

脳・心臓疾患の労災認定基準の改正

【改正前】

発症前1か月におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月あたり80時間を超える時間外労働が認められる場合について業務と発症との関係が強いと評価できることを示していました。

【改正後】

上記の時間に至らなかった場合も、これに近い時間外労働を行った場合には、「**労働時間以外の負荷要因**」の状況も十分に考慮し、業務と発症との関係が強いと評価できることを明確にしました。

業務と発症との 関連が強いと評価

労働時間

発症前1か月間に100時間
または
2～6か月間平均で月80時間を超える時間外労働
の水準には至らないが**これに近い時間外労働**

+

一定の**労働時間以外の負荷要因**

労働時間以外の負荷要因の見直しを行い、**太字**の項目を新たに追加しました。

労働時間以外の負荷要因	勤務時間の不規則性	拘束時間の長い勤務
		休日のない連続勤務
		勤務間インターバルが短い勤務 ※「勤務間インターバル」とは、終業から次の勤務の始業までをいいます
		不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務
	事業場外における移動を伴う業務	出張の多い業務
		その他事業場外における移動を伴う業務
	心理的負荷を伴う業務 ※改正前の「精神的緊張を伴う業務」の内容を拡充しました	
	身体的負荷を伴う業務	
作業環境 ※長期間の過重業務では付加的に評価	温度環境	
	騒音	

定着率

連載

を高める職場づくり

Q&A

第5回 職場環境づくり

社会保険労務士法人アスミル・株式会社アスミル 代表

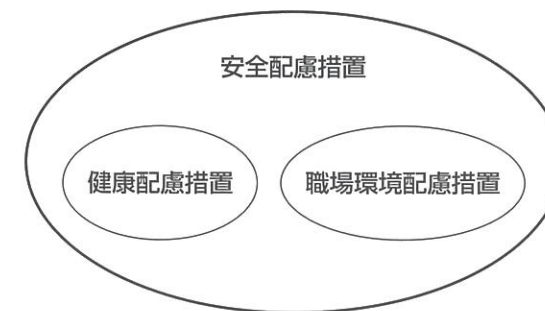
特定社会保険労務士 **櫻井 好美**

2019年より働き方改革関連法が順次施行されていますが、働き方改革を単なる労働法の改正ではなく、労働環境改善のチャンスの時期ととらえていきましょう。私達の最終的な目的は「担い手確保」です。働きやすい職場をつくることで定着率を高め、新たな採用につなげていきましょう。

【会社の義務とは？】

労働契約法において「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」と定められています。これがいわゆる「安全配慮義務」のことです。

安全配慮義務といっても、単に物理的な安全のことだけでなく、他にも健康配慮義務、職場環境配慮義務とがあります。健康配慮義務とは、いわゆる長時間労働等により身体に影響を及ぼすようなケースをいいます。また、職場環境配慮義務とは、最近で言うと職場のいじめやハラスメント等の影響により、うつ病の発症や自殺を引き起こすことがないよう「いじめやハラスメントのない快適な職場環境」をつくる義務が課せられています。



Q

働き方改革がスタートし、長時間労働者の社員に対して早く帰るように促していますが、工期も迫っていることから、事務作業が終わらず、長時間労働になりがちです。このまま放置した場合、会社に何か罰則はありますか？

A

長時間労働が続くと心身への負荷が高くなり、体調不良の原因となります。この状況が悪化するとうつ病の発症、過労死といった深刻な問題になりかねません。また、厚生労働省から出ている、脳・心臓疾患の労災認定基準においても、「長時間労働の負荷は病気との関連性が強い」ということがいわれており、長時間労働の結果、従業員の身に何かが起これば、会社は「安全配慮義務違反」を問われることになります。

さらに、昨今の法改正では労働時間だけではなく、労働時間以外の負荷要因も追加されました。建設業においては、労働時間以外にも、深夜勤務、長時間の移動からくる拘束時間の長い勤務等もあり、改めて、職場の環境に気をつける必要があるのです。長時間労働により体調不良者が出れば、更なる人手不足を起し、他の従業員への負荷がかかったり、負荷がかかることを予期して退職者が増えるといったリスクもあります。一日も早く、長時間労働削減への取組をしていきましょう。

A 大きな声で怒鳴っただけではパワハラとは言いません。ご本人は「たかが遅刻」と思ったのかもしれませんが、顧

Q 先日、職場の先輩と一緒に顧客を訪問予定でしたが、予定の時間を間違え、遅刻をしてしまいました。わざと遅刻をしたわけでもないのに、大きな声で怒鳴られ、気持ちが落ち込みました。大きな声で怒鳴るのはパワハラではないのでしょうか？

世代が違えば、価値観や生活スタイルも変わってきます。ある意味、ハラスメントは世代間ギャップから起こることも多いため、「自分の価値観がすべてではない」という認識を持つ必要があると思います。

決してこの女性社員は、男性社員の育児休業について否定をするつもりではなく、自分自身の頃と比較をして、以前、一般的には男性は育児に積極的に参加をせず、女性を中心に子育てをしてきたということ、を冗談のつもりでの発言だったのです。確かに、これは一定年齢層以上であると、男性が育児休業を取るという習慣もなく、女性が家庭に入り、育児をするというのが日本のスタンダードであったからだと思います。

男性社員が休憩時間中に育児休業について話をした際に、40代の子育てがひと段落した女性社員から「男性が育児休業を取っても、役に立たないわよ」といった発言があったのです。

また、ハラスメントは世代間の考え方の違いから発生します。昔は、女性がお茶を入れるといった習慣があったかもしれませんが、今はそのようなことを強制すれば「ジェンダーハラスメント」と言われることになります。ここ数年、時代の変化が急激に早まっています。育ってきた環境はそれぞれ違います。自分の価値観だけの判断にならないよう、ハラスメントに関する正しい知識も入れていきましょう。

A 「ハラスメント」とは、行為者本人の意識の有無に関わらず、相手を不快にさせたり、自身の尊厳を傷つけられたと感じさせる発言や行動のことをいいます。一般的に行う者は「ハラスメントをしよう」と思っているわけではなく、受け手側の主観に基づく判断になるため、ハラスメントに関する知識がなければ、いつの間にか加害者になっている可能性があります。そのため、ハラスメントに関する正しい知識を持つことが重要です。

Q 最近、何かあると「ハラスメントじゃないですか？」と言われ、どのように対応していいか困っています。「ハラスメント」とは一体何をいうのでしょうか？

パワハラの6類型

パワハラの実態類型	典型例
①身体的な攻撃 (暴行・傷害)	叩く、殴る、蹴るなどの暴行を受ける。 丸めたポスターで頭を叩く。
②精神的な攻撃 (脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)	同僚の目の前で叱責される。 他の職員を宛先を含めてメールで罵倒される。 必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱る。
③人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	一人だけ別室に席を移される。 強制的に自宅待機を命じられる。 送別会に出席させない。
④過大な要求 (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)	新人で仕事のやり方も分からないのに、他の人の仕事まで押しつけられて、同僚は、皆先に帰ってしまった。
⑤過小な要求 (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)	運転手なのに営業所の草むしりだけを命じられる。 事務職なのに倉庫業務だけを命じられる。
⑥個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	交際相手について執拗に問われる。妻に対する悪口を言われる。

客とのアポイントの時間の遅刻というのは、会社にとっては、会社の信頼をなくすような行為でもあり得ます。もし、この上司が「何をやってるんだ」と怒ったところまでであれば、「注意」ということになりませんが、もし、このあとに「だからお前とは仕事をしたくないんだ」とか「もう、仕事なんかしないでいいから帰って寝てろ」といった人格を否定するような言動があったとしたら、これは「パワハラ」に該当する可能性があります。管理職者は、業務上必要な注意や指導も仕事の1つです。「業務上の適正

な範囲」と認められる限り、パワハラには該当しません。

【パワハラとは？】

職場のパワハラ（パワハラ）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での優位性を背景に、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をいいます。

ハラスメントの種類

ジェンダーハラスメント	「男らしさ」「女らしさ」を求めるような嫌がらせのこと。
モラルハラスメント	言葉や態度等による継続的な精神的嫌がらせのこと。
スメルハラスメント	スメル（臭い）によって他人を不快な気持ちにさせること。 体臭、口臭だけでなく、強すぎる香水、タバコのにおいが含まれる場合もある。
テクノロジーハラスメント	パソコンやスマホ等に詳しい人が、ITに疎い人に対して、パソコン等の知識不足等をバカにしたりすること。
アルコールハラスメント	お酒に弱い人、飲めない人に対して、上下関係等で飲酒を強制する嫌がらせのこと。
ハラスメントハラスメント	何かにつけて「それってハラスメントですよ」と言いがかりをつけること。

マタニティハラスメント (マタハラ)	パタニティハラスメント (パタハラ)
妊娠・出産したこと、産前産後休業または育児休業等を申し出て取得したことにより、職場での精神的、肉体的な嫌がらせや解雇・雇止めなどの不利益な取り扱いを受けること。	マタハラ男性版 「男性社員はこうあるべき」「父親とはこうあるべき」といった固定観念によって、育児休業を妨げたりする嫌がらせをすること。

A 今回のケースは、30代の男性から「育児休業を取得したい」という申し出があり、会社としても初の男性育児休業取得者ということで、会社全体でサポートしていこうという雰囲気がありました。しかしながら、よくよく話を聞いてみると、

Q 先日、育児休業を申請した男性社員から「ハラスメントがありました」と会社に申告がありました。育児休業を取得することに対して、会社全体が好意的な雰囲気であったのに、何が問題であったのか理解できません。何が問題であったのでしょうか？

【職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置】

1 事業主の方針等の明確化および周知・啓発

- ・職場におけるパワハラの内容、パワハラを行ってはいけない旨の方針を明確化し、労働者に周知、啓発すること。
- ・行為者について厳正に対処する旨の方針、対処の内容を就業規則等に規定し、労働者に周知、啓発すること。

2 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ・相談窓口を設置し、労働者へ周知すること。
- ・相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること。

3 職場におけるパワハラに関する事後の迅速かつ適切な対応

- ・事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ・速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- ・事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ・再発防止に向けた措置を講ずること。

4 併せて講ずべき措置

- ・相談者、行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知すること。
- ・相談したこと等を理由として、解雇その他不利益な取り扱いをしない旨を定め、労働者に周知、啓発すること。

Q

パワハラ防止法が中小企業でも適用されたと聞きましたが、具体的には何をすればいいのでしょうか？

A

令和4年4月より中小企業においても、パワハラ防止法が適用され、パワハラ防止措置が事業主の義務となっています。ハラスメントが起きれば、

被害者だけでなく行為者、また会社にとっても大きな損失となります。

被害者においては、仕事への意欲が喪失したり、または身体の不調により休職や退職というケースがあります。一方、行為者は、当然地位や信用が低下し、場合によっては懲戒処分を受けるケースも出てきます。会社にとっても、ハラスメントが起きれば

職場環境づくり

今回は、会社における職場環境配慮義務、「ハラスメント」について解説をしてきました。職場とは仕事をする場所であり、働く人たちが最高のパフォーマンスを上げる場所ではなくてはいけません。そのためには、会社は職場環境に十分配慮をする必要があります。

また、幅広い世代のいる職場では世代間ギャップはあつて当たり前であるからこそ、お互いの立場に立つて考えることが重要なのです。

ハラスメントの起きやすい職場の特徴として、コミュニケーションの不足のほか、パート、正社員、派遣等多様な雇用形態の方が混在しているケースが多いようです。世代間の相違を理解するためにも、会社としてコミュニケーションがとれるような環境づくり、万が一起こってしまったとしても相談のできる体制の準備や、周りが声をかけてあげることができるような社風を作っていくようにしましょう。