

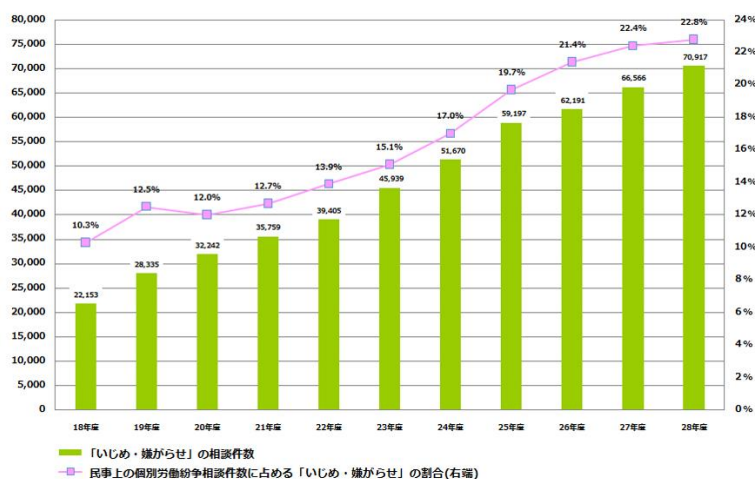
訴訟リスクを 最小限に。

ハラスメントへの対処法

職場の生産性を 低下させる原因に

平成24年度、労働局の総合労働相談コーナーに寄せられる労働者からの相談内容において、「いじめ・嫌がらせ」がもっとも多くの割合を占めました。その後も相談件数は増加傾向を続け平成28年度には相談件数が7万件を超えたのです。

これらのうち約40%が実際にパワーハラスメント（以下、パワハラと表記）と認定されています。



パワハラを明確に規制する法律は存在しません。そのため人事にとって労働者からパワハラに関する相談・報告を受けたとしても適切にこたえることができないケースが多く見られます。

パワハラの影響を見ておきましょう。パワハラは労働者の心理的、身体的な健康を損なうだけではありません。パワハラの行為・事実を知っている周囲の労働者にとっても、仕事への意欲が低下し職場全体の生産性に悪影響を及ぼす可能性があります。

（→続き）

さらに企業としては、使用者としての責任を問われ労働者から裁判で訴えられてしまうリスクがあるために適切な対処が必要となります。

産業医が指導する、 ハラスメントへの対処法

労働者からハラスメントが相談された場合、人事はどのように対応すべきでしょうか。具体的には3つの対処法があげられます。

まずは「**事実関係の確認**」。

ハラスメントを相談してきた労働者だけではなく、他の労働者についてもヒアリングすることで客観性のある事実を確認しましょう。事実関係の確認の段階では、パワハラを受けている可能性のある労働者からのヒアリングになります。

次に「**パワハラの当事者に話を聞く**」。

パワハラにあたる事実が確認されたら、パワハラ行為を行っている当事者と人事が話をします。この時点で改善する方向に進むことがあるので話し合いの場を設けることが重要です。

次ページでは...

ハラスメントへの
3つ目の対処法



（→続き）

そして「懲戒処分の検討」。

話し合いの中では具体的にどのようなシチュエーションでどのような行為がパワハラにあたるのかを、具体的に繰り返し指摘します。

それでも被害が続く場合には懲戒処分の検討が必要です。

しかしながら、懲戒処分にあたっては予め就業規則への規程が必要になります。規則や体制が整っていないままに懲戒処分へ至ってしまった場合には、職権濫用として会社側が訴えられてしまう可能性があります。

以上が人事のパワハラへの対処法です。見ていただければ分かるように、人事が効果的に対処できるのはパワハラの当事者に対してであり、被害を訴えている労働者については対処が難しいケースが多くあります。

特に上司からのパワハラが相談されている場合には、労働者が会社自身に不信感を抱いてしまう可能性があることも、人事として対処しづらくなってしまう一因です。

リスクの最小化は、 人事と産業医の連携が肝

ハラスメントに関する相談は年々増加傾向にあります。企業としても安全配慮義務違反を問われ損害賠償を請求する裁判に訴えられるだけでなく、嫌がらせ、いじめ、暴行などの職場トラブルが原因である精神障害を発症し労災補償を受ける件数も増加傾向にあり、平成28年度には500件に迫るほどです。

このようなリスクを最小化するためには、労働者に対して人事と産業医がそれぞれの役割で適切に対処することがポイントとなります。ハラスメントの報告があった労働者に対しては、産業医との面談をもうけることが人事としてのリスク管理のひとつです。

産業医は労働者の面談を通して、労働者がハラスメントを要因として心身の健康を損なっていないかを医学的に判断し、現状通りに就業できるかどうかを判断することが役割となります。

人事は適正な手続きによって当事者への対応を進め、産業医は労働者の就労可否を面談を通して判断していきます。このように人事と産業医が連携して対応することが、ハラスメントによる企業のリスクを最小化する上で大切なことです。

次ページでは...

優秀な産業医に
求められるものとは



優秀な産業医には 情報発信力が求められる

ハラスメントの防止は、人事労務によるマネジメントの問題です。就業規則の規程、社員への注意喚起、社内調査の実施など組織としての対策は必須です。一方で、産業医は専門家の立場から人事労務・経営者への支援をすることがハラスメントの予防には有効です。

問題が発生した際の対処方法として産業医による相談窓口の設置や面談の実施するだけでなく、ハラスメントの予防効果を上げるためには衛生委員会への参加・管理職向けラインケア研修・巡視に伴う社員交流などの情報発信を積極的に行うことが重要です。

またハラスメントによる過度なストレスは、業務のパフォーマンスを低下させるだけでなく身体的な不調を引き起こします。産業医がこのようなストレスに関する情報を事前に人事・管理職に教育する体制を構築することは、働き方改革実行計画に関連した産業医の役割強化にも示されています。

産業医にはストレスチェック・健康診断・勤怠情報等の労働者の情報を総合して、不調者の健康障害が業務に起因するものであるかを判断するスキルが必須です。

（→続き）

しかし、働き方改革を契機に多様な勤務形態や業務組織がある企業が増えてきており、従来のスキルではカバーできないほど新たな知見を持つことも求められています。

Carelyの産業医を 導入した企業

サイボウズ SmartHR

CHANNEL

モロゾット

HDE[®]
Liberation of Technology

TORETA

Retty

LIVESENSE

お金のデザイン

TeamSpirit

Talknote



詳しくは[協議会ホームページ](#)をご覧ください！



株式会社 i C A R E 代表取締役 CEO

山田 洋太

産業医・労働衛生コンサルタント・総合内科医・心療内科医

沖縄県立中部病院（救急・内科）で3年間研修後、公立久米島病院（総合内科・透析・在宅医療）にて離島医療に従事する。その後、慶應大学ビジネス・スクール（大学院）に入学しMBAを取得。また、在学中より一般内科と心療内科の併設されたクリニックで診療を行い、メンタルヘルス患者2万人以上に携わる。大学院修了後、東京ベイ・浦安市川医療センターで経営企画室室長として病院の経営再建に取り組み黒字化に成功。

厚生労働省「VDT検診の見直し検討会」委員。

厚生労働省「第2回 柔軟な働き方に関する検討会」にて産業医の立場から提言。

株式会社 i C A R E は、人事が抱える煩雑で複雑な健康管理業務をカンタンにします。産業医の選任・健康診断の予約・ストレスチェックの実施・過重労働者の管理をテクノロジーによって効果的に効率化する『Carely』は、様々な業界をリードする成長企業に評価されています。