代の女性が40～50代の上司の性的言動を受け入れることはない

セクハラ行為の被害者となることの多い女性労働者については、既婚の高年齢者、未婚の高年齢者、既婚の若年者、未婚の若年者と大きく区分できますが、それぞれの年代や状況によって、セクハラ行為の受け流し方などに差があると考えられます。実務上のトラブルの多くは、とくに40～50代の役職者と20代の未婚の女性従業員との間で、職権（パワー）を介在した職場における女性差別という形でセクハラが生じているといえます。前述した性的言動については、一般的な20代の女性の感性として受け入れる可能性のないものです。「課長の後ろ姿素敵」などと20代の女性部下が上司に向かっていうテレビCMなどもありましたが、現実にはそのようなことはありません。決して、そうしたことを期待しないことです。このことを前提に管理職は行動する必要があります。

### (2) 実務では派遣社員や新入社員が被害者となりやすい

セクハラ被害者像として浮かび上がるのは、派遣社員や契約社員、パートタイマーの女性です。こうした雇用形態では、課長や次長クラスでも、その契約解消権限を持っているため、職権（パワー）を背景としたセクハラが起きやすいといえます。また、正社員であれば在職し続けますので、その後の職場での気まずさなどを考えて被害女性の主張もある程度抑えられる傾向がありますが、上記の雇用形態では有期契約である場合が多く、契約が終わると被害女性はいつでも主張できることとなります。例えば、ある課長が女性の派遣社員を二度食事に誘って諦めましたが、その後に業務の見直しで人員の削減が必要と



## セクハラを原因とする場合の判断指針による評価に際しての留意点

基労補発第1201001号  
平成17年12月1日  
都道府県労働局労働基準部長殿  
厚生労働省労働基準局  
労災補償部補償課長  
(公印省略)

### セクシュアルハラスメントによる精神障害等の業務上外の認定について

セクシュアルハラスメントが原因となって発病した精神障害等は、平成11年9月14日付け基発第544号「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について」（以下「判断指針」という。）により、心理的負荷を評価した上で、業務上外の判断を行うこととしてきたところであるが、判断指針に当てはめるセクシュアルハラスメントの捉え方や、心理的負荷の強度の評価において一部に統一が図られていない事例がみられるところである。

このような状況を踏まえ、判断指針に当てはめるセクシュアルハラスメントの概念、内容、判断指針による評価に際しての留意点について、下記のとおり取りまとめたので、今後の取扱いに適正を期されたい。

### 記

#### 1 セクシュアルハラスメントを職場における業務に関連する出来事の一類型としていることについて

判断指針別表1の「具体的出来事」は、職場において通常起こりうる多種多様な出来事を一般化したものとして明記しているところであるが、その一つとして「セクシュアルハラスメントを受けた」ことを明記しているのは、職場の上司、同僚、部下、取引先等との通常の人間関係から生じる通例程度のストレスは出来事として評価すべきではないが、セクシュアルハラスメントなど特に社会的にみて非難されるような場合には、原則として業務に関連する出来事として評価すべきであるとの「精神障害等の労災認定に係る専門検討会」報告に基づくものである。

#### 2 判断指針別表1における「セクシュアルハラスメント」の概念、内容

判断指針別表1における「セクシュアルハラスメント」については、改正男女雇用機会均等法に基づく「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき事項について」の指針（平成10年労働省告示第20号）（以下「セクシュアルハラスメント指針」という。）等により示されている概念・内容と、基本的には同義である。具体的には、告示では、「職場におけるセクシュアルハラスメント」とは「職場において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により就業環境が害される」こととされ、このうち、「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれ、また、平成10年6月11日女発第168号通達により「性的な行動」として、強制わいせつ行為、強姦等が含まれるとされている。

#### 3 「セクシュアルハラスメント」が原因となって発病した精神障害等の判断指針による評価について

精神障害等の心理的負荷の強度の評価に当たっては、「心理的負荷が極度のもの」についてはその出来事自体を評価し、それ以外については、心理的負荷の原因となった出来事及びその出来事に伴う変化等について総合的に評価することとしている。

したがって、「セクシュアルハラスメント」については、事案の性質によっては「心理的負荷が極度のもの」と判断される場合には、その出来事自体を評価し、業務上外を決定することになるが、それ以外については、出来事及び出来事に伴う変化等について総合的に評価する必要があり、その際、「出来事に伴う変化等を検討する視点」の項目中、特にセクシュアルハラスメント指針で示された事業主が雇用管理上の義務として配慮すべき事項について検討することになる。

具体的には、「セクシュアルハラスメント」防止に関する対応方針の明確化及びその周知・啓発、相談・苦情への対応、「セクシュアルハラスメント」が生じた場合における事後の迅速かつ適切な対応等に着眼し、会社の講じた対処・配慮の具体的内容、実施時期等、さらには職場の人的環境の変化、その他出来事に派生する変化について、十分に検討の上、心理的負荷の強度を評価する必要がある。

なり、派遣社員10人中2人の契約解消の中にその女性派遣社員が含まれました。その契約解消は合理的なものでしたが、当該派遣社員は食事の誘いを断ったから契約を打ち切られたと、組合に加入し本社前での抗議行動に至った事例があります。

したがって、使用者は、有期契約で雇用を保障されない派遣社員や契約社員、パートタイマーの女性が被害者となる可能性が高いということを十分に認識した対応をとる必要があります。

また、正社員の中でも新入社員の若い女性に気をつける必要があります。入社前の大学生活などで女性差別がみられることはほぼなく、親は家庭で娘を大事に育てています。そうした守られた環境で過ごしてきた女性が、女性差別の残る職場、つまりそれまでとは異質な環境に放り込まれた時に、急激な変化に対応することができず、苦情を申し出てくることがあります。具体的には、慰安旅行で風船割りゲームなどをして身体が接触し、新入社員の女性がそれを嫌がって泣き出し、部屋に閉じこもってしまったことから、宿泊先まで親を呼んで事態を收拾することになったという事例があります。

### (3) 食事会や酒宴後の帰りのタクシーに注意する

使用者が気をつける点としてあげられるのは、食事会や酒宴などの場面です。食事会といっても上司が職権（パワー）を介在させて部下を食事に連れ出す以上、その食事会でセクハラがあった場合には、使用者は不法行為の使用者責任（民法715条）を負うおそれがあります。管理職に対する教育研修が十分にできていなかった点に使用者の責任があるといわれますので、使用者は管理職にその点を十分に認識させる必要があり、食事会そのものでセクハラ行為が行われた場合には、厳正に対応するのは当然のことです。

もっとも、最近トラブルとなっている事例としては、食事会後にタクシーで送る際に上司が若い部下の女性と2人きりとなり、タクシーという密室の中で、上司がその気になって女性の膝に手を置くなどの事例です。もちろん、この場合も使用者が責任を問われるのであり、こうしたことがないよう、女性を男性

とは別に送る必要があります。

また、管理職が部下の女性にカラオケでデュエットを強制するのが許されないのはもちろん、職権を介在させてカラオケに部下の女性を連れ出した以上は、管理職が先に帰った後でセクハラの問題となったとしても、使用者の責任が追及されます。裁判例（鹿児島セクハラ〔社団法人〕事件＝鹿児島地判平13.11.27労判836-153）では、「本件二次会も、被告医師会職員らによって懇親会終了後に宿泊ホテル内で行われたものであるが、一度解散した後に被告Mと原告らが偶然出会う開催されるに至った経緯等に照らせば、事業の執行を契機とするものとはいえず、上記セクハラ行為が、民法715条所定の事業の執行につき行われたということとはできない。したがって、被告医師会が、使用者責任を負うことはない」と判断されたものがありますので、使用者としては、管理職が職権を介在させて食事会やカラオケに連れ出した場合には、管理職自身がセクハラ行為をしただけでなく、一度解散して帰宅を促すなどして、「事業の執行につき」セクハラ行為がなされたと判断されないようにする必要があります。

## 第2節 注意指導の行きすぎによっても精神障害になることがある

### 1 パワーハラスメントとは いじめ・嫌がらせ

パワーハラスメント（パワハラ）という言葉が、労務管理上のいろいろな場面で聞こえてきます。上司が部下に対して殴ったり蹴ったり、机を叩いて「死ね」などと脅したりされるのをパワハラといたり、勤務成績や勤務態度が悪く雇用継続に堪えないために退職勧奨されたのをパワハラといたり、業務について上司からごく真っ当に注意・指導されたのをパワハラといたりしています。

そもそもセクハラと異なり、パワハラには法律や裁判例などで法的に統一的な定義づけがなく、民間会社が提唱した定義が一般的に使われてきました。それによると、パワハラとは、「職権などのパワーを背景にして、本来の業務の範疇を超えて、継続的に、人格と尊厳を傷つける言動を行い、就労者の働く環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与えること」と説明されています。

しかし、こうした定義づけでは問題の本質を見誤りかねません。「ハラスメント」という以上、「いじめ」や「嫌がらせ」の目的を持った行為と考えるべきです。厚生労働省もパワハラの実態について提言を行っていますが\*、いじめや嫌がらせの目的を持った行為に限定すべきであり、そうした限定のない状態で、労働局における個別労働紛争解決制度において基準として使われかねない点に、懸念を覚えています。

いじめや嫌がらせの目的があれば、暴力行為や脅迫行為といった犯罪行為、強い叱責により精神障害に追いやる不法行為、その他無視や嫌みを言ったりする企業秩序違反行為とを問わず、許されない行為であるととらえます。もはや従業員の教育研修といった労務管理での議論以前の問題で、その監督者自身の





## パワハラのか考え方

行為の分類	目的	パワハラと 呼ぶべき範囲	注意指導の 行きすぎ
		いじめ 嫌がらせ	注意・指導
【犯罪行為レベル】 「殴る」「モノを投げつける」などの暴行・傷害、 「死ぬ」「殺すぞ」といった脅迫、侮辱、名誉毀損		×	×
【不法行為レベル】 上司からの強い叱責に起因して精神障害を発症する など		×	×
【労働行政レベル】 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		×	
【企業秩序違反レベル】 職務遂行を阻害する行為全般。故意に無視する、 悪口を言う、嫌みを言う、からかうなど		×	

×：そもそもあってはならないことで人格の問題。会社が労務管理として教育研修すべきレベルとはいえない。

人格の問題です。いじめや嫌がらせの目的で、上司がそうした行為を繰り返し、また会社が何ら対処しないとなれば、心理的負荷が過重な状態となり、精神障害を引き起こすこともありえます。

上記とは異なり、純粋に業務遂行における業務命令ないし指揮監督の過程で、意識ギャップやコミュニケーション不足を原因として、暴行・脅迫や人格否定の言動などの手段をとり上司の注意・指導が行きすぎてしまうということが問題となることもあります。しかしこれは上記いじめや嫌がらせの目的がないという点で大きな違いがあり、分けて説明をしていきます。

\* 厚生労働省は、平成24年1月30日に、職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告として、職場のパワーハラスメントの概念や取組例を整理しています。報告では、「職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう」と定義づけ、その行為類型を下記①～⑥のように例示

しています。しかし、行政法などの法に関連する解釈などではなく、労務の現場を混乱させるにすぎないのではないかと危惧しています。

- ① 暴行・傷害（身体的な攻撃）
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
- ③ 隔離・仲間外し、無視（人間関係からの切り離し）
- ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）
- ⑤ 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（過小な要求）
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

## 2 会社にはいじめ防止の義務がある

1つの職場に多様な人が集まって働く協働が一般的な今日では、気の合わない者同士での職務遂行も日常茶飯事です。本来、会社は仕事をする場ですから、いじめ・嫌がらせなどはあってはならないのですが、次頁の図表のように、職場でのいじめ・嫌がらせに関する労働相談が増加している状況が見られます。このいじめの問題を、会社は職員同士の問題として放置することはできません。そこで、会社は労働契約上どのような義務を負っているかを考える必要があります。

この点、いじめ自殺について問題となった裁判例（川崎市水道局事件＝東京高判平15.3.25労判849-87・横浜地川崎支判平14.6.27労判833-61）があります。28歳の水道局員Iさんが、職場の上司3人（J、K、L）により執拗ないじめや嫌がらせを受け、心因反応という精神障害となり、自殺してしまいました。判決では、被告川崎市の責任について、「一般的に、市は市職員の管理者的立場に立ち、そのような地位にあるものとして、職務行為から生じる一切の危険から職員を保護すべき責務を負うものというべきである。そして、職員の安全の確保のためには、職務行為それ自体についてのみならず、これと関連して、ほかの職員からもたらされる生命、身体等に対する危険についても、市は、具体的状況下で、加害行為を防止するとともに、生命、身体等への危険から被



### いじめ・嫌がらせに関する個別労働紛争解決制度施行状況

区分	年度	H14	H15	H16	H17	H18
民事上の個別労働紛争に係る相談件数(全体比)		6,627 (5.8%)	11,697 (7.4%)	14,665 (8.1%)	17,859 (8.9%)	22,153 (10.3%)
都道府県労働局長による助言・指導申出受付件数(全体比)		132 (5.5%)	293 (6.5%)	410 (7.4%)	514 (7.8%)	564 (9.6%)
紛争調整委員会によるあっせん申請受理件数(全体比)		192 (6.1%)	365 (6.7%)	505 (8.1%)	758 (10.5%)	931 (13.0%)

区分	年度	H19	H20	H21	H22	H23
民事上の個別労働紛争に係る相談件数(全体比)		28,335 (12.5%)	32,242 (12.0%)	35,759 (12.7%)	39,405 (13.9%)	45,939 (15.1%)
都道府県労働局長による助言・指導申出受付件数(全体比)		759 (11.2%)	997 (12.7%)	1,000 (12.3%)	1,072 (13.3%)	1,466 (14.4%)
紛争調整委員会によるあっせん申請受理件数(全体比)		1,118 (15.1%)	1,340 (15.2%)	1,045 (12.9%)	965 (14.4%)	1,121 (16.4%)

【出典】厚生労働省「平成23年度個別労働紛争解決制度施行状況」

注) カッコ内は各件数全体との比率を表す。

害職員の安全を確保して被害発生を防止し、職場における事故を防止すべき注意義務（安全配慮義務）があると解される」と説示しています。

そして、具体的な配慮義務について以下のように判断しています。

「工業用水課の責任者である被告Jは、被告Kなどによるいじめを制止するとともに、Iさんに自ら謝罪し、被告KやLにも謝罪させるなどしてその精神的負荷を和らげるなどの適切な処置をとり、また、職員課に報告して指導を受けるべきであったにもかかわらず、被告KやLによるいじめなどを制止しないばかりか、これに同調していたものであり、M課長に調査を命じられても、いじめの事実がなかった旨報告し、これを否定する態度をとり続けていたものであり、Iさんに自ら謝罪することも、被告K、Lに謝罪させることもしなかった。

また、Iさんの訴えを聞いたM課長は、直ちに、いじめの事実の有無を積極的に調査し、速やかに善後策（防止策、加害者等関係者に対する適切な措置、

Iさんの配転など）を講じるべきであったのに、これを怠り、いじめを防止するための職場環境の調整をしないまま、Iさんの職場復帰のみを図ったものであり、その結果、不安感の大きかったIさんは復帰できないまま、症状が重くなり、自殺に至ったものである。

したがって、被告JおよびM課長においては、Iさんに対する安全配慮義務を怠ったものというべきである。」

### 3 いじめと自殺の因果関係

上記裁判例（川崎市水道局事件）では、いじめにより精神障害（心因反応またはF2：統合失調症）を発病し、その精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害されている状態で自殺が行われたとし、いじめと統合失調症の発症・自殺との間に相当因果関係があるとして、市に対する損害賠償請求を認めています。

一方で、いじめによる結果が必然的に自殺に結びつくものではないことは経験則上明らかです。いじめに対する対処方法は自殺が唯一の解決方法ではないからです。そこで、いじめを原因とする自殺による死亡は、特別に予見可能であった場合にのみ、損害賠償義務を負うと解されています。

男性看護師Nさんが職場の上司や同僚からの3年近くに及ぶいじめに遭い自殺したため、その遺族が職場の上司や病院に対して損害賠償請求した裁判例（誠昇会北本共済病院事件＝さいたま地判平16.9.24労判883-38）も、「被告誠昇会は、Nさんに対し、雇用契約に基づき、信義則上、労務を提供する過程において、Nさんの生命及び身体を危険から保護するように安全配慮義務を尽くす債務を負担していたと解される。具体的には、職場の上司及び同僚からのいじめ行為を防止して、Nさんの生命及び身体を危険から保護する安全配慮義務を負担していたと認められる」と説示し、いじめを防止しなかったことを義務違反として、Nさんの精神的損害について遺族の損害賠償請求を認めています。

しかし、Nさんの自殺については、病院にいじめの内容やその深刻さを具体的に認識していたとは認められないことから、自殺することまで予見可能であ

ったとはいえないとして相当因果関係を否定し、自殺についての損害賠償請求は認められていません。

なお、川崎市水道局事件では、Iさんの自殺についていじめが原因であることを認めつつ、本人の資質や心因的要因も加わって自殺への契機となったと認定し、損害額について7割を減額しています。

一方で、誠昇会北本共済事件では、いじめをした本人らは自殺についても損害賠償義務を負うとされていますが、いじめに対する対処方法は自殺が唯一の解決方法ではなく、自殺を選択したのはNさんの内面的要因による意思的行動である面も否定できないとして、慰謝料の算定の段階で勘案されており、過失相殺による判断はなされていません。

#### 4 いじめ・嫌がらせ問題への対応は

セクハラにおいて問題となったのと同様に、「いじめにあうから職場に行きたくない」、「会社に行くのが憂うつだ」という状況では、その従業員は自らの能力を十分発揮することはできません。ひいては、その能力が発揮されないことによって利益を上げられない会社の損害となります。したがって、従業員の職務遂行能力を阻害する行為は、会社として一切禁止しなければなりません。いじめ行為が放置されていれば、職場の雰囲気もすさんだものとなり、会社のトータルパワーを下げってしまう結果となります。

会社としては、モラル・ハラスメントという概念も含めた、いじめとは何かについて、職場における共通認識を持つところから始めなければなりません。監督者と部下との定期的な面談、独立の相談窓口など、従業員が相談をもちかけやすい機会を設けて、いじめ被害の状況をいち早く把握できる体制をとることも必要です。いじめ被害の申告があった場合には、事実関係を調査し、いじめの被害者に対しては、加害者との距離をとる措置などその心理的負荷を軽減する方向での対応が必要となります。実際、いじめ行為についての事実関係の確定は困難ですが、いじめ行為をした従業員に対しては、配転・懲戒なども含め厳しい態度で臨むことも必要と考えます。

いじめ行為を一切許さない毅然とした会社の対応が、良好な職場環境の維持につながり、また、仮に不幸にも結果が発生したとしても使用者が安全配慮義務を尽くしたとの評価につながっていきます。

#### 5 上司のいじめと精神障害の業務上外の認定

心理的負荷による精神障害の認定基準によれば、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」ことが具体的な出来事として挙げられており、その平均的な心理的負荷の強度は「Ⅲ」とされています。そして、例えば、部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた場合には、心理的負荷の強度が「強」と判断され、業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病した場合を除いて、業務災害と認定されることとなります。

やはりここでも、繰り返し行為が行われたかという視点があり、また基準に記載はありませんが、会社の対応も勘案されるものと考えられます。

#### 6 注意指導の行きすぎの防止

##### (1) 原因の1つは意識ギャップ

注意指導の行きすぎを防止するにあたって問題となるのは、監督者がよかれと思って指導していることが部下にとっては苦痛となっている場合のような、監督者の意図しない注意指導の行きすぎ、つまり「無意識での注意指導の行きすぎ」となってしまっているような場合です。

現在の監督者世代は、自分が若かったときに、上司から厳しい叱咤・叱責を受けながら指導されたおかげで自分の能力を伸ばし、現在の地位にまで出世したという意識を持っている人もいます。それを成功体験として自分の部下にも伝えたい、そして部下の能力を伸ばして将来出世できる人材に育てたいという意識を持って、あえて部下に厳しく接しているという場合も多くあると思われます。

確かに、こうした意識のもと、自分の部下に対して厳しい指導・叱責を行う

ことで、一定数の部下はその指導に応じて能力を伸ばしていくかもしれません。しかし、一方ではそうした厳しい指導に耐えられない精神的資質の持ち主がいます。極端な場合、それが原因で精神障害を発症するにまで至ってしまう者がいるのです。

こうした指導方法や上司と部下の人間関係は、昭和の時代における労務管理では、ある意味当然の姿とされてきた部分があります。しかし、現時点においては、上記のような意識ギャップにより意図せずして行きすぎた注意指導に至る可能性があることについて、部下の健康管理の面から、監督者において認識を新たにする必要があります。

また、そもそもの話として企業の組織における人間関係は、そのほとんどが「職権＝パワー」を背景として形成されるものだといえます。「職権＝パワー」があるからこそ、40～50代の男性が、20代の女性を食事に誘ったり、20代の男性の振る舞いを注意・叱責したりしても、純粋な私生活における場合とは異なり、一定の配慮をもって対応されるのです。職場における人間関係が、「職権＝パワー」を背景としたものであるということを監督者が意識することも、意図せずに行きすぎた注意指導に該当する行為をすることの防止、ひいては部下の心理的負荷の軽減につながります。

## (2) コミュニケーション不足と過重負荷による精神的余裕の欠如

上記のような意識ギャップを埋めるためには、従業員間のコミュニケーションを十分にとることが有効です。コミュニケーションの過程で多様化した部下の性格を把握し、また部下のほうでも上司の性格を理解することで、日常の指導や注意を含めた業務遂行を円滑に進めることができるのです。

しかし、従業員間のコミュニケーション自体が、労働力の多様化、あるいは監督者が業務による過重負荷で精神的余裕を失っていることなどを背景に難しくなっています。それにより、必要以上の叱責を部下に与えるなどの言動につながり、それが注意指導の行きすぎとなってしまう可能性があります。

現在の日本の雇用社会では、終身雇用制の変容によって従来保障されていた

雇用の安定性は失われつつありますし、成果主義的な人事制度の導入によって上司自身にも具体的成果・実績を上げることが求められます。また、急速な技術革新によって従業員価値が変化し、若い従業員のほうがITなどの最新技術に対して適応が早いというように、上司が部下に対する優位性を保つことも難しくなっています。こうした職場環境において、ただでさえ、監督者である上司には大きな心理的負荷がかかっているところ、さらに長時間労働といった過重負荷がかかれば、精神的余裕がなくなり、中には部下に対して八つ当たりしてしまう者も出てきます。

これを防ぐためにも、使用者には長時間労働に対する対応策を講じることが求められるのです。つまり、長時間労働対策を行うことは、長時間労働を行う従業員の健康管理にとどまらず、監督者が精神的余裕を持ってコミュニケーションを通じて部下の労務管理にあたることができるようにするという意味でも、非常に重要であるとの認識が必要です。

## 7 上司が部下に対して過度に叱咤激励した場合の責任は

「会社に行きたくない」、「仕事が手につかない」といって悩んでいる部下がいる場合、上司は、その部下の悩みを聞いたり、ときには叱咤激励して、何とかこれまでのように働いてもらいたいと思うのが通常だといえます。この点、上司が部下を過度に叱咤激励したために自殺してしまい、使用者の責任を問われた裁判例（三洋電機サービス事件＝東京高判平14.7.23労判852-73、浦和地判平13.2.2労判800-5）があります。

当時、係長だったHさんは、課長に昇進することになりました。しかし、「責任のある地位につきたくない」との思いから、長期欠勤するようになりました。会社をやめたいというHさんに対し、上司は、人間が死ぬ気になればどんなことでも頑張ることができるという激励しましたが、その際、「自殺できるものならしてみる」というような発言もありました。

その後、Hさんはいったんは会社に出勤するようになりましたが、再度欠勤するようになり、自殺未遂を起こします。そのことは、Hさんの奥さんから会

社の同僚を通じて上司に伝えられました。奥さんは当初、Hさんを退職させたいとの希望を述べていましたが、話し合いの結果、Hさんがこれまでどおり勤務を続けることができるような方向での解決策を探ることとなりました。

そこで、上司は、Hさん宅を訪ね、熱心に説得します。ときには、ソファから立ち上がって大声を出したり、Hさんの胸ぐらをつかんだりもしました。

さらに上司は、Hさんが診断書に基づいて1カ月の療養を申し入れたとき、「自律神経失調症などで休んだら、みんなに気がおかしくなったと思われる」といって、休養を認めず、逆に主事試験の受験を勧めました。そして、その約4カ月後、Hさんは自殺してしまいました。

この事案における上司の叱咤激励の仕方は、ほめられた方法とはいえないかもしれません。しかし、Hさんに出社してほしいという善意から起こした行動です。この事案について一審判決では、

- ① 使用者は日ごろから従業員の業務遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して従業員の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負っている。
- ② 相当の注意を尽くせば、Hさんの状態が精神的疾患に罹患したものであったことが把握できた。
- ③ 精神的疾患に罹患した人が自殺することはまああることであるから、自殺について予見可能性はあったというべきである。

として、精神的疾患が見られる労働者については、自殺の可能性を予測することを使用者に求めています。また、上司の説得の方法についても、

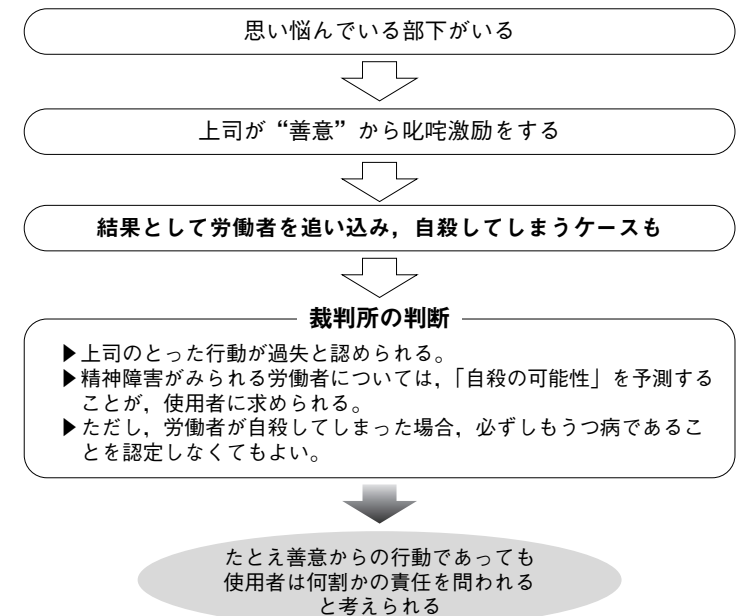
- ① 悪意からではなく、むしろ期待があったこと、またHさんの家族もHさんが出社することを希望していたこととはうかがわれるが、上司のHさんに対する対応は相当であったとはいえ、結局、Hさんを追いつめたものと認められる。
- ② 使用者にかわって従業員に対して業務上の指揮監督を行う権限を有す

る者は、使用者の注意義務の内容に従ってその権限を行使すべき義務を負うというべきであり、Hさんに対して業務上の指揮監督権限を有していた上司は、その義務に違反した過失があるというべきである。

と、使用者（上司）の過失を認めています。つまり、たとえ善意からであっても、叱咤激励の方法が過度なものになってはならないということです。また、Hさんがうつ病を発症していたかどうかということについては、「うつ病に罹患していたか否かは必ずしも明らかでないが、自殺を惹起するような精神的疾患に罹患していたことは認められるというべきである」と、必ずしもうつ病であることを認定しなくてもよいとまでいっています。



#### 過度な叱咤激励に対する裁判所の判断



入社1～2年目の精神的にもろいと考えられる若い従業員に対しては、特に注意と配慮が必要。

しかし、自殺は本人の素因に基づく任意の選択であったという要素を否定できないことから、使用者の責任は3割とされます。また、家族もHさんを会社に行かせようとしたことから、その過失相殺を5割と認め、一審は結果として使用者の責任を1割5分としました。その後、控訴審は使用者の責任を2割としています。

この事案は中堅社員のものですが、今後、実務での対応を考えたとき、入社1～2年目の精神的にもろいと思われる若い従業員に対して、過度の叱咤激励をした結果、本人が思い悩んで自殺してしまったら、たとえその叱咤激励が善意からのものであっても、使用者は何割かの責任を問われる可能性があるということを覚えておいてください。

## 8 「問題社員」に対する適切な注意指導の必要性

こうした意識ギャップによる意図しない注意指導の行きすぎが生じる可能性がある一方で、部下のほうで上司からの注意指導をパワハラであると訴えたり、上司のほうでもパワハラの可能性を意識しすぎて、部下に対して毅然とした対応ができずに萎縮してしまうという問題が実務上生じています。

しかし、パワハラなどの責任を問われるのをおそれて、上司が部下に対して指示や注意・指導ができないのでは、円滑な業務遂行や企業秩序の維持という労務管理は実現できません。

そこで、意図しない注意指導の行きすぎや注意指導の萎縮の問題を防止しつつ、監督者が適切な指導および労務管理を行えるように、世代間での意識ギャップにより生じるそれらの問題を研修により知らせる一方で、部下に対する毅然たる指導を実現するために、法令（労働基準法など）や労働契約・就業規則などの知識を監督者に教育し、使用者としてサポートしていくことが必要になります。

「上司とのトラブルがあった」の具体的な出来事では決定件数が多い（申請件数も多い）ですが、「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」の出来事に比較すると、業務災害と認定される割合は低いことがわか

ります。

労働者が注意指導の行きすぎによって病気になったと感じても、実際に上司とのトラブルによって精神障害を発症したと認定される割合は低いのであり、監督者は部下に対する注意・指導について必要以上に萎縮する必要はないといえます。

ただし、注意・指導の程度については、不法行為責任の関係で、次の点に留意しておくべきです。

勤務態度不良や禁煙場所での喫煙など服務規律違反に対しては、違反の程度に応じて多少強めでも、不法行為責任が問題となることはないと考えられます。規律違反行為をしなければよいだけです。その注意・指導で他の従業員が心理的に圧迫されることは考えにくいからです。一方で、能力・行動様式に不足がある場合は、時間や場所を変えて指導するなどの配慮が求められる場合がありますと考えます。能力面では従業員個々に差異があり、本人がどんなに頑張ってもそれ以上の成果が上げられない場合、他の従業員に対する注意・指導でも「次は自分だ」と考えて、心理的圧迫を感じるということが考えられるからです。

そのほか、日常で信頼関係が築かれているか、また指導後に心情を和らげる措置（指導の趣旨を改めて説明する、飲みに行くなど）をとるなどの配慮があるかも考慮要素といえます。

態 様	能力・行動様式		執務態度・規律違反	
	一生懸命やってもできない場合あり 他の従業員に影響あり（萎縮する）		規律違反しなければいい 個別の問題で周りに影響なし	
不 法 行 為 責 任	侵害度「大」 継続的・執拗	侵害度「小」 単発	侵害度 「大」	侵害度 「小」
	あり	なし	あり	なし
	考慮要素：日常での信頼関係、指導後に心情を和らげる措置など			



精神障害の出来事別決定および支給決定件数一覧

出来事の種類	具体的な出来事	平成24年度				平成25年度			
		決定件数		うち支給決定件数		決定件数		うち支給決定件数	
		うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺	
3 仕事の量・質	仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった	125	34	59	19	127	27	55	14
	1カ月に80時間以上の時間外労働を行った	59	17	32	8	64	10	34	5
	2週間以上にわたって連続勤務を行った	28	8	17	7	21	2	15	2
	勤務形態に変化があった	1	1	0	0	3	1	0	0
	仕事のペース、活動の変化があった	3	0	0	0	0	0	0	0
5 対人関係	（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	99	15	55	10	115	7	55	5
	上司とのトラブルがあった	213	22	35	6	261	27	17	5
	同僚とのトラブルがあった	42	9	2	1	32	2	3	1
	部下とのトラブルがあった	8	3	4	2	9	1	3	0
	理解してくれていた人の異動があった	3	1	0	0	2	0	0	0
	上司が替わった	2	1	1	0	3	1	0	0
	同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	3	1	0	0	0	0	0	0



【出典】厚生労働省「平成25年度脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」

### 第3節 作業環境によっては精神障害を発症しやすくなる

#### 1 劣悪な作業環境は労働者への負荷が大きい

従業員の精神的健康を損なう要因は多々ありますが、劣悪な作業環境が従業員に精神障害を発症させる要因の1つとなることもあります。

まさにその作業環境が問題となった裁判例（オタフクソース事件＝広島地判平12.5.18労判783-15）があります。入社半年後のFさんが、関連会社（ソース等製造）に転籍し、その約2年後うつ病を発症して工場内で自殺してしまったのです。

判決では、その作業環境を含む職場環境について言及し、Fさんが慢性的な疲労状態にあったこと、業務による精神的負担が増大していたことを、次のように推認しています。

- ① 特注ソース等製造部門における業務は、午前5時、6時といった早朝から出勤しての作業であり、平成7年当時、Fさんも早朝から出勤する業務であったが、各々の作業自体の負担はそれほどではないものの、各作業は並行して、あるいは断続的に行われるために作業全体で見ると密度の濃いものである。
- ② Fさんが作業していた職場は、釜を蒸気により加熱していたので、夏場には40度を超えるほどの高温となり、体力を消耗しやすい作業環境にあったといえ、平成7年の夏は連日猛暑が続き、作業環境は一層悪化していた。
- ③ 平成7年8月の盆休み（8月4日から同月11日頃）には特注ソースなどの製造量が増加し、おりからの熱暑に加えて作業が過密かつ長時間に

及んだため、8月7日には同僚のGさんが、翌8日にはFさんがいずれも脱水症状で体調を崩して病院で受診している。

- ④ 酢やアルコールなどの材料を用いての製造作業で、刺激臭の強い環境でもあった。
- ⑤ ともに仕事をしてきたリーダー的存在であったGさんが配置替えとなり、経験のあるFさんがリーダーとしての役割を果たさなければならなくなりましたが、新しく入った者の1人は、Fさんより年齢が上で、社員歴が長い初心者であり、もう1人は、Fさんよりも社員歴は短いものの年齢は上であって、かつ、ケアレスミスが多いためにGさんから暴行を受けるというトラブルを生じさせた従業員であり、これらの者を指導していくことにFさん自身相当の精神的負担を感じていた。

そして、うつ病発症が業務による慢性的疲労などによるとして、その業務起因性を肯定するとともに、うつ病発症と自殺との間に相当因果関係があったとしました。

## 2 使用者は作業環境の見直しも求められる

Fさんの1日あたりの平均就業時間数は9～10時間程度で、労働時間が著しく長いという状態にはありませんでした。しかし、以上のような作業環境での労働では、一概に長時間労働に至っているとはいえなくても、労働者自身が慢性的な疲労状態となり、うつ病を発症してしまうことがあるのです。廃止された「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」（平11.9.14基発544号）も、「騒音、暑熱など物理的負荷要因などの多くが、その身体的作用のみでなく、同時に不快感を起こし、心理的刺激作用として働き、精神疲労を引き起こすことがある」と指摘していました。

使用者としては、上記のような職場環境などの改善を怠り、従業員が精神障害を発症し自殺することにでもなれば、安全配慮義務違反に問われ、損害賠償責任が生じることになります。

したがって、監督者による日常の職場管理や事業場内産業保健スタッフの巡視などにより、職場環境の状況を的確に把握し、適宜改善していく体制を整える必要があります。「労働者の心の健康の保持増進のための指針」でも、職場環境などの改善が労働者の心の健康の保持増進に効果的であると説明しています。

厚生労働省が研究費を補助する研究事業（労働安全衛生総合研究事業「職場環境等の改善方法とその支援方策に関する研究」）の中で、次頁のような職場環境改善のヒントとなるリストを作成しているのので、参考にするのもよいと思います。この中で、本節で説明した作業環境については、「D：作業場環境」として環境改善のためのアクション項目が挙げられていますが、とくに今日、健康管理の観点から職場に最も必要とされるコミュニケーションについて、「E：職場内の相互支援」のアクション項目として、

21. 上司に相談しやすい環境を整備する。
22. 同僚に相談でき、コミュニケーションがとりやすい環境を整備する。
23. チームワークづくりを進める。
24. 仕事に対する適切な評価を受け取ることができる。
25. 職場間の相互支援を推進する。

が挙げられている点を参考にすべきといえます。





## 職場環境改善のためのヒント集

領域	アクション項目
A 作業計画への参加と情報の共有	1. 作業の日程作成に参加する手順を定める…作業分担や日程についての計画作成に、作業者と管理監督者が参加する機会を設ける。
	2. 少数人数単位の裁量範囲を増やす…具体的なすめ方や作業順序について、少数単位または作業担当者ごとに決定できる範囲を増やしたり、再調整する。
	3. 個人あたりの過大な作業量があれば見直す…特定のチーム、または特定の個人あたりの作業量が過大になる場合があるかどうかを点検して、必要な改善を行う。
	4. 各自の分担作業を達成感あるものにする…分担範囲の拡大や多能化などにより、単調な作業ではなく、個人の技量を生かした達成感が得られる作業にする。
	5. 必要な情報が全員に正しく伝わるようにする…朝の短時間のミーティングなどの情報交換の場を設け、作業目標や手順が各人に伝わり、チーム作業が円滑に行われるように、必要な情報が職場の全員に正しく伝わり、共有できるようにする。
B 勤務時間と作業編成	6. 労働時間の目標値を定め残業の恒常化をなくす…1日、1週、1カ月単位ごとの労働時間に目標値を設け、ノー残業デーなどを運用することで、長時間労働が当たり前である状態を避ける。
	7. 繁盛期やピーク時の作業方法を改善する…繁盛期やピーク時などの特定時期に個人やチームに作業が集中せず、作業の負荷や配分を公平に扱えるように、人員の見直しや業務量の調整を行う。
	8. 休日・休暇が十分取れるようにする…定められた休日日数がきちんと取れ、年次有給休暇や、リフレッシュ休暇などが計画的に、また必要に応じて取れるようにする。
	9. 勤務時間制、交代制を改善する…勤務時間制を見直し、十分な休憩時間が確保でき、深夜・早朝勤務や不規則勤務による過重負担を避けるようにする。
	10. 個人の生活条件に合わせて勤務調整ができるようにする…個人の生活条件やニーズに応じて、チーム編成や勤務条件などが柔軟に調整できるようにする。（例：教育研修、学校、介護、育児）
C 円滑な作業手順	11. 物品と資材の取り扱い方法を改善する…物品と資材、書類などの保管・運搬方法を工夫して負担を軽減する。（例：取り出しやすい保管場所、台車の利用、不要物の除去や整理整頓など）
	12. 個人ごとの作業場所を仕事しやすくする…各自の作業場のレイアウト、姿勢、操作方法を改善して、仕事しやすくする。（例：作業台の配置、肘の高さでの作業、パソコン操作方法の改善など）
	13. 作業の指示や表示内容をわかりやすくする…作業のための指示内容や情報が作業中にいつでも容易に入手し確認できるようにする。（例：見やすい指示書、表示・ラベルの色分け、標識の活用など）
	14. 反復・過密・単調作業を改善する…心身に大きな負担となる反復作業や過密作業、単調作業がないかを点検して、適正な負担となるよう改善する。
	15. 作業ミス防止策を多面に講じる…作業者が安心して作業できるように、作業ミスや事故を防ぎ、もし起こしても重大な結果に至らないように対策を講じる。（例：作業手順の標準化、マニュアルの作成、チェック方法の見直し、安全装置、警報など）

D 作業場環境	16. 温熱環境や視環境、音環境を快適化する…冷暖房設備などの空調環境、照明などの視環境を整え、うるさい音環境などを、個々の作業者にとって快適なものにする。	
		17. 有害環境源を隔離する…健康を障害するおそれのある、粉じん、化学物質など、人体への有害環境源を隔離するか、適切な防護対策を講じる。
		18. 職場の受動喫煙を防止する…職場における受動喫煙による健康障害やストレスを防止するため、話し合いに基づいて職場の受動喫煙防止対策をすすめる。
		19. 衛生設備と休養設備を改善する…快適で衛生的なトイレ、更衣室を確保し、ゆとりとくつろげる休憩場所、飲料設備、食事場所や福利厚生施設を備える。
E 職場内の相互支援	20. 緊急時対応の手順を改善する…災害発生時や火災などの緊急時に適切に対応できるように、設備の改善、通路の確保、全員による対応策と分担手順をあらかじめ定め、必要な訓練を行うなど、日頃から準備を整えておく。	
	21. 上司に相談しやすい環境を整備する…従業員が必要な時に上司や責任者に問題点を報告し、また相談しやすいように普段から職場環境を整えておくようにする。（例：上司への相談機会の確保、サブリーダーの設置、相談しやすい職場レイアウトの工夫）	
	22. 同僚に相談でき、コミュニケーションがとりやすい環境を整備する…同僚間でさまざまな問題点を報告しあい、また相談しあえるようにする。（例：作業グループ単位で定期的な会合を持つ、日報やメーリングリストを活用するなど）	
	23. チームワークづくりを進める…グループとしてお互いを理解し支えあい、相互に助け合う雰囲気が生まれるように、メンバーで懇親の場を設けたり、研修の機会を持つなどの工夫をする。	
	24. 仕事に対する適切な評価を受け取ることができるようにする…作業者が自分の仕事の出来や能力についての評価を、実績に基づいて、納得できる形で、タイミングよく受け取ることができるようにする。	
	25. 職場間の相互支援を推進する…職場や作業グループ間で、それぞれが作業しやすくなるように情報を共有したり、連絡調整を行ったりするなど、相互支援を推進する。	
F 安心できる職場のしくみ	26. 個人の健康や職場内の健康問題について相談できる窓口を設置する…心の健康や悩み、ストレス、あるいは職場内の人間関係などについて、気兼ねなく相談できる窓口または体制を確保する（例：社内のメンタルヘルス相談窓口の設置）。	
	27. セルフケアについて学ぶ機会を設ける…セルフケア（自己健康管理）に役立つ情報を提供し、研修を実施する（例：ストレスへの気づき、保健指導、ストレスへの上手な対処法など）。	
	28. 職場の将来計画や見通しについて、いつも周知されているようにする…組織や作業編成の変更など職場の将来計画や見通しについて、普段から周知されているようにする。	
	29. 昇進・昇格、資格取得の機会を明確にし、チャンスを公平に確保する…昇進・昇格のモデル例や、キャリア開発のための資格取得機会の有無や時期が明確にされ、また従業員に公平にチャンスが与えられることが従業員に伝えられているようにする。	
	30. 緊急の心のケア…突発的な事故が生じた時に、緊急処置や緊急の心のケアが受けられるように、あらかじめ職場内の責任者や産業保健スタッフ、あるいは社外の専門家との連絡体制や手順を整えておく。	

【出典】平成15年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）分担研究報告書「職場環境等の改善方法とその支援方策に関する研究」より抜粋

