



こころのサポーター

従業員に対し、日頃の生活状況、職場環境に関するご質問にお答えいただき、個々人に心の健康づくりのアドバイスをお届けします。また、部署毎の統計資料も作成致しますので、職場環境改善への対策立案も可能になります。

メンタルヘルス研修サービス

組織の生産性向上やメンタルヘルス対策を推進する上で、「研修」は重要な取り組みのひとつです。企業や団体ごと、職種や職場ごとに抱えている課題や問題点に合わせた研修を実施することで、メンタルヘルスの理解が深まり、組織全体の生産性向上へとつながっていきます。

定期訪問カウンセリング

心理カウンセラーが定期的に事業所を訪問し、「個人カウンセリング」や「人事労務担当・管理職へのコンサルティング」「産業保健スタッフ・人事労務担当との連携、会議への出席」「職場復帰支援」を行い、企業におけるメンタルヘルス対策を、より有効かつ効果的にサポートいたします。

優秀糖尿病臨床医ネットワークサービス

糖尿病の方、糖尿病の疑いのある方からのご相談にお答えしたり、糖尿病の専門医療機関を案内し、早期に適切な治療が受けられるようサポートいたします。

セクハラ、パワハラ、アカハラ相談室

経験豊富な相談員が窓口となり、苦情や相談に対して柔軟、かつ適切な対応を行います。外部相談窓口を設けることで、安心して相談できる環境が整い、結果的に早期対応が可能となります。

人事・労務ホットライン

心理及び労務の専門家が、退職者・復職者への対応に関するアドバイスや就業規則上の問題解決の為のアドバイスをいたします。

こころの専門医ネットワーク

復職判定について、精神科・心療内科の名医が復職に関するセカンドオピニオンを実施、中立の立場で復職に関する意見書を提出します。当社専門スタッフが復職に関して人事・労務部門をサポートします。

ドクターオブドクターズネットワーク

医学界の各専門分野を代表する名医がメディカルコンサルテーションやセカンドオピニオンを実施、専門医の紹介も行います。また、24時間・年中無休の電話健康相談、医療関連情報提供サービスを通じて、健康ライフをサポートします。

コンプライアンス通報・相談窓口サービス

通報窓口代行サービスのほか、法的な悩みにも対応できるよう提携法律事務所による通報法律相談サービスを行っています。これは、通報代行業務と公益通報に関する相談窓口を兼ねたアウトソーシングサービスです。

法律相談サービス

不動産やお金に関する法的問題、交通事故など、法律に関するプライベートな相談に対し、経験豊富な弁護士がアドバイスを行います。Eメール、FAXによる24時間受付で、必要に応じて面談での相談も可能です。

「医療機関情報」を一般公開しましたのでご自由にご利用ください

[リンクして頂くURL] T-PEC医療機関検索 <http://t-pec.jp/>

- 日本全国(約16万件)の「専門病院」「大学病院」「地域の病院」「クリニック(開業医)」等を無償で検索できます。
 - 「人間ドック」と「メンタルヘルス」専門の検索ページがございます。
 - 専門医療検索ができます。
「小児科系」「産婦人科系」「内科系」「耳鼻咽喉科系」「眼科系」「整形外科系」「外科系」「歯科系」「泌尿器科系」「皮膚科系」「脳神経外科系」「麻酔科系」「循環器科系」
 - 先進医療に関する情報を検索できます。
- ……お気軽に、ご利用ください。



NTTドコモ、au、ソフトバンクの携帯電話からのアクセスは、上記のQRコードをご利用ください。

※PCおよび携帯電話の両者ともに、上記のURLにてアクセス可能です。但し、一部、PCおよび携帯電話では、インターネットブラウザの種類・バージョンまたは、機種等により、ご利用頂けない場合がありますので、予めご容赦願います。また、病院等の詳細情報の表示画面においても、地図表示の機能が対応されていない場合がありますので、合わせてご容赦願います。

ティーペック EAPニュース **TEN** 2012年7月15日 第22号 発行/ティーペック株式会社
※本紙掲載記事の無断転載・複製を禁じます。

本社 〒101-0021 東京都千代田区外神田5丁目2番1号 Sビル TEL. 03-3839-1100(代) FAX. 03-3839-1156
営業部 〒110-0005 東京都台東区上野5丁目6番10号 台和上野ビル TEL. 03-3839-1100(代) FAX. 03-3839-1101
新宿支店 〒151-0053 東京都渋谷区代々木2丁目2番13号 新宿TRビル5F TEL. 03-3839-1130(代) FAX. 03-5371-0831
大阪支店 〒541-0048 大阪府大阪市中央区瓦町2丁目6番6号 ミラータワービル TEL. 06-6226-5611(代) FAX. 06-6233-8758

URL <http://www.t-pec.co.jp/>

特集

パワーハラスメント問題を 考察する 2012年はパワーハラスメント問題対策の 『キックオフ元年』

最先端レポート メタボリックシンドロームとうつ病の関係

健康キーワード 「産業人メンタルヘルス白書」

法律相談Q&A 上司からパワハラを受けているという 従業員の要望に、どの程度まで 対処する必要があるか?

うつ病で長期病休中の社員が、 会社に原因があるとして 訴訟の準備をしているという。 どう対処すればいいか?

2012年はパワーハラスメント問題対策の『キックオフ元年』

前号の特集でも触れたが、パワーハラスメント(以下パワハラ)をはじめとする職場のいじめ・嫌がらせが大きな問題となっていることを受け、厚生労働省は今年度を職場のパワハラ問題対策のキックオフ元年にしたいとしている。そこで現在、この問題を論じるベースとなるであろう「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」(以下「パワハラ報告書」)が公表され、多くのメディアでも取り上げられている。

職場のさまざまな立場の人が、パワハラ問題について今後一層注視していく必要がある現状を踏まえ、「パワハラ報告書」によるパワハラについての考え方、実際のトラブル例、対策法などについて取り上げたい。

パワハラ問題対策のベースとなる「パワハラ報告書」を作成

近年、わが国の職場環境における大きな課題となっている不当ないじめ・嫌がらせ問題だが、セクシュアルハラスメント(セクハラ)については、「男女雇用機会均等法」によって法的に規定されるなど、定義化や法整備が進んでいる。これに対し、パワハラは、まだ法律上の定義はない。しかしながら、このところのパワハラ顕在化は著しく、都道府県労働局によせられる「いじめ・嫌がらせに関する相談件数」は急増している。

このパワハラ問題について、8割を超える企業が経営上の重要な課題としてとらえているようだが、その一方で、実際にパワハラが行われていても事実確認が難しくスルーされているケースや、把握していても、指導とパワハラとの線引きが難しい面があることなどから、取り組みに躊躇する企業が少なくないことも指摘されている。(21号特集参照)

このような背景から、パワハラに対して注意を

喚起し、各企業のパワハラ問題への取り組みを支援するために、厚生労働省では「パワハラ報告書」を公表。職場のパワハラについて定義し、予防と解決に向けた提言をまとめている。

パワハラを明確に定義化し、6種の行為類型に分類

パワハラ報告書では、法的根拠のないパワハラ行為について、以下のように定義している。

「同じ職場で働く者に対し、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、または職場環境を悪化させる行為」

さらに、パワハラ行為について、右ページの表のように6つのタイプに分類している。パワハラは、役職や地位を利用した上司から部下への行為を指すことが一般的だが、先輩・後輩、同僚間、部下から上司に対して、さらに取引先から仕事上の力関係をもとにパワハラ行為を受けるケースも考慮に入れることを示している。

■パワハラの実態と類型

パワハラの種類		おもな具体例
1	暴行・傷害(身体的な攻撃)	○ネクタイを引っ張る。 ○怒鳴りつける。 ○蹴る、たたく、物を投げつける。
2	脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)	○以下のような発言をする。 「こんな仕事もできないのか」 「他の会社だったらクビだ」 「バカ、ボケ、カス、人としてなっていない」 ○非難するためのミーティングを行う。 ○私物紛失について盗難を疑う。
3	隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)	○回覧物を回さない。 ○暑気払いや忘年会に呼ばない。 ○社員旅行への参加を拒絶する。 ○仕事を与えず、小部屋に隔離する。 ○くり返し「もう辞めた方がいい」などと言う。
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)	○業務上必要ではない仕事を命じる。 ○過剰なノルマの達成を強要する。
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)	○いきなり高度専門職などの特定業務から、一般事務などへ配置転換する。 ○転勤拒否後、仕事を与えない。
6	私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)	○プライベートについて過剰に干渉する。 ○特定の政党や宗教などに所属することを理由に、監視態勢をとる。

*1については「業務の遂行に関係するもの」であっても、「業務の適正な範囲を超えるもの」は対象となる。

*2と3については、業務の遂行に必要な行為であるとは通常想定できないことから、原則として「業務の適正な範囲を超えるもの」と位置づけ。

*4~6については、「業務の適正な範囲を超える」パワハラ行為と「業務上の適正な指導・コミュニケーション」との境界線が、業種や企業風土、行為が行われた状況、それが継続的であるかどうかなどによって、判断が難しいことから、各職場でパワハラの実態を明確にし、共通認識を持つことが望ましい。

長引く不況や人間関係の希薄化などが パワーハラ顕在化の要因

パワーハラがここまで大きな問題となってきた背景には、様々な原因が複数絡み合っていることが指摘されている。

長引く不況により、雇用事情が不安定化している上に、市場競争が激化してノルマなど従業員へのプレッシャーが高まり、労働者同士の競争が激しくなってきたことや、雇用形態が多様化し、正社員、契約社員、パート社員、派遣社員など異なる労働条件の労働者が同じ仕事をするようになっ

てきたことなどが、おもな原因として挙げられる。また、異なる年代間の価値観の相違が拡大し、意識共有が難しくなってきたことや、それらに伴い職場内の人間関係、コミュニケーションが希薄化してきたことなども深く関係していると考えられている。

法的な根拠確立が課題 問われる企業としての責任

このような職場環境の変化による原因のほかにも、「働きやすい職場環境の維持」に努めているかどうか、企業としての責任が問われるようになった

点も、パワーハラ問題が注目されるようになった要因といえよう。

これには、セクハラについての法律整備が大きく前進した点が深く関係している。セクハラ問題に対して「労働者の人権」を広く認めるべきであること、「働きやすい職場環境を維持する義務」が使用者に課せられることが、法律として確立されたのである。もし使用者がこれを怠った場合には、債務不履行責任が問われるようになった。

パワーハラについての法的な根拠はまだ明確にされておらず、パワーハラ対策の一つとしてこれからの課題となっているが、セクハラはパワーハラとつ

ながる要素が非常に多いため、パワーハラにも同じ点が認められると考えられる。

下記は、「パワーハラ報告書」で紹介されている事例を中心にかんたんにまとめたパワーハラの裁判例である。使用者の「不法行為責任」「債務不履行責任(安全配慮義務違反)」が問われた例、実際にパワーハラ行為をした「当事者の責任」が問われた例と分類しているが、パワーハラ行為が集団的、組織ぐるみで行われた場合は、当事者だけでなく使用者の責任が問われることもある。

パワーハラの裁判事例

■使用者の不法行為責任が問われた例

パワーハラタイプ	事例	内容	結果
3	最高裁 平成7年9月5日 K 事件	特定の政党の党員またはその同調者であることを理由に、D社が上司を通じ、職場内外で労働者を監視したり、他の労働者に接触・交際しないよう働きかけたり、無断でロッカーを開けて私物の写真撮影などを行った事例。 「職場における自由な人間関係を形成する」権利を侵害する不法行為と認められた。	第一審は一部認容、第二審は第一審判決を支持。 D社が上告するも上告棄却。
	東京高裁 平成5年11月12日 S 事件	S高校教諭が、担当していた学科の授業、クラス担当から外され、一切の仕事を与えられないまま職員室の一画を仕切った別室に4年半にわたり1人だけ隔離された事例。さらに、その後7年近く自宅待機を命じられた。 業務命令権の本旨を逸脱し、限度を超える著しい精神的苦痛を与える不法行為と認められた	慰謝料600万円
5	東京高裁 平成7年12月4日 B 事件	経験・知識を必要とする管理職に対し、不当な降格および配置転換(総務課受付業務)をした事例。 降格については、経営悪化にともなう措置など、やむを得ない理由も認められたが、配置転換については、管理職を退職に追い込むために意図して行われた「裁量権の範囲を逸脱した違法な行為」と認められた	管理職に対し、慰謝料100万円

■使用者の債務不履行責任(安全配慮義務違反)が問われた例

パワーハラタイプ	事例	内容	結果
1・2	東京高裁 平成15年3月25日 K 市事件	上司ら(課長、係長、主査)による陰口、卑猥な言動、からかいや、ナイフによる脅しなどのいじめ、嫌がらせを受けた部下が、精神疾患を発症し自殺に追い込まれた事例。 職場責任者がいじめを制止せず、その後の改善に向けた措置も不十分・不適切であったことから、使用者であるK市の安全配慮義務違反を認めた。	K市に対する損害賠償責任を認容。 慰謝料約2,300万円
	さいたま地裁 平成16年9月24日 S 事件	先輩看護師が後輩の准看護師に対し、勤務時間を過ぎても帰宅させない、家事や車での送迎の強要、「死ねよ」といった発言など、3年におよぶいじめを行い自殺に至った事例。 加害者の不法行為と、いじめから労働者の生命・身体を保護する安全配慮義務を怠った使用者である病院に、債務不履行による損害賠償請求が認められた。	被害者両親に対し、使用者→加害者本人との連帯債務にて慰謝料各250万円 加害者本人→使用者との連帯債務にて慰謝料各500万円(各250万円の限度)

■当事者の責任が問われた例

パワーハラタイプ	事例	内容	結果
1・2	東京高裁 平成17年4月20日 M 事件	「意欲がない、やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います」という内容の電子メールを、上司が被害者本人だけでなく、職場の同僚にも送信。名誉毀損またはパワーハラに当たると、慰謝料100万円を請求した事例。	控訴の一部認容。慰謝料5万円

境界線が難しい指導とパワハラ 各職場でのルールづくりが不可欠

企業にとって、パワハラはあってはならない重大な問題であることは、誰もが理解できよう。

不当な扱いをしたり、暴言を浴びせたり、ときには暴行に及ぶなど、弱みにつけ込み一方的に相手を追い込む行為は、まさに人権侵害である。不当な扱いを受けた被害者は、心身のダメージを負うことがほとんどで、最悪の場合は自殺に至ることも少なくない。

さらに、パワハラが行われている職場では生産性が低下するほか、今日の情報社会においては真偽にかかわらず情報が瞬く間に広がり、意図せぬ企業イメージの悪化、信頼性の低下を招くなど、被害者のみならず職場環境や企業組織にも計り知れない損害をもたらされる。

そのような重大な影響をある程度理解しつつも、前述の通り、「指導とパワハラの境界線が難しい」という現場の意見が多く、現状ではパワハラ対策への取り組みが思うように進まない組織が多いようだ。実際には、指導なのかパワハラなのかについては、「被害者本人がパワハラと感じた」かではなく、客観的に「業務上の適正な範囲内」であるかどうかが争点となる。

問題が深刻化してきた背景の1つに、世代間の価値観の乖離が上げられているが、絶対的権限を持つ家長・父親の存在、部活動や体育会系における上司・先輩の命令には絶対服従、それをスタンダードとしてきたひと昔前の世代には、仮に不当なことであったとしても、がまんできる範囲のストレスだったのだろう。そのストレスを、いまの若年世代が同じように受け止めることができないことが、上司からすると指導とパワハラの境界線を複雑にし、職場での意識共有を阻んでいると考えられる。現に、管理職世代から「若い頃はそれがあたりまえだった」「いまの子はがまんが足りない」というような意味合いのつぶやきを、日頃よく耳にしないだろうか。その管理職世代の中には、若い時分は「新人類」と呼ばれていた人も少なくないだろう。

パワハラ問題深刻化の理由として世代間格差に言及したが、「あけおめ、ことよろ」が広辞苑に載るのも近いと言われる時代である。今日では、適正業務の範囲などパワハラ問題について、それぞれの企業、組織、職場での現代に見合った認識の統一、ルールづくりは必要不可欠なのではないだろうか。

パワハラ問題深刻化の理由として世代間格差に言及したが、「あけおめ、ことよろ」が広辞苑に載るのも近いと言われる時代である。今日では、適正業務の範囲などパワハラ問題について、それぞれの企業、組織、職場での現代に見合った認識の統一、ルールづくりは必要不可欠なのではないだろうか。

パワハラ報告書及び提言をもとに パワハラ予防・解決の第一歩を！

パワハラ予防についてパワハラ報告書では、まず組織のトップが「パワハラはなくすべき行為で

ある」というメッセージを明確に示すことを、重要なポイントとしている。その上で、就業規則や労使協定の見直し、予防・解決に向けた方針やガイドライン作成など、一定のルールづくりを求めている。また、パワハラが行われていないか実態の把握や、研修をはじめとする周知・啓発の実施なども重要なポイントとしている(21号特集参照)。

厚生労働省では、パワハラ報告書を受け、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を取りまとめ、公表している。提言のポイントをまとめたものを下記に示したが、働く人の誰もがパワハラ問題の当事者となり得ることから、パワハラ問題への積極的な取り組みが今後一層重要となること、また予防・解決に向け、個々がそれぞれ

の立場から適切な行動・対応をとる必要性があることなどを訴えている。

パワハラ報告書及びこの提言をもとに、厚生労働省では、平成24年度をパワハラ予防・解決に向けた取り組みのキックオフの年とし、「職場のパワーハラスメントの実態を把握するための調査研究」「パワハラ予防・解決に向けた社会的気運を醸成するための周知・広報」を実施している。「業務の適正な範囲」内かどうか、とくにタイプ4～6(P3参照)では判断が難しいという側面もあるパワハラ問題だが、各職場において予防・解決に向けた機運が高まり、各職場でのパワハラへの見解・認識の統一やルールづくりが進むことが期待されている。

職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言 ～予防・解決に向けた取り組みのポイント～

- 企業や労働組合は、この問題をなくすために取り組むとともに、その取り組みが形だけのものにならないよう、職場の1人ひとりにもそれぞれの立場から取り組むことを求める。
- トップマネジメントは、こうした問題が生じない組織文化を育てるために、自ら範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取り組みを行うべき。
- 上司は、自らがパワーハラスメントをしないことはもちろん、部下にもさせないように職場を管理することを求める。ただし、必要な指導を適正に行うことまでためらってはならない。
- 職場の1人ひとりに期待すること
 - <人格尊重>
互いの価値観などの違いを認め、互いを受け止め、人格を尊重し合う。
 - <コミュニケーション>
互いに理解し協力し合うため、適切にコミュニケーションを行うよう努力する。
 - <互いの支え合い>
問題を見過ごさず、パワーハラスメントを受けた人を孤立させずに声をかけ合うなど、互いに支え合う。
- 国や労使の団体はこの提言等を周知し、対策が行われるよう支援することを期待する。

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
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000021hkd.html>
 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言取りまとめ
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r985200000255no.html>

パワハラが及ぼす影響

①被害者の心身のダメージ

- 自尊心の低下
- うつ病、PTSDなど精神疾患の発症
- 社会的孤立
- 家族との問題

②職場が受けるダメージ

- 生産性の低下
- 周囲への負担増、それにとまなう心身疲労

③企業・組織へのダメージ

- 欠勤、離職率の増加
- 企業のイメージ悪化、信頼性低下など社会的なダメージ

メタボリックシンドロームとうつ病の関係

メタボリックシンドロームとうつ病は、どちらも増加傾向にあり、それぞれ国が対策を進めるなど、大きな問題となっている。じつは近年、この両者がお互いに影響を及ぼし合っているという研究結果が発表されている。生活習慣病であるメタボリックシンドロームと、気分障害の一つである精神疾患のうつ病は、いったいどのように関係しているのだろうか？

内臓に脂肪がたまる内臓脂肪型肥満（腹囲：男性85cm以上、女性90cm以上）に、高血糖、高血圧、脂質異常のうちいずれか2つ以上をあわせもった状態をメタボリックシンドローム（以下メタボ）という。放っておくと動脈硬化が進み、心臓病や脳卒中といった命にかかわる疾患につながるリスクが高まる。これに対し、うつ病は、気分が落ち込んだままなかなか回復せず、不安や焦燥、食欲低下、不眠症といった症状が見られ、悪化するとふだん通りの生活を送るのが難しくなる精神疾患である。自殺に至ることもめずらしくない。

現在、メタボもうつ病も問題となっており、それぞれ予防対策が進められているが、一見なんの接点もないように思われる両者の関係について、近年さまざまな調査研究が行われている。その報告によると、メタボの人はそうでない人とくらべ、うつ病になりやすいというのである。

九州大学が地元の住民3,000人以上を40年にもわたって行った追跡調査によると、メタボの男性は健康な男性にくらべ2.3倍うつ病にかかっている割合が多かったという。とくに腹囲が大きい人やHDLコレステロール値が低い人に多く見られる一方で、女性には、メタボとうつ病の関連性はみられなかったそうである。

日本だけでなく、海外でもさまざまな研究結果が発表されている。「Diabetes Care」という糖尿病の雑誌に発表された大規模追跡

調査では、平均年齢50歳の被験者のうち、メタボを発症した群は、発症しなかった群とくらべ、うつ病の発症率が高いという結果が出た。さらに、うつ病の発症が高かった群では、肥満で中性脂肪値が高くHDLコレステロール値が低くなっており、メタボが将来的なうつ症状の発症に関係しているとしている。

また、フランスのキャプロン博士らの調査研究では、平均年齢54歳の男性323人に、まずメタボかどうかを判定したところ、147人がメタボと診断された。さらに全員に、うつ病かどうか診断した結果、メタボではない群の約7%がうつ病と診断されたのに対し、メタボの群では約15%がうつ病と診断されたそうである。うつ病と診断された全員に、体内の炎症反応が見られたという。

メタボがうつ病を誘発するのか、うつ病がメタボの原因となるのか、まだはっきりわかっていない。メタボによる体内の炎症がうつ病を引き起こしているのではないかと、あるいはメタボによる動脈硬化が、ごく軽い脳梗塞を起こし、それがうつ病発症に影響を及ぼしているのではないかなど、そのメカニズムについて解明が進められているところである。

いずれにしても、どちらも生命を脅かす危険が潜んでおり、もし健診などでメタボやその予備群と診断されたら、またうつ病の兆候が見られたら、専門医に相談するなど早めに対策をとるよう心がけたいものである。

Keyword 産業人メンタルヘルス白書

働く人のメンタルヘルスについての調査研究、傾向、見解、参考資料など、豊富な最新情報を盛り込んだ報告書

いまや国民病といってもいいほど大きな問題となっているうつ病。ここ数年は、とくに若い世代が増加傾向にあるといわれ、各企業、職場において、メンタルヘルス対策は急務となっています。

とはいえ、デリケートな問題でもあることから、重要課題と認識しつつも、対策が十分に進んでいないケースも少なくないようです。

そのような状況を鑑み、産業界におけるメンタルヘルス対策を促進するための参考となるよう、メンタルヘルスに関する最新の調査研究や、傾向、見解、提言などを盛り込んだ「産業人メンタルヘルス白書」が毎年公表されていることをご存じでしょうか？

「産業人メンタルヘルス白書」は、公益財団法人 社会経済生産性本部メンタルヘルス研究所から2001年に発表されて以来、特徴的なテーマについての調査研究を毎年行い、その研究結果、メンタルヘルスの傾向、論文などがまとめられています。以下、最新の2011年版についての紹介です。

2011年版は「絆」をテーマにメンタルヘルスと職場の仲間、家族との関わりを考察

2011年版の調査研究では、未

曾有の大災害であった「東日本大震災」を受け、「絆」をテーマに、職場の仲間、家族がメンタルヘルスにどのようにかかわっているかについて考察しています。

結果の概要は以下の通りです。

- 上司、同僚、組織、家族との関係が良好であれば、メンタルヘルスは向上する。
- 職場の上司、家族の場合、関係のよし悪しより社交性のあり無しが、メンタルヘルスのよし悪しに影響する。
- ただし、日本人は社交性が低いため、職場の仲間との「絆」がメンタルヘルスに影響する。
- 仲間や企業体など、抽象的な集団との「絆」により、メンタルヘルスは向上する。

この調査研究は、職場、身体、精神、性格の4領域についての400項目にもおよぶ質問への回答結果から、労働者個人と企業・組織に対し、メンタルヘルス状況の評価とフォローを行う「JMI健康調査」という独自の「働く人の心の健康診断システ

ム」を利用している点も、特徴の1つとなっています。

東日本大震災とメンタルヘルスへの影響についての緊急アンケート結果を掲載

また、「東日本大震災とメンタルヘルスへの影響」について緊急アンケートを実施し、調査結果についての詳細が掲載されています。

アンケート結果からは、「トップのメッセージ発信」や「グループでの一体的取り組み」など、「絆」を表すキーワードも多く見られたそうです。そこから、東日本大震災からの復興を機に職場の仲間との関わりについて見つめ直し、「絆」を深め、メンタルヘルス向上につながるよう、期待されています。

このほか、識者によるメンタルヘルス関連論文、アンケート調査などの資料集、メンタルヘルスをめぐる1年の動きなども掲載されています。過去の報告を含め、ぜひ参考にしてください。

ホームページ

産業人メンタルヘルス白書

<http://www.js-mental.org/hakusho.html>

JMI健康調査

<http://www.js-mental.org/jmi.html>

法律相談

Legal Consultation

Q and A

本誌では企業、従業員を取り巻く不安要因を法律的側面より支援し、理解を深めていただくために、企業のとり得る対策等について当社顧問弁護士で、小笠原六川国際総合法律事務所代表弁護士を務める小笠原耕司氏を回答者とし、読者からの相談に答えていただいた。

Respondent



回答者 小笠原耕司 弁護士

1984年、一橋大学法学部卒業。現在、小笠原六川国際総合法律事務所の代表弁護士を務めるほか、青山学院大学講師として教壇に立つ。講演やセミナー等でも活躍し、内容は企業・金融法務の実務に即したもので社員のメンタルヘルスや労務管理、人材面を主眼とした法律問題まで幅広い。著書は「安全配慮義務違反を防ぐためのEAP(従業員支援プログラム)導入のすすめ」(清文社)ほか多数。

上司からパワハラを受けているという 従業員の要望に、どの程度まで 対処する必要があるか？

Question

従業員から職場の部署内で上司からパワハラを受けているとの報告がありました。その従業員からは、現在の仕事、社に対する思いもあることから、職場環境の改善をして欲しいとの要望がありました。まず事実確認をする必要があるかと思いますが、そのような要望にどの程度まで対処する必要があるのでしょうか？ また早急に対処しない場合には何か不都合がありますでしょうか？

Answer

会社には、パワーハラスメントの事実の有無について、迅速かつ適切な調査を行うために必要な体制をとり、また適正な処置をとることが求められます。具体的にどの程度まで対処する必要があるかについては個別の事案によって異なりますが、少なくとも報告者及び行為者とされる者の双方から事実関係を確認することが必要といえるでしょう。

そして、職場の環境改善に早急に対処しない場合には、企業の安全配慮義務違反が問われる可能性があります。

違法なパワハラと適法な指導との線引きは難しいのですが、厚生労働省でのワーキング・グループ報告書(平成24年1月30日発表)では、以下のとおりパワーハラスメントが定義づけられました。

『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。』※上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

パワハラと指摘された行為が違法であれば、上司や会社が民事上の責任(損害賠償責任(民法709条、715条、415条))を負うことになり、また場合によっては、上司個人に刑事上の責任(傷害罪(刑法204条)、脅迫罪(刑法222条)、強要罪(刑法223条))が成立する可能性があります。

会社には従業員の生命・身体等の安全を確保しつつ労働することができるように必要な配慮をする義務、すなわち『安全配慮義務』『職場環境配慮義務』が求められている(労働契約法第5条)ことからすれば、会社は、迅速かつ適切な事実調査、配置転換等の社内措置を採る必要があるといえます。そして、この事実調査に関しては、公平な第三者(外部の専門家等が望ましい)に委ね、当事者双方からきちんと事情を聴取するなど、公平性を確保する必要があります。

どこまで調査等を行うかという点については、事実関係の迅速かつ正確な確認、当事者に対する適正な措置の実施といったことを具体的に定めたセクシュアルハラスメントに関する指針(http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/120120_06.pdf)が大変参考になります。

これによりますと、会社は、相談に応じ、適切に対応するための相談窓口(相談担当者)を設定し、か

つ、これを従業員に周知した上で、実際の相談があった場合には、相談者及び行為者とされる者の双方から事実関係を確認することが求められております。その調査の結果、当該事実が認められると判断される場合には、行為者に対して必要な懲戒処分やその他の配転等を行うことが求められるといえます。

従業員からの職場環境の改善をして欲しいとの要望があったにもかかわらず、会社が上記のような対処をしない場合には、企業の安全配慮義務違反が問われる可能性があります。

うつ病で長期病休中の社員が、 会社に原因があるとして 訴訟の準備をしているという。 どう対処すればいいか？

Question

うつ病と診断されて半年の長期病休に入っている30代の男性社員がいます。彼が所属していた部署では問題のある社員と見られていたという話も聞いていましたが、医師の診断書もあり、病休を認め、傷病手当金の手続きも取っています。ところが、彼がうつ病になった原因は会社にあるとして、彼が現在弁護士と小社を訴訟する準備をしているという話を、彼と比較的仲がよかったという社員から聞き、仰天しています。小社としてはどのように対処すればいいのでしょうか。また準備しておいた方がよいことがあればお教えいただければ幸いです。

Answer

男性社員のうつ病が会社の業務に起因するものでないということであれば、タイムカードによる出勤状況を確認し、また上司及び部下からヒアリングを行う等、業務起因性がなかったことを証明できる準備を進めておくとい良いでしょう。

うつ病が会社の業務を原因とするものであった場合には、会社の損害賠償責任が認められることとなりま

す。昨今、パワーハラスメントに関する裁判例が増えており(例えば、他の社員がいる中で被害者であるマネージャーに叱責を加えたこと、被害者本人の承諾なくして勝手に班の人員を分離したこと、上司2名が立て続けに【マネージャーが務まると思っているのか】【マネージャーをいつ降りてもらっても構わない】等の発言をしたことについて、会社、上司2名それぞれに慰謝料等の支払いを認めるもの(鳥取地判平成21年10月21日))、会社としては、早急に体制の整備などを進めていくべきであろうと思われます。

よる精神障害等に係る業務上外の判断指針」を修正したものであり、心理的負荷による精神障害の業務起因性の有無に関する判断基準を示したものです。

そして、かかる基準においては、特別な出来事と具体的な出来事を分けた上で、それぞれの出来事を類型化し、それぞれの強度を判定できるものとなっております。

したがいまして、会社としましては、この判断基準に照らして、そこに列挙されている事情が存在していたか否か、例えば、1か月に80時間以上の時間外労働を行っていないか、長時間労働が継続的になされていないか、職場環境の変化がなかったか等をチェックし、業務に起因するものではないという資料を集めておくことをおすすめします。

具体的には、タイムカードによる出勤状況を確認することや上司及び部下からヒアリングをするといったことが考えられるでしょう。

なお、先方が既に弁護士をつけているということであれば、顧問弁護士等に予め相談して、相手方からのアクション(内容証明の送付や訴訟の提起)に対して適切に対処できるよう準備しておくことも肝要となるでしょう。

労災等法律の専門家への 質問を募集中

このコーナーでは、読者の皆さんからの質問を募集しています。労災についての疑問など、小笠原弁護士に聞いてみたいことがありましたら、お気軽に下記までメールをお寄せください。

mreport@t-pec.co.jp