

事務連絡  
令和6年5月29日

シルバー派遣会員 各位

公益財団法人いきいき埼玉  
シルバー人材センター連合川越市事務所  
事務所長 原 雄 二 (印省略)

令和6年度 第2回安全衛生委員会の開催結果について (お知らせ)

シルバー派遣会員の皆様におかれましては、センター運営にご理解いただきありがとうございます。

さて、下記のとおり令和6年度第2回安全衛生委員会をセンターで開催いたしましたので、その内容等お知らせいたします。

#### 記

1. 開催日時 令和6年5月22日(水) 12時00分より
2. 協議内容
  - (1) 健康診断の実施と活用
    - ・別添資料「健康診断の実施と活用」を基に健康診断の必要性の確認。
  - (2) 怒りのコントロール～アンガーマネジメント～
    - ・別添資料「怒りのコントロール～アンガーマネジメント～」を基に怒りの感情のコントロールの仕方について確認。
  - (3) 職場におけるハラスメントについて
    - ・別添資料「職場におけるハラスメントについて」を基にハラスメントの影響や定義、判断基準について確認。
3. その他
  - 【産業医より】
  - ・気温が高くなりつつあり、熱中症の事故が増える懸念がある為、水分をしっかり摂る等の対策を行い、十分気を付けて欲しい。
  - ・健康診断は是非受診し、生活習慣病の予防や病気の早期発見に役立ててほしい。異常があった際は放置せず、再検査等を必ず受けてほしい。
  - ・アンガーマネジメントを学び上手に怒りをコントロール出来るようになってほしい。

- ・ハラスメントの及ぼす影響を再確認し、自らの言動がハラスメントに該当しないか改めて見つけ直してほしい。

#### 4. 連絡事項

##### ① 健康診断の受診について（引き続き）

本年の健康診断のご予定はありますでしょうか？

労働契約法第5条に定められている「安全配慮義務」は発生することから、派遣元事業所として把握する必要があるため、是非健康診断は毎年の受診をお願いするとともに、診断書のコピーをご提出いただきたくお願い申し上げます。

毎年、5月頃川越市からの特定健康診査（ときもいきいき検診）について、皆様に通知があるかと思っておりますのでご検討ください。

##### ② 健康上の悩みなどについて

安全衛生委員会では、産業医を含めた委員会を開催しますので、就業上のストレスや健康上の悩みなど、相談したいことなどありましたら事務局担当まで連絡又は書面にて頂きますようお願いいたします。

※産業医の役割としては、健康診断とその結果に基づく措置、治療と仕事の両立支援、ストレスチェック制度や長時間労働者に対する面接指導などがあります。

- ◆ 気温が高くなる日もあり熱中症になる危険性が高くなってきました。  
気温が高くなる日に活動をする際には、屋外でも室内でも自分の体調に注意し、水分補給と適度な休憩をするようにしましょう。  
体調管理の徹底は勿論のこと、就業途上及び就業中の事故ゼロに向けて改めてご認識下さいます様宜しくお願い致します。

公益財団法人いきいき埼玉  
シルバー人材センター連合川越市事務所  
事務局担当：川崎・河東・土屋  
(Tel : 049-222-2075)

# 健康診断の実施と活用

---

株式会社ドクタートラスト  
産業保健師

# 1. 健康診断の目的

- 健康診断は、**労働者の健康状態を把握**し、適切な健康管理を行うために実施します。
- 脳・心臓疾患の発症の予防、生活習慣病などの**増悪を防止**することが目的です。
- 健康状態により、労働時間の短縮、作業転換などの事後措置を行うこともあります。
- 健康診断については、**事業者は実施義務、労働者は受ける義務**があります。

## 事業者

### 実施義務

(労働安全衛生法第66条)

#### 安全配慮義務

労働者に対して、医師による健康診断を実施しなければならない。

事業者は、健康診断結果を提出するよう従業員に要求し、中身を必ず確認する。  
※健康診断結果を見ないと、安全配慮ができないため。

## 労働者

### 受ける義務

(労働安全衛生法第66条第5条)

#### 自己保健義務

労働者は企業の実施する労災防止の措置に協力しなくてはならない。

自己保健義務違反にて、仕事上何らかの負荷が事業者に起きた場合、事業者はペナルティーを課すことが可能。

## 2. 健康診断を受けるメリット

- 労働者が健康診断を受ける**メリット**はこんなにあります。

### 労働者

- 定期的に自分の健康状態を把握できる
- 自覚症状のない病気や生活習慣病を予防できる
- 病気の予防、早期発見ができる  
(長期入院・治療などの負担が減る)
- 費用は事業者負担
- 就業時間内に行ける場合もある
- 健康な労働者が増えれば、健康保険料や介護保険料の値上げを防ぐことが出来る

定期的な通院を行っていても、健診（検診）で行うすべての項目を通院先で検査しているとは限りません。主治医とも相談の上、職場の定期健診を受けましょう。



# 3. 健康診断の種類

健康診断の種類	対象となる労働者	実施時期
● <b>雇入時</b> の健康診断 (安衛則第43条)	常時使用する労働者	雇い入れの際 ※ <b>雇用3か月以内の別の健康診断結果で代用可</b>
● <b>定期</b> 健康診断 (安衛則第44条)	常時使用する労働者 (次項の特定業務従事者を除く)	1年以内ごとに1回
● <b>特定業務従事者</b> の健康診断 (安衛則第45条)	労働安全衛生規則で掲げる業務※ (深夜業含む) に常時従事する労働者	左記業務へ配置換えの際、 6月以内ごとに1回
● <b>海外派遣労働者</b> の健康診断 (安衛則第45条の2)	海外に6か月以上派遣する労働者	海外に6か月以上派遣する際、 帰国後国内業務に就かせる際
● <b>給食従業員</b> の検便 (安衛則第47条)	事業に付属する食堂または炊事場における給食の業務に従事する労働者	雇い入れの際、配置換えの際

※安衛則第13条第1項2号に規定する業務

## 4. 健康診断の項目①

### 雇入時健康診断

- ① 既往歴、業務歴
- ② 自覚症状、他覚症状
- ③ 身長、体重、腹囲、視力、聴力
- ④ 胸部エックス線
- ⑤ 血圧                      ⑥ 貧血                      ⑦ 肝機能
- ⑧ 血中脂質              ⑨ 血糖                      ⑩ 尿
- ⑪ 心電図

### 定期健康診断

- ① 既往歴、業務歴
- ② 自覚症状、他覚症状
- ③ **身長**、体重、**腹囲**、視力、聴力
- ④ 胸部エックス線、**喀痰**
- ⑤ 血圧                      ⑥ **貧血**                      ⑦ **肝機能**
- ⑧ **血中脂質**              ⑨ **血糖**                      ⑩ 尿
- ⑪ **心電図**

※太字の項目は、医師が必要でないと認める場合省略できる場合があります



## 4. 健康診断の項目②

検査項目	検査項目表示	疑われる原因や疾患の一例（※）
血圧	収縮期（最高）血圧 拡張期（最低）血圧	<b>肥満、加齢、喫煙、遺伝、塩分の取りすぎ</b> などが原因。 血圧が高いと、 <b>心臓病・脳卒中・腎臓病</b> などが起こりやすくなる。
脂質	HDL（善玉）コレステロール LDL（悪玉）コレステロール 中性脂肪（TG）	<b>食生活の乱れや運動不足</b> などが原因。 HDLコレステロールが低く、LDLコレステロールが高いと <b>心臓病、脳卒中</b> などが起こりやすくなる。
肝機能	GOT（AST） GPT（ALT） γ-GTP（γ-GT）	<b>過度な飲酒や肥満、肝臓の疾患</b> などが原因。 <b>肝臓</b> や肝臓の近くにある <b>胆のう・胆管の異常、脂肪肝・アルコール性肝障害</b> の可能性を知ることができる。
血糖	空腹時血糖（FBS） ヘモグロビンA1c（HbA1c）	空腹時血糖は、 <b>血液中に含まれるブドウ糖の量</b> を調べる検査。ヘモグロビンA1cは、1～2か月にわたる <b>血糖のコントロール状態</b> を調べることができる。

※所見があった場合は、自己判断せず再検査を受けましょう。



## 4. 健康診断の項目③

検査項目	検査項目表示	疑われる疾患や原因の一例（※）
貧血	赤血球数（RBC） ヘモグロビン（Hb）	赤血球やヘモグロビンが少ないと <b>鉄欠乏性貧血</b> が疑われる。鉄欠乏性貧血だけでなく、血液の病気や胃潰瘍・十二指腸潰瘍・大腸癌・子宮筋腫からの <b>持続的な出血</b> により貧血を起こしている場合もある。
尿検査	尿蛋白・尿糖	<b>尿蛋白検査</b> では、 <b>腎臓の機能</b> を調べることも出来る。尿蛋白が陽性の場合には、ネフローゼ症候群、糸球体腎炎、尿路感染症、腎硬化症などの病気が疑われる。 <b>尿糖検査</b> は、尿の中に糖が出ているかを調べ、 <b>糖尿病の指標</b> のひとつとなる。
心電図	安静時心電図	<b>心臓のリズムの異常や狭心症、心筋梗塞の可能性</b> がないかなどを知ることができる。心電図の項目で異常が見られても、自覚症状のない方もたくさんいるが、大きな病気の早期発見につながることもある。
胸部X線	胸部X線検査	<b>肺がんや肺結核、喫煙に伴う肺疾患</b> などが疑われる。

※所見があった場合は、自己判断せず再検査を受けましょう。

# 5. 健康診断の有所見率

何らかの異常を指摘される労働者は

**58.5%** (全国)

項目	有所見率 (%)
脂質代謝	33.3
血圧	17.9
肝機能	17.0
血糖値	12.1
心電図	10.3
貧血	7.7
尿蛋白	4.0
尿糖	3.2



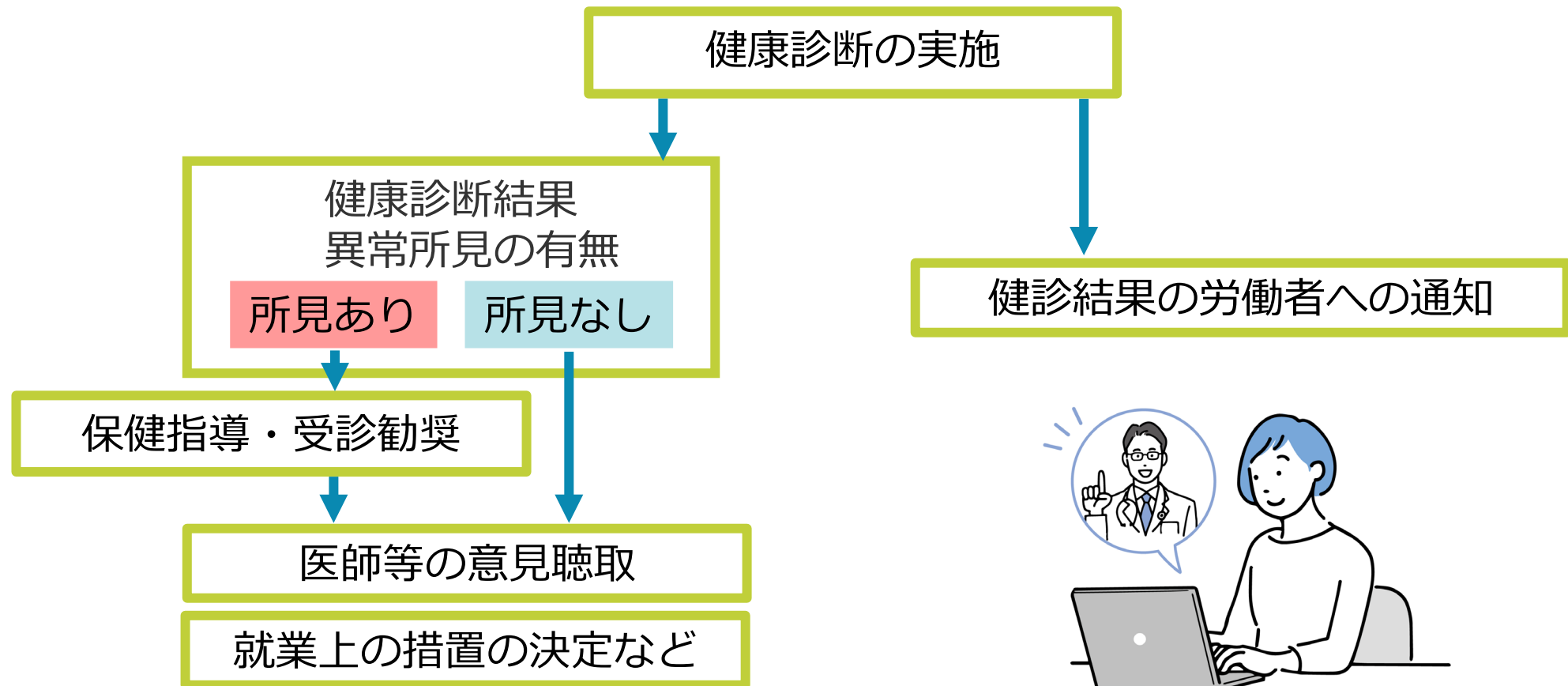
## あなたの事業所の状況

- 健診受診率 (%)
- 有所見率 (%)
- 有所見者が多かった項目
- その他

厚生労働省 令和2年定期健康診断結果報告(年次)より

# 6. 健康診断実施後の流れ

健康診断の実施後、所見があった場合には、医師または保健師による**保健指導や受診勧奨**が行われます。【事業者の努力義務】また、健康診断結果は、事業者が**医師等から意見を聴取し**、労働者の**就業上の措置**の決定（例えば、残業の制限や配置転換など）等を行います。



# 7. 結果が返ってきたら個人が行うこと

## ■ 検査の意味を知って結果を正しく受け止める

まずは各項目の検査値が基準値の範囲内か確認しましょう。

※検査項目ごとに基準値あり。結果票に記載されていることが多い。

## ■ 病気の早期発見、予防

自覚症状のない人が定期的に検査を受けることで自分の健康状態を知り、生活習慣病の予防や隠れた病気の早期発見に役立てましょう。

## ■ 異常があれば放置しないで再検査等を受ける

自覚症状がないうちに異常を見つけて対処してこそ、受ける意味があります。

「要受診」「要再検査」「要精密検査」の判定が出ている場合は、**必ず受診を。**

## ■ 検査結果は保存して経年変化をチェック

毎年の結果を保存しておけば、過去のデータと現在のデータを比較することができます。経年変化を見ることで、**自分の体の変化や注意すべき病気**に目を向けましょう。

# 7. 結果が返ってきたら個人が行うこと

## ■ 特定保健指導を活用しよう

健診結果から、生活習慣病（高血圧や糖尿病、脂質異常症など）の発症リスクが高く、生活習慣の改善によって、生活習慣病の予防効果が期待できる方に対して、**専門スタッフ**（保健師、管理栄養士など）が**生活習慣を見直すサポート**します。

特定保健指導を受けることができる方には、健康保険組合や協会けんぽ等からお知らせが届きますので、ぜひ利用しましょう！

**健康診断を受けっぱなしにするのではなく、  
結果を活用し、会社・個人としての対策を行うことが  
疾病の発症や重症化を防ぐカギとなります！**



# 8. 社員に健康診断を受けてもらうために

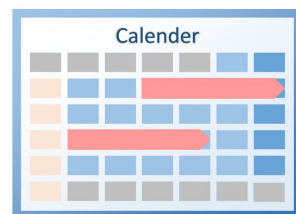
## 健康診断の受診率向上するための対策を考えましょう！

例

健診のメリットを  
社内会議やポスターでPR



健診日を衛生管理者で設定し  
個別に声かけ



評価に加算する



オプション検診の充実



受診しやすい場所の選択



# 9. 社員の有所見率抑制のために

有所見率を抑制するための対策を考えましょう！

例

健康セミナーの開催



社員食堂などで  
健康な食生活をサポート



再検査や受診を勧奨  
就業時間内の受診を認める



スポーツクラブや社内研修等  
運動の機会の提供



残業時間の抑制で  
睡眠時間を確保し肥満対策



# あなたの事業場の健康診断

時期	場所	健診に関する取り組み
<input type="checkbox"/> 雇入時  <input type="checkbox"/> 定期  <input type="checkbox"/> 特定業務従事者  <input type="checkbox"/> その他	<input type="checkbox"/> 場所  <input type="checkbox"/> 感染症対策  <b>検査項目・オプション</b> <input type="checkbox"/> オプション項目や費用負担	衛生委員会での取組など





Dr. TRUST 産業医のことなら  
ドクターラスト

## 担当保健師のひとこと

社員の皆さんが安全・健康に働けるためには、健康診断は大変重要です。ぜひ今回の衛生委員会資料を活用して、法令上定められている健康診断が実施されているか、また、健康診断の実施方法や事後措置などについて、確認をしましょう！

**動画配信**始めました！産業保健の最新情報をお届けします！

チャンネル登録  
すると最新動画が  
チェックできる わん!

ドクターラスト公式 YouTube チャンネル

# 健康経営セミナー

## 毎週 動画配信中!!

ドクターラスト YouTube 検索

・新型コロナウイルス  
予防方法  
・パワハラ防止法  
…など

今話題のトピックについて  
専門職が解説いたします。  
ぜひチャンネル登録お願  
いします!

動画へ!

# 怒りのコントロール ～アンガーマネジメント～

# アンガーマネジメント発祥の背景

## 【発祥の背景】

1970年代に、アメリカで広がったもの。運転中に怒りの感情をコントロールできずイライラが募り、暴力的な行為や、さらにエスカレートして射殺事件に発展したことが背景。



## このような経験はありませんか？

- ・ 部下にカチンときて怒ってしまった
- ・ 必要以上に怒ってしまう
- ・ イライラが止まらず集中できない
- ・ イライラする、怒ってしまう自分を何とかしたい

「怒らない人」ではなく  
「怒りをコントロールできる人」を目指すのが  
“アンガーマネジメント” です

# アンガー（ANGER）とは、 怒りやイライラといった被害者感情

## 【感情表現】

怒り：人間にとって自然な感情の一つ  
怒りのない人はいない。なくすことは不可能

## 【感情の種類】

## 6種類の代表的な感情

喜（よろこび）

楽（たのしみ）

怒（いかり）

愛（いとしみ）

哀（かなしみ）

憎（にくしみ）



すべての感情は必要なもの  
怒りを感じることに罪悪感を抱く必要はない

しかし、「怒り」はインパクトが大きく  
人生に思わぬ影響を与えかねない

# 怒りの裏には本当の気持ちがある！

## ■ 一次感情

不安・つらい・苦しい・痛い・嫌だ  
疲れた・寂しい・虚しい・悲しい

## ■ 二次感情 = 怒り



コップの水のように、  
押さえきれない一次感情が  
あふれ出た場合  
その後に二次感情である  
「怒り」が出現する

# 怒ることはタブーではない

## 怒りのメリット・機能

- ① 伝達手段である
- ② 身を守るための防衛感情
- ③ すっきりする
- ④ モチベーションやエネルギーとなる

## 怒りのデメリット

- ① 連鎖する
- ② 場の空気が悪くなる
- ③ 人間関係が悪くなる
- ④ 怒った本人が後悔する

人は大切にしていること・ものに  
触れられると、イライラする

**怒ることで  
「何を大切にしているか」  
気づくこともできる**



# 問題となる4つの怒り

- ① 強度が高い  
一度怒り始めると歯止めがきかなくなり、激しく怒鳴ってしまう
- ② 持続性がある  
過去に起こったことに起因し、持続性がある。  
根に持つ、思い出し怒りをする
- ③ 頻度が高い  
しょっちゅうイライラする。カチンとくることが多い
- ④ 攻撃性がある  
他人を傷つける、自分を傷つける、物を壊す

## 【怒りの性質】

身近な対象ほど強くなる : 家族等

伝染しやすい : 一人が怒ると、周りも怒り始める

高い所から低い所へ流れる : 上司から部下、親から子へ等

無駄に怒らない  
ことが大事



# アンガーマネジメントの方法①

## 6秒待つ (6秒ルール)

怒りの感情のピークは長くて6秒間！

「イラッ」ときても反射的に怒りをぶつせず、6秒間やり過ごす

### 【具体的な方法】

- ・ 深呼吸 → 副交感神経が働いてリラックス
- ・ 水を飲む
- ・ 6秒数える
- ・ その場から離れる、散歩などでクールダウン
- ・ 近くにあるものを観察する
- ・ ポジティブな言葉で自分を励ます

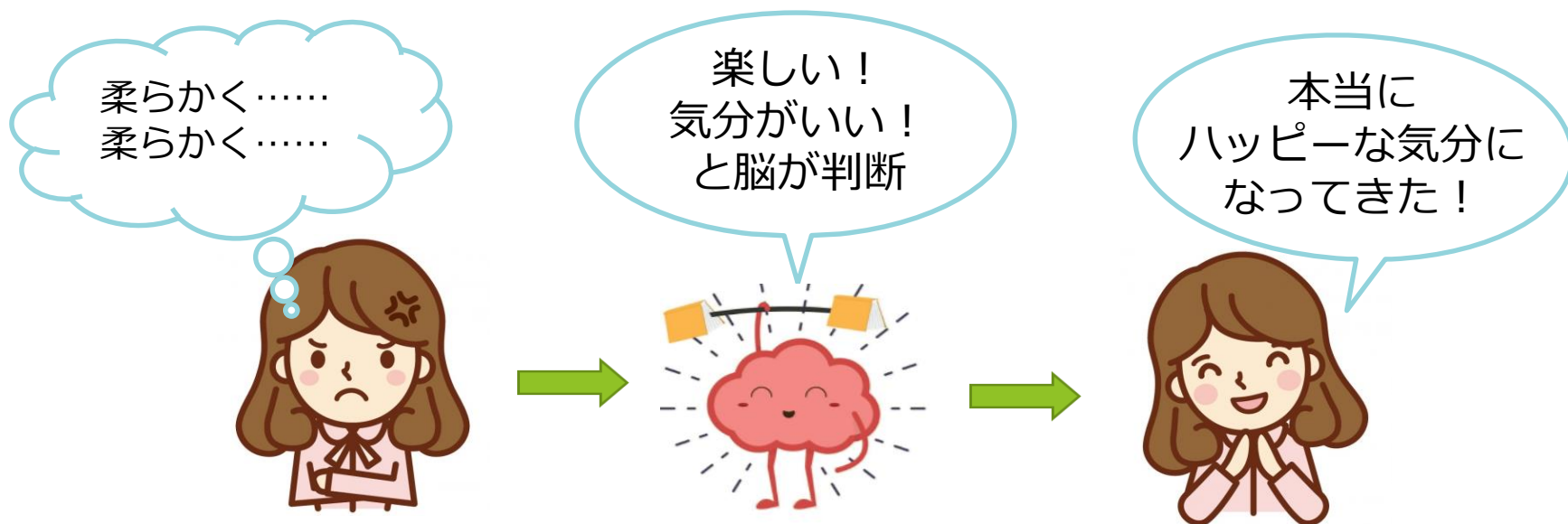
いったん落ち着いて、  
怒りを鎮める時間をつくる！



# アンガーマネジメントの方法②

## 表情フィードバック仮説

通常の楽しい「から」笑顔になるという流れに対し、  
笑っている「から」楽しくなるという逆の方向を利用する  
体と心は密接につながっているため、体の状態に心がついていくと  
いわれている



怒っていてもまずは笑顔を作って、怒りを鎮める!

# アンガーマネジメントの方法③

## 上手に怒る

- 感情的にならない（アサーティブなコミュニケーション）  
相手に伝えたいこと、わかってもらいたいことを落ち着いて伝える  
※アサーティブ：互いの権利を尊重しながら主張すること
- 一貫性を持つ  
話している内容を、相手や状況によって変えない
- 伝わりやすいタイミングを観察する  
自分と相手の間を見計らう
- 相手の言い分も受け入れる  
話を聞いて、落ち着いてから返事する
- 過去の話を持ち出さない  
今起こった事象に対してのみ話す。「いつもそうだよね」はNG
- NGワード・NG態度に気をつける  
人格否定、余計な一言「なんでできないの?」、物に当たる、暴力

# アンガーマネジメントの方法④

## リフレーミング

違う角度や視点から考えること  
相手の立場を想像してみること



### 【例】 上司と新人部下

上司 : 部下に当たり前な質問をされて怒ってしまった

部下 : 上司に質問をしたら怒られた

### 《リフレーミング》

上司 : 自分にとっては当たり前でも、経験の浅い部下にとっては当たり前のことではないかもしれない

部下 : 質問をする前に、自分で理解する努力をしてもよかったのかもしれない

# 必要なときに怒ることも大事

必要なときに怒らないでいると.....

- 人や状況に振り回される
- 嫌な状況は変わらない
- 自己肯定感が下がる
- 人と人の間に距離ができる

「許せる・許せない」、「怒る必要がある・ない」の  
ボーダーラインを明確に決めていく

## 【 怒る理由 】

理想と現実のギャップ

## 【 怒りの原因 】

～であるべき(べき論)

～であるはず

→自分の欲求、希望、  
願望を象徴している

理想と現実の**ギャップ**や**思い込み**からくる怒りを  
断ち切る！

# 怒りを自分の意志でコントロールしよう

- アンガーマネジメントによる効果
  - 仕事の効率・パフォーマンスが上がる
  - 原動力やモチベーションにつながる
  - 職場や私生活における人間関係の改善
  - 心身の健康増進
  - いじめ・ハラスメントの防止



怒りをコントロールし、味方につけることで、  
仕事の効率UPや人間関係改善につなげられる！

# まとめ

- 異なる考え方を持つ人を認める  
相手を尊重する
- 完璧主義を捨てる  
「こうであるべき」「～しなければならない」  
「～のはず」
- ポジティブな解釈を試してみる  
コップの水が半分しかない → 半分もある 等
- 自分のプラスにならない怒りは捨てる  
いつまでも覚えてないで、忘れる！
- 焦らずに自分を改善していく  
できそうなことから、少しずつ意識・行動を変える



### 担当保健師のひとつ

怒りを鎮めることは容易ではないかもしれませんが、「できること」から始めてみましょう。

まずは「6秒ルール」を意識することがおすすめです！

このアンガーマネジメントの資料を通して、よりよい職場環境づくりや人間関係の形成に繋がっていくことを願っています。

## 保健師によるセミナー、ご好評いただいております！

- ・健康診断の事後措置について
- ・アンガーマネジメント
- ・睡眠から考える長時間労働
- ・VDT症候群予防について...など

健康経営に最適なセミナーを  
保健師がリーズナブルに実施いたします！

## 無料セミナー毎月開催中！

詳しくは特設サイトへ！

<http://seminar.doctor-trust.co.jp/>

保健師 健康経営セミナー

検索

# 職場における ハラスメントについて



株式会社ドクタートラスト



# 職場における3大ハラスメント

## セクシュアル ハラスメント

H11年 男女雇用機会均等法及びそれに基づく指針にて防止措置について事業主に義務付け・対策にて定義

## マタニティ ハラスメント

従来の不利益取扱いの禁止に加え、H29年 改正男女雇用機会均等法・改正育児・介護休業法にて防止措置について事業主に義務付け

## パワー ハラスメント

※事業主に具体的な措置を義務付けた法律はないが、セクハラ・マタハラ同様の対策が求められる

## 「職場」について

「職場」とは「労働者が業務を遂行する場所」です。

業務を遂行する場所であれば、事業所内に限らず、出張先や取引先、営業車中、顧客の自宅なども「職場」に含まれます。

アフター5の宴会等については、職務との関連性や参加者、参加強制の有無などにより、実質的に勤務の延長であり「職場」とみなされる例もあります。

「職場」で起きた事件か否かは「業務執行性」の判断材料となり、企業の「使用者責任」に関連します。

## 「労働者」について

正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員などの非正規雇用労働者を含む、事業主が雇用するすべての労働者をいいます。

派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者（派遣先事業主）も、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講じる必要があります。



# 各種ハラスメントの影響

【！職場におけるハラスメントは、個人的な問題ではなく、企業の雇用管理上の問題！】

被害者



## 精神的・身体的悪影響の発生

- ・ 能力の有効な発揮が妨げられる
- ・ 職場に居づらくなるなど、労働条件に不利な結果や影響を生じさせる
- ・ メンタル不全や疾患など、精神や身体に悪影響を及ぼし、休職や退職に至る可能性(※1)
- ・ 問題解決後も深刻な後遺症が残ることがある

加害者



## 自身にも大きな不利益

- ・ 職場における信用の失墜
- ・ 懲戒処分の対象・裁判に訴えられる可能性あり

※1 職場でいじめを受けているグループは、受けていないグループに比べて心理的ストレス反応リスクが4倍から5倍、心的外傷後ストレス障害(PTSD)症状の発生リスクは8倍も高い(「労働者における職場のいじめの想定方法の開発とその実態、健康影響に関する調査研究」)

企業



## 企業としての不利益影響の発生(モラル低下⇒生産性低下⇒業績悪化)

- ・ 職場全体の仕事への意欲低下、職場全体の生産性にも悪影響
- ・ 職場秩序の乱れ
- ・ 被害者の退職や休職などの結果により、組織の適正・効率的な運営を妨げられる
- ・ 訴訟への発展も可能性としてはあり、企業イメージが低下
- ・ 人材の流出
- ・ 損害賠償による金銭的損失

# 職場におけるパワーハラスメント①

## パワーハラスメントの定義

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(※1)を背景に、  
業務の適正な範囲を超えて(※2)、  
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。

(H24年 厚生労働省「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」より)  
※法律または判例上でパワーハラスメントが明確に定義されているわけではない。



※1  
「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識・経験等の様々な優位性が含まれる。

※2  
個人の受け取り方によっては、業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントに該当しないものとなる。

# 職場におけるパワーハラスメント②

	行為類型	被害事例
1	身体的な攻撃 暴行・傷害	足で蹴る・長時間正座させる。胸ぐらを掴む
2	精神的な攻撃 強迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	みんなの前で大声で叱責・人格否定
3	人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	挨拶をしても無視される・他の人に「私の手伝いをするな」と言われる
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	就業間際に過大な仕事を毎回言い渡す・休日出勤しても終わらない業務を言い渡す
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	能力に見合わない程度の低い業務を継続的に命じる
6	個の侵害 私的なことに過度に立ち入る	交際相手の有無について聞かれ、結婚についてあれこれ言われる 個人的宗教の否定・悪口

- 1:業務遂行に関係するものでも、「業務の適性な範囲」に含まれない。  
2・3:原則として「業務の適性な範囲」を越えると考えられる。  
4～6:何が「業務の適正な範囲」を越えるかは業種や企業文化の影響を受けるため、各企業・職場で認識を揃え、その範囲を明確にすることが望ましい。

上記が、職場のパワーハラスメントに当たる全ての行為を網羅するものではなく、個別の判断が求められる。

# パワハラ判断基準

1. 指導・指示の内容に関連性や必要性があるか

【「気に入らないから」はNG】

2. 言い方が威圧的・陰湿ではないか

【怒鳴る、一方的に話す、陰口を言う等】

3. 度を超えていないか

【罵倒する、人格を否定する発言をする、執拗に行う等】

4. 発言の場に配慮はあるか

【本人以外に聞こえるように言う等、周りを巻き込んで叱責する】

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、仕事を与えない】

6. 個の侵害

【私的なことに過度に立ち入る】





# 職場におけるセクシュアルハラスメント①

## セクシュアルハラスメントの定義

職場において行われる、労働者の意に反する「性的な言動」(※1)に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業制限が害されること。

※1 「性的な言動」とは  
性的な内容の発言及び性的な行動を指す。

- 1) 性的な冗談やからかい
- 2) 食事やデートへの執拗な誘い
- 3) 個人的な性的な体験談を話すこと等
- 4) 性的な関係を強要すること
- 5) 必要なく身体へ接触すること
- 6) わいせつなポスター等を配布・掲示すること

事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者、学校における生徒などもセクシュアルハラスメントの行為者になり得るものであり、男性も女性も加害者にも被害者にもなり得るほか、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当する。



# 職場におけるセクシュアルハラスメント②

## セクシュアルハラスメントの種類

### 1. 対価型

性的な言動を受けた者の対応(拒否や抵抗)によって、直接に不利益(解雇・降格・減給・昇格からの対象除外等)を与えるタイプ

例) 上司が労働者の腰、胸などを触り、労働者がそれに抵抗したため、その労働者を降格処分とした。

### 2. 環境型

性的な言動に関して直接の不利益取扱いはないものの、職場においてまたは職務に関係する性的な言動により、就業環境が不快なものとなり、その労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるタイプ

例) 上司の日常的な性的発言・からかいが苦痛で仕事に集中できない。

### ■セクハラ判断基準

被害を受けた人の主観を重視するが、「労働者の意に反する性的な言動」および「就業環境を害される」の判断にあたっては、事業主の防止のための措置義務の対象になる観点より、一定の客観性も必要とされ「平均的な労働者の感じ方」がセクハラ該当性の基準となる。

一般的には意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、1回でも就業環境を害することとなり得ます。

# 職場におけるマタニティハラスメント①

## マタニティハラスメントの定義

働く女性が妊娠・出産・育児をきっかけに

- 1) 解雇・雇止め・降格・減給等の不利益な取扱い
- 2) 上司や同僚による嫌がらせ(ハラスメント) を受けること。

※規程に明文化されているのは、1)のみ



男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法により定められている

「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」とは、

職場において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した「**女性労働者**」や育児休業等を申出・取得した「**男女労働者**」等の就業環境が害されること。

**業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて業務上の必要性に基づく言動のものはハラスメントに該当しない。**

ある程度調整可能な休業等(例えば、定期的な妊婦健診の日時)について、その時期をずらすことが可能か労働者の意向を確認するといった行為までがハラスメントとして禁止されるものではない。

ただし、労働者の意を汲まない一方的な通告はハラスメントとなる可能性があるので注意

(厚生労働省「職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です」より)



# 職場におけるマタニティハラスメント②

## マタニティハラスメントの2類型

### 1. 制度等の利用への嫌がらせ型

【雇用する女性労働者の労基法第65条第1項の規定による休業その他の妊娠または出産に関する制度または措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの】

### 2. 状態への嫌がらせ型

【雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したことその他の妊娠または出産に関する言動により就業環境が害されるもの】

#### ■ 「不利益取扱い」と「ハラスメント」の違い

改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法では、事業主に対し、「職場における妊娠・出産・育児休業等に関する言動により就業環境を害されることを防止する措置を講じること」を新たに義務付けています。

事業主による妊娠・出産・育児休業等を理由とする解雇などの「不利益取扱い」は、従来より法違反とされています。

改正法により新たに防止措置が義務付けられる、上司・同僚による就業環境を害する行為については「ハラスメント」と整理されています。

# 事業主が講ずべきハラスメント対策措置

【マタハラ・セクハラ対策】

## 1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメント・妊娠・出産・育児休業等の内容・当該ハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- (2) セクシュアルハラスメントの行為者については厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規程し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること

## 2. 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- (3) 相談窓口をあらかじめ定めること
- (4) 相談窓口担当が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また広く相談に対応すること

## 3. 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- (5) 事実関係を迅速かつ的確に確認すること
- (6) 事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置を適正に行うこと
- (7) 再発防止に向けた措置を講ずること(事実が確認できなかった場合も同様)

## 4. 1～3までの措置と併せて講ずべき措置

- (8) 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、周知すること
- (9) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

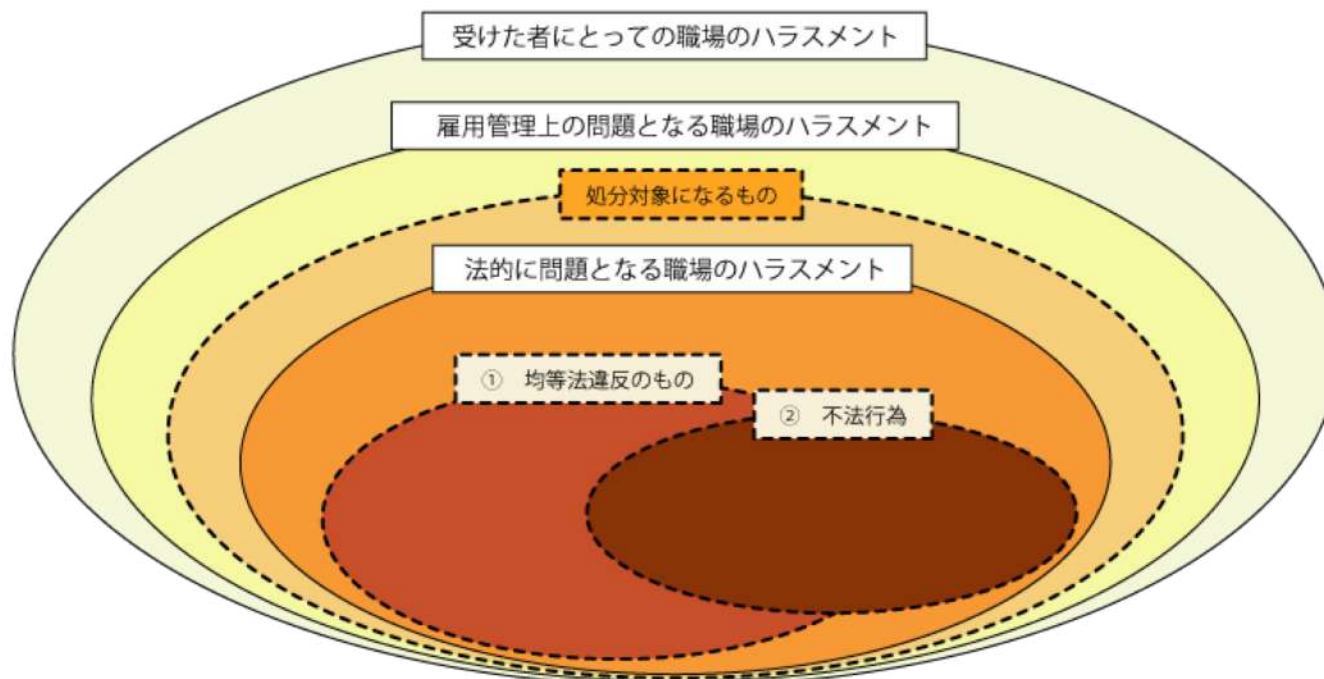
＋ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて

○ 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

(※厚生労働大臣の指針より)



# ハラスメントのレベルと法的責任



■ ハラスメントと感じるかどうかは個人差があるものであり、一人ひとりの人格権を尊重するという立場からは、受け手が不快である(辛い・意に反する)と感じたら、それは「**受け手にとってのハラスメント**」とまずは考える。

■ 上記のうち、「客観的に中止すべきハラスメント」といえるかどうかについては、別の検討が必要。  
⇒ 使用者が中止を命じるなど、雇用管理上の問題として対応すべきものかどうかについては、単に受け手が不快であると感じただけ(主観だけ)では不十分であり、その言動に係る**一定の客観性が必要**。

## ■ (参考:セクハラにおける一定の客観性)

雇用均等法に関する通達では、防止義務の目安として下記をあげている。

- ・ 平均的な労働者の感じ方 = 当該性的な言動を受けた労働者が通常何らかの不快感を覚えるものであること
- ・ (平均的でなくても) 受け手が不快であると中止を求めているにも関わらず繰り返され、就労状況に影響が出ていることなどが想定されている

# ハラスメントの法的責任の一例

行為者	会社
<p>【民事責任】 損害賠償義務 ＜不法行為責任＞</p> <p>【刑事罰】 名誉毀損・侮辱罪・脅迫罪・ 暴行罪・傷害罪等(パワハラ) 強姦罪・強制わいせつ罪(セクハラ)</p> <p>【就業規則・懲罰規程】 減給・降格・懲戒解雇等</p>	<p>債務不履行責任 不法行為責任 ＜安全配慮義務違反＞</p> <p>損害賠償義務 ＜使用者責任＞ ＜職場環境配慮義務違反＞ (債務不履行)</p> <p>・男女雇用機会均等法上の責任 ・労働契約法上の責任</p>

■ ハラスメントの訴えの放置や、相談窓口対応の不適切さ、ハラスメントを訴えたことによる報復的処分がなされたような場合は、企業は被害者に対して安全配慮義務違反に基づき損害賠償義務を負うとした過去裁判事例あり

■ 2007年男女雇用機会均等法改正  
是正措置に応じない場合、企業名の公表

