

## 特集／ハラスメント対策の最新状況

# ハラスメント対策中小にも義務化 カスハラ対策企業マニュアルも

4指針・1マニュアルになったハラスメント対策 ..... 2

イギリス労働組合会議(TUC)

第三者による嫌がらせ・ハラスメントに  
対処するー労働組合代表のためのガイド ..... 12

イギリスUNISON(公共部門の労働組合)

仕事におけるハラスメント:UNISONガイド  
「仕事における尊厳方針モデル」 ..... 17

イギリスUNISON(公共部門の労働組合)

それは仕事の一部ではないー仕事における  
暴力への対処に関する安全衛生ガイド ..... 24

35条専門検討会化学物質分科会検討結果報告書 ..... 33

## 健康的で安全なテレワーク ILO/WHO テクニカルブリーフ ..... 38

## ドキュメント

# アスベスト禁止をめぐる世界の動き

プーチンの戦争:経済制裁とアスベストの輸出 ..... 48

## 各地の便り/世界から

- 兵庫●1995年の肺がん死亡に時効救済の認定 ..... 54
- 三重●石綿肺がん、請求期限切れ20日前の申請 ..... 54
- 三重●給付基礎日額をめぐって行政訴訟を提起 ..... 56
- 厚労省●塗料剥離作業対策で三度の通達改正 ..... 57
- 兵庫●2022 地震・石綿・マスク支援プロジェクト ..... 58
- 台湾●RCA集団訴訟、最高法院逆転勝訴判決 ..... 58
- 韓国●コロナで強制休職中の自死産災認定ほか ..... 60

# パワハラ対策中小にも義務化 カスハラ対策企業マニュアルも

## 4指針1マニュアルになったハラスメント対策



2020年6月1日にパワーハラスメント防止措置が事業主の義務とされてから1年と10か月、2022年4月1日からは、経過措置として努力義務とされていた中小事業主にも義務化された。

また、2021年1月21日に「顧客等からの著しい迷惑行為の防止対策の推進に係る関係省庁連携会議」が設置され、2021年度厚生労働省委託事業として「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル作成事業」が実施され、2022年2月1日の第4回関係省庁連絡会議にマニュアル案とリーフレット案が示されて、同年2月25日に厚生労働省から正式に公表された。

連携会議： [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_16504.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_16504.html)

厚生労働省発表： [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_24067.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24067.html)

### 相次ぐ実態調査報告

一方、この間、以下のような実態調査報告も相次いで公表されている。

2021年7月26日の第4回関係省庁連絡会議に

は、厚生労働省委託事業として2018年度以降実施されている「職場のハラスメントに関する実態調査」の2020(令和4)年度調査の結果が報告されている。これによると、過去3年間のハラスメント相談件数/該当件数の傾向は、セクハラ以外では「件数は変わらない」の割合がもっとも高く、セクハラのみ「減少している」がもっとも高く、また、顧客等からの著しい迷惑行為のみ「増加している」の割合の方が「減少している」より高かった(相談があったと回答した企業の割合は19.5%) (企業調査、回答6,426件)。過去3年間のハラスメントを受けた経験は、何度も繰り返し/時々/一度だけ経験したを合わせて、パワハラ31.4%、セクハラ10.2%、カスハラ15.0%であった(労働者調査、回答8,000名)。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000165756.html>

経団連は2021年12月14日に「職場のハラスメント防止に関するアンケート結果」を公表した。5年前と比較した相談件数が、パワハラでは「増えた」(44.0%) がもっとも多く、セクハラでは「変わらない」(45.3%) がもっとも多く、前者について「大企業に対するパワハラ防止義務を柱とする法律が施行さ

れたことに伴い、社会の関心が高まったこと、各社が相談窓口の周知を強化したこと等が考えられる」としている。なお、「取引先からのパワーハラスメントやカスタマーハラスメントに関しても、パワーハラスメントでは42.5%、カスタマーハラスメントでは34.5%の企業が、相談体制を整備している」と答えた。

[https://www.keidanren.or.jp/journal/times/2021/1216\\_03.html](https://www.keidanren.or.jp/journal/times/2021/1216_03.html)

UAゼンセンは2021年12月22日に「悪質クレーム対策(迷惑行為) アンケート調査分析結果」(回答者数50,000人)を公表。クレーム被害の経験があったのが75.1%(女性72.96%、男性79.24%)等という結果であった。UAゼンセン流通部門は、2017年8月に「悪質クレームの定義とその対応に関するガイドラインについて」を策定、2020年7月に改訂している(第2版)。

<https://uazensen.jp/hara-taisaku-page/>

自治労は2021年8月19日に「『職場における迷惑行為、悪質クレームに関する調査』報告書」(回答者数14,213人)を公表。過去3年の間に迷惑行為や悪質クレームを受けた人が46.0%(女性38.56%、男性53.54%)等という結果であった。自治労はカスタマーハラスメント対策研究会を設置して、対応指針の策定等を検討している。

交運労協は2021年11月24日に「悪質クレーム対策(迷惑行為) アンケート調査報告書」(回答者数20,908人)を公表しているが、直近2年以内で利用者等からの迷惑行為の被害にあった人が53.4%等という結果であった。

<http://www.koun-itf.jp/>

いずれも貴重な調査結果であり、ぜひ報告書本文をご覧ください。

## 4つの指針に1マニュアル追加

わが国では、パワハラを含めてすでに4つのハラスメント防止措置が法律によって事業主に義務づけられており、以下のように、事業主が講ずべき措置等を定めた指針が策定されている。

- ・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(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講ずべき措置等についての指針」[セクハラ指針]

- ・男女雇用機会均等法に基づく「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」[マタハラ指針]
- ・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(育児介護休業法)に基づく「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針」[ケアハラ指針]
- ・労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(労働施策総合推進法)に基づく「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」[パワハラ指針]

これに今回、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」が新たに加わったわけである[カスハラマニュアル]。

## 4つのハラスメントの定義

4つのハラスメントの定義は、各々以下のとおりである(丸数字・下線は編集部による)。

セクハラ(職場におけるセクシュアルハラスメント)とは、「①職場において行われる性的な言動に対するその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、又は②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」を言う。「対価型セクシャルハラスメント」と「環境型セクシャルハラスメント」に分類されている。

マタハラ(職場における妊娠、出産等に関するハラスメント)とは、「職場において上司又は同僚から行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと等に関する事由に関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること」を言う。「制度等の利用への嫌がらせ型」

と「状態への嫌がらせ型」に分類されている。

ケアハラ（職場における育児休業等に関するハラスメント）とは、「職場において上司又は同僚から行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業制度等の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること」を言う。

パワハラ（職場におけるパワーハラスメント）とは、「①職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③その雇用する労働者の就業環境が害されること」を言う。

マタハラ・ケアハラ指針は、「なお、勤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によるものについては…該当しない」、パワハラ指針は、「なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については…該当しない」としている。

4つの指針のうち、セクハラ指針のみが、「当該言動を行う者には、労働者を雇用する事業主（その者が法人である場合にはその役員）、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主またはその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得る」と明記している。顧客や取引先など第三者からのセクシャルハラスメントは、セクハラ指針に定められた措置義務の対象であることを確認しておくことが重要である。

マタハラ・ケアハラ指針は、現在のところ、第三者によるハラスメントを対象にしていない。

他方、パワハラ指針は、「取引先等の他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にはその役員）からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）により、その雇用する労働者が就業環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮として、例えば、相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備及び被害者への配慮のための取組を行うことが望ましい。また、被害を防止するための取組を行うことも有効と考えられる」としている。これは、後述する4つの指針の①～⑭の措置との関係でいうと、パワハラ指針のみが設ける、措置⑮ということになる。

「取引先等からのパワーハラスメント」と「顧客等からの著しい迷惑行為」とを使い分けているが、前者は、「優越的な関係を背景とした言動」を想定して「パワーハラスメント」としたのだろうか。

### カスハラマニュアルの定義

このパワハラ指針の指摘も踏まえて策定されたカスハラマニュアルは、次のように言っている。

「企業や業界により、顧客等への対応方法・基準が異なることが想定されるため、カスタマーハラスメントを明確に定義することはできないが、企業へのヒアリング調査等の結果、企業の現場においては以下のようなものがカスタマーハラスメントであると考えられている。

『①顧客等からのクレーム・言動のうち、②当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、③当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるもの』

下線を付けた最後の要件は、前出の4つのハラスメントの定義と共通のものであり、その解説もパワハラ指針からの引き写しで、「労働者が、人格や尊厳を侵害する言動により身体的・精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の当該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ことを指す」とされている。パワハラ指針では続けて、「この判断に当たっては、『平均的な労働者の感じ方』…を基準とすることが適当である」としているが、カスハラマニュアルにはこの記載がない。

②の解説としては、「顧客等の要求の内容が著しく妥当性を欠く場合には、その実現のための手段・態様がどのようなものであっても、社会通念上不相当とされる可能性が高くなると考えられる。他方、顧客等の要求の内容に妥当性がある場合であっても、その実現のための手段・態様の悪質性が高い場合は、社会通念上不相当とされる可能性があると考えられる」とされている。

マニュアルは、両者の場合の例を掲げるとともに、「企業ごとに違いが出てくる可能性があることか

ら、各社であらかじめカスタマーハラスメントの判断基準を明確にした上で、企業内の考え方、対応方針を統一して現場と共有しておくことが重要」として、これも例を挙げている。

また、「なお、殴る・蹴るといった暴力行為は、直ちにカスタマーハラスメントに該当すると判断できることはもとより、犯罪に該当しうるもの」と強調して、「カスタマーハラスメントが抵触する法律」条文も参考として示している。

## ハラスメントの一般的定義

ILO暴力・ハラスメント条約は、「仕事の世界における『暴力及びハラスメント』とは、1回限りのものであるか反復するものであるかを問わず、身体的、心理的、性的または経済的損害を目的とし、またはこれらの損害をもたらす、若しくはもたらすおそれのある一定の容認することができない行動及び慣行またはこれらの脅威をいう」と定義している。また、イギリスの労働組合などは、均等法によるセクシャルハラスメントの定義を援用して、「ハラスメントとは、労働者の尊厳を侵害し、または、労働者にとって脅迫的、敵対的、下劣的、屈辱的または不快な環境を生じさせる目的またはそのような効果をもつ望まない行為をいう」としている。

わが国でも、あらゆるタイプのハラスメントに適用するハラスメントの一般的定義をもつことが重要になっているとともに、それは可能であろうと考える。例えば、前述した既存の定義を基礎にするとすれば、「労働者の就業環境が害される一定の言動」ということになろうか。これを、パワハラ指針の「労働者が、人格や尊厳を侵害する言動により身体的・精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の当該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ことを指す」という解釈で運用すれば、十分ハラスメントの一般的定義として通用するのではないだろうか。

仮に次善の案が必要であるとしたら、「(業務上) 必要かつ相当な範囲を超えた言動」とすることも考えられるかもしれない(以下を含め())は編集部

が挿入したもので、()部分を削除または修正すればカスハラにも適用可能であろう)。パワハラ指針は、そのような言動とは、「社会通念に照らし、当該言動が明らかに(当該事業主の業務上)必要性がない、又はその態様が相当でないものを指し、例えば、以下のもの等が含まれる」としている。

- ・ (業務上) 明らかに必要性のない言動
- ・ (業務の) 目的を大きく逸脱した言動
- ・ (業務を遂行するための) 手段として不適当な言動
- ・ 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

カスタマーハラスメントの定義はまさに、「顧客等によるそのような言動」とすべきであると考ええる。

カスハラマニュアルの示した定義について言えば、わざわざ「クレーム・苦情(併せて「クレーム」)」を「言動」一般と区別して併記する必要はなく、また、「要求」も必要ないと考える。ハラスメントに該当する行為が、すべて「クレーム」または「要求」であるとは限らず、「クレーム」対応または「要求」対応にハラスメント対策の観点を含めることが重要だとしても、ハラスメント対策を両対応の枠内だけに矮小化してはならないからである。逆にまた、「クレーム」対応または「要求」対応に関連して考慮しなければならないリスク要因は、ハラスメントに限られるものではなく、対応そのものに内在するかもしれないストレスや、雇用・就業形態、業務編成、過重な業務量、長時間労働等、さらにトレーニングや上司・同僚によるサポート等も含まれ得る。

もちろん、内外の経験を参照してより適切な定義にすることが望ましいが、いずれにせよ、普遍的=ユニバーサルな定義を示すことと合わせて、ハラスメントのタイプ、業種・職種に合わせた具体的な例を十分に示すことの双方が重要であると考ええる。後者の点では、カスハラマニュアルの示した例や「抵触する法律」等は参考になると思われる。

## 第三者ハラスメント

なお、行為者になる可能性のある「顧客等」に

ついて、カスハラマニュアルは「顧客や取引先など」と説明するが、最後のほうで言わば別扱いのように「取引先企業とのトラブルについて」述べているほかは、取引先を少なくとも一般的には「顧客等」に含めてはいないようにも思われる。

この点では、取引先に限らず、すべての第三者を対象とすることを明記すべきである。例えば、所轄当局や政治家等が行為者である場合も考えられる。

参考として、ILO暴力・ハラスメント勧告は、「依頼者、顧客、サービス提供者、利用者、患者、公衆等の第三者」という言い方をしている。

より正確な用語法としては、第三者（サードパーティ）ハラスメントが望ましいかもしれないが、カスタマーハラスメントという言葉を使って、顧客等にはすべての第三者が含まれることを明確にしたのでもよいのではなかろうか。

### 事業主と労働者の責務

4つのハラスメント指針は、事業主・労働者の責務について、以下の共通した内容で規定している。

#### ○事業主の責務

法の規定により、事業主は、職場におけるハラスメントを行ってはならないことその他職場におけるハラスメントに起因する問題（「ハラスメント問題」）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む）「労働者の責務」において同じ）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、職場におけるハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、ハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む）に対する言動に必要

な注意を払うように努めなければならない。

#### ○労働者の責務

法の規定により、労働者は、ハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる措置に協力するように努めなければならない。

カスハラマニュアルには、「事業主・労働者の責務」という項目はないが、「カスタマーハラスメント対策の必要性」という項目を設け、「従業員・企業・他の顧客等への影響」を解説するとともに、「企業及び事業主として適切な対応をしていない場合、被害を受けた従業員から責任を追及される可能性がある」とも指摘している。

「事業主・労働者の責務」は、カスタマーハラスメントにおいても同様に確認されるべきである。

### 事業主が講ずべき10の措置

4つのハラスメント指針では、事業主がハラスメント問題に関し雇用管理上講ずべき措置が定められている。10項目であって、以下の①～⑩のようにほぼ共通した内容である。

#### (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

##### 措置① 方針の明確化と周知・啓発

職場におけるハラスメントの内容及び職場におけるハラスメントを行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。

##### 措置② 行為者に対処する方針の規定等

職場におけるハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、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。以下同じ）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

##### 措置③ 相談窓口の設定・周知

相談への対応のための窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

##### 措置④ 相談への適切な対応の確保

相談窓口の担当者が、相談に対し、その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、相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、職場におけるハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合等が考えられる。

### (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

#### 措置⑤ 事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認

職場におけるハラスメントに係る相談の申出があった場合において、事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

※セクハラ指針では、「行為者が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）である場合には、必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認への協力を求めることも含まれる」とのなお書きあり。

#### 措置⑥ 被害者に対する配慮のための措置

措置⑤により、職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者（被害者）に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

#### 措置⑦ 行為者に対する措置

措置⑤により、職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。

#### 措置⑧ 再発防止に向けた措置

あらためて職場におけるハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。なお、職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

### (4) 併せて講ずべき措置

#### 措置⑨ プライバシーの保護

職場におけるハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該ハラスメントに係る事後の対応に当たっては、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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

#### 措置⑩ 相談等を理由とした不利益取扱いの禁止

労働者が職場におけるハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

## 加えることが望ましい措置

4つのハラスメント指針はさらに、雇用管理上講ずべき10の措置に加え行うことが望ましい内容を、以下の⑪～⑭のように、ほぼ共通した内容で規定している（パワハラ指針には前出の⑮もある）。

措置⑪ 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠、出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントが複合的に生じることも想定されることから、事業主は、例えば、一体的に相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい。

措置⑫ 措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合の参画を得つつ（衛生委員会の活用も考えられる）、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要である。

措置⑬ 「職場におけ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」、ケアハラ・マタハラ指針では「労働者への周知啓発すること」、パ

ワハラ指針では「コミュニケーションの活性化や円滑化、適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組を行うこと」が「望ましい」。セクハラ指針には、該当する規定なし。

**措置⑭** セクハラ・マタハラ・パワハラ指針…事業主は、措置①の職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者）に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。また、これらの者から職場におけるハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、上記の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。ケアハラ指針には、該当する規定なし。

### カスハラ対策の基本的枠組み

カスハラマニュアルは、「企業が具体的に取り組むべきカスタマーハラスメント対策」として以下のような「基本的な枠組み」を示しており、上記措置①～⑩との対応関係も含めて、以下のとおりである。

**(1) カスタマーハラスメントを想定した事前の準備対策① 事業主の基本方針・基本姿勢の明確化、従業員への周知・啓発**

措置①「方針の明確化と周知・啓発」に準拠。ただし、「ハラスメントを行ってはならない旨の方針」ではなく、「カスタマーハラスメントをなくす旨の方針」であり、「（企業の）トップ自ら発信することが重要である」と続けている。「基本方針に含める要素例」、「基本方針の例」も示している。

この点では、ILO暴力・ハラスメント勧告が、方針には「暴力及びハラスメントが許容されないことを明記すること」としていることも参考になろう。

**対策② 従業員（被害者）のための相談対応体制の整備**

措置③「相談窓口の設定・周知」及び措置④「相談対応者が相談の内容や状況に応じ適切に対応できるようにする」に準拠。相談対応者を決

めておき、または相談窓口を設置して広く周知する（ここでは、外部機関に相談への対応を委託の記述はなし）。実際に発生している場合だけでなく、発生のおそれがある場合や該当するか判断がつかない場合も含めて、幅広く相談に応じて迅速かつ適切に対応すること、相談者の心身の状況や受け止め方など認識にも配慮、も同じ。独自の点としては、以上に加えて、「上記対応を実現するためには、人事労務部門や法務部門、外部関係機関（弁護士等）と連携できるような体制を構築するとともに、具体的な対応方法をまとめたマニュアルを整備し、相談対応者向けに定期的に研修等を実施することが有効」とされ、「相談対応者」、「相談対応者の役割」、「相談対応者への教育」、「相談対応を行う上での留意点」、「カスタマーハラスメント対策を中心となって進める組織の設置」について解説している。

### ③ 対応方法、手順の策定

「カスタマーハラスメントを受けた際に慌てず適切な対応が取れるように、対応方法等を決めておく」として、「（1）現場での初期対応の方法、手順」と、「（2）内部手続（報告・相談、指示・助言）の方法、手順（本社・本部との連携が必要な場合）」に分けて、具体例も含めて記述している。

内容的には「顧客等からのクレーム・苦情への対応方法・手順」であるが、そこにカスタマーハラスメント対策の視点を含めることは重要である。

対応の方法には、「基本的に複数名で対応し、対応者を一人にさせない」、「一次対応者に代わって現場監督署/上位者が対応」、「録音/録画する」、「毅然とした態度で退去を求める」、「施設への出入り禁止を伝える」、「弁護士への相談や警察への通報等を検討」等が含まれている。「SNS/インターネット上での誹謗中傷型ハラスメント」への対応を取り上げていることも重要である。

後述の対策⑤の「行為者への対応事例」に照らし、措置②「行為者に対処する方針の規定等」に一部準拠していると言えなくもないかもしれない。

**対策④ 社内対応ルールの従業員等への教育・研修**

社内対応ルール=上述の「対応方法・手順」に



ついて、「日頃から研修等を通じて従業員への教育を行うこと」が述べられている。

措置義務には直接対応する内容がない。

## (2) カスタマーハラスメントが実際に起こった際の対応

### 対策⑤ 事実関係の正確な確認と事案への対応

「顧客等からのクレーム・苦情」の事実確認として述べられはじめている点では、措置⑤の「相談の申出があった場合において、事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること」に該当するものではない。

しかし、その後は、「相談(窓口)対応者が、従業員から相談を受けた場合、まずは事実関係を整理し…ハラスメント行為にあたるかどうか判断」→「カスタマーハラスメントであると判断するに至った場合には、あらかじめ策定した手順・基準(対策③)に沿って判断、対応する」として、「企業における行為者への対応事例」として、「責任のある立場の者から行為者へ帰ってもらう旨を伝える」、「出入り禁止を通告する」が挙げられている。

これらの点では、措置⑤「事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認」及び措置⑦「行為者に対する措置」に(あらかじめ策定する手順(③)に「行為者への対応」も規定するとしたら措置②「行為者に対処する方針の規定等」にも)一部準拠していると言え、逆に、「クレーム・苦情をした顧客等」への対応が後景に退いているように思われる。

また、「相談者の心身の状況や事案の受け止め方等にも配慮し、意向に沿いながら丁寧かつ慎重に事実確認を行う。また、その際は、プライバシーを保護し、不利益取扱いを行わない旨をあらかじめ伝えながら、相談に応じる」としている点で、措置⑨「プライバシーの保護」及び措置⑩「相談等を理由とした不利益取扱いの禁止」にも一部準拠していると言えるかもしれない。

### 対策⑥ 従業員への配慮の措置

措置⑥「被害者に対する配慮のための措置」に準拠。ただし、「ハラスメントが生じた事実が確認できた場合」という限定なしに、「従業員がカスタマーハラスメントの被害を受けた場合、速やかに被害を受けた従業員に対する配慮の措置を行う必要が

ある。対応すべき事項として、従業員の現場での安全確保や従業員の精神面への配慮がある」として、さらに解説を加えている。

### 対策⑦ 再発防止のための取組

措置⑧「再発防止に向けた措置」に準拠しているが、文言は異なり、「カスタマーハラスメント問題が一旦解決した後も、同様の問題が再発することを防ぐため、取組を継続し、従業員の顧客対応の理解を深める。取組を継続する上では、定期的に取組を見直すことも重要である」としたうえで、取組事例等を解説している。「ハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合にも、同様の措置を講じること」という記述はない。

「ポイント! 企業内でのハラスメントの対応との違い」では、措置②⑦と関連する、行為者に対する直接的な措置が取りづらい点を取り上げられている。

### 対策⑧ ①～⑦までの措置と併せて講ずべき措置

「その他、カスタマーハラスメントの予防・解決のために取り組むべきこと」として、「カスタマーハラスメントの発生状況の迅速な把握と情報の記録」、「取引先企業とのトラブル[対応]」が取り上げられている。

ここには、指針で「(①～⑧までの措置と)併せて講ずべき措置」として挙げられた、措置⑨「プライバシーの保護」、措置⑩「相談等を理由とした不利益取扱いの禁止」に準拠する記述はない。

## 10の措置はカスハラも準拠すべき

対応関係を整理すると、以下のとおり、10措置のうち5措置は準拠している対策があり、5措置は一部準拠していると言えなくもない、ということになるのか。

措置①「方針の明確化と周知・啓発」→対策①「事業主の基本方針・基本姿勢の明確化、従業員への周知・啓発」が準拠

措置②「行為者に対処する方針の規定等」→対策③「対応方法、手順の策定」が一部準拠

措置③「相談窓口の設定・周知」→対策②「従業員(被害者)のための相談対応体制の整備」が準拠

指針④「相談への適切な対応の確保」→対策②「従業員（被害者）のための相談対応体制の整備」が準拠

措置⑤「事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認」→対策⑤「事実関係の正確な確認と事案への対応」が一部準拠

措置⑥「被害者に対する配慮のための措置」→対策⑥「従業員への配慮の措置」が準拠

措置⑦「行為者に対する措置」→対策⑤「事実関係の正確な確認と事案への対応」が一部準拠

措置⑧「再発防止に向けた措置」→対策⑦「再発防止のための取組」が準拠

措置⑨「プライバシーの保護」→対策⑤「事実関係の正確な確認と事案への対応」が一部準拠

措置⑩「相談等を理由とした不利益取扱いの禁止」→対策⑤「事実関係の正確な確認と事案への対応」が一部準拠

もちろん①～⑭の内容自体、例えばILO暴力・ハラスメント条約・勧告の内容等に照らして、さらに改善することができる。例えば、措置⑥「被害者に対する配慮のための措置」に関連して、ILO勧告は、支援、サービス及び救済措置や補償について規定している。しかし、まずはカスハラ対策においても、他の4つのハラスメントに関して事業主が講ずべきとされた①～⑩の10措置はもちろん、加えて行うことが望ましいとされた⑪～⑭の内容も適用するという基本方針を確認することが重要であろう。そうすることによって、カスハラ対策を措置⑩にいう「一体的な相談窓口の設置と一元的な相談対応の体制整備」に、より容易に含めることもできる。

カスハラマニュアルには、上記の対応内容のない措置についても、準拠した内容を含めるべきである。なお、第三者によるセクシャルハラスメントはセクハラ指針に定められた措置義務の対象であることが明記されていないことは大きな問題である。

### クレーム対応とハラスメント対策

一方、カスハラマニュアルの対策③④⑤の全部または一部の内容が、4つのハラスメント指針の措置義務には含まれていないとも言える。

4つのハラスメント指針の措置義務では、措置⑤「事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認」は「被害者から相談の申出があった場合」の措置とされ、措置⑥「被害者に対する配慮のための措置」及び措置⑦「行為者に対する措置」は「職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合」の措置とされている。

カスハラマニュアルは、対策⑥「従業員への配慮の措置」は「従業員がカスタマーハラスメントの被害を受けた場合」の対策とされ、また、「カスタマーハラスメントを受けた際に慌てず適切な対応が取れるように」するために、対策③「対応方法、手順の策定」及び対策④「社内対応ルールの従業員等への教育・研修」が求められている。さらに、対策⑤「事実関係の正確な確認と事案への対応」は、明示されていないものの、「顧客等からのクレーム・苦情」の事実確認として述べられている。

これらは、「被害者から相談の申出があった場合」だけに限らず、「顧客等からクレーム・苦情があった場合」、さらに明示されていないものの、例えば「上司・同僚等が必要であると感じた場合」等にも、「事実関係の正確な確認と事案への対応」等が必要な場合があり得ること、また、それらの場合も想定した「対応方法、手順の策定」が必要であることを示唆していると考えられる。

この点は、ILO暴力・ハラスメント勧告第7条(e)が、「暴力及びハラスメントの事象に関連する内部の及び外部からのすべての通報は、適切な考慮が払われ、適当な場合には処理されることを定めること」としていることも関連するかもしれない。

カスハラ以外のハラスメント対策に関しても、「被害者から相談の申出があった場合」以外の、内部・外部通報等を通じた対応についても定めておくべきだろう。その場合に、被害者の意思が尊重されなければならないことは言うまでもない。

しかし、カスハラマニュアルの対策③④⑤では、例えば、「クレーム」や「要求」への対応なのか、被害者から相談への対応なのか、明確でなかったり、区別・整理されていなかったり点も多い。記載内容から、カスハラ対策が「クレーム」対応や「要求」対応の一部に埋没されかねないことも懸念される。

その意味でも、マニュアルが一部しか準拠していない内容も含めて①～⑭の措置内容をカスハラ対策においても徹底すること。加えて、「クレーム」対応や「要求」対応を通じたカスハラ対策、「クレーム」対応や「要求」対応における被害者である可能性のある労働者への対応（及び行為者である顧客等への対応）等を整理する必要があると考える。

## ハラスメントの防止措置等

さらに、4つのハラスメント指針の雇用管理上講ずべき措置を、厚生労働省はリーフレットなどで「防止措置」と呼んでいるのだが、厳密に言えば、「防止措置」と呼べるかどうか疑問も残る。

「防止措置」について、ILO暴力・ハラスメント条約第9条は、要旨次のように規定している。

「仕事の世界における暴力・ハラスメントを防止し、及び合理的に実行可能な限り、特に次のことを行うため、自らの管理の水準に応じた適当な手段を講ずることを使用者に要求する法令を制定する。

- (a) 暴力・ハラスメントに関する職場における方針を策定し、実施すること。
- (b) 労働安全衛生マネジメント（管理）において暴力・ハラスメント及び関連する心理社会的リスクを考慮に入れること。
- (c) 暴力・ハラスメントのハザードを特定し、及び暴力・ハラスメントのリスクを評価すること並びに暴力・ハラスメントを防止し、及び管理するための措置を講じること。
- (d) 労働者その他の関係する者に対し、暴力・ハラスメントの特定されたハザード及びリスク並びに関連する防止措置及び保護措置に関し、情報を提供し、及び訓練を行うこと。

日本のハラスメント指針・マニュアルでは、このうちの(a)の「職場における方針」しかカバーされていないのではないだろうか。

「職場における方針の策定・実施」以外の内容は、「リスクアセスメントの実施とその結果に基づき必要な防止・管理措置を講じること」と要約することができる。

労働安全衛生法令によってすでにそれが使用

者に義務づけられ、また、暴力・ハラスメントを含めた心理社会的リスクも対象に含まれているのであれば、新たな法令は必要ないかもしれない。しかし、「労働に関連するあらゆる側面において労働者の安全と健康を確保する」ことが使用者に義務づけられ、暴力・ハラスメントを含めた心理社会的リスクも対象に含まれることに争いのない欧州でも、心理社会的リスクに関する新たな指令の必要性が議論されていることを、本誌は紹介してきた。

わが国の状況はと言うと、「リスクアセスメントの実施とその結果に基づき必要な防止措置を講じること」は、危険有害化学物質に関しては義務となったものの、それ以外では努力義務にとどまっている。しかも化学物質以外のリスクについては、常時使用する労働者の数で裾切りがある（建設業・運送業等は100人以上、製造業等は300人以上、その他の業種は1,000人以上）。対象は、「建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等による、又は作業行動その他業務に起因するリスク」とされ、リスクアセスメント指針で「労働者の就業に係る全てのものを対象とする」としているため、心理社会的リスクも含まれ得るのだが、心理社会的リスクを評価して対策を講じる慣行はないに等しいと言わざるを得ない。

わが国では、ハラスメント指針等に国際的に通用する内容での「防止措置」を定めるとともに、労働安全衛生法令等に「リスクアセスメントの実施とその結果に基づき必要な防止・管理措置を講じること」があらゆるリスクを対象とした基本原則であることを明確にすることの両方が必要と考える。

なお、心理社会的リスク要因の分類例としては、暴力・ハラスメント等を含めた社会的環境のほか、職務内容、労働強度、職務の自律性、労働時間のアレンジ、雇用保障やキャリア開発等もあげられる。定義についての議論でもふれたが、(とりわけ専門の担当者・部署を含め、「クレーム」や「要求」対応において) ハラスメントとその他の要因を区別及び包含するアプローチが重要である。

最後になってしまったが、ILO暴力・ハラスメント条約第2条(a)項が規定するように、「暴力及びハラスメントを法令で禁止すること」が日本でも





## イギリス労働組合会議(TUC)

# 第三者による嫌がらせ・ハラスメントに 対処する—労働組合代表のためのガイド

2019年3月22日

## はじめに

誰も、いかなるときも、ハラスメント、嫌がらせ [abuse] やいじめ [bullying] の対象とされてはならず、また、仕事の中に一人にさせられてはならない。しかし、全労働者の半数が、仕事にいじめ、セクシャルハラスメント、嫌がらせ、暴力のいずれかまたはそれらの組み合わせを経験している。

私たちは、すべての労働者が仕事で、尊厳と敬意をもって対処される権利をもっていると信じている。同僚、管理者または一般市民を問わず、いかなるかたちの嫌がらせ、ハラスメントまたはいじめも容認することはできない。

このガイドでは、第三者による嫌がらせ・ハラスメントの問題を取り上げ、以下について説明する。

- ・それは何か
- ・それはどのようにあられ、どのような影響があるか
- ・労働組合と使用者は何をしなければならないか

## 第三者とは何を意味するか?

第三者とは、労働者がその仕事の一環として関りをもつが、労働者と同じ使用者に雇われていない者を言う。

いくつかの例：

- ・顧客 [Customer] - 店舗、レストラン、列車の乗客やホテルの客など
- ・依頼者 [Client] - 会議のなかでまたは介護のために自宅を訪問する場合など
- ・患者 [Patient] - 病院においてなど

- ・取引先 [Business contact] - 会合や会議においてなど
- ・契約業者や派遣労働者など、直接雇用されていないスタッフ

これは網羅的なものではなく、例えば、Eメールで教育スタッフに嫌がらせをする両親も含まれる。

## 嫌がらせ・ハラスメントとは何か?

### 嫌がらせ

嫌がらせには、言葉による嫌がらせや身体的暴力など、様々な行為が含まれる。法律上の嫌がらせの定義はひとつではなく、状況に応じて異なる法的定義をもつ可能性がある。ハラスメントも含む一連の行為を包含する言葉として使われることも多い。

本文書では、嫌がらせ、嫌がらせやいじめなどの行為を含む幅広い用語として使用される。ハラスメントという言葉は、2010年均等法で定義された行為を指すのに使用される。

### ハラスメント

職場ハラスメントは、2010年均等法によって具体的な定義が与えられている。それは、何者かによる行為が、以下のいずれかの効果を意図されたか、またはいずれかの効果をもつ、場合である。

- ・何者かの尊厳を傷つける、及び/または
- ・威圧的、敵対的、下劣的、屈辱的または不快な環境を生み出す

ある者の性別、人種、宗教または信条、性的指向、障害、ジェンダー適合、妊娠、婚姻及び市民パートナーシップの状況及び/または年齢に基づくハラスメントは、2010年均等法違反である。

刑法のもとで、ある者にハラスメントをしたり、怖が

らせたり、苦しめたりすることは、犯罪行為となる可能性があり、また、一定の状況においては、警察がハラスメントの加害者を犯罪者として告発することができる。1997年ハラスメント法による保護のもとで、ハラスメントの被害者は、苦痛を引き起こす行為に対して、民事上の差止め命令を求めることができる。

### いじめ

いじめは、様々な形態をとる可能性があることから、簡単な定義はないが、個人または集団を傷つけることを企図した、攻撃的、威圧的、屈辱的な持続的の行為とみなされ得る。いじめは、通常面と向かって行われるが、電話、テキストメッセージ、Eメール及びその他のソーシャルメディアによる言葉で行われる場合もある。通常、ある者が、不当な扱いの対象にされていると心から感じていれば、おそらくいじめられているのであり、そこには確実に対処される必要のある問題が存在している。

[労働組合]代表は、仕事における嫌がらせ・ハラスメントに対処するのに、法律の専門家である必要性はない。労働組合にとっての優先事項は、嫌がらせやハラスメントの発生を未然に防ぎ、使用者と協力してそれを職場から根絶することでなければならない。

嫌がらせ・ハラスメントは、言葉による嫌がらせ、身体的暴力、不適切なタッチ、望まない性的な誘いかけ、ストーキング、他者を怖がらせるような環境の創出、例えば、不快な画像の提示及び/または共有など、様々な形態をとり得る。それは、職場だけでなく、訪問先、ソーシャルメディアや、Eメール、テキスト・メッセージサービスなどオンラインコミュニケーションのかたち、または使用者が企画した旅行や社会行事などで行われる可能性もある。

たとえ行為が苦痛を与えることを意図していないとしても、人の尊厳を傷つけたり、不快な環境を作り出す効果をもつ可能性はある。歓迎されない行為が誰かの尊厳を傷つけたり、威圧的な環境を作り出すかどうかは、被害者の視点によるものである。

## 使用者の義務

1974年安全衛生法は、使用者にはその労働者

の健康、安全及び福祉を確保する義務があると述べ、それには嫌がらせ、ハラスメント及びいじめを予防することも含まれる。これは、仕事における労働者の健康と安全に対する何らかのリスクが当てはまる。使用者は、その労働者が同僚によってハラスメントを受ける場合と同じやり方で、第三者による嫌がらせ・ハラスメントを受ける労働者を保護するために行動しなければならない。しかし、自らの義務が何なのか理解せずに、困惑を何もしないことの言い訳に使う使用者もいる。自らの義務が何か知っているにもかかわらず、何もしない使用者もいる。

以前は、仕事における第三者によるハラスメントが少なくとも2回起きたことに気づいていながら、それを予防するための4つの合理的なステップをとらなかった場合に、使用者は2010年均等法違反になる可能性があった。セクション40と呼ばれるこの規定は、2013年に政府によって廃止された。私たちは、この規定を再び均等法に導入して、強化すべきであると考えている。[編注：近く再び2010年均等法の改正が行われる予定である。]

1996年雇用権法は労働者に、使用者による行動または申し立てへの対処を怠ったことが原因で離職を余儀なくされた場合には、不当解雇を主張することを認めている。これには、使用者が、その労働者をいじめ・ハラスメント行為から保護することを怠ったことも含まれる。

## 第三者による嫌がらせ・ハラスメントの規模

### 誰が影響を受けているか？

誰もが、第三者による嫌がらせ・ハラスメントの被害者になり得る。仕事の一環として一般の人々と接する労働者は、第三者と接することが既定とされていない者よりも、一般の人からの嫌がらせ・ハラスメントを経験する可能性ははるかに高い。

以前行われた労働組合会議（TUC）の調査によると、一定の（一般の人々と接する）部門と第三者ハラスメントとの間の関連性が示されている。例えば、女性の7%が仕事における第三者によるセクシャルハラスメントを報告し、これは小売業で働く女

性では11%、医療サービス業では9%に増加し、加害者は依頼者や顧客であると報告された。(年齢18~24歳の)若い女性の13%が、第三者によるハラスメントを受けたことがあると答えた。

彼らの働く部門や引き受けている役割、不安定な仕事に就いているなど労働市場における立場が相対的に弱いことから、若い人々の方が年齢の高い労働者よりも、第三者による嫌がらせ・ハラスメントを経験する可能性が高いかもしれない。例えば、卸売業、小売業や自動車販売業は、21歳から30歳の年齢層の労働者が6人に1人を占めており、ホテル・レストラン業では、過去20年間でこの年齢層の労働者が80%増加している。労働力調査の数字は、31歳以上の労働者の4分の1に対して、この年齢層の労働者の3分の1以上が介護、販売や単純な役割に就いていることを示している。これらの仕事は、顧客、依頼者、患者その他の第三者との関わりが多く、一般的に、低賃金、不安定な契約や一方的な使用者の柔軟性の影響を相対的に受けやすい。

黒人・少数民族や少数民族の経験や、レズビアン・ゲイ・バイセクシャル・トランスの差別に関する報告はもちろん、こうした報告は、ハラスメントや差別の加害者が労働者でない場合には、加害者が他の労働者である場合と同じやり方では対処されないだろうという認識があるために、被害者が事象を報告することに、より消極的になる可能性があることを見出している。

### 第三者による嫌がらせ・ハラスメントの形態

例えば、怒った顧客や酔っぱらった乗客によるものなど、言葉による嫌がらせが、労働者が経験するもっとも多い第三者による嫌がらせである。TUCの小売業の若い労働者を主とした調査では、言葉による嫌がらせとセクシャルハラスメントが、第三者による嫌がらせ・ハラスメントのもっとも多い形態であった。この集団の10%以上が身体的暴力も報告している。回答者はまた、人種差別や同性愛差別、障害に関するハラスメント、ストーカー行為も報告している。

### サイバーいじめ

ソーシャルメディア、ソーシャルメッセージサイト・アプリやEメールなど、オンラインで行われるいじめ、嫌

がらせやハラスメント行為は、サイバーいじめと呼ばれている。調査は、労働者が仕事の一部として、また、個人生活のなかでの双方でテクノロジー、インターネットやソーシャルネットワークをますます使用するにつれて、サイバーいじめが増加していることを示している。職場方針を策定する際は、いじめ、嫌がらせやハラスメントの定義にサイバーいじめを含めることが重要である。

### 第三者による嫌がらせ・ハラスメントの頻度

4,500人以上の労働者を対象にしたTUCの調査によれば、若い労働者が経験する第三者によるハラスメント、嫌がらせまたはいじめのすべての種類について、少なくとも半数が3回以上その行為の対象になったことがある。第三者による言葉による嫌がらせを経験したことのある者の3分の2近くが、過去12か月の間に経験していた。第三者からのセクシャルハラスメントまたは身体的暴力を経験したことのある者の半数が、過去12か月の間に経験していた(各々46%と47%)。

セクシャルハラスメントを経験したことのある回答者の多くは、同じ仕事の一環として、複数の異なる第三者からの事象を挙げたが、使用者が対処していない再犯者について語る回答者もいた。

### 第三者による嫌がらせ・ハラスメントの加害者

TUCの調査は、仕事におけるどこかのポイントでハラスメント、嫌がらせまたはいじめを受けたことのある若い労働者の3分の1以上が、第三者からのものを経験していた。それらのうち、約半数が、直近に顧客から1つ以上のこれらの行為を経験したと答えた。第三者ハラスメントの加害者は、部門や仕事の種類によって様々だろう。例えば、小売業や接客業の労働者は顧客から、看護師は患者から、教師は両親から、ハラスメントを受ける可能性ははるかに高い。

### 第三者による嫌がらせ・ハラスメントの要因

その仕事一般の人々または第三者と接することを必要とするすべての労働者が、当然のことながら、第三者からのハラスメント、嫌がらせやいじめを経験するリスクが高い。労働組合は、第三者によるハラスメントについての労働者のリスクをさらに高める一定の要因を考慮すべきである。

アルコールを消費する第三者は、一般の人々と顔を合わせる役割の労働者にとってとりわけリスクになる可能性があり、例えば、労働者がアルコールの販売を拒否した結果、顧客が口汚くなるかもしれない。これは、バーでの仕事や交通関係など、週末及び/または深夜に、一般の人々と顔を合わせる役割で働く労働者にとってとくにリスクである。

一人で働くことは、第三者ハラスメントにおける要因になり得る。ハラスメントは権力に関わるものであり、加害者は、例えば、深夜に一人で店を閉めたり、監督や安全な作業システムなしに誰かの家で保守サービスを行うなど、労働者がより弱い立場にあることを利用する可能性がある。

TUCの調査や研究は、性別、人種、セクシャリティ、障害や妊娠など、保護される特性がハラスメント要因となる場合があり、例えば、労働者はセクシャルハラスメントや人種差別的な嫌がらせを報告している。労働組合は、多様性と平等性を考慮した強固な職場方針について交渉するとき、及び、嫌がらせ・ハラスメントの被害を受けた組合員を支援するときの双方において、こうした要因を常に意識しなければならない。

### 第三者による嫌がらせ・ハラスメントの影響

いかなる形態のハラスメント、嫌がらせまたはいじめも、深刻な影響を及ぼす可能性がある。多くの場合で、それは、ストレス並びに、身体的及び精神的双方の病気につながる可能性がある。労働関連ストレス、不安及び抑うつは労働関連疾患のナンバーワンの原因で、2017/18年度に1,540万労働日を損失させている。

TUCの最近の調査は、第三者嫌がらせ・ハラスメントを経験したことがある労働者の5人に3人近く(38%)が、その結果、仕事に自信が持てないと感じている。3分の1近く(31%)は恥ずかしいと感じ、4分の1近く(23%)は仕事のパフォーマンスに悪影響があったと言っている。5人の1人以上(22%)が仕事を辞めたくなくなった、しかし、金銭的その他の理由からできなかったと言っている。

37%は、嫌がらせ・ハラスメントにより、ストレスの増加、不安及び/または抑うつなど、精神的に悪影響を受けたと回答した。若い女性の45%が、精神的に悪影響を受けたと言っている。

仕事における嫌がらせ、ハラスメントやいじめは、個々の労働者と使用者の双方にとって費用がかかる。道徳的な理由だけでなく、使用者には、職場での嫌がらせ・ハラスメントの発生を根絶するための、ビジネス上の理由がある。嫌がらせ・ハラスメントに対処するのを怠った使用者は、スタッフの病気、モラルの低下や、労働の成果及びサービスの質の低下を経験することになる。

### 第三者による嫌がらせ・ハラスメントの報告

第三者による嫌がらせ・ハラスメントを経験したことのある調査対象者のうち、直近の事象を使用者に報告したのは半数に満たなかった。第三者による嫌がらせ・ハラスメントを経験したことのある若い労働者を対象にしたTUCの調査は、使用者の態度についていくつかの洞察を提供している。

- 回答者は、嫌がらせ・ハラスメントを無視し、希釈し、または笑い飛ばしさえした監督者・管理者について話している。
- 多くの回答者が、1人または複数の加害者を複数回にわたって報告したが、彼らに対する行動はとられず、嫌がらせ・ハラスメントが継続したと報告している。
- 回答者は、使用者が解決することを期待するよりも、自分自身で嫌がらせ・ハラスメントに対処-または対処しないと決める方が簡単だと感じていると報告している。

多くの場合、過去に事象を使用者に報告しても変化がなかったことが、事象の報告をまったくやめてしまった労働者がいることにつながっていることは、調査から明らかである。

### 使用者の役割

すべての労働者が、差別または嫌がらせ、ハラス

メントやいじめの恐れのない安全な環境で働く権利をもっていなければならない。あらゆるかたちの職場における嫌がらせ、ハラスメントやいじめに対処する責任が、使用者にはある。

### ハラスメント予防方針の強化

使用者には、仕事における労働者の健康、安全及び福祉を確保する義務がある。使用者は、一人作業、夜間勤務、通勤や職場の開始・終了についてリスクアセスメントを実施するなど、嫌がらせ、ハラスメントやいじめの発生の予防に取り組まなければならない。労働者への予期せぬ悪影響を緩和するために、CCTVカメラの設置など、嫌がらせ・ハラスメントに対処するのに役立つ仕組みについて、労働組合と交渉しなければならない。

### あらゆる形態のハラスメント、嫌がらせやいじめに対するゼロトランス・アプローチの採用

多くの使用者は、第三者による嫌がらせ・ハラスメントをとめるために何もできない—顧客や患者の行為を管理することはできないと考えるだろう。しかし、使用者は、職場において容認されること、及び容認されないことを管理することができる。使用者は、加害者がスタッフのメンバーであるか、または第三者であるかに関わらず、あらゆる状況において嫌がらせ、ハラスメントやいじめに関するゼロトランス〔不寛容〕を促進しなければならない。例えば、明確な言葉を用いて、スタッフに対する嫌がらせ・ハラスメントを容認しないことに関する声明を周知するように掲示して、第三者がそれに違反した場合に使用者がとるであろう対応を理解できるようにすべきである。使用者は、嫌がらせを行う第三者のサービス利用を禁止するとともに、スタッフが嫌がらせ・ハラスメントを警察に通報できるよう支援しなければならない。使用者は、嫌がらせ、ハラスメント及び/またはいじめを経験したスタッフを支援するために、カウンセリング及び/または従業員支援プログラムを提供しなければならない。法律にもとづく権利の説明を含め、方針と手続が明確にスタッフに周知されるとともに、その有効性について定期的に監視されなければならない。

スタッフへの適切な支援を確保するためのすべての監督者・管理者に対する包括的トレーニングの提供

多くの管理者・監督者が、第三者による嫌がらせ・ハラスメントの報告に適切に対処していないことは、私たちの調査によって明らかである。最低限、報告は真摯に受け止められなければならない、使用者は、将来的にそれを予防するための方針・手続に従う責任がある。使用者は、スタッフを支援するために管理者・監督者に何を期待し、また、これに違反した場合にどのような措置をとるかを明確にしなければならない。スタッフの支援及び報告手続の活用に関して、管理者・監督者に包括的なトレーニングが提供されなければならない。サイバーいじめへの対応に関する手引きを作成して、トレーニングに含めなければならない。

使用者はハラスメントを報告した労働者を犠牲にしてはならない

2010年均等法のもとで、使用者は、ハラスメントの申し立てがあった後に、労働者を不利に扱くと法律違反になる可能性がある。これは、犠牲にする行為〔victimisation〕と呼ばれている。これはまた、誰かが申し立てを行うのを援助したことに對して、同僚や労働組合代表が使用者によって犠牲にされた場合にも適用される。

ハラスメントを報告した後に、第三者によるハラスメントの被害者を、「扱いが面倒」と思われたり、職場で問題を引き起こしたという理由で、使用者が不当に扱うこともある。TUCの調査は、嫌がらせまたはハラスメントに関する申し立てを受けて、使用者が、労働者に提供する時間数を減らしたり、保留したりする事例を示している。

使用者は、均等法違反になることから、ハラスメントについて申し立てた労働者、または誰かが申し立てをするのを援助した者を犠牲にしてはならない。

## 労働組合の役割

労働組合は、新しい方針やトレーニングの強固な実施を確保し、スタッフの満足度を評価し、職場における変化の効果を監視及び測定するのに非常に適した立場にある。

### 強固な職場方針についての交渉

ハラスメント、嫌がらせまたはいじめに対処するた



めの方針は、行為を明確に定義するとともに、第三者によるあらゆる嫌がらせ・ハラスメントを防止及び/または対処する使用者の義務を認めるものでなければならない。労働組合は、使用者との交渉の強化に役立てるために、第三者によるハラスメント、嫌がらせまたはいじめの組合員の経験について匿名の情報を収集することもできる。

### 労働組合が提供できる支援についての組合員の認識の確保

労働組合は、様々なチャンネルを活用して、ハラスメント、嫌がらせやいじめのあらゆる事例で組合員に提供できる支援について公表して、誰もが、その仕事、場所または契約形態に関わらず支援を利用できるようにしなければならない。

### 問題の規模を評価するための組合員調査

組合員に定期的に調査を行うことで、職場における第三者による嫌がらせ・ハラスメントの規模と程度に関する証拠を収集することができる。いかなる調査も、秘密厳守でなければならないが、調査から得

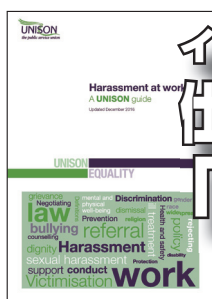
られた全体的な結果はスタッフと共有されるべきである。結果は、使用者が嫌がらせ・ハラスメントを予防する方針を策定するとともに、スタッフが報告する際に直面する潜在的な障壁を取り除く方法を特定するのを援助することができる。

### 労働組合代表のためのトレーニング

すべての労働者が、職場が働くのに安全な場所であることを確保するうえで、果たす役割もっている。第三者によるものに限らず—何らかのかたちの嫌がらせ、ハラスメントやいじめに対処することは、労働組合代表のトレーニングの重要な一部である。労働組合は、代表が組合員を十分に支援できるようにするために、関連する最新のトレーニングを受けているよう確保しなければならない。これは、強固な職場リスクアセスメントを確保する役割を負った、安全衛生代表にとってとりわけ重要なことである。



※<https://www.tuc.org.uk/resource/tackling-third-party-abuse-and-harassment>



## イギリスUNISON(公共部門の労働組合)

# 仕事におけるハラスメント—UNISONガイド 「仕事における尊厳方針モデル」

2016年12月9日改訂

[編注：第三者によるハラスメント・いじめは、「コミットメント・ステートメント」等一部でふれられているだけだが、参考になると考えて訳出した。「仕事における尊厳方針のモデル」のみで、本文は省略。

[「…」には具体的使用者名等が入る。]

## 仕事におけるハラスメント・いじめの防止

以下のモデル方針は、いかなる形態のハラスメント・いじめもない作業環境を促進するために、職場

で活用することができる。

### コミットメント・ステートメント

本協定の当事者は、すべての者が仕事において尊厳と敬意をもって扱われる権利を完全に支持する。当事者は、いかなる形態のハラスメント・いじめもない作業環境を促進することを約束する。当事者は、これを達成するために適切なステップがとられなければならないことに同意する。

…(使用者)は、質の高いサービスを提供するための、すべての労働者の貢献を評価している。当

事者は、そのような貢献が、不必要な不安、ストレスや恐怖を感じることなく、労働者が個人として尊重される雰囲気の中で働ける状況においてもっとも効果を発揮することを認識している。当事者はそれゆえ、すべての労働者の尊厳を支え、また、いかなる形態のハラスメント・いじめもない作業環境を生み出す決意をした。

…(使用者)は、いかなる形態のハラスメント・いじめも容認できない行為であり、個人の尊厳を損ない、道徳的に間違っており、また、サービスの準備・提供に悪影響を及ぼすと考えている。こうした理由から、それは容認されない。

すべての労働者は、他の労働者によるいじめまたは嫌がらせを禁止する…(使用者)の方針について認識し、また、この方針を遵守することが期待される。

ハラスメントやいじめは、懲戒処分の対象として扱われ、この方針に違反した労働者に対しては、警告、(賃金や給与の保護のない)強制的な異動、及び重大な違反に対する解雇を含め、適切な懲戒処分が行われるだろう。

…(使用者)はまた、一般の人及び契約業者によるいじめまたはハラスメントから労働者を保護する責任があることも理解している。すべてのスタッフは、サービスを提供する、または仕事の対象である一般の人から敬意をもって扱われる権利がある。一般の人や契約業者によるスタッフのハラスメントは、別の方針によって対処される[もしある場合には、例えば、「スタッフハンドブック中のスタッフに対する暴力方針」等、方針の名称を記載]。

すべての労働者は、いじめまたはハラスメント行為を容認しない作業環境を生み出すのを助けるうえで、明確な役割をもっている。とりわけ、労働者は、自らの行動を自覚し、不適切な行為に加担することを避け、申し立て手続きに全面的に協力しなければならない。管理者と監督者には、この問題に注意を喚起し、申し立てに対して前向きに対処し、職場における容認できない行為に対抗及びやめさせる責任がある。

本方針は、メインオフィスまたは通常の作業場所から離れたところで働く者を含め、施設内及び施設

外のすべての労働者に適用される。

本方針は、労働者を代表する労働組合とともに策定され、支持されている。トレーニング、情報や宣伝、職場の打ち合わせ、部門会議や部内出版物など、様々な手段を活用して、労働者に周知される。

### 職場ハラスメント及び労働におけるいじめとは何か?

ハラスメントとは、一般的な言葉としては、労働者の尊厳を侵害し、または、労働者にとって脅迫的、敵対的、下劣的、屈辱的または不快な環境を作り出す目的または、そのような効果をもつと合理的にみなされることを条件に、そのような効果をもつ、望まない行為を言う。

重要なことは、必ずしも行動ではなく、それを受けた者がどう感じるかである。

それは、年齢、障害、ジェンダー再適合、人種、母性、妊娠、婚姻関係またはシビルパートナーシップの状態、宗教または信念、性別、及び性的指向または個人の何らかの個人的特性に関係する可能性があり、また、継続的または単発の事象である可能性もある。

セクシャルハラスメントとは、歓迎しない性的な誘い及び/または発言、性的好意の要求、若しくは、性的な性格の、威圧的、下劣的、屈辱的、脅威的または不快に感じさせる、その他の望まない行為を言う。それには以下が含まれる。

- 攻撃的なジェスチャー、じろじろ見る/いやらしい目つきをする、ピンナップまたはカレンダー、性的に露骨な素材または攻撃的な出版物、コンピュータ・ポルノグラフィ、頼んでいない/望まない贈り物など、言葉によらないセクシャルハラスメント
- (Eメールまたはソーシャルメディアによるものを含め) 示唆的/露骨な表現、望まない誘いかけ、性的に露骨または示唆的なジョーク、「ペットネーム」[親しい者の間だけの愛称]、個人的または侵略的な発言又は質問、キャットコールや口笛、見下したまたは軽蔑的な発言など、言葉によるセクシャルハラスメント
- 意図的な身体接触(他者の体にふれる、つまむ、さわる)、公然わいせつ、痴漢行為、愛撫、性的

暴行など、身体的セクシャルハラスメント  
いじめ [bullying] とは、個人または労働者グループを弱体化させることを企図した、持続的な攻撃的、威圧的、屈辱的な行為を言う。

いじめまたはハラスメントは、個人が個人に対して行う場合、または、集団を巻き込む場合もある。それは、組織内のどのレベルでも、またどのような関係でも起きる可能性がある—管理者または監督者の役割とは限らない。それは、明らかかもしれないし、または、とらえにくく、見分けるのが相対的に難しいかもしれない。それは、社員食堂、トイレ、休憩室または事務室など、職場のどこでも起こり得る。顧客の自宅または事務所、会議、トレーニングコース、従業員パーティなど、職場から離れて起きる場合もある。それは、顔を合わせてまたは書面によるコミュニケーション、Eメール、電話、ソーシャルメディアによるかもしれない。どのようなかたちをとるにせよ、個人にとって不当かつ歓迎しないものである。プライベートにも、または公の場でも行われる可能性がある。

以下のリストは、ハラスメント・いじめの一般的な形態を示しているが、決して網羅的なものではない。

#### いじめ行為及びハラスメントの事例には 以下が含まれる。

- ・ 公の場またはプライベートに、スタッフに対して繰り返し怒鳴ったり、または悪態をつく
- ・ 悪意のある噂や偏見に満ちた作り話を広める
- ・ 誰かを侮辱したり、軽蔑的または口汚い言葉、ニックネーム、揶揄する言葉を使う
- ・ おこがましい質問をしたり、望まないほめかしをする
- ・ 歓迎しないまたは攻撃的なイメージ、落書き、身体的ジェスチャー、顔の表情、凝視、物まね、ジョーク、いたづらを使う
- ・ 誰かを嘲笑したり、または卑しめる
- ・ 人種差別的、性差別的、同性愛者差別的、年齢差別的または障害者差別的なジョーク、冗談、ほめかしまたは侮辱
- ・ 労働者を馬鹿にしたり、いじめたり、または失敗させる
- ・ 労働者の能力または適性について憶測して、劣った者として扱う
- ・ 誰かと一緒に働くのを拒否し、誰かを除外、孤立、無視または遠ざける
- ・ 労働者と関係のある誰かを不当に排除したり、または彼らに攻撃的な発言をする
- ・ 誰かが何かをすることを不必要に難しくする
- ・ 本人の同意を得ずに、ある者をLGBまたはトランスジェンダーとして公表したり、または噂を流す
- ・ ある者が移行したときに、新しいジェンダーとして扱うことを拒否する
- ・ 誰もが異性愛者である、または特定の宗教や信念をもっていると思い込むなど、何が「普通」であるかについて憶測する
- ・ 個人のプライベートや性生活について立ち入った質問をする
- ・ 根拠のない仕事の保障に関する脅しまたは発言をする
- ・ 過剰な負担をかけたり、不当な批判を続けることによって、能力のある労働者を意図的に貶める
- ・ 不公正な仕事の配分
- ・ 意図的に昇進またはトレーニングの機会を阻むことによって、個人の向上を妨げる
- ・ 威圧的な監督またはその他の権力や地位の乱用
- ・ 何かをするように、またはしないようにする望まない圧力、もしくは脅迫または強制の使用
- ・ コンピュータスクリーンサーバーなど電子的なものを含め、ポルノ写真、[Sun紙] 三面に載るようなピンナップ・カレンダーなど、性的に露骨または示唆的な素材の、またはEメールでのそのような素材を流布することによる、表示
- ・ 労働者または他者に向けられたものであるかにかかわらず、いじめまたはハラスメントの受け入れまたは共謀を拒否した結果としての迫害
- ・ 個人用スペースへの侵入や不必要に人にふれるなど、身体的な接触
- ・ 身体的虐待、攻撃または暴力

#### 予防措置

…(使用者)は、職場におけるハラスメント・いじめ

を防止するのに役立ち得る、多くの阻止的措置があることを認識している。これには以下が含まれる。

- ・能力を有し、人々を尊重する人材管理、事業所リスクアセスメント、ハラスメント・いじめ行為の認定及び適切な介入を含めた、優れたマネジメント・プラクティス
- ・すべての労働者のためのハラスメント・いじめについての適切な紹介及びトレーニング
- ・労働者に対する、自分の状況について秘密厳守で話し合える場所、さらなる行動をとるための道案内、または早い段階での調停の援助の確保

### 個々人の責任

すべての労働者には、容認できない行為を大目に見ない、安全な作業環境を作り出すのを支援する義務がある。すべての労働者には、以下を行う個人的責任がある。

- ・ハラスメント・いじめの性質を理解しているようにする
- ・自らの行動が他者にどのような影響を与えるかを認識し、チーム内で設定された行動基準を守る
- ・実施される調査に全面的に協力することを含め、方針ガイドラインに沿って働く
- ・ハラスメント・いじめに注意し、適切な場合には容認できない行為に対抗する

しかし、労働者が、ハラスメントまたはいじめについて、他者に対して故意に虚偽または悪意のある申し立てを行ったことが判明した場合には、懲戒処分が行われるだろう。

### 管理者・監督者の義務

管理者には、自らの管理する領域内で、誰もが、尊厳と敬意をもって扱われる権利を有していることを確保する特別な責任がある。彼らは以下のことをしなければならない。

- ・ハラスメント・いじめの申し立てに、迅速、センシティブかつ客観的に対応するとともに、犯罪につながるような行動に気を配り、必要な場合には労働者に期待されている基準を思い出させる
- ・（サービス利用者、訪問者または契約業者な

ど）第三者である加害者に対して、行動が抑制されない場合には、サービスの中止、契約の終了または施設への立ち入り禁止を視野に入れて、明確に対処する

- ・本方針が遵守され、必要に応じて徹底した調査が行われていることを確保する

管理者には、許容される行動の模範になるといって、追加的責任もある。彼らは、自らの立場上の権力の乱用が、何が許容される行動なのかについて矛盾したメッセージを送ることになり、また、ハラスメント・いじめを容認することにしなければならないことに気づいていなければならない。

自らの責任範囲内で職場における尊厳方針を積極的に実施しなかったり、または、それに気づきながらハラスメント・いじめに対処しなかった場合には、方針違反となり、懲戒処分が行われる可能性がある。

### 相談担当者

…(使用者)は、以下のような場合には、ハラスメント・いじめの問題を提起するのが困難である可能性を認識している。

- ・直属の管理者がハラスメントまたはいじめを行っている
- ・労働者が、問題を管理者に提起するのを嫌がったり、あまりにきまり悪がったりしたり、または、管理者にはハラスメントの申し立てに能力、知識や繊細さが不十分だと感じている
- ・労働者が、正式な手続きを利用することに不安を感じている

…(使用者)は、行動に移せるようにするために、そのような潜在的な困難を克服され、ハラスメントの疑惑が提起されるよう確保することに関心をもっている。

これを確保するのに役立つように、ハラスメントの申し立てに対処し、自らまたは同僚がハラスメントを経験したと考えている労働者に助言を提供するために、特別のトレーニングを受けた者-相談担当者-が指名されている。

相談担当者の主要な役割は、以下のとおりである。

- ・ハラスメントの申し立てを行う労働者に親身になった援助を提供する
- ・彼らに申し立てを機能させる手順を説明する
- ・申し立ての主要な内容を確認する
- ・労働者が問題をさらに進めると決めた場合には、行動のために申し立てを適切な管理者につなぐ

…(使用者)は、相談担当者が、その役割を果たすうえで、特別なトレーニングを受けているよう確保する。

相談担当者は、事例を完全に秘密厳守で話し合い、また、労働者の同意なしに、他者に情報をもらさない。

ハラスメントについて話すために相談担当者に相談した労働者には、さらなる行動をとる義務はない。相談担当者は、労働者が何をするかを望むか決めるのを援助するためにそこにいる。ハラスメントを受けた労働者は、申し立てを相談担当者に照会することを義務づけられているものではない。彼らがそうするかどうかは完全に本人次第である。しかし、相談担当者の指名は、そのような労働者が申し立てを行うのを躊躇しないようにするための追加的措置である。

相談担当者のリストは、……である。

### 労働組合代表

労働組合代表は、申し立てを行うのを支援することを含め、ハラスメントの対象になった組合員を支援することができる。

…(使用者)は、ハラスメントに懸念を抱いているすべての組合員が、労働組合代表に相談することを奨励する。

…(使用者)は、労働組合代表や組合員が、組合が提供する仕事におけるハラスメントに関するトレーニングコースに有給で勤務を休んで参加することを認めるだろう。

…(使用者)は、組合員に対する注意喚起及びハラスメント問題への対処に関する労働組合の活動を支援するだろう。

…(使用者)は、仕事におけるストレスが一般的に職場ハラスメント・いじめの原因になる可能性が

あることを認識しており、労働関連ストレスに対処する労働組合の取り組み方に共同で合意する。

…(使用者)は、例えば、人員配置、職務内容、役割、仕事量、時間、病気の手続きなどの変更など、仕事におけるストレス、ハラスメントやいじめを増加させる可能性のある、何らかの提案について十分な時間をかけて労働組合と協議するだろう。

…(使用者)は、労働組合の活動家または組合員がその組合活動を理由にハラスメントまたは迫害の対象になることを予防する。

### 手 続

相手にその行為をやめるよう求めることから、相談担当者との非公式な話し合いや公式に申し立てをすることまで、個々人がハラスメントまたはいじめに対処する方法は様々である。

いじめまたはハラスメントについて申し立てを行うのに、被害者または対象者である必要はない。あなたがそれが起きるのを見たとすれば、申し立てをする権利がある。もしあなたが問題に気が付いたら、それについて申し立てをする権利がある。ハラスメント・いじめに対処することは全員の責任である。

自らの行為がある状況においていじめまたはハラスメントであることに気づいていない者もいる。彼らの行為が容認できないことを指摘すれば、問題が解決できることもある。この点を考慮して、本方針は、ハラスメントの申し立てに非公式及び公式に対処する場合が含まれている。

### 非公式な対応

1. 可能であれば、自分がいじめまたはハラスメントの対象になったと考える労働者は、最初に、その者に行為をやめるよう求め、その行為のどの部分が不快で容認できないか、またそれがどのような影響を与えているか明らかにすべきである。これは、口頭でも、または書面によって行うこともできる。ハラスメントを受けた者が、責任のある者に直接アプローチすることはできないと感じる場合には、相談担当者、友人、同僚または労働組合代表がこの最初のアプローチを行うことができ

- る。
2. 労働者が、その歓迎されないまたは動揺させるような行為をやめるようアプローチされた場合、彼らは、過敏になりすぎる必要はないが、人によって容認できることが異なること、誰もが、どのような行為が彼/彼女にとって容認できるかを決定し、また彼/彼女の気持ちを他者から尊重してもらう権利があることを忘れてはならない。謝罪と、その行為を繰り返さないことを約束することで、問題の解決に十分な場合もあり得る。
  3. 申し立ての性質によっては、調停も、ハラスメントまたはいじめの状況に対処する方法でありうる。それは、調停が、紛争当事者の2人（またはそれ以上）が、双方が合意できる解決策をみつける手助けをする、自主的なプロセスである。調停者は、どちらかの側に立ったり、紛争当事者に何をすべきか指示することはしない。両者は、このプロセスに自主的に参加し、仕事上の関係を修復することを目的としなければならない。
  4. いじめまたはハラスメントの対象になったと考える労働者が、上述したアプローチをとることができない場合、または、ハラスメントが非常に深刻な性質の場合には、相談担当者に相談し、秘密厳守で非公式な助言を受けることができる。労働者が申し立てをしない限り、それ以上の対応はとられないだろう。

自分自身はハラスメントの対象でないかもしれないが、他者のハラスメントについて懸念している労働者も、秘密厳守の助言を受けることができる。

### 公式な対応

非公式な対応でいじめまたはハラスメント行為をとめられない、提起された問題が調停にはふさわしくないほど深刻、あるいは被害者が問題の完全な解決を望んで公式な申し立てをした場合には、申し立て処理手続きを開始し、公式の報告書が作成されなければならない。この手続きの全体を通じて、申立人及び申し立てがなされた相手方には、労働組合代表、友人または同僚を同伴し、また、相談担当者に非公式な助言を求める権利がある。

1. いじめ行為またはハラスメントの対象になった

と考える労働者は、直属の管理者に、または、いじめまたはハラスメントを行った者が直属の管理者である場合にはより上位の管理者に、申し立てる行為または複数の行為を報告しなければならない。当該労働者は、日時を特定し、また、ハラスメントまたはいじめがどのようなものであるかの説明をつけた、書面による申し立てを提示しなければならない。

2. すべての申し立ては、タイムリーかつ秘密を厳守したやり方で、処理及び調査されるだろう。いかなる時点でも秘密厳守が維持される。労働者は、被害者または加害者であるかにかかわらず、公正かつ公平な聴聞を保証されるべきである。上級管理者は、申し立ての徹底的な調査を確保する責任を負うだろう。
3. 調査の最初の段階として、上級管理者が、申立人及び申し立てをなされた者の双方に、要請があれば代理人が立ち会いのもとに、別々のインタビューを手配するだろう。
4. 可能な限り、…(使用者)は、申し立てが調査されている間、申立人と申し立てをなされた者が一緒に働く必要がないように努める。深刻な事例では、調査中、申し立てをなされた者が停職となり、その後に懲戒手続きが行われるかもしれない。そのような停職は可能な限り短期間で、100%賃金が支払われるだろう。
5. 調査を踏まえて、上級管理者は、申立人に対して、書面で詳細な回答を与えるだろう。
6. 調査の結果、申し立てが支持された場合には、ハラスメントまたはいじめをただちに止め、再発を防止するよう設計された迅速な措置がとられるだろう。そのような場合で、異動が必要と判断された場合には、申立人が別の要求をしない限り、申立人ではなく、申し立てられた加害者が異動させられるだろう。
7. 懲戒処分が必要と考えられる場合には、そのような処分は、従業員懲戒手続きに厳密にしたがって検討されるだろう。
8. 労働者は、申し立てを行ったこと、または調査に協力したことに対して、脅迫、迫害または差別から保護されなければならない。申し立てを行っ

たこと、またはハラスメントの調査に協力したことに対して報復することは、懲戒処分の対象である。

9. この手続きに基づいてなされたいかなる決定も、労働者が、従業員苦情処理手続きに基づいて通常の方法で苦情を追求することを妨げるものではない。
10. 申立人には、上級管理者から決定を受け取ってから…[具体的期限]内に、調査に基づく決定に対して不服申し立てをする権利がある。不服申し立ては、その理由を述べて、書面によってなされなければならない。
11. それ以前には当該手続きに関与していない、より上位の管理者との不服申し立て会議が手配されるだろう。当該労働者には、彼/彼女の主張を述べ、なぜ結果に満足できない理由を説明する機会が与えられるだろう。さらに調査を行う必要があると判断された場合には、不服申し立てを聴取した上級管理者によって会議が延期されるかもしれない。会議は可能な限り早く再招集されるだろう。
12. 上級管理者聴聞の結果は最終決定となる。

### 情報及びトレーニング

すべての労働者に、この仕事における尊厳方針・手続が知らされるだろう。労働者はイントラネットの方針のコピーを入手することができ、新しい労働者には入職時にコピーが提供される。

加えて、監督者、管理者及び新しいスタッフを含め、すべての労働者に、ハラスメント及び本方針に関するトレーニングが与えられるだろう。これには、何がハラスメントにあたるかに関する情報、また管理者に対しては、彼らの責任は何かに関する情報が含まれるだろう。ハラスメント・いじめに関するトレーニングセッションでは、労働組合代表が招かれて話をするだろう。

相談担当者及び申し立ての調査に責任をもつことになる可能性のあるすべての管理者には、この役割に関する特別のトレーニングが与えられるだろう。

本方針はまた、契約の一部として方針を遵守す

ることを求められる。契約業者及び派遣業者にも周知されるだろう。

### いじめまたはハラスメントを経験したスタッフに対する支援

…(使用者)は、いじめ・ハラスメントが職務遂行能力に影響を与え、またストレスを引き起こす可能性があることを認識している。いじめまたはハラスメントが職務遂行能力を低下させる場合、これは健康問題として扱われ、該当する者は本方針のもとで援助を求めることを奨励される。いじめまたはハラスメントによって引き起こされたストレスに苦しむ個人に対する差別はないだろう。

すべての労働者に対して、独立した訓練を受けたカウンセラーへのアクセスが利用できるだろう。サービスは、厳格にカウンセラーと当該スタッフの間の秘密厳守とされる。関連するスタッフの書面による同意なしには、いかなる詳細または記録も公開されることはない。

いじめまたはハラスメントを受けた労働者は、カウンセリングを受けるための有給の休業を与えられるだろう。ストレスカウンセラーとの連絡の方法は、…[記載場所]に書かれており、スタッフは、彼らが望むときに、望むように、カウンセリングを手配することができる。

### レビュー及び監視

本方針は、定期的に、労働組合と管理者の双方によって共同でレビューされる。最初の有効性のレビューは、本方針が施行されてから6か月後に行われる予定である。その後は、12か月を超えない期間ごとに、レビューが行われるだろう。

…(使用者)はまた、定期的に、その他の手段によって、ハラスメント・いじめのない職場を生み出すうえでそれがいかに成功しているか監視するだろう。その手段には、秘密厳守のスタッフ調査、トレーニング、ハラスメント・いじめ一般の注意喚起やリスクアセスメントの実施が含まれるかもしれない。



※file:///C:/Users/user/  
Downloads/24159%20(3).pdf



# イギリスUNISON(公共部門の労働組合) それは仕事の一部ではない—仕事における 暴力への対処に関する安全衛生ガイド

2013年7月11日改訂

## はじめに

安全代表・委員のために作成された、このガイドは、例えば顧客またはその他の一般市民など、従業員以外に者による暴力のみを扱っている。いじめやハラスメントについては、別途UNISONのガイドダンスがある[編注:「仕事における尊厳方針モデル」部分のみを紹介した前掲の「仕事におけるハラスメント—UNISONガイド」、従業員以外の者によるいじめ・ハラスメントに特化したものではない]。

仕事における暴力は、多数のUNISON組合員にとって重要な問題である。身体的暴力はもっとも深刻な暴力の形態であるが、言葉による嫌がらせや脅迫のほうがはるかに多く、また、長期間にわたる健康影響を与える可能性がある。

## 仕事における暴力とは何か?

安全衛生庁(HSE)は、仕事における暴力を「労働者が、その仕事に関連する状況のなかで、嫌がらせ、脅迫または攻撃を受ける何らかの事象」と定義している。いかなる定義も、死亡、(医療的支援を必要とする)重度傷害及び(応急措置が必要、または医療扶助を必要としない)軽度傷害につながる事象を含まなければならない。しかし、たとえ身体的傷害が生じなかったとしても、脅迫や言葉による嫌がらせを含めることが、同じように重要である。

そのような嫌がらせ[abuse]は、身体的暴力につながる可能性があり、また、組合員が経験するストレスのレベルに貢献するだろう。HSEによれば、身体的攻撃は「明らかに危険であるが、深刻また

は持続的な言葉による嫌がらせまたは脅迫も、不安またはストレスを通じて、労働者の健康を損なう可能性がある」。繰り返される言葉による嫌がらせは、抑うつにつながり、モラルを低下させ、病気休業を増加させる可能性もある。

労働に関連した暴力は、実際の職場だけに限られるのではなく、地域社会、通勤途上、切り離された空間または労働者の自宅でも起こる可能性があることに留意することも重要である。

## 問題の認識と方針の策定

まず最初に、暴力の問題が存在することへの使用者の同意を取り付けるとともに、それが安全衛生問題であることを認識させることである。安全衛生法で求められているからだけでなく、それを怠れば費用がかかることから、仕事における暴力を予防する方針を策定することは、使用者の利益になる。暴力の費用には、以下が含まれ得る。

- 労働者が傷つき、恐れ、またはストレスを感じることによる欠勤の増加
- トレーニングへの投資と離職者の増加に伴う経験の喪失
- 法的補償の費用
- 悪評
- モラルの低下

暴力の管理及び予防に関する方針を策定することは、使用者がこれらの費用を回避するのを助けるだろう。しかし、労働者との適切な協議なしに、孤立して方針が策定されてはならない。スタッフは、自らが決定に関与し、また、仕事やリスクを直接経験していると感じる場合に、よりよく働くことがで



きる。加えて、使用者は、安全衛生問題についてUNISONの安全代表と協議することを、法律で求められている。

方針は、使用者が、暴力防止に尽力しており、事象が発生するまで対策を講じる用意がないということではないことを、スタッフに示すこともできる。

いかなる方針も、以下を含まなければならない。

- 労働に関連する暴力の定義
- 使用者があらゆるかたちの労働関連暴力を管理及び予防することを約束するとともに、スタッフに対するいかなるそのような攻撃も容認できず、仕事の一部ではないことを明確にした声明
- 方針を監視及びレビューするための仕組み

方針の策定は最初のステップにすぎず、それが効果的に実施されなければならない。そして、それがスタッフに対する暴力を低減または最小化するという目的を実現していることを確保するために、監視及びレビューされなければならない。

いったん合意されたら、方針はスタッフの注意を引かなければならない。使用者は、全スタッフへのコピーの配布、スタッフミーティングの開催、入社時及び安全衛生講習に含めることによって、これを行うことができる。

UNISON組合員は、「ゼロ・トレランス[不寛容]」アプローチを期待している。これは、仕事における暴力は容認されず、雇用契約の一部でもないことを意味している。これは、スタッフに対する攻撃をただちに一掃することのできる容易で単純な解決策があることを意味しているのではない。しかし、暴力を避けることも、予測することもできず、そのため管理できないものと考えている使用者もいるのである。

使用者は、まず第一に攻撃の発生を予防するためにできるすべてのことをし、攻撃が起きてしまった場合には、労働者にその必要とする支援を提供しなければならない。例えば、組合員が労働関連暴力のために病気休暇をとった場合には、事業場の病気欠勤手続によって不利益をこうむってはならない。

## 予 防

労働関連暴力のリスクは、例えば以前事象が起

こったことがある場合など、予見可能なことが多い。したがって、評価または最小化することが可能であるとともに、使用者にはこれを行う明確な義務がある。要するに、使用者は、リスクを評価しなければならず、それらのリスクを取り除かなければならず、また、それらを根絶することが不可能な場合にのみ、それらを管理するための包括的な戦略を導入しなければならないということである。暴力は、運が悪かったとか、能力がなかったとか、個人の性格のせいにはされてはならない。それは、組合員の仕事や彼らが働かなければならない状況から直接生じる、仕事に関連したものである。

**法律：**労働安全衛生法(HSWA)のもとで、使用者には、その労働者の健康と安全を保護する義務がある。これは、他の仕事におけるリスクとまったく同じように、暴力からのリスクにも当てはまる。また、労働安全衛生マネジメント(MHSW)規則は、使用者に、低減させるための措置を確認するために、安全衛生リスクを評価することを求めている。

暴力のリスクが確認される場合、それは根絶または可能な最低のレベルに低減されなければならない。使用者はまた、重大または切迫した危険に直面した場合に従うべき手順を確立するとともに、確認された安全衛生リスク及びそれらに対処するために実施されている措置についての情報及びトレーニングを提供しなければならない。

**傷病危険事象報告(RIDDOR)規則**のもとで、使用者は、死亡、重大な傷害または8日以上の休業につながった労働者に対する(身体的)暴力が関わる事象を報告しなければならない。不幸なことにRIDDORは、脅迫や言葉による嫌がらせ、あるいはそれらによる休業を対象としていない。しかし、そうした事象を記録することは、使用者と労働者双方の利益にかなっている。そして情報は、傾向をみつけるとともに、トレーニングや実施されている措置を改善するために活用することができる。RIDDORに基づく[報告]義務は、すべての事故をアクシデントブック[記録文書]に記録する義務とは別のものである。

**リスクアセスメント：**MHSW規則のもとで、使用者は、それらを低減させるために講じる必要のある措

置を確認するために安全衛生リスクを評価しなければならない。暴力のリスクも、その他の危険有害要因と同じやり方で評価されなければならない。アセスメントの結果が暴力の発生する可能性を示す場合には、使用者は、そのリスクを除去または最小化するための措置を講じなければならない。

HSEは、暴力のリスクを評価するために、以下の5ステップ・アプローチを提案している。

- ステップ1: 危険有害要因[「ハザード」]を探す
- ステップ2: 誰がどのように危害を受ける可能性があるか判定する
- ステップ3: リスクを評価し、予防措置を決定する
- ステップ4: 結果を記録し、措置を実施する
- ステップ5: 評価を見直し、必要な場合には更新する

### ステップ1: 危険有害要因[「ハザード」]を探す

危険有害要因を探し、誰がどのように危害を受ける可能性があるか判定し、またリスクを評価することの重要な一部は、適切な報告制度である。非常に多くの場合、脅迫、またとりわけ、脅迫や言葉による嫌がらせは、報告されていない。あらゆる攻撃は、危険有害要因を確認する引き金とならなければならない。これが、UNIOSONが、すべての部門における、適切な全国報告制度のためにキャンペーンしている理由である。

スタッフは、経営陣によって報告がどのように受け取られるかについて確信がもてないかぎり、事象を報告しないだろう。多くの者は恐れを感じ、暴力の事象に関わったことが彼らの失態とみなされた経験をもつ者もいる。また、その経験に苦痛を感じ、とりわけ明確な予防措置が実施されていない場合には、報告することで苦痛が増すと考える者もいるかもしれない。

そうした理由から、暴力事象の報告及び記録は、この重大な労働関連リスクに取り組んでいるとみられるような全体的戦略の一部として、確立されなければならない。また、すべての労働者、とりわけ他の使用者の施設で働く者が含まれることが重要である。最低限、以下の情報が収集されなければならない。

- 何が起こったかの説明
- 被害者、加害者及び目撃者の詳細と発生場所の詳細を含めた、事象が起きたときの状況
- 被害を受けた個人及び組織全体の双方についての失われた労働時間を含め、結果  
使用者が暴力事象に気がついていないことは、問題が存在していないことを意味しているのではない。HSEは、孤立したものと思われていた事象が、調査を進めるにつれて、暴力が報告されておらず、当初考えられていたよりも広範な職種に影響を与えていたことが判明することが多いとしている。(通常一回限りのもので、まったく予想できず、避けることができなかったものとされる)暴力による労働関連死亡についての調査が、その他の傷害、脅迫、明らかに潜在的リスクを示す状況を明らかにしている。

言葉による嫌がらせ[Verbal assaults]: 言葉による攻撃は、それ自体が苦痛であるだけでなく、身体的攻撃の前兆であることも多い。すべての言葉による嫌がらせを監視する制度が必要である。

### ステップ2: 誰がどのように危害を受ける可能性があるか判定する

どの労働者グループが労働関連暴力のリスクにもっともさらされているか確認することが重要である。例えば、HSEによれば、一般の人々と直接接する仕事のスタッフは、相対的に高い暴力のリスクに直面する。これは、例えば、社会福祉や医療、コミュニティや居宅訪問、法施行、住宅、教育や幅広いその他の分野で働く者が嫌がらせ、脅迫行為または攻撃のリスクにさらされる可能性があるなど、UNISONの組合員の大きな割合に当てはまる。

暴力の多くは、これらの組合員が、薬物乱用者や精神を患っている者など、リスクの高い可能性のある顧客グループと働いているからである。組合員が、窃盗犯にとって価値があると思われる金品を扱っていることによるケースもある。しかし、労働関連暴力を引き起こす可能性のあることを行うことを求められている仕事だけではない。その他の要因として、仕事がどのように行われるか、また、仕事を行う状況もある。これには、以下に関わる仕事が含まれる。

- 金銭の取り扱い
- 薬物の取り扱いまたは薬物へのアクセス
- ラップトップ等高価な機器の運搬
- 病気、苦痛、恐怖、パニックまたは投薬中などの状態にある者に対するケアの提供
- 大きな怒り、恨みまたは失敗の感情をもつ者との対応
- 組織が提供できることに非現実的なほど高い期待をもつ者や、きわめて長期的で複雑な問題をただちに簡単に解決しようとしている者への対処
- 助けを求めている大きな組織に対して懸念をもっていたり、不適切と感じている、顧客の友人や家族への対処
- 自らを表明したり、要求を実現するのに暴力を使ったことのある者との対応
- 法令の執行
- 顧客の家、物理的に隔離されたユニットにおける、または周囲に他の労働者がわずかしかない時間中の一人仕事
- 何が起きているのかにかつて顧客にあまり情報を提供しない手順にしたがうこと
- 人間的なイメージのない混雑していたり、忙しかったり、居心地が悪かったり、飲み物、電話や子供のおもちゃなど、一般の人が必要とするものがないユニットでの仕事
- 仕事量の増加、人員不足や顧客への代替支援の不足によって生まれる圧力のもとでの仕事

雇用されることの多い仕事(例えば、看護、介護労働者、社会福祉)の性質から、女性は仕事における暴力のリスクが高く、黒人女性の場合はさらにリスクが高い。黒人女性は、医療部門に関わることが白人女性よりもはるかに多く、一般の女性に比べて、パキスタンやバングラデシュの女性は2倍多く販売部門で働いている。黒人及びアジア人の女性は、人種〔差別〕暴力の被害者になる可能性がはるかに高い。

攻撃の対象になる可能性を高めるその他の要因には以下が含まれる。

- ジェンダー
- 人種
- 年齢

- ジェンダーアイデンティティ
- 障害
- 性的指向
- 宗教的信条

### ステップ3: リスクを評価し、予防措置を決定する

既存の予防措置及び現在の作業方法がいまなお適切かどうかチェックされなければならない。複数の要因の組み合わせが労働関連暴力の原因であることが多い。使用者は、以下を含め、いくつかの要因に影響を及ぼすことができる。

#### 提供するトレーニング、情報及び支援の種類とレベル

トレーニングは、安全な作業システムの代わりにはないが、労働関連暴力を低減させるために策定される戦略の重要な一部である。多くの使用者は、そうすることの有効性に関わりなく、すべてのスタッフに同じ対応のトレーニングを提供しているが、トレーニングは、リスク及び具体的状況に応じて適切なものでなければならない。例えば、緊急事態に対応する救急スタッフは、押す、殴る、蹴るといった事態に直面する一したがつて、トレーニングは、傷害を予防するための拡散や位置決めに焦点をあてるべきである。

顧客との緊密な接触がある、メンタルヘルスマたは教育部門で働く労働者に対しては、アプローチが異なる。ここでは、離脱技術や暴力的な顧客の管理に関する追加のトレーニングが必要かもしれない。彼らはまた、例えば同僚が脅威を感じたり、顧客の人質になった場合など、緊急事態に備えたチームによるアプローチを実践する必要があるかもしれない。暴力の防止及び管理に関するトレーニングは、暴力のリスクが確認されたすべての労働者に提供されなければならないが、また、安全衛生導入コースや再教育トレーニングコースにも含まれなければならない。

適切なトレーニングを確認するために、トレーニングの必要性に関する評価が実施されなければならないが、最低でも労働者は、回避または対処いずれかができるように、攻撃性の兆候を認識するためのトレーニングを受けていなければならない。彼ら

は、自分たちを守るために設定されたシステムについて理解していなければならず、また、暴力歴のある顧客を確認するための必要な情報を提供されなければならない。関連する質問には以下が含まれる。

- 仕事で一般の人々と接触するすべての労働者が適切なトレーニングを受けているか?
- 潜在的または現実の暴力状況の管理を支援しなければならない可能性のあるその他のスタッフが、特別のトレーニングを受けているか?
- すべてのスタッフが、事象が発生した場合に行うことについて、明確に知っているか?
- 一人で仕事をする者に特別なトレーニングが提供されているか?
- トレーニングが定期的に見直されているか?

### 作業環境

作業環境が、労働関連暴力の予防に重要な役割を果たす可能性がある。利用可能な座席、照明、施設及び待っている間に提供される情報のレベルが行為に影響を与えるかもしれない。固定した職場で仕事をするのではないスタッフは、そのために相対的に高いリスクにさらされる可能性がある。作業環境を評価する場合には、このことも考慮することが重要である。安全代表が尋ねることのできる関連した質問には、以下が含まれる。

- 公共の待合室は、照明や装飾、相対的に小さく匿名性を少なくすること、利用可能な座席の数とアレンジ、飲み物や電話へのアクセス、子供が遊ぶ玩具の提供、等によって緊張感を和らげように変えることができるか?
- 人々が、あまりにも長時間、またまったく異なるサービスのために、待たされている大勢のうちの一人と感ぜることがないように、人々に対応するシステムを変更することができるか?
- 面談室は、スタッフが簡単に対比できる手段を提供するとともに、顧客のプライバシーを守るものになっているか?
- いずれかの事務所または作業区画がユニットの主要部分から離れた場所にあつて、スタッフに一人で仕事をさせながら、一般の人々がアクセスできるようにしているか?

- 居宅訪問に関する方針があるか?とりわけ夜遅く/孤立した地域の訪問に関して、それを再評価する必要性はないか?「仕事の許可」または「訪問後の報告」システムが運用されているか?
- 一般の人が、気づかれずに、チェックなしに、職場を歩き回ることができるか?
- とりわけ一日の特定の時間帯または夜に、いずれかの施設または施設の一部が一層孤立させられることがないか?
- 建物と駐車場の間の区画が夜に明るいか?
- 労働者は、助けを呼ぶことができるように、机、部屋または(外部で働く者に対して)外部の便利な場所に、警報/スイッチが提供されているか?それらは保守管理され、また、助けが常に来るような手順が確立されているか?労働者は、不安を感じたり、警戒感を感じたときにはいつまでも警報を使うよう奨励されていなければならない、また、これが弱さのしるしととられてはならない。

### 職務の設計

職務は、暴力の発生の可能性を高め得るリスク要因に組み込まれることのないよう、検討されなければならない。関連する質問には、以下が含まれる。

- 可能な限り現金の取り扱いが回避されているか?
- 顧客の視覚や職場から離れた会合のアレンジがチェックされているか?
- 一人労働者に対する暴力を予防/低減させるためにどのようなアレンジが存在しているか?
- スタッフが職場から離れる場合に連絡を取り合うアレンジが実施されているか?
- スタッフに攻撃的または暴力的な顧客について警告するシステムが実施されているか?
- 暴力事象に巻き込まれた場合に何をするか労働者が知っているか?
- 暴力事象に巻き込まれた者及びその同僚のためのカウンセリング及び支援が利用出来るようになっているか?

### ステップ4: 結果を記録し、措置を実施する

リスクアセスメントの主要な結果は記録されなければならない。書面による記録は、管理者及びスタッフにとって有用なワーキングドキュメントを提供

する。記録には、以下が含まなければならない。

- 確認された危険有害要因 [ハザード]
- 潜在的な加害者
- リスクの高い区画及び/または時間
- 曝露する労働者
- 実施されている予防措置
- 残存するリスクの評価
- 必要な追加措置
- 管理措置実施の責任者
- 措置が講じられ、また見直される期限

追加措置を検討する際には、以下の点が検討されなければならない。

1. その職務はなぜそのようなやり方でなされているのか? いつもそのようになされているという理由か? その作業方法は時間をかけて開発されたものなのか、またはその職務をうまくこなすための唯一の方法と証明されたものなのか? 作業方法に関する決定がなされる場合、暴力のリスクに対して何らかの考慮がなされているか? 暴力のリスクを低減させるために職務がなされる方法を変更することができるか? 例えば、たった一人の人物で顧客に接することが必要または安全か? 2人の方がより安全かつより効率的ではないか?
2. 顧客についてのチーム・ディスカッションでスタッフに対する安全衛生リスクを検討する必要があるか? 例えば、居宅訪問を計画する場合に、チームが、暴力歴をもつ患者、顧客またはその家族に関する情報を共有しているか?
3. 労働者が責任を負わないですむように、顧客に、手順、タイミング及びなぜそれがその方法でしかできないかという理由に関する情報を与えられているか?
4. スタッフの配置人数、スタッフの勤務表及び一般の人々と直接接して働く者の勤務割りとき長さまたは時間を決定する際に、暴力のリスクが考慮されているか?
5. 予測できない絶え間ない仕事量は、疲労、暴力的な状況の早期察知及び対処の双方の能力の低下につながる可能性がある。
6. 現実の必要性に合ったレベルに調整するために、スタッフの配置に十分な柔軟性があるか?
7. とりわけ暴力の可能性のある状況下で、個人が長期間にわたって孤立させられてはならず、また、若手、新人や経験の浅いスタッフが一人で対処しなければならないようにさせてはならない。必須ではない居宅訪問は、夕方、夜、または一人だけの労働者によってなされてはならない。居宅訪問がなされる前に、暴力のリスクが評価されなければならない。また、スタッフを防護する手順が策定されなければならない。訪問がなされる地域も評価されなければならない。一般的に使用者は、同僚と連絡を保つためのシステムを検討しなければならない。UNISON及びHSEは、一人作業に関する詳しい手引きを作成している。
8. 多くの労働者がいま仕事中に名札を着けることを求められている。このことは、仕事及び自宅における一般の人からの労働関連暴力及び嫌がらせをより受けやすくなると考えるUNISON組合員に懸念を生じさせている。例えば、組合員の自宅の住所を確認するために電子登録を利用した顧客や、仕事中に電話をかけられて口汚い性差別的な言葉をぶつけられた組合員もいる。そのようなリスクを確認するために、名札の着用は、労働関連暴力についてのリスクアセスメントの一環として評価されなければならない。アセスメントの結果、名札の着用による暴力のリスクが示される場合には、代わりにのアレンジが検討されるべきである。これには、ファーストネームだけを使うことや、労働者の氏名ではなく、職務名や「偽名」を使うことがあり得る。
9. 暴力のリスクが指摘されると、多くの場合、個人警報機、パニックボタンや携帯電話についての議論になる。これらは有用であり得るが、十分に計画された体系的アプローチの代わりにはならず、また、せいぜい解決策の一部にしかならない。また、リスクに対処する責任を労働者に転嫁することによって、個人に焦点をあてることも多い。個人警報機は暴力を防ぐことはできないが、より早く助けを呼ぶことができるかもしれないことから有用であり得る。しかし、どのようなシステムも、それを支える手順があって初めてなりたつものである。加えて、それはスタッフに誤った安心

感を与える可能性があり、安全な作業システムの代わりにはならない。携帯電話も、一人労働者が本部との連絡を保つのに役立つことによって、有用と思われるかもしれない。しかし、区域によってうまくつながらない電話もあることからいつも当てはまるわけではなく、常に信頼できるものではない。それらはまた、利用者が電話について攻撃される可能性もあることから、追加リスクを生み出す可能性もある。

10. 同様に、自己防衛トレーニングは、異なる人々に異なることを意味する可能性があることから、独自のリスクを生み出す可能性がある。それを自己主張または対人関係スキル・トレーニングととらえる者もいれば、攻撃者に対処する物理的対処法として自己防衛トレーニングを見る者もいる。これは、この種のトレーニングは、定期的に行われる場合にのみ有効で、リスクに対処する責任を労働者に転嫁することから、容認できない。

### ステップ5：評価を見直し、必要な場合には更新する

有効であり続け、現在の作業状況を反映しているようにするために、リスクアセスメントは定期的にチェックされなければならない。このプロセスは、それが日常的な安全衛生マネジメントの一環である場合に、もっとうまく機能する。事象が発生したり、職務または状況が変化した場合には、どのような追加措置が必要か検討するために、リスクアセスメントが見直されなければならない。

## 支援

労働者に対する一度の攻撃は、本人だけでなく、その同僚及び組織全体に対しても甚大な影響を与える可能性がある。だからこそ、まず何よりも攻撃を予防することを最優先にすることが重要である。しかし、事象が発生した場合には、支援や援助が手元にあることが重要である。明らかに、労働組合の安全代表は、支援プロセスの重要な一部である。しかし、労働者の安全と福祉に法的責任を有するのは使用者である。スタッフは、どのような支援を利用することができるのか知っている必要がある。

1. 事象中及び直後
2. 短期的
3. 長期的

### 事象中及び直後

事象が発生した場合、スタッフは、使用者の支援があることを知っている必要がある。これには警備員が含まれる可能性があり、また、一定の場合には警察も含まれるかもしれない。スタッフは以下のことを必要とするかもしれない。

- 応急措置及び/または医療的評価
- 大丈夫かどうかを尋ねる同僚
- 事象が記録及び調査されることを確保すべき立場にいる直属の上司との非公式な話し合い

- 休憩
- 帰宅

### 短期的

短期的に必要とする可能性のある支援の種類には、以下が含まれる。

- 作業区画または行う作業の種類の変更(しかし、これは被害者との合意による場合に限られなければならない、さもないと、スタッフが事象について自分が責められているような印象を受ける可能性がある)
- あらゆる問題について話すための直属の上司との定期的な話し合い
- 事象から何を学ぶことができるかに関する議論
- (利用可能な場合には)労働サービスからの助言
- 安全代表からの助言

### 長期的

場合によっては、本人が、心的外傷後ストレス障害のような、長期的な症状を経験する可能性がある。そのような場合、スタッフは、労働衛生サービスによる支援及び独立したカウンセリング・サービスへのアクセスを必要とするだろう。彼らはまた休業を必要とする可能性もあるが、病欠・欠勤手続きのもとでの病欠休暇としてカウントされてはならない。しかし、すべてのスタッフの助けになるのは、事象が相応の真剣さで対処され、教訓が得られ、再発防止のための措置が講じられたことを知ることである。

### 暴力的なサービス利用者に対処する方針

使用者は、暴力的な顧客、患者またはサービス

利用者に対処するために、明確かつ実行可能な手順を実施していなければならない。場合によっては、これにはケアまたはサービスの提供が関わるともかもしれない。しかし、これが常に可能ではないかもしれない。例えば、看護師が生命の危機に瀕している患者の治療にあたり、福祉労働者が学習障害やメンタルヘルス問題をかかえる顧客に対応しているかもしれない。そのような場合には、安全な環境、例えば適切な警備支援が実施されている場所で、顧客または患者を扱うためのアレンジが実施されていなければならない。もちろん、暴力をふるう可能性を見極める鍵は、しっかりとリスクアセスメント手順である。

### 警察及び法律の役割

UNISONは、仕事における暴力に曝露する労働者がふさわしい支援を受けることができるようにするための、より強固な法律のために長い間キャンペーンしてきた。例えば、私たちは、すべての公共労働者が、警察官がが受けるものと同じレベルの保護を受けられるようにするためにキャンペーンしてきた。しかし、現行の法律が規定していること、及び、スタッフとより安全な作業環境のために保護を提供するために、それがどのように適用され得るのかについて、使用者が理解することが重要である。現行の法律の概略とUNISONが要求していることについては、付録1〔省略〕に示した。

### UNISONの安全代表・委員

プロセスの全体を通じて、攻撃を受けた組合員が、安全代表や地域の委員にアクセスできること及び彼らからの支援について知っていることが重要である。明らかに、安全代表はリスクアセスメント、及び事象を踏まえて実施される予防措置に関与しなければならない。組合員が、必要に応じて援助や支援を提供することのできる、地域委員と連絡をとることも重要である。

### 法的援助

仕事において攻撃を受け、持続する傷害がある場合には、補償を請求できる可能性がある。UNISONの法律援助制度は、(組合員の適格期間中であることを条件に) そのような状況にある組合員に支援を提供しており、支部を通じて容易にア

クセスすることができる。

ケーススタディ〔省略〕

## 安全代表のためのチェックリスト

### 方針の策定

- 使用者は、書面による安全方針のなかに、暴力に対処する手順を含めているか?
- 暴力に関する方針を実施する責任が、指名された上級管理者の責務になっているか?  
すべての安全代表に、暴力・攻撃に関する方針のコピーが提供されているか?
- 方針は、安全代表と協議のうえで、定期的にレビュー及び更新されているか?
- 安全代表は、方針が機能し、また、適切に順守されているかどうかチェックしているか?

### 予 防

- 使用者は、暴力事象専門の、報告様式システムを導入しているか?
- 派遣スタッフやパートタイムを含め、すべての労働者がこのシステムについて知っているか?
- スタッフは、言葉による嫌がらせや脅迫の事象を含め、あらゆる暴力事象を報告するよう奨励されているか?
- 報告様式の供給はスタッフがすぐ利用できるようになっているか?
- 監視の結果が、使用者の方針の有効性をチェックするために利用されているか?
- 使用者は、問題に対する可能な解決策を追求するために、安全代表と協議しているか?
- 協議の一環として、システムによる報告への対応がレビュー及び分類されているか?
- 使用者は、(警備コンサルタント、地元警察の犯罪防止担当者、または被害者支援等)外部の専門家と協議したことがあるか?
- あったとしたら、安全代表が協議に参加したか?
- すべての予防措置が、職場のリスクアセスメントに基づいているか?
- 駐車場、グランド等の物理的安全を高め、建物へのアクセスを制限し、スタッフに避難所を提供するために、何かできることがあるか?

- パニックボタンを着用しているか?しているとしたら、機能しているか?迅速に対応するための信頼できる手順があるか?
- 個人攻撃警報機が提供されているか?されているとしたら、適切な手順によってバックアップされているか?
- 専門警備員が雇用されているか?いるとしたら、適切に訓練及び検査されているか?いないとしたら、侵入者に対処するなど、警備問題に誰が責任を負っているのか?彼らは専門的訓練を受けているか?
- 居宅訪問に関する方針または手順はあるか?
- 可能性のある事象に関する、または、新しい顧客や新しいスタッフを含め、顧客に関する情報を伝えるシステムがあるか?
- 適切で、緊張感を生まず、または事象が発生した場合に窮地に陥らせないようにするために、一般の人々/スタッフが利用する部屋または区画に配慮がなされているか?
- 孤立した建物、事務所または他の作業区画若しくはオフサイトで働くスタッフを保護するための措置が講じられているか?
- 一人作業やコミュニティで働くスタッフのためのアレンジがなされているか?
- 使用者は、人員配置のレベルを決定、作業時間またはシフトを変更する場合に、暴力のリスクを考慮しているか?
- パートタイムを含め、すべてのスタッフが、暴力に

対処するための手順についてトレーニングを受けているか?

- トレーニングは適切か?
- スタッフは、現金または財産を守るために自らをリスクにさらすべきではないことが明確にされているか?
- 名札が着用されている場合、暴力のリスクが検討されたことがあるか?
- 現金及び預金の取り扱いのための詳しい手順があるか?

### 支援

- 使用者は、厄介な、攻撃的あるいは虐待的な顧客に遭遇したスタッフに対して同情的な支援を提供しているか?(例えば、カウンセリングへのアクセス、回復するための時間、心理的影響についての知識等)
- 安全代表は、暴力事象後の被害者との議論に参加しているか?
- 応急措置または医療的援助は容易に利用可能か?
- 独立したカウンセリングサービスが利用可能か?
- 使用者は、暴力的なサービス利用者に対処するための方針をもっているか?
- 使用者は、暴力事象に対処及び報告するための、警察との間のアレンジをもっているか?

※<https://www.unison.org.uk/unison-health-and-safety/health-safety-key-issues/bullying-and-harassment/>



## 賛助会員、定期購読のお願い

全国労働安全衛生センター連絡会議(略称:全国安全センター)は、1990年5月12日に設立された各地の地域安全(労災職業病センター)を母体とした、働く者の安全と健康のための全国ネットワーク。月刊誌「安全センター情報」は、ここでしか見られない情報満載。

- 購読会費(年間購読料):10,000円(年度単位(4月から翌年3月)、複数部数割引あり)
- 読者になっていただけそうな個人・団体をご紹介下さい。見本誌をお届けします。
- 中央労働金庫亀戸支店「(普)7535803」  
郵便払込講座「00150-9-545940」  
名義はいずれも「全国安全センター」

全国労働安全衛生センター連絡会議  
〒136-0071 東京都江東区亀戸7-10-1 Zビル5階  
PHONE(03)3636-3882 FAX(03)3636-3881





# 労働基準法施行規則第35条専門検討会 化学物質による疾病に関する分科会 検討結果報告書

令和4年3月

労働基準法施行規則第35条専門検討会

## 厚生労働省発表

「労働基準法施行規則第35条専門検討会  
化学物質による疾病に関する分科会」  
検討結果報告書を公表します  
2022年3月18日厚生労働省発表

厚生労働省は、「労働基準法施行規則第35条専門検討会化学物質による疾病に関する分科会」（座長：中央労働災害防止協会大阪労働衛生総合センター所長、大阪市立大学名誉教授圓藤吟史）の検討結果報告書を公表します。

この分科会は、平成30年度に開催された労働基準法施行規則第35条専門検討会において、新たな化学物質による疾病について幅広く検討するよう要請を受けたため開催したものであり、労働基準法施行規則別表第1の2および別表第1の2第4号1に基づく大臣告示に掲げる化学物質による業務上疾病の範囲について、医学的な検討を行うことを目的としています。

今回の報告書では、労働基準法施行規則別表第1の2第4号1に基づく大臣告示に、新たな化学物質と症状または障害を追加すべき等の検討結果が取りまとめられました。

厚生労働省は、この報告書を受けて、令和4年度中に労働基準法施行規則第35条専門検討会を開催し、大臣告示の改正に向けた検討を進めてまいります。

○参考：労働基準法施行規則第35条専門検討会

について

業務上疾病の範囲を定めている労働基準法施行規則別表第1の2等に追加すべきものの有無等について、医学の専門的知識を有する者によって定期的に検討を行い、見直しを図るもの。

※[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_24449.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24449.html)

## 報告書本文

労働基準法施行規則第35条専門検討会化学物質  
による疾病に関する分科会検討結果報告書

### 1 検討の背景

業務上疾病の範囲については、労働基準法施行規則別表第1の2（以下「別表第1の2」という。）及びこれに基づく大臣告示に定められている。この疾病の範囲以外の新しい疾病の発生等については、別表第1の2等の見直し、追加を迅速に行う必要があるため、労働基準法施行規則第35条専門検討会（以下「第35条検討会」という。）が定期的に開催されている。

平成30年にとりまとめられた第35条検討会の報告書（以下「30年報告書」という。）では、「労働基準法施行規則別表第1の2第4号1の規定に基づき、厚生労働大臣が指定する単体たる化学物質及び化合物（合金を含む。）並びに厚生労働大臣が定める疾病を定める告示」（以下「大臣告示」という。）に規定されている化学物質に関し、新た

に報告されている症状又は障害については、「化学物質による疾病に関する分科会において、各症例について、別表（第1の2）への追加の必要性及び表記等について検討を行うことが妥当と判断する。」とされたところである。また、労働安全衛生法施行令別表第9に掲げられた安全データシート（以下「SDS」という。）を交付する義務のある化学物質のうち別表第1の2等に規定されていない化学物質について、幅広く情報収集に努めるとともに、改めて「化学物質による疾病に関する分科会において別表第1の2へ追加すべきか否かの検討を行うことが妥当と判断する。」とされたところである。さらに、「理美容師のシャンプー液等の使用による接触性皮膚炎については、別表第1の2第4号9に該当する疾病として認定事例も多いことから、行政当局において最新の情報収集に努め、別途、化学物質による疾病に関する分科会を設置して検討を行うことが妥当と判断する。」とされたところである。

また、平成25年にとりまとめられた労働基準法施行規則第35条専門検討会化学物質による疾病に関する分科会検討結果報告書（以下「25年分科会報告書」という。〔2013年7月号参照〕）では、木材粉じんによるがんについて、「今回の検討においても、新たな国内発症例の報告は確認できず、現時点において、新たに追加する必要はないと考えられるが、IARCの報告（2012）において木材粉じんによる鼻咽頭がんについて新たな知見が集積されており、今後も引き続き情報収集が必要であると考えられる。」とされている。

こうした状況を受け、本分科会は、化学物質による疾病のうち、新たに業務上疾病として別表第1の2等に追加すべきものがあるか否かについて、検討を行ったものである。

## 2 検討事項

本分科会において具体的に検討した事項は以下のとおりである。

### (1) 検討事項1

現在大臣告示に規定されている168の化学物質に係る新たな症状又は障害として別表第1の2

等に追加すべきものがあるか否かの検討。

### (2) 検討事項2

SDSを交付する義務のある化学物質673物質（令和2年3月時点）のうち、大臣告示に規定されていない物質による疾病で、別表第1の2等に追加すべきものがあるか否かの検討。

### (3) 検討事項3

理美容師のシャンプー液等の使用による接触性皮膚炎について、別表第1の2等に追加すべきものがあるか否かの検討。

### (4) 検討事項4

25年分科会報告書において、新たな国内発症例の報告は確認できないため、別表第1の2等に追加する必要がないとされた「木材粉じんによるがん」について、その後の状況を踏まえ、同表に追加すべきか否かの検討。

## 3 検討対象物質の選定

本分科会において検討を行った対象物質は、別添1のとおりである。

また、検討事項1、2及び3については、以下の考え方により対象物質の選定を行った。

### (1) 検討事項1について

大臣告示に規定されている168の化学物質のうち、当該化学物質による新たな症状又は障害に関して新たな症例報告や疫学研究報告のある124物質を検討対象物質とした。

### (2) 検討事項2について

令和2年3月時点においてSDSを交付する義務のある化学物質673物質の中から、大臣告示に規定されている物質を除いた509物質のうち、

- ① 平成25年度の第35条検討会において検討されたものの大臣告示に規定されていない等の32物質のうち、当該物質による症状又は障害に関して症例報告がなされた物質

② ①以外の物質のうち、当該物質による症状又は障害に関して症例報告が3件以上ある物質等

の計74物質を検討対象とした。

### (3) 検討事項3について

平成20年4月の独立行政法人労働者健康福祉機構による「『職業性皮膚障害の外的因子の特定に係る確な診療法の研究・開発、普及』研究報告書」において、理・美容師が使用する製品に含まれる成分である32種類のアレルゲンが使用されているが、このうち既に大臣告示に規定されているものを除き、理・美容師へのパッチテストの陽性率が高い値を示した18物質を検討対象とした。

## 4 検討に当たっての基本的考え方

(1) 検討に当たっては、化学物質のばく露を受ける業務とこれに起因して生じる疾病との間に、一般的に医学的な因果関係があることが確立されているかどうかを基本とした。

また、昭和52年8月1日の業務上疾病の範囲等に関する検討委員会による「業務上疾病の範囲と分類に関する検討結果報告書」で示された「化学物質による疾病（がんを除く。）の取りまとめのためのガイドライン」を活用し、国内外で症例報告のあった疾病について、通常労働の場において発生しうると医学経験則上評価できるかどうかという観点から検討を行った。

具体的には、以下に該当するものについては、「通常労働の場において発生」するとは考えにくい。

- ① 自殺、誤飲等、非職業性ばく露による疾病
- ② 事後的な原因であり、発生頻度が極めて低い急性中毒等の疾病
- ③ 国内での使用が確認されない化学物質による疾病

これらの症例報告を除いて、職業性ばく露による症例を検討し、化学物質と疾病との間に医学的な因果関係が確立していると認められる場合には、原則として例示疾病に追加すべきとした。

(2) 職業がんについては、疫学による証拠が重要であると考えられることから、上記の考え方に加えて、疫学としての証拠がある場合（海外を含む。）を判断の指標とした。

## 5 検討結果

### (1) 検討事項1

検討を行った124物質のうち、下表1の左欄に掲げる3つの化学物質にばく露される業務によるそれぞれ右欄に掲げる症状又は障害を大臣告示に追加することが適当であるとの結論を得た。

症状又は障害の表現については別添2に示す。

参考資料として、追加の可否についての判断理由を別添3、検討を行った化学物質に関する基本情報を別添4、検討を行うに当たって参考とした文献を別添5に示す（検討事項2～4についても同様）。

なお、上記124物質のうち、カドミウム及びその化合物については、肺がんに係る検討も別途行ったが、国内においてはカドミウムばく露による肺がんの症例報告がない。また、国内におけるカドミウムの取扱いはニッケルカドミウム電池の製造が大部分であり、肺がんの発症リスクを上げるほど高濃度のばく露状況ではなく、国内で発生する可能性は低いと考えられるため、現時点において、新たに追加する必要はないとの結論を得た。

表1 大臣告示に追加することが適当であるとの結論を得た症状又は障害

| No. | 化学物質名          | 症状又は障害        |
|-----|----------------|---------------|
| 1   | 弗化水素酸（弗化水素を含む） | 低カルシウム血症、組織壊死 |
| 2   | 砒化水素           | 腎障害           |
| 3   | トリクロルエチレン      | 皮膚障害          |

### (2) 検討事項2

検討を行った74物質のうち、下表2の左欄に掲げる5つの化学物質にばく露される業務によるそれぞれ右欄に掲げる症状又は障害を大臣告示に追加することが適当であるとの結論を得た。

表2 大臣告示に追加することが適当であるとの結論を得た化学物質及び症状又は障害

| No. | 化学物質名                    | 症状又は障害     |
|-----|--------------------------|------------|
| 1   | 二酸化塩素                    | 気道障害       |
| 2   | 2,2-ジクロロ-1,1,1-トリフルオロエタン | 肝障害        |
| 3   | 臭化水素                     | 気道障害       |
| 4   | 水酸化カルシウム                 | 皮膚障害、前眼部障害 |
| 5   | ヨウ化メチル                   | 中枢神経系抑制    |

(3) 検討事項3

検討を行った18物質のうち、下表3の左欄に掲げる2つの化学物質にばく露される業務によるそれぞれ右欄に掲げる症状又は障害を大臣告示に追加することが適当であるとの結論を得た。

表3 大臣告示に追加することが適当であるとの結論を得た化学物質及び症状又は障害

| No. | 化学物質名          | 症状又は障害 |
|-----|----------------|--------|
| 1   | パラトルエンジアミン     | 皮膚障害   |
| 2   | チオグリコール酸アンモニウム | 皮膚障害   |

(4) 検討事項4

木材粉じんによるがんについては、平成23年度及び平成24年度の化学物質による疾病に関する分科会において、新たな国内発症例の報告が見当たらないとして別表第1の2への列挙が見送られたが、今回の検討においても、新たな国内発症例の報告は確認できず、国内における現在の木材粉じんへのばく露状況が不明であること、がんの発生するメカニズムについて十分な情報が集まっていないことから現時点において新たに追加する必要はないとの結論を得た。今後、上記について新たな知見が集積された際に改めて検討を行う必要があると考える。

6 大臣告示における「血管運動神経障害」について

現行の大臣告示において、カルシウムシアナミド、ニトログリコール、ニトログリセリンには症状又は

障害として「血管運動神経障害」が規定されている。平成8年3月29日付基発第181号では、「血管運動神経障害」の説明として、「『血管運動神経障害』とは、血管を拡張させたり収縮させたりする神経（交感神経等の自律神経）の障害をいい、血圧低下、頻脈、脈圧の縮小、皮膚の紅潮、呼吸困難、視力低下等がみられる。血管運動神経障害を生じさせる化学物質としてはカルシウムシアナミド、ニトログリコール、ニトログリセリンがある。」とされている。

現在の知見を踏まえると、カルシウムシアナミドについては、水と反応してシアナミド ( $H_2CN_2$ ) を遊離し、最終的にアセトアルデヒドを蓄積すると考えられており、アセトアルデヒドの血管拡張作用により血圧降下や頻脈が生じることが知られている。ニトログリコール、ニトログリセリンについては、一酸化窒素 (NO) が神経ではなく血管に直接作用し、狭心症のような症状が生じることが知られている。

したがって、カルシウムシアナミド、ニトログリコール、ニトログリセリンについては、「血管運動神経障害」を削除し、カルシウムシアナミドには「不整脈、血圧降下等の循環障害」を、ニトログリセリンには「狭心症様発作」を追加することが適当であるとの結論を得た。

7 まとめ

上記検討結果を踏まえ、行政当局においては、有害性の認められる化学物質とこれにばく露することによって生じる疾病について、新たに業務上疾病として大臣告示に掲げるとともに既に規定されている症状又は障害に関して必要な名称の変更等を行うことが適当であると判断する。

別添資料目次 [添付資料自体は省略]

- 別添1 検討対象物質
- 別添2 告示に規定する症状又障害の表現
- 別添3 追加の可否についての判断理由
- 別添4 化学物質に関する基本情報
- 別添5 参考文献

労働基準法施行規則第35条専門検討会化学物質による疾病に関する分科会参集者名簿

## 労働基準法施行規則第35条専門検討会化学物質による疾病に関する分科会検討結果報告書の概要

### 分科会の開催経緯・目的

- この分科会は、平成30年度に開催された「労働基準法施行規則第35条専門検討会」において、新たな化学物質による疾病について幅広く検討するよう要請を受けたため開催し、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）別表第1の2等に掲げる化学物質による業務上疾病の範囲について、定期的に医学的な検討を行っているもの（前回は平成23・24年度に開催）
- 前回以降の新たな医学的知見の状況を踏まえ、別表第1の2および大臣告示に新たに追加すべき物質や症状または障害があるか否かを検討

| 検討事項   | 検討結果   |
|--|--|
| 大臣告示に規定されている168の化学物質のうち、新たな症状または障害の「症例報告」・「疫学研究報告」がある124物質について、追加すべき症状または障害の検討 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 次の3物質について、新たな症状または障害を追加することが適当（報告書3ページ）                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 弗化水素酸 ・ 砒化水素 ・ トリクロルエチレン</li> </ul> </li> <li>■ 現在3物質に規定されている「血管運動神経障害」について、現在の知見では生じないため、変更または削除することが適当（報告書5ページ）</li> </ul> |
| SDSの交付義務のある物質のうち、告示に規定されていないが、一定の症例報告等がある74物質について、追加すべき物質の検討                   | 次の5物質を大臣告示に追加することが適当（報告書4ページ） <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 二酸化塩素 ・ 2,2-ジクロロ-1,1,1-トリフルオロエタン</li> <li>・ 臭化水素 ・ 水酸化カルシウム ・ ヨウ化メチル</li> </ul>   |
| 理美容師等における接触皮膚炎に関して、パッチテストの陽性率が高い18物質について、追加すべき物質の検討                            | 2物質を大臣告示に追加することが適当（報告書4ページ） <ul style="list-style-type: none"> <li>・ パラトルエンジアミン ・ チオグリコール酸アンモニウム</li> </ul>  |
| 木材粉じんによるがんを新たに追加すべきか検討<br>※これまで国内での発症例がないこと等から追加が見送られてきた。                      | 新たな国内での発症例がないこと等から追加する必要はない（報告書4～5ページ）   |

（五十音順 敬称略 ◎座長）

|         |   |
|---------|---|
| 氏名      | 所属・役職（専門）                                     |
| 上野 晋    | 産業医科大学産業生態科学研究<br>所職業性中毒学研究室教授<br>（薬理学・毒性学）   |
| ◎ 藤 吟 史 | 中央労働災害防止協会大阪労働衛生総合センター所長<br>大阪市立大学名誉教授（産業衛生学） |
| 武林 亨    | 慶應義塾大学医学部衛生学公衆衛生学教室教授（公衆衛生学）                  |
| 角田 正史   | 防衛医科大学校医学教育部医学科教授（衛生学）                        |
| 野見山 哲生  | 信州大学医学部衛生学公衆衛生学教室教授（公衆衛生学）                    |

による疾病に関する分科会（令和元・2・3年度）  
開催状況

|            |         |
|------------|---------|
| 令和元年7月19日  | 第1回分科会  |
| 令和元年10月31日 | 第2回分科会  |
| 令和元年12月16日 | 第3回分科会  |
| 令和2年1月21日  | 第4回分科会  |
| 令和2年7月29日  | 第5回分科会  |
| 令和2年10月5日  | 第6回分科会  |
| 令和3年3月5日   | 第7回分科会  |
| 令和3年5月28日  | 第8回分科会  |
| 令和3年7月12日  | 第9回分科会  |
| 令和3年9月27日  | 第10回分科会 |
| 令和3年11月8日  | 第11回分科会 |
| 令和4年1月24日  | 第12回分科会 |

※分科会の資料等及び議事録は、以下で入手することができる。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou\\_128873.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_128873.html)



労働基準法施行規則第35条専門検討会化学物質

# 健康的で安全なテレワーク テクニカルブリーフ

ジュネーブ 2021年  
国際労働機関 (ILO) / 世界保健機関 (WHO)



## キーメッセージ

- ・テレワーカー情報通信技術を利用してリモートで労働する慣行は、職場において重要かつ高まりつつある役割を担っており、また、労働者の健康、安全及び福利に影響を与える可能性がある。
- ・適切に組織及び実施されれば、テレワークは心身の健康と社会的福利に有益なものになり得る。ワークライフバランスを改善し、交通量を削減し、通勤時間を短縮する可能性があり、それらはすべて、間接的に、心身の健康を改善し得る。テレワークはまた、公衆衛生や社会的利益をもつ可能性もある。
- ・テレワークの環境は、伝統的な職場では享受できる労働安全衛生基準を満たしていないかもしれない。
- ・不十分な物理的環境や職場設計、不適切な設備や支援が、筋骨格系障害、眼精疲労や傷害につながる可能性がある。
- ・同僚から物理的に切り離されてデジタル環境で働くことは、使用者の直接の管理が及ばない場所での労働と私生活のバランスを管理することが難しい可能性とあいまって、メンタルヘルス問題や不健康な行動を引き起こす可能性がある。
- ・テレワークにおける健康と福利の保護及び促進には、適切な労働の組織化を含め、健康的で安全な労働環境を提供するための包括的な一連の措置を必要とする。
- ・政府、使用者及び労働者すべてが、ILOの1981

年労働安全衛生条約や2006年労働安全衛生促進の枠組条約によって定義されているように、人間工学、メンタルヘルス及び福利を含め、テレワーク中の安全衛生の保護及び促進に役割をもっている。

- ・テレワーカーを雇用する者は、健康的で安全なテレワークを促進するためのプログラムを策定すべきである。そのようなプログラムは、健康・安全に対するリスク要因、ワークステーション、コンピュータと周辺機器の評価及び管理の支援、並びにリモートICTサポートを提供すべきである。
- ・労働衛生サービスは、人間工学的、精神衛生的及び心理社会的の支援を提供することができる。
- ・労働者は、使用者と協力し、テレワークのディーセントで安全な条件を確保するための自らの安全衛生義務を満たしながら、それらの措置の実施について使用者と共同すべきである。

## 概観

### テレワークの定義

テレワークは、使用者の施設以外の場所で行われる労働への—デスクトップコンピュータやタブレット、スマートフォンなどの—情報通信技術 (ICT) の利用と定義される。これには、自宅、サテライトオフィスやその他の場所で行われる労働が含まれる。「ハイブリッド」ワークとは、テレワークと使用者の施設出の労働の組み合わせのことを言う。テレワークを表現するのにいくつかの異なる定義や

用語が使われているが（例えば、リモートワークやe-ワーク）、国際労働機関（ILO）のテクニカルノート「COVID-19：労働統計データ収集ガイダンスーリモートワーク、テレワーク、在宅労働及びホームベースワークの定義及び測定」で概述されているように、完全または部分的に既定の労働場所以外の場所で行われる労働、及び労働を行うのにコンピュータ、タブレットや電話などの電子機器の使用が含まれる。テレワークは、使用者が労働環境を管理する程度や、健康的で安全な労働環境を計画及び提供する使用者の能力に影響を与える。

## テレワークの普及

COVID-19パンデミックにより導入された公衆衛生的・社会的措置は、世界中の多くの部門と地域で、テレワークへの前例のない急速な移行につながった。例えば欧州では、テレワークに従事する労働者の割合が、パンデミック前の11%からパンデミック中の48%に増加し、COVID-19パンデミック中の有給労働の約40%がテレワークで行われた。ラテンアメリカ地域では、2020年第2四半期に、2,300万人以上がテレワークに移行した。世界的には、テレワークへの移行のほとんどが、相対的に高い収入と教育レベルの労働者の間で生じた。例えば、2020年に実施された調査が、アメリカ合衆国（USA）で34%の仕事がリモートで行われている可能性がある指摘したように、最近の分析は、テレワークの利用が成長し続ける可能性を示唆している。テレワークの利用が増加しそうなことから、労働者と組織のニーズのバランスをとるやり方で、テレワークの潜在的な健康影響にどのように対処するか、使用者、政府、労働者と労働者代表が理解しているよう確保することが重要である。

## 本文書について

本文書の目的は、使用者、テレワーカー及び労働者代表に、テレワークの健康、安全や福利に対する影響に関する技術的情報を提供することである。既存の世界保健機関（WHO）ガイドラインやILO基準・ガイドにしたがって、心身の健康と福利を保護及び促進するやり方での、テレワークの組織

及び実施に関する実践的な助言を提供している。

本文書は、以下の質問に対処するものである。

- ・テレワークの労働者とその家族の心身の健康と福利に対する影響は何か？
- ・使用者と労働者はいかにして健康的で安全なやり方でテレワークを組織及び実施することができるか？
- ・労働者の安全衛生の保護及びテレワークの支援的環境の提供における使用者の役割及び責任は何か？
- ・テレワーク中の安全衛生の保護及び促進における労働者と労働者代表の役割及び責任は何か？
- ・労働衛生サービスと一次医療プロバイダーはいかにしてテレワーカーの安全衛生を支援することができるか？

本文書の開発のために用いられた方法は付録で提供されている。

本文書は、テレワークの健康影響に関する迅速なレビューに基づいて作成され、既存の関連した労働安全衛生、健康行動及び労働環境に関するWHOガイドラインとILO規範・基準を精査している。

## テレワークの健康影響

### 身体的健康影響

事務所環境における長時間のコンピュータ作業が多くの身体的疾患（例えば筋骨格系損傷や眼精疲労など）に与える影響については広範な証拠があるが、テレワークの影響を具体的に評価した研究はわずかしかない。テレワークについて行われた研究は、身体的健康に対する正反両面の影響を示している。

ある研究レビューは、在宅テレワークは一般的に労働者の自己申告する健康にポジティブな影響をもつと労働者によってみられているが、ワークステーションの設計や長時間労働に起因する問題を引き起こす可能性があると報告している。2つの研究はテレワークに伴う血圧の低下を報告しており、学術関係者を対象とした質問用紙調査は、テレワーカーには動脈性高血圧の訴えが少なかった報告し、ス

ウェーデンの政府労働者を対象とした調査は、自宅でテレワーク中よりも事務所での労働中のほうが血圧が有意に高かったことを示している。もっとも最近ではCOVID-19パンデミック中にウイルスの拡散を防ぐためにテレワークが利用されたが、一部のテレワーカーは病気であっても労働し続けようと奮闘したこともわかっており、病気出勤と呼ばれている。

これらの研究は予備的なものであり、様々な労働者及び長期間にわたるテレワークの真の影響を判定するためには、さらなる研究が必要である。

### 精神的健康影響

COVID-19パンデミック前は、テレワークは労働者と使用者の個々の合意に基づくものが多かった（例えばワークライフバランスにうまく対応するためなど）。しかし、COVID-19に対応して、テレワークは公衆衛生的・社会的措置の一環として労働者と使用者に課された場合もあり、労働者の希望とのミスマッチになった可能性もある。

COVID-19パンデミック前に実施されたいくつかの研究は、テレワークが労働関連ストレスを軽減する可能性があることを示していたが、テレワークに伴いストレスが増大したと報告した研究もある。

COVID-19パンデミック前または中に実施された5つの研究（1つのレビューを含む）は、テレワークに伴う否定的な健康影響の可能性として、社会的孤立を報告している。別の研究は、テレワーカーにおける孤独感、いらいら、不安及び罪悪感の高い発生率を報告している。逆に、労働者の人口統計データ、医療請求、健康リスク評価及びリモート接続時間を分析したある研究は、テレワークした人はしなかった人と比較して、抑うつリスクが低いことを報告している。

COVID-19パンデミック中にUSAで実施された研究は、自宅で労働した労働者の方がペットや家族と過ごす時間が長かったものの、事務所での労働はより社交の機会が多く、労働と家族の間の葛藤の低減につながると報告している。COVID-19自宅監禁中に実施されたスペインの研究は、テレワークをしないことが、福利につながる職業への従事のバランスである、よりよい職業バランスに貢献するこ

とを示している。ある研究レビューは、テレワークは伝統的な9時5時のスケジュールよりも、労働と家族の間の葛藤をより多く伴い、労働要求が高いとそのような葛藤がより高くなることを見出している。

COVID-19の流行でテレワークが拡大したときに日本で実施された研究は、テレワークの頻度が増すにつれて、テレワークを好む労働者が、テレワークを好まない者よりも少ない心理的苦痛を経験したと報告している。これは、労働者の好みや、テレワークの潜在的なメンタルヘルス影響に影響を及ぼすことを示唆している。

### 健康行動

労働者の人口統計データ、医療請求、健康リスク評価及びリモート接続時間についてのある研究は、アルコール乱用、喫煙及び肥満について、テレワークと健康リスク低下との間の関連性を示したが、テレワークの強度によって関連性は異なっていた。この研究はまた、非テレワーカーと比較してテレワークをする労働者の身体活動レベルが高いことを示した。身体活動の増加はテレワーカーの間でも観察された。ある調査ベースの研究は、非テレワークの労働日と比較して、テレワークは、1日30分以上の身体活動を達成する確率が71%高いことを見出している。COVID-19によってテレワークをはじめた労働者のある研究は、この期間中に行われた身体活動の頻度の有意な増加と、筋肉トレーニングやストレッチ体操を好むという活動の種類の変化を見出した。USAの成人を対象にした調査は、自宅で労働した者は、自宅を離れて労働した者よりも、食事の準備または消費により多くの時間を費やしたことを示している。この結果は、自宅で労働することが食事の準備・消費のためにより時間を提供する可能性があることを示唆しており、家庭で作られる食事は、職場やその周辺で購入する食事よりも、低カロリーで栄養が高い傾向があるため、健康上の利益をもたらす可能性がある。

## テレワーク中の健康、安全、福利の保護及び促進



## 物理的環境と人間工学

労働者がテレワークに従事する場合、彼らは、自宅の環境が従来の職場と同じ労働安全衛生基準を満たさないことが多いため、物理的環境と人間工学（ヒューマンファクター/人間工学と呼ばれる）に関連したリスクの増大に直面するかもしれない。物理的環境は、不適切な冷暖房システムによる熱的不快感、照明、電気的安全、家庭衛生や空気の品質などの要因に関連したリスクをもたらす可能性がある。人間工学に基づいた椅子、大きな画面、キーボードとマウス、調整可能または柔軟なワークステーションを提供することにより、コンピュータ労働者のためによりよい人間工学環境をつくること及び訓練が、筋骨格系や眼の不快感を最小限に抑え、健康的なコンピュータ行動を促進するとともに、パフォーマンスを向上させることができる。

労働者が利用することのできる機器（例えばICT機器、机、椅子やインターネット接続）の設定が不十分または不適切な場合、安全衛生リスクを生じさせる可能性がある。コンピュータ、机や椅子の位置がまずい設定は、首または腰の痛みや眼精疲労などの筋骨格系傷害を引き起こすかもしれない、それがストレスの原因になった場合にはメンタルヘルスリスクも生み出す可能性がある。使用者は、その管理の程度に応じて、合理的に実行可能な限り、テレワーク事務空間が人間工学基準を満たすことを確保すべきである。とりわけテレワークが定期的に行われる場合には、テレワーク中の傷害を予防するために、人間工学的テレサイト・リスクアセスメント、労働者の訓練、高さを調整できるワークステーション家具、事務機器の適切な設定などの介入が推奨される。テレワークステーションを設定する際には、以下のアクションポイントが考慮されるかもしれない。それはとりわけ、長期間、定期的にテレワークを行う者に関係している。

- ・ テレワーカーは、プライベートで静かで安全な専用のワークスペースを確保すべきである。ワークステーションの「快適なゾーン」は、労働者の身体に密着するようにコンピュータモニターや入力機器を調整して、リラックスした快適な姿勢を可

能にし、無理なストレッチや厄介でニュートラルでない姿勢を減らすことによって創り出すことができる。作業面は、最低でも、ドッキングステーションと取り外し可能なキーボードを備えた、独立型コンピュータまたはラップトップを収納できるべきである。

- ・ 人間工学に基づいて設計された事務机は、テレワーカーの自宅事務室の重要な要素である。フルタイムの事務・コンピュータ作業に使用する場合、一般的な家庭用机は、調整やサポートが不十分なために、結果的に問題を生じさせる可能性がある。高さが調整可能で、バックチルト機構、腰のサポート、調整可能なアームレストと適切な幅と長さの座面を備え、労働者にフィットし、その身体をサポートする椅子を選ぶことが重要である。

ILOと国際人間工学会によって出版された人間工学チェックポイントは、人間工学的観点から安全、衛生及び労働条件を改善するための実践的解決策を提供している。

ILOはまた、利用者が自らの職場のための人間工学チェックポイントの対話型チェックリストを作成するのを助ける（iOSとAndroid両方向け）人間工学チェックポイント・アプリも開発している。このアプリには、対策をとり、職場の人間工学における効果的改善を実施するためのベストプラクティスの勧告が含まれている。

- ・ コンピュータワークステーションのレイアウトを設定する場合、作業面は、書類ホルダーとともに、モニター、キーボードとマウスの適切な配置を確保するのに十分な広さであるべきである。ラップトップを使用する場合には、モニターを見るのに適した高さにすることができ、頸の負担を軽減するために、外付けのキーボードとモニターを検討することも価値がある。使用者は、労働衛生サービスを通じて、労働者に、テレワークステーションの設定への支援を提供すべきである。
- ・ タイピングまたはマウス操作中、労働者は手首をまっすぐ柔軟なポジションに保ち、過剰な角度や手首に緊張を生じさせるような位置に手首を置くのを避けるべきである。パームレスト（リストレストと呼ばれることもある）は、一時休止中のサポート

になるが、タイピングやマウス操作中に使用するようには設計されていない。手と手首は、タイピング中は自由に動かせるようにして、パームレストやテーブルまたは太ももに固定したり、休ませたりすべきではない。指は、ラップトップや入力機器を操作するときに、指の関節の緊張を軽減するために、リラックスさせ、柔軟にすべきである。タイピング中に手のひらを休ませることは、手首や指を反対に曲げたままにしたり、手首の下側を圧迫したりする可能性があるため、有害かもしれない。

- スマートフォンやタブレットを使用する場合には、（例えば本や雑誌を重ねた上に機器を置くことによって）その高さを眼のレベルかそれより少し下にすべきである。労働者がスマートフォンまたはタブレットに長時間文字を入力する必要がある場合には、外付けの人間工学に基づいたキーボードを使用すべきである。
- 視覚疲労や眼精疲労は、グレアをなくすためにモニターの位置を調整することによって低減することができる（グレアのは制限をさえぎるために、窓のブラインドやオーバーヘッドバップルを利用することもできる）。画面の凝視による眼精疲労を低減するために、テレワーカーは、定期的に遠くのものに眼の焦点を合わせ、また眼を休ませることを推奨されるべきである。
- ケーブル類を管理し、作業領域から離れたところに設置する、また作業スペースの整理・整頓を保つことによって、スリップ、つまずき、転倒のリスクが低減されるべきである。電気機器は、火災や関電のリスクを回避するためにメンテナンスされるべきである。
- 空気循環、換気、温度は、家庭環境における労働者の通常のレベルの労働パフォーマンスと安全を維持するために適切な状態であるべきである。
- 周囲の騒音レベルを可能な限り低くするとともに、イヤホンやヘッドホンなどの安全なリスニング機器の使用が奨励されるべきである。
- コンピューティングの姿勢を変え、定期的にストレッチ休憩をとることは、座りっぱなしの作業スタイル、長時間の座位や静的負荷（すなわち長時間一か所に座っていたり、立っていたりすること

によって引き起こされるストレス）及びコンピュータ作業に伴う疲労を軽減するだろう。可能であれば、テレワーカーは、健康的な労働習慣を促進し、筋骨格系や視覚の不快感を軽減するために、様々な座り姿勢や立ち姿勢を移動できるようにすべきである。

- 労働者は、姿勢を変更するとともに、体を動かすために至るところで短い休憩をとるよう推奨されるべきである。コンピュータ作業中至るところで立ち姿勢を組み入れることは有益であるが、筋骨格系や眼の症状を防ぐための、座位-立位ワークステーションの適切な調整及び使用方法について訓練を受けることがもともと重要である。
- テレワーカーの日常業務計画に定期的な休憩を組み入れること、及び、身体活動を奨励及び促進するウェアラブル技術やソフトウェアプログラムによる人間工学リマインダーを提供することは、労働者を健康的に保つのに役立つかもしれない。

テレワーカーが、推奨される戦略（すなわち様々な快適なコンピューティング姿勢を手に入れるためにワークステーションを設定及び調整する方法、及び労働時間全体を通じて健康的なコンピュータ作業を採用し、姿勢を多様化させる方法）について訓練を受けることは有用である。この訓練は、人間工学的評価、訓練及び改善対策の実施を監視する、遠隔-人間工学的評価及び監視システムによってサポートされるべきである。ワークライフバランスの境界及び労働と家族による同時要求を管理する方法に関するオンラインリソース及び訓練は、労働者がストレスうえお管理及び低減するためのよりよいセンスを獲得するのに役立ち、労働パフォーマンスを改善するだろう。

### 心理社会的リスク要因

適切に組織及び実施される場合には、テレワークはメンタルヘルスと社会的福利にとって有益であり得る。それはワークライフバランスを改善し、職場への通勤に費やされる時間を短縮し、柔軟な労働編成の機会を提供する可能性があり、それらすべてがメンタルヘルスと社会的福利を促進するかもしれない。

テレワークは、仕事のペースに対する影響、労働時間の長期化、ワークライフバランスへの干渉、隔離や孤立を含め、心理社会的福利にリスクをもたらすかもしれない。また、サイバーいじめを含め、暴力及びハラスメントのリスクもあるかもしれない。労働者がプライベートで静かな専用のワークステーションを利用できない状況においては、労働者とその家族に対する心理社会的影響が悪化するかもしれない。

テレワーク中は、コミュニケーションがICTチャネルに限定され、対面のコミュニケーションがわずかまたはないことから、コミュニケーションが困難であり、また、インターネット接続の帯域幅によって制限される可能性もある。コミュニケーションに関連した困難は、労働者が、目前のタスクを理解することを難しくするかもしれない、ストレスにつながる可能性がある。一部の労働者は、同僚や管理者とのコミュニケーションの減少のせいで、社会的または職業的な孤立の影響を感じるかもしれない。研究は、情報共有を重視したオープンコミュニケーションの利用や、テレワーク中の労働者の福利の促進における、やる気を起こさせる言葉によるコミュニケーションの重要性を示している。

テレワーク中、労働者は、長時間労働または深夜労働を経験することがあるかもしれない。労働者とその管理者の間で労働時間の設定がうまく確立されていないならば、労働から離れ、労働スケジュールを管理するうえでの困難につながるかもしれない。これは、企業が複数のタイムゾーンにまたがって活動している場合、悪化する。部分的には職場へ通勤する時間が労働時間に置き換えられるため、また労働ルーチンの変化や有給労働と私生活の間の境界の曖昧化のために、自宅で働く労働者は、使用者の施設で働く場合よりも、長時間働く傾向がある。

テレワークはICTとインターネットの利用に大きく依存しているため、サイバーいじめが労働者にリスクをもたらす可能性がある。サイバーいじめは、同僚間、上司と部下間や、労働者と顧客または一般の人々との間で生じうる。サイバーいじめを経験することは、女性のメンタルヘルスに影響を及ぼすかもしれない。これらの潜在的脅威から労働者を保護

するために、使用者は、労働者または労働者代表と協議のうえで、サイバーいじめを対象にした職場方針の確立を検討すべきである。

自宅でのテレワーク中に、家族または同居人との緊張が、労働者が家庭内暴力・ハラスメントを経験するリスクを増加させるかもしれない。使用者は、家庭内暴力の兆候及び影響に関する労働者の意識の向上を援助し、関連するリソースと被害者支援に関する情報を提供することができる。

社会的な交流を促進し、テレワーク中のメンタルヘルスを促進するために、以下のアクションポイントが検討されるかもしれない。

- ・使用者は、労働時間の境界線を設定し、規則的なスケジュールを維持し、過剰な時間数働かないことを確保するよう、労働者を奨励すべきである。
- ・使用者は、定時時間以外に労働者と連絡することを避け、同僚と管理者に定時時間内のみ連絡をとるよう奨励すべきである。
- ・テレワーク中の定期的な社会的交流（例えば会議の前後のバーチャルな集まりや専用の社会的時間）が、テレワーク中の確立・孤立感を軽減するかもしれない。労働者は、バーチャルな集まりや非公式なチャットのために同僚とつながることを奨励されるべきである。
- ・使用者はテレワーカーに、同僚や管理者とつながるのに役立つICTツールやソフトウェアを提供すべきである。管理者や同僚との現在起こっている出来事に関する定期的なコミュニケーション、情報や問題解決のためのアイデアの共有、パフォーマンスに関連した問題の議論は、心理社会的緊張を軽減することができる。しかし、使用者と管理者にとっては、労働者が参加するオンライン会議の回数、とりわけ連続した会議の回数に注意することが重要である。
- ・労働者は、休憩中に、楽しい社会活動やレクリエーションに携わることを奨励されるべきである。これには、短時間の身体活動休憩が含まれる。
- ・労働者は、テレワークに関連した潜在的な心理社会的リスク、精神的不健康の初期症状、心理社会的及び精神健康的支援へのアクセス方法について知らされているべきである。

- ・テレワーカーは、適切な労働行動と同僚との交流中のデジタルエチケット、虐待やいじめの確認及び対処方法について訓練を受けているべきである。

### 健康行動と福利

労働は、食事、身体活動や健康的なワークライフバランスを通じた労働者の健康と福利の促進に重要な役割を果たすことができる。テレワークは、健康と福利の促進にとってユニークな課題と機会を与えている。個人宅や使用者の直接管理下でない施設でテレワークが行われる場合、喫煙やアルコール・薬物の使用に関する確立された職場方針を実施するのが困難かもしれない。

労働者は家族の義務に直面するかもしれないことから、とりわけ労働時間中に若い子供や他の家族が家にいる場合に、ワークライフバランスが影響を受けるかもしれない。労働と個人の時間の間の境界を尊重することが、心理社会的なストレスを減少し、労働者のパフォーマンスを向上させ得る。

多くの大人にとって、職場は、身体的に活動的であり、座りっぱなしを減らすための重要な環境である。往復の通勤、休憩、職場のプログラムや偶発的な活動など、すべて労働日全体を通じて身体活動を増加する機会を提供する。

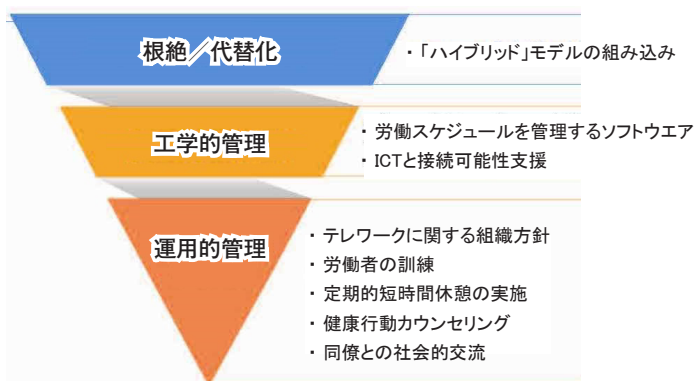
使用者は、健康的なルーチンを促進し、テレワーク中に健康的な行動を維持するための訓練及びリソースを提供することを通じて、テレワーカーの福利を支援することができる。テレワーク中の健康的な行動と福利を促進するために、以下のアクションポイントが検討されるかもしれない。

- ・使用者は、労働者が労働関連及び非労働関連活動のルーチンと時間-管理スケジュールを維持するのを確保するために、労働と個人の時間の境界を定義することを促進及び可能にすることができる。使用者は、労働者が柔軟性と自らのスケジュールに対する管理をもち、競合する労働要求と家族の仕事を管理する機会を促進することができる。
- ・テレワーク中の過剰な画面時間や不規則な労働時間は、睡眠パターンに悪影響を及ぼす可能

性がある。労働者は、規則正しい睡眠スケジュールを維持し、睡眠前の画面時間や労働義務はやめるべきである。電子機器は、睡眠前に機器の電源を切るよう、労働者にリマインダーを設定することができる。

- ・労働者と使用者は協力して、労働者に休息、回復及び個人的活動に対処するための時間を許すようなテレワークの取り決めを策定及び実施すべきである。
- ・WHOは、すべての成人が、1週間当たり150～300分の中程度の身体活動、または75～150分の強度の身体活動、若しくは同程度になる中等度と強度の有酸素身体活動の組み合わせを行うべきであると勧告している。座りっぱなし労働が長時間になるために、これはテレワーク中には難しいかもしれないが、例えば遊びの身体活動、フィットネス教室またはウォーキングをスケジュールするなどによって、身体活動を労働者のルーチンに含めるよう設定することができる。
- ・WHOは、多様な能力をもつ人々が身体的に活動的であるようにできるよう職場が設計されるべきであると勧告している。したがって、テレワークについて、使用者は、労働者の能力に応じた身体活動を促進すべきである。
- ・エネルギーの摂取と消費のバランスがとれ、有機糖類を摂取エネルギーの10%、総脂質を総エネルギー摂取の30%未満に制限する、健康的な食事を維持することは、健康の維持にとって重要である。労働者は、WHOの健康的な食事のための5つのキーなどの信頼できるリソースから、健康的な食事の選択肢について学ぶことができる。
- ・テレワーク中に健康的な食事を維持するために、規則正しい食事と間食を計画し、仕事または気が散ったときの間食を避け、十分な水分を摂り、加工食品や砂糖入り飲料を避けることが有用である。
- ・WHOとILOは、すべての職場がたばこの煙からフリーであるべきであると勧告している。使用者はテレワーカーに、彼らはテレワーク中にスモークフリー職場方針を遵守することを期待されていることを伝え、労働者がスモークフリーな自宅を維

図1 テレワークにおける職業ハザード管理のヒエラルキー



持することを促進し、また禁煙プログラムのための支援を提供することができる。

- ・使用者はまた、自宅で働く者に、労働時間中彼らは職場薬物・アルコール方針を遵守することが期待されていることを喚起することができる。ILOの実施基準にしたがって、そのような情報をリモートワーク協約または在宅勤務方針に含めることが役に立つかもしれない。
- ・言語及び文化的適切さを考慮しつつ、すべての健康情報はアクセス可能、理解可能で現実的なものであるべきである。

## 使用者、労働者及び政府の役割及び責任

労働安全衛生条約（第155号）とその付属勧告（第164号）は、使用者と労働者の責任と権利、及び、安全で健康的な労働環境に対する権利を確保するための政府の役割について規定している。

国レベルでは、これらの基準は、公的機関、使用者、労働者及びその他の機能と責任を定義した、労働安全衛生に関する国の方針を—使用者と労働者のもっとも代表的な団体の代表と協議のうえ—策定、実施及び定期的にレビューする、批准加盟国の義務を定義している。この方針は、その特徴を考慮しつつ、テレワークを含めたすべての労働環境に適用されなければならない。2006年労働安全衛生促進的枠組条約（第187号）によれば、各国は

また、国の方針を実施するための主要な枠組み、優先課題及び実施のための行動の手段を提供する国のシステムも確立しなければならない（第5条）。職場レベルでは、労働安全衛生条約にしたがって、使用者は、合理的に実行可能な限り、使用者の管理のもとにある職場、機械、機器及び工程が健康へのリスクなしに安全であることを確保しなければならない（第16条）。その労働の遂行にあたり、労働者は、使用者に課せられた

義務の履行に協力しなければならない（第19条a）。また、すなわち情報を提供し、労働安全衛生に関連したすべての事項について労働者代表と協議するという、使用者と労働者代表の間の協力のための取り決めもなければならない。経営陣と労働者または労働者代表の間の協力は、テレワーカーの健康を確保するための何らかのアプローチの成功にとって不可欠である。労働安全衛生条約における職場の定義には、「労働者とその労働のために存在し、または行く場所であって、使用者の直接または間接の管理下にあるすべての場所」を含み（第3条c）、労働に関連した健康を「たんに病気または虚弱がないだけでなく、労働安全衛生に直接関連した健康に影響を与える身体的及び精神的要素も含まれる」ものと定義している（第3条e）。

企業レベルの労働安全衛生の健全な管理体制[マネジメントシステム]は、テレワークに適用されるのと同様に、根絶、代替化、工学的管理、及び運営的管理という管理のヒエラルキーを用いて職業リスクが対処されることによって、安全で健康的な労働環境に貢献する。図1は、管理のヒエラルキーにしたがったテレワークの職業ハザードの介入の可能性を概述したものである。テレワークとの関連を含め、職業リスクマネジメントは、労働者及び労働者代表との協議のうえ、すなわち安全衛生委員会または彼らが存在する代表団を通じて、行われなければならない。労働者はまた、テレワーク中の安全衛生問題に対して、相互に及び労働者代表と連絡

し合うことができないなければならない。

組織と管理者は、労働者の福利を促進するテレワークを設計するうえで積極的な役割を果たすことができる。物理的環境及び人間工学に関連したリスクを低減するために、使用者は、労働者が職務を遂行するために適切な機器を受け取っていることを確保しなければならない。ILOの職場における障害の管理に関する実施基準にしたがって、労働者及び労働者代表と協議のうえで、身体障害のある労働者のために、テレワーク環境を修正するための機器、ツール及び訓練の提供が計画されなければならない。

使用者は、物理的環境の調整方法、リスクを低減するためのコンピュータと事務機器の最適な配置（調整）方法とともに、情報及び勧告を提供しなければならない。使用者はまた、定期的に作業タスクを多様化させること、（立位を含め）コンピューティング姿勢を変更すること、体を動かしたりストレッチしたりするため定期的に休憩をとることの重要性を強調すべきである。

テレワークは、リモートワーカーを管理するうえでいくつかのユニークな課題を提示しており、管理者は、効果的なリスクアセスメント、沿革リーダーシップや職場健康増進について訓練を受けていなければならない。この訓練は、リスクを軽減し、労働者の安全衛生問題に対応する方法をカバーしなければならない。使用者は、会社の機密情報の管理について明確な支持を与え、労働者が自宅で働くためのセキュリティ対策を可能にし、テレワーク方針及び自宅で働くことを支援する手続（例えば機器、ソフトウェアを含めた技術、事務家具や消耗品の購入など）を確立しなければならない。ITサポート及びサービス（例えば電話、インターネットや機器など）を提供するとともに、これについてテレワーカーが知らされていないなければならない。組織の方針として、機器及びメンテナンス契約・保険に関する法的問題（例えば労災補償、住宅保険や障害保険など）について議論及び公式化する必要があるかもしれない。

使用者は、職務、責任、意思決定権、自律性と達成すべき結果、必要な場合には仕事量と仕事の割り当てについて、明確に伝えなければならない。ま

た、適用される労働時間規制を遵守しなければならないが、連絡をとる時間帯に関して、労働者と使用者の間に理解がなければならない。可能な場合には、労働時間の調整に関して柔軟性を認めることが、労働者が彼らの責任のバランスをとるのに役立つ可能性がある。使用者は、会議や労働日の間の休憩時間に柔軟体操、ストレッチまたは身体活動を組み入れるよう労働者に推奨すべきである。また、労働者に、専用の邪魔にならない作業スペースを作ること、家庭内での他の人との境界を確立することに関する助言を提供すべきである。

テレワーカーには、規則的な労働時間と休憩時間が与えられなければならない。また、テレワーク方針及び取り決めを設定する場合には、規則的な労働時間と休憩時間に関する国際的・国内的な規範も考慮されなければならない。1930年の労働時間（商業及び事務所）条約（第30号）は、商業及び事務所労働者の日及び週当たり労働時間制限を確立しており、それはテレワーカーにも適用できる。1957年週休（商業及び事務所）条約（第106号）は、7日間の各期間において24時間以上からなる中断されない週休期間について規定しており、これもテレワーカーに適用できる。

テレワークに関する欧州連合枠組み協定（2002年）は、テレワークに関連した規制に関する一般的枠組みを確立しており、その目的は、それが労働者と使用者のニーズを満たすことを確保しながら、そのような労働を促進することである。この協定は、テレワーカーが、使用者の職場で働く労働者と同様の法的保護を受けることを強調している。また、リモートワークに特別で、適応を必要とする特徴も確認している（例えば雇用状態、データ保護、プライバシー、機器、安全衛生、労働の組織化、訓練及び集団的権利）。

テレワーカーがしばしば、使用者や同僚労働者と常に「つながって」いなければならないという圧力を受けていると感じる圧力は、テレワークの多くの否定的影響につながっている（例えば長時間労働や有給労働と個人生活への関与のバランスをとるうえでの緊張）。そのため、いくつかの国では「つながらない権利」が確立されており、それは、労働者に

は、非労働時間に労働から離れ、労働に関連した電子的コミュニケーション（例えばEメールやテキストメッセージなど）をやめる権利があることを意味している。他の諸国では、既存の労働時間規制がすべての関連する労働時間問題を一般論として扱っており、追加的な法律は導入されていない。つながらない権利が確立されている多くの国では、つながらない権利は、（事務所時間以外でも連絡が取れるかもしれない）事務所労働者やテレワーカーを含め、すべての労働者にとって意味をもっている。つながらない権利はまた、労働時間を制限し、労働者が労働日の間に適切な休憩をとることができるよう保証する方法とみることもできる。

したがって、労働者と使用者双方のニーズを満たすようにテレワークを組織することが重要であり、これには、プロセスよりも成果や結果に焦点をあてる必要があり、必要とされる時間枠と成果の設定及び合意が強調される。使用者は、コンピュータ使用を監視するソフトウェアの不適切な利用や常時オンラインビデオ機能の作動応を含め、労働者の過剰な監視または調査をやめるべきである。そのような措置は、信頼を低下させ、テレワーカーのストレスを増大させるかもしれない。

テレワークを組織するプロセスには、以下が含まれるべきである。

- ・労働者と管理者または使用者が、テレワークについて個々のテレワーク計画を議論及び策定するとともに、優先順位を明確にする。
- ・労働の応答可能性を知らせる共通のシステムについて合意するとともに、管理者や同僚がそのシステムを尊重することを確保する。
- ・バーンアウトのリスクを検出し、タスクまたはチームメンバーを再配置すべきタイミングを知るための、早期警報システムとして機能するように、過重負荷を感じた場合に共有するよう労働者に奨励する。
- ・使用度の低い労働者を過重負荷チームに再配置する可能性を検討するために、労働者のスキルマップエクササイズを実施する。
- ・期待される結果について明確にする。
- ・タスクが満足に完了した場合に、可能な場合に

はポジティブなフィードバックの提供付きで、労働者と管理者の双方が理解できるよう保証する。

- ・労働者が成し遂げたことを記述し、タスクのことも重要な改善につながり、また期待される影響をもつであろう変更に焦点をあてることによって、タイムリーで定期的かつ建設的な労働者へのフィードバックを確保する。

## 労働衛生サービスの役割

労働衛生専門家（例えば産業医、看護師、心理学者、エルゴノミスト、補助スタッフなど）は、テレワーカーの健康リスクの把握及び軽減に重要な役割を担っている。テレワークに移行する労働者の変化するニーズを満たすためには、労働衛生サービス-1985年労働衛生サービス条約（第60号）によって定義される-はその提供チャンネルを拡大する必要がある。新しいチャンネルとしては、オンライン相談、リスクアセスメントを行うためのモバイルアプリケーションやオンラインチェックリスト、労働者の健康のオンライン評価、メンタルヘルス・心理社会的支援のためのデジタルツール、遠隔-人間工学的評価及び介入などがあり得る。労働者代表は、労働者に助言やサービスを受ける方法に関する情報を与えることを含め、そのような専門家とともに、効果的なサービスの選択及び手配において重要である。

テレワーカーは、テレワークが導入される前に、労働衛生スタッフ、国の安全衛生当局、またはその他の適切な者から、心身の健康と福利に対する潜在的风险について教育を受けていなければならない。人間工学的評価が実施され、タスクと労働者に応じて職場を最適化するための措置が講じられなければならない。労働衛生サービスにはまた、現地またはリモートによる人間工学的リスクアセスメント、及び、職業性筋骨格系傷害や眼精疲労を治療するための作業・理学療法サービスへのアクセスが含まれるべきである。

労働衛生専門家は、健康影響の初期兆候及び症状を把握するために利用することのできる特性を把握することによって、テレワーカーを評価すべきである。労働衛生専門家は、職場のメンタルヘルス・ス

トレッサー（例えば低い自律性、高いまたは低い要求、管理者または同僚によるハラスメント若しくはいじめなど）及び職場以外のメンタルヘルス・ストレス（例えばワークライフバランス、育児や高齢者介護による要求、及び家庭内暴力など）について質問するべきである。モバイルアプリやオンライン調査を通じて、テレワーカーのメンタルヘルス影響（例えばうつ症状、孤立、バーンアウトや不安など）を定期的にスクリーニングすることも、検討すべきである。

労働衛生専門家によって関係保健当局に職業性疾患及び傷害を報告することは、職業性健康影響の発生を追跡し、職場介入の有効性を監視するための重要な方法である。テレワークに起因し、またはテレワーク中の疾患及び傷害は、職業性疾患及び災害として報告される可能性が低いかもしれない。労働衛生専門家は、テレワーカーの傷害及び疾病の労働関連性を評価するとともに、労働者の守秘義務を確保しつつ、労働衛生登録に事例を報告しなければならない[訳注：日本にはこのような登録・報告制度がない。]。

## 結 論

適切に組織及び支援されていれば、テレワークは、労働者の心身の健康や福利にプラスの影響を与えることができる。しかし、テレワークの安全衛生リスクが予防されず、労働者がテレワーク中に健康的な選択をすることができない場合には、そのような労働は健康に対する重大な悪影響を及ぼす可能性がある。労働安全衛生条約に組みこまれた一般原則—すなわち、リスクを評価及び管理する必要性、並びに管理のヒエラルキー—がテレワークに適用されるべきである。

現在の傾向は、テレワークが仕事の世界の不可欠の一部として成長し続けることを示唆している。身体的・精神的リスク要因を軽減し、安全、健康的な行動や福利を促進することによって、どこで仕事を行うかにかかわらず、すべての労働者を保



護することができる。  
\*[who.int/publications/i/item/9789240040977](https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977)

## ドキュメント

# アスベスト禁止をめぐる世界の動き

## プーチンの戦争：経済制裁とアスベストの輸出

International Ban Asbestos Secretariat, 2022.3.22

2022年3月19日、スイスの首都ベルンで開かれた反戦集会で、ウクライナのウォロディミル・ゼレンス

キー大統領はライブ配信演説で、「われわれの子どもたちが死に、われわれの都市が都市が破壊されて



も、ロシアでのビジネスはうまくいっている」と述べた。

欧米諸国によるプーチン政権への経済制裁について、多くの企業がロシア市場から撤退していることがメディアで報じられている。ウクライナの街や市民への爆撃が続くなか、ジョンソン・エンド・ジョンソンやネスレなど、残された企業への消費者ボイコットを求める声が日に日に高まっている。

ウクライナの苦しみや国際社会の怒りが、スベルドロフスクのアスベスト鉱山地域の住民に影響を与えようとは思えず、すでにウクライナに対する戦争への支持を表明している住民もいる。

ロシアのアスベスト輸出は、ますます必要とされる外貨をロシアにもたらす。2019年と2020年に、その販売額はそれぞれ1億9100万ドルと1億7500万ドルと推定され、最大の輸入国はインド、インドネシア、中国とスリランカであった。インド、中国、スリランカ政府は侵略について中立を保っているが、致命的なアスベストの出荷が一方的に流れ、支払いが一方的に進むことは変わらないだろう。しかし、インドネシア政府は、ロシアの「ウクライナに対する侵略」を非難し、市民団体活動家や労働組合員は、政府の立場を利用して、ロシア産アスベストの輸入をきっぱりとやめさせるための行動を検討している。他の輸入大国の労働者と運動団体も、ロシア産アスベストの荷揚げ、取り扱いや販売をする行動を起こすことが望まれる。

長年アスベスト産業を観察してきた者として、プーチンの軍事的駆け引きは驚きではない。アスベストを世界中の罪のない人々に押し付けてきた無慈悲な商業的熱意は、決して人間の幸福に関係したものではなく、すべてはアスベストの利益と結びついたものである。すべての人類は、紛争のない生活を営む権利がある。われわれは、プーチンとその政権による行為を全面的に非難する。

※[ibasecretariat.org/lka-putins-war-economic-sanctions-and-asbestos-exports.php](http://ibasecretariat.org/lka-putins-war-economic-sanctions-and-asbestos-exports.php)

## 壁の上に書く

1961年、ジョン・F・ケネディ大統領がキューバ製品の輸入を制限する大統領令に署名したとき、父の好きだった葉巻の米国内での販売は違法になった。

粗悪な製品を受け入れることを拒否して、彼は一晩で禁煙に踏み切った。この決断が父の命を長らえさせたことは間違いなく、私は心から感謝している。

現在、西側の制裁は、ロシア産アスベストを販売する企業が生き残ることを困難にしている。ロシアの年間生産量の60%を占めるクリソタイル（白）アスベスト鉱山を所有するオレンブルグ・ミネラル社は、デリバリーチェーンに深刻な障害が発生し、現在は中国とそこからラオス、カンボジア、タイへの鉄道輸送しかできないと発表した。

ロシア第2位のアスベスト生産者ウラルアスベストは2022年3月21日、2021年に多額の貿易利益があったにもかかわらず、今年は配当を行わないことを決定したと明らかにした。翌日、ウラルアスベストは、ロシア政府に対して、アスベスト輸出のハードルを越えるための支援を要請したと発表した。税制優遇や政府融資のほか、ウラルアスベストは、「制裁に加わっていない国の港に物流ハブを設置するための支援…」が必要だとしている。

ロシアがウクライナに侵攻するずっと以前から、ロシアのアスベスト業者は、自国からアスベスト被害を根絶しようと望む市民活動家、労働組合員、政治家、市民や消費者に対する戦争を行ってきた。

インド、インドネシアやスリランカのアスベスト・セメント工場の機械が停止しているいまこそ、これらの企業が人命を危険にさらすことなく、環境を汚染しない、持続可能な代替技術を採用する絶好の機会ではないだろうか。そうすることによって、すべての人々の生活を向上させるという大きな責任を果たすことになる。

私の父が喫煙を決断して寿命を延ばしたように、アスベストを放棄する決断は、その国を将来の世代にとってより安全にするだろう。ロシアはもはや、アスベストの束縛を解こうと希望する国を脅迫することはできない。いまこそ、すべての国がアスベストのない未来を受け入れるべきときである。

※[ibasecretariat.org/lka-blog.php#a192](http://ibasecretariat.org/lka-blog.php#a192)

## アスベスト・ファクト 2022

1. 国際機関によれば、アスベストはもはや使用す

べきではない発がん性物質として認められている。

- クリソタイル（白）アスベストを含むすべての種類のアスベストに曝露すると、衰弱させ及び/または致命的な疾病を引き起こす可能性がある。
- 圧倒的多数の国が、法律によってアスベストの使用を禁止するか、または使用を制限しており、2022年に年間500トン以上使用する国は全体の12%に過ぎない。
- ロシアは、年間約70万トン（世界生産量の60%）を生産する、世界最大のアスベスト繊維の生産・輸出国であるという事実にもかかわらず、ロシアはその鉱山で生産される繊維の大部分を輸出している。
- 2022年、ロシアのアスベスト関係者は、東欧の既得権益者と協力して、健康リスクが知られているにもかかわらず、アスベストの市場を維持・育成するために共謀している。
- アスベスト・ロビーは、科学者や技術「専門家」に金を払い、アスベスト曝露が人間の健康や環境にまったくリスクを生じさせないことを「証明」する研究を行わせている。
- アスベスト・ロビーは、政府の意思決定者、労働組合や消費者に、アスベストの使用は安全であると信じ込ませるために、偽情報キャンペーンやフェイクニュースを現地の言語に翻訳している。
- 独立的な州がアスベストの使用を抑制または段階的に廃止する計画を発表すると、国内外のアスベスト関係者から攻撃される。ウクライナの保健省が2017年6月に採択したアスベスト禁止は、2017年10月にアスベスト・ロビーからの圧力のために中断させられた。
- アスベストの危険性について認識を高めるために活動している国際的キャンペーン活動家は、身体的暴力、死の脅迫、不審な小包、訴訟や潜入スパイ活動の標的にされてきた。
- ウクライナ侵攻の結果としてロシアに課されている経済制裁にもかかわらず、アスベストの出荷は続けられており、その結果、プーチン政権の支持者らが切望している外貨を受け取っている。

※[ibasecretariat.org/asbestos-facts-2022.php](http://ibasecretariat.org/asbestos-facts-2022.php)

【以下は2022年ロシア軍の侵攻以前の情報】

### ウクライナのアスベスト戦争

2021.4.5

ウクライナのアスベスト禁止問題は、欧州連合 [EU] 加盟を目指す同国と、それを阻もうとする旧同盟国で現占領者であるロシアの地政学的な対立に巻き込まれたものである。21世紀を通じて、ロシアは世界最大のクリソタイルアスベスト生産国であり、そのようなものとして世界のアスベスト市場を守り、アスベスト使用によってもたらされる健康被害の証拠を隠蔽するために、様々な策略を練ってきた。ことあるごとにウクライナ・クリソタイル協会を含め、しかしそれに限られるものではないウクライナのアスベスト関係者は、外国のロビイストと協力して、世界保健機関、国際労働機関、国際がん研究機関、その他の国際機関による勧告に従って、多くの国で禁止されている物質の使用を廃止しようとする、ウクライナにおける試みを攻撃してきた。

ウクライナ保健省によるアスベストを禁止する最初の試み（2017年6月）は、2017年10月に法務省と国家規制庁により国家登録簿から規則が抹消されて、無効化された。2018年1月31日、キエフの地方行政裁判所において、禁止の破棄に対して保健省が起こした手続が開始された。保健省は、健康上の見地から禁止令は復活されるべきであると主張した。この訴訟の第2回審理は2018年4月18日に行われ、クリソタイルアスベストの使用によってもたらされる健康被害を実証する証拠を提出するために原告によってなされた申請が承認された。2018年6月11日、キエフ裁判所でアスベスト事件を審理した3人の裁判官は、ウクライナ人がアスベスト曝露のない暮らしをする権利を支持し、保健省の2017年アスベスト禁止規則を指示した。残念なことに、この判決を受けて予想されていたハッピーエンドは実現しなかった。既得権益者による集中的なロビー活動を経て、2018年8月7日、キエフ控訴裁判所は、技術的な理由からアスベスト禁止規則を取り消したのである。この判決は、2019年3月29日にウクライナの最高裁判所が下した判決によって確定し、そ



の結果、アスベスト禁止は無効にされた。

EU加盟を達成するプロセスの一環として、ウクライナは、一定の法的、政治的、経済的及び行政的要件を満たさなければならない。公衆衛生に関するその義務を履行するために、2020年9月22日付け「公衆衛生制度について（第4142号）」と題した法案が、2021年2月4日の第1読会で国会によって採択された。同法案の第27条には、以下の文言が含まれていた。

「その種類を問わずに、アスベスト及びアスベスト含有製品・物質の製造及び使用は、あらゆる施設における技術工程及び建設・設置作業の実施において禁止される。アスベスト及びアスベスト含有製品・物質の安全対策及び有害な影響に対する防護は、州の衛生規則で定められる。」

国会の保健・医療・医療保健委員会のミハイル・ラドツキー委員長によれば、第27条が法案の中でもっとも議論を呼んでいる。

「この法案には－左派、右派、そして中道－多くの反対派がいた。『国民の僕』派の中でさえ、それに対する態度はあいまいだったが、ありがたいことに第1読会を通過することができた。同時に、第2読会までに約900の修正案が提出された…。この法律は、ウクライナでのアスベストの使用を最終的に禁止するものであることから…非常に大変なものであることがわかった。継続使用を主張するロビーグループもいる。」

アスベスト擁護派によるロビー活動のひとつは、一連のインフォーマーシャル－独立的な報告にみせかけて、実際は産業ロビーによるプレスリリースにすぎない記事というかたちをとった。その内容は、村人

たちのパニック、スレート（「伝統的」）屋根のブラックリスト化、アスベスト屋根の交換の義務化や農家への経済的打撃などを警告していた。

現在、法案第4142号に対して提出された900以上の修正案が検討されている。ロシア軍の動向が伝えられる中、この地域では何事も当たり前に行えることはない。しかし、ウクライナの人々が、欧州連合に代表される民主主義国家の仲間入りを果たし、アスベストへの有害な曝露なしに生活を送る権利を含め－EU加盟国すべてに与えられた恩恵と権利を享受するための努力を成功させることを願うことはできる。

※[ibasecretariat.org/lka-ukraine-s-asbestos-war.phph](http://ibasecretariat.org/lka-ukraine-s-asbestos-war.phph)

## アスベスト政策をめぐる ウクライナの主権をめぐる闘い 2021.9.20

夏休みが終わり、ウクライナの国会議員らは国会に、そして、欧州連合加盟の条件のひとつとして禁止することを公約に掲げた、アスベストをどうするかという難題に戻ろうとしている。1年前（2020年9月20日）に、「公衆衛生制度について（第4142号）」と題した法案がまとめられ、2021年2月24日に国会の第1読会で採択された。法案第27条は次のように言っている。

「その種類を問わずに、アスベスト及びアスベスト含有製品・物質の製造及び使用は、あらゆる施設における技術工程及び建設・設置作業の実施において禁止される。アスベスト及びアスベスト含有製品・物質の安全対策及び有害な影響に対する防護は、州の衛生規則で定められる。」

アスベストを禁止するウクライナの計画に対する反対は、カザフスタンの関係者がロシアの同盟者と緊密に連携して組織的に行われてきた。アスベスト擁護の攻撃の表の顔には、2021年8月6日にアップされた、アスベスト禁止がもたらす悲惨な経済的・社会的影響を警告した記事などがある。その内容には、以下のような、誤解を招く誤った記述が含まれていた。

## アスベスト禁止をめぐる世界の動き

- ・「…それ以下であれば(アスベスト)疾患の発生があり得ない閾値が存在する。」
- ・「…クリソタイル及びクリソタイルを含有した高密度物質については、労働者と公衆に対する大きなリスクなしに、管理された使用が可能である。」
- ・「このアプローチは…アスベスト訴訟を専門とする法律事務所の出現につながった。実際、彼らは、アスベスト禁止・除去政策の主な受益者の一人であり、メディアでアスベスト恐怖症を扇動・刺激している。」
- ・「不幸なことに(アスベストを禁止するという)ウクライナの意図した選択は、科学的アプローチ、データ分析、手順や基準に基づいていない。それは、スローガンとこの問題に対する不十分な理解に基づいたものである。」

ウクライナとカザフスタンの代表の間で過去数週間の間に行われたハイレベルな会議と議論の裏側で、アスベスト産業のロビイストたちに夏休みはなかった。2021年6月の二国間交渉には、ウクライナのデニス・シュミハル首相、カザフスタンのダルカン・カレタイエフ駐ウクライナ大使、カザフのバヒト・スルタノフ貿易・統合大臣が出席していた。

2021年6月18日にキエフで開催された第14回国際経済協力委員会に参加したスルタノフ大臣は、ウクライナがアスベストを禁止すれば、「われわれの(アスベスト)輸出業者『コスタナイ・ミネラルズ』が被害を受け」、カザフの石油のウクライナへの輸出の増加を妨げることになるだろうとはっきり言った。6月19日の投稿で、彼は、「ウクライナには[COVID-19] ワクチンを創る拠点が無い」が、カザフの製薬会社にはあると指摘した。これは、カザフスタンからウクライナへのワクチンの輸出は、アスベスト禁止が撤回されるか、少なくとも延期されることが条件であるという暗黙の脅しだった。この件に関するスルタノフ大臣のフェイスブックの最後のコメントは、ウクライナ首相デニス・シュミハリとの広範囲な議論に言及して、これらの会議がハイレベルで実施されたことを補強するものだった。クリソタイルアスベストの問題については「二国間の専門家による協議を行う必要がある」と、スルタノフ大臣はウクライナ首相に話した。6月19日にアップされた同大臣

のまとめの部分によると、キエフでの交渉は継続中とのことである。

先週金曜日(2021年9月17日)、テレビ・パーソナリティで作家のセルギ・イワノフは、ウクライナのフェイスブック・ユーザーに、ウクライナの国会議員にアスベスト禁止の延期を迫るカザフ・ロシアのアスベスト陰謀団による致命的な妨害に反撃するよう促した。産業界のロビーは、その目的を果たすために、ウクライナの現状維持と引き換えにカザフの石油を提供して、「国家の恐喝を使っている」と彼は言った。アスベストロビーが恐喝に訴えるのはこれが初めてのことでない。2017年にロシアは、スリランカ政府のアスベスト禁止計画を踏まえて、スリランカからのセイロン茶の全輸入を禁止し、スリランカのアスベスト禁止は無期限延期されて、茶の出荷が再開された。2018年にロシアは、ベトナムにおけるアスベスト含有建材の使用を違法とする2023年の期限を実施することへの報復として、ベトナムの下着の全輸入を禁止すると脅迫した。

イワノフ氏は、彼のフォロワーとウクライナの国会議員に、「ロシア・カザフのアスベストマフィアを容認するのをやめ」、禁止を貫徹するよう呼びかけた。彼の勧告が賢明であることのさらなる証拠が必要であるとすれば、世界保健機関と国際労働機関によって先週発表された92頁の報告書の中に見出すことができる。それは、2000年と2016年間の職場アスベストがんによる死亡率の世界的な著しい上昇、気管・気管支がんでは30%、肺がんでは17%、卵巣がんでは21%、喉頭がんでは13%、そして中皮腫では82%、を立証している。職業曝露による死亡だけでなく、環境や家庭内での曝露による死亡も考慮すれば、ウクライナがアスベストを早く禁止するほど、その市民がアスベストのない生活を送る権利を享受することができる。

※[ibasecretariat.org/lka-fight-for-ukraine-sovereignty-over-its-asbestos-policy.php](http://ibasecretariat.org/lka-fight-for-ukraine-sovereignty-over-its-asbestos-policy.php)

### ウクライナのアスベスト禁止： 2022年最新状況

2022.1.26

昨(2021)年、ロシア軍がウクライナ国境で軍備拡張を続けるなか、国内ではウクライナ国会が欧州連合[EU]加盟の要件に沿って禁止を公約した発がん物質-クリソタイル(白)アスベストをめぐる闘いが継続し続けた。2021年12月15日に予定されていた国会保健委員会によるアスベスト禁止法案の審議は、内外のアスベスト関係者からの強い圧力によって、事前通告なしに中止され、審議予定日の朝に委員会のウェブサイトにはアップされた議題から除外されていた。

アスベスト禁止法が制定されれば、国民経済と自分たちの安全が脅かされることになるとウクライナの人々に警告する、ニュース記事を装ったアスベスト推進派の宣伝情報で現状を維持するために、無限の資源が費やされているようにみえる。このプロパガンダキャンペーンは、提案されている規制のもとでは、国内の不動産からすべてのアスベスト屋根(スレート)の撤去が義務づけられると主張している。これは事実ではないが、多くのウクライナ人が個々の有害な屋根材を使用した家に住んでいるために、この脅威は国民の不安を煽ることになった。

メディアによる猛攻撃を補強するように、ウクライナ語による新たなアスベスト擁護ウェブサイト「Stop Slate Ban」が登場し、すべての種類のアスベストの使用中止を支持する国際機関の助言とは逆に、クリソタイルの「安全使用方針」を支持する業界の呪文を蒸し返した。2022年1月21日まで、フェイスブックページ「Asbestos for Ukraine」は2022年に、クリソタイルの利点と代替材料の危険性に関する「情報」を提供する5つの記事へのリンクをアップロードしていた。2021年には、「ウクライナと世界中でクリソタイルアスベストの安全性に関する詳細で信頼できる情報」を提供することを目的とした、このサイトにリンクを張った同様の多数の記事があった。

アスベスト産業の最新の策略は、今月、国会、内閣、国会委員会のあるキエフの官庁街の近くにアスベスト擁護のポスターが掲示されたことである。

フェイスブックページ「Asbestos for Ukraine」、ウェブサイト「Stop Slate Ban」や新しいポスターのスポンサーが匿名のままであることを指摘しておき



たい。疑うことを知らない一般の人々が、これらが独立的な情報源であると誤解することはほぼ間違いないが、真実は、それらはアスベストロビイストが企業の利益を守るために使っている、致命的な欺瞞の道具だということである。

2022年のインタビューのなかで、国民保健・医療支援・医療保健に関する国会委員会のマイケル・ラドゥツキー委員長は、クリソタイルアスベスト禁止法案を含む様々な話題について、ウクライナで誤った情報を広めている既得権益者を非難した。ラドゥツキーは言う。

「アスベストが含まれているため、屋根からスレートを剥がさなければならないというフェイクニュースまで広まっている。法案にはそのような規定はない。また、ウクライナのほぼすべての工場はアスベストフリー技術に切り替わっているため、アスベストから製品を製造している工場で働く人々の仕事がなくなることもないだろう。この法案は国会で審議されなければならない。人々の代表が、現在流布されているフェイクニュースを読むのではなく、第2読会でそれを受け入れるのに十分なほど賢明であることを望んでいる。」

われわれは、ウクライナのアスベスト戦争の進展を報告し続け、クリソタイルアスベストの危険性について真実で信頼できる情報を知りたいと望むウクライナの人々のためになりたい。未来はアスベストのない世界である。



※[ibasecretariat.org/lka-ukraine-asbestos-ban-2022-update.php](http://ibasecretariat.org/lka-ukraine-asbestos-ban-2022-update.php)

# 1995年死亡肺がん事例の救済

## 兵庫●石綿救済法の再改正待ったなし

1995年7月に肺がんを発症し、同年12月に死亡されたAさんの遺族から相談があった。2020年12月のことだった。Aさんは、昭和20年から昭和61年まで神戸市内にある鉄道車輛製造工場に勤務され、ご遺族はAさんが車輛の製造作業に従事していたことを聞かされていた。クボタショック後の2007年7月に勤務先から送られてきた「退職者の石綿健康診断」に関するハガキを大切に保管し、死亡原因の肺がんは石綿によるものではないかと長年考えておられた。

相談を受け、Aさんが受診されていた病院に問い合わせたものの、すでに25年が経過しており、カルテも画像も残っていなかった。そこで会社に連絡を入れ職歴を調べてもらったところ、艀装職として内装工事に従事していたことがわかった。鉄道車輛を運行させるために必要な装置や設備を車輛内部に取り付ける作業である。会社からは「アスベストにかかる業務に従事していたかどうかは不明。会社としては昭和63年頃までは車輛内の断熱材や保温剤他として石綿製品を使用していた」との証明を受けた。

死亡後5年が経過し労災保険の請求ができない場合は、石

綿健康被害救済法により特別遺族年金を請求することができる。特別遺族年金を請求しようとしても、診療記録等の医証がまったく存在しない場合がある。その場合の監督署の調査については、「過去に同一事業場で、同一時期に同一作業に従事した同僚労働者が労災認定されている場合や、相当高濃度の石綿曝露作業が認められる場合には、本省に相談されたい」とされている。

Aさんが勤務していた工場では鉄道車輛を製造しているのだが、これまでの約80名の方が石綿による労災(救済法を含む)認定を受けている。つまりAさんの事例は、医療記録がなくてもただちに不支給決定とはならず、本省協議となる案件なのである。

2021年2月に神戸西労働基準

監督署に申請を行ない、本省協議に時間を要したものの、2022年1月7日付で特別遺族年金の支給が決定した。Aさんが亡くなってから26年後の労災認定である。Aさんのご遺族と同じように、「死亡原因は石綿では…」と考えながら請求をしていない事例は多く存在すると思う。

実際に、全国労働安全衛生センター連絡会議の調査によると、中皮腫の救済立は65.6%で、肺がんの救済率は22.2%と報告されている。

救済法の請求期限を延長する法改正は、これまで2008年と2011年に行なわれた。しかし、労災保険の時効救済は2016年3月27日以降に死亡した事例には適用されないため、死亡から5年が経過すると労災保険も労災時効救済も請求できなくなっています。2021年3月27日以降に亡くなった方で、まったく補償を受けられない事例がすでに発生している。

救済法の請求権延長問題は待ったなしの課題である。

(ひょうご労働安全衛生センター)

# 請求期限切れ20日前の申請

## 三重●高濃度石綿曝露による肺がん死亡

2022年1月末、アスベスト訴訟関西弁護団に福岡県在住のAさんから問い合わせがあった。「父が2003年9月に肺がんで死

亡した。父と同居していた母と弟もその後亡くなっており、遺族は長男の自分だけ。生計を一にしていなかったが、補償の請求は

可能だろうか」という内容だった。

相談者が福岡の方であり、特別遺族一時金の請求をできる可能性があるため、当センターに支援の要請があった。

さっそく相談者に連絡して聞き取りを行うと、保温工として働いていたこと、2003年の春頃に呼吸困難が出現し、近医①を受信し、福岡の大きな病院②で検査を受けて肺がんと診断され、別の病院③を紹介されて治療を行ったことがわかった。そこで相談者には、受診された医療機関に連絡を入れ、カルテや画像が残っていないかを確認してもらうことと、年金記録の取得を依頼した。

Aさんが医療機関に確認したところ、①の病院では「カルテ等の受診記録は最終来院日より5年」、③の病院では「カルテや画像等の保管は原則5年で破棄」と言われ、②の病院は「入院の場合は最終来院日から原則10年ですすでに廃棄済み」との回答だった。

ただし、③の病院は、診療記録の「退院時要約」が残っていた。この「退院時要約」の開示を受けることで、病歴や治療経過に関する情報を入手することができた。

年金記録については、Aさんが年金事務所に行き、被保険者記録照会回答票を入手した。回答票を見ると、昭和35年から41年までは「国民年金」、昭和41年7月から10月までの3か月間は「B熱学工業」の記録があったが、それ以降は「国民年金」と記載されており、就労状況に関する

情報を得ることはできなかった。

そこで、Aさんにお父さんの遺品を調べてもらい、面談の際に持参していただいた。

面談の日、Aさんは大きな鞆一杯に、お父さんの日記や作業手帳、名刺や社員証などをもってこられた。お父さんは几帳面な方だったようで、日記や作業手帳については昭和41年から書かれていた。また、ご遺族も大切に保管されていたのだった。

資料を読み込んでいくと、遅くとも昭和40年4月より平成6年1月までの約30年間にわたり、3つの事業所で働いていたことがわかり、「給与所得の源泉徴収票」や「給料袋」の一部が残っていた。

作業手帳には、毎日の作業現場名や場所が記載されており、「配管」「ダクト」「石綿」…等の記載も随所にあった。

また、勤務時間中に体力テストが行われ、その際に幅跳びを行ったときに両足が滑り、腰部周辺を強く打ちつけるけがをしていたことがわかった。遺品には、約5か月にわたり労災保険の休業補償を受けており、労働基準監督署からの支給決定通知書と障害第11級の一時金支給決定通知書も残されていた。

これらの記録を総合すると、Aさんのお父さんは、労働者として約30年間にわたり、保温・熱絶縁工事に従事していたことが明らかになった。

肺がんの場合、石綿以外の原因で発病することがあり、労災認定にあたっては石綿に曝露したことを示す石綿肺や胸膜プラ-

クなどの医学的所見が必要とされている。

しかし、今回の相談のように、亡くなられてから5年以上が経過すると、病院側もカルテや画像を保存しておく義務がなく、廃棄されてしまう。

特別遺族給付金を請求する場合、診療記録等の医証がまったくない場合が想定される。そのため、医証がまったくない場合の取り扱いについては、「過去に同一事業場で、同一時期に同一作業に従事した同僚労働者が労災認定されているか場合や、相当高濃度の石綿曝露作業が認められる場合には、本省あて相談されたい」となっている。

今回の相談のケースでは、Aさんのお父さんが勤務した3つの事業場は、厚生労働省が公表している石綿労災認定事業場一覧には含まれていなかった。しかし、保温工事の作業を約30年にわたって行っているため、「相当高濃度の石綿曝露作業」に該当すると考える。

労災保険の遺族補償請求は5年で時効を迎える。石綿の場合は、潜伏期間が長く、本人も知らないうちに石綿製品を使用したり、曝露することがあり、労災保険の対象になることに気づかない場合がある。そのため2006年3月、時効を迎えた遺族が補償を受けられるように石綿健康被害救済法が施行された。

これまでに2度の法改正が行われたが、現在の法律では特別遺族給付金については、「2016年3月26日までに亡くなった方の

遺族」となっており、請求期限は2022年3月26日までとなっている。2016年3月27日以降に死亡した遺族の一部にはすでに請求権がなくなっており、本年3月27日以降は死亡から5年が経過したすべての遺族の請求権がなくなってしまう。

そこで、Aさんと一緒に請求資料の準備を進め、3月7日に福岡中央労働基準監督署に請求を行った。請求書の写しに、労基

署の受付印を押してもらい、Aさんは請求期限に間に合いほっとされていた。

Aさんは、「私のように、請求期限があることや、その期限が今月末に迫っていることを知らない人がたくさんいると思う。国はもっと周知を行ってほしいし、石綿労災に関しては請求期限をなくしてほしい」と訴えられていた。



(ひょうご労働安全衛生センター)

補償給付が支給されていることから、本件事案にかかる給付基礎日額の変更は認められない」と判断し、「請求人は、労働者であり、その平均賃金で決定すべきであると主張するが、当初決定の不服申し立ての期限を過ぎており、審査請求の対象としないものである」と判断した。

労基署も審査官も、第1回目の休業補償給付請求に対して支給決定をした際に算定した平均賃金が、その後の休業補償請求の給付基礎日額も拘束すると考えているが、本件では平均賃金について決定を受けたことはこれまでもなく、平均賃金算定に関する復命書もない。

再審査請求においては、賃金明細については「①明細書には作成者を表すスタンプや陰影等は一切なく、当該明細書の作成者が坂本左官であると判断できず、②出面については請求人は「毎月末に坂本左官に提出した」と述べるが、当該出面の宛先は請求人宛てとなっており、請求人が作成したとは考え難く、③約13年前に作成された当該出面及び明細書(2007年)の発見経緯について合理的な説明が一切なされてない」として、まるで明細書があとから作成されたかのような判断が下された。

労働者性についても、(ア) 諾否の自由：毎日翌日の現場が指定されることで他に働くことがない、断ると次の仕事がもらえない、という主張に明確な断はされず、「当該諾否の自由の誓約は直ちに指揮監督関係を肯定する

## 給付基礎日額めぐり行政訴訟

### 三重●左官の労働者性否定に異議

肺がんで闘病中の被災者は、労災が認められただけでもありがたいと常日頃から口にしている。特別加入歴があるという理由で185,000円と判断された給付基礎日額について、とくに不満があるわけではない。それでも給料明細を提出したにもかかわらず、資料をねつ造したなどと言われては黙っているわけにはいかない。

被災者は、就労していた2007年頃から息切れを感じるようになり、医療機関で石綿に起因する肺がんに罹患したと確認された。当時は坂本左官という事業所の職人で、すでに13年ほど就労していた。

入社して間もなく職人全員が建設労働組合を通じて労災保険の特別加入に加入させられた

そうであるが、本人には加入した覚えはない。特別加入者名簿を見ると、1994年11月1日に左官として加入したとわかるが、その後「建築工事における左官業務一式」から、「建築業務における造園外構業務一切」に変更されており、左官である被災者は、まったく覚えのない業務で特別加入をしたことになる。

坂本左官から受領した賃金明細も残っていて、そこには日当と出勤日数、さらに所得税が控除されていたことから、労働者であることは明らかであると伊賀労働基準監督署長に申し入れたが、日額の見直しを拒否されたため、審査請求を行った。三重労働者災害補償保険審査官は、「症状確認日当時の給付基礎日額5,000円を元に算定し、休業



要素とはならず、契約内容や諾否の自由が制限される程度等を勘案する必要があるとされる」という昭和60年労働基準法研究会報告の引用にとどまった。(イ)拘束性の有無：タイムカード等による綿密な時間管理がなされていた形跡はない、として拘束性について否定した。(ウ)報酬の労務対償性：先に述べたとおり日額で受給したことを示す資料を否定し、1日5,000円程度の作業しかしていなかったと判断した。最後に、左官の工具は自分持ちで

あったことについて「請求人の事業者性の強さを想起させる作業条件となる」と論じ、特別加入をしていた一人親方であり、労働者ではないと結論づけた。

左官のコテはたしかに多種多様であるが、すべて自分で持って行ってもそれほどかさばるものでもない。労働者性の判断でここまで否定されるとは思ってもいなかったの、取り消しをもとめて2022年1月に行政訴訟を



提起した。  
(関西労働者安全センター)

に、④を廃止。

改正後の通達全文を<https://joshrc.net/archives/11899> に紹介している。

通達2(2)中、「(略)剥離剤を吹き付けること等により、労働者が高濃度で剥離剤にばく露するおそれがある場合も、鉛中毒予防規則第40条第1号の「著しく困難な場合」に該当することとし、この場合においてサンドブラスト工法等の厚生労働省ホームページで掲げる工法を用いる場合は、同ホームページに掲げるばく露防止対策を講じるよう留意すること。」については、以下のとおりとして、工法名とばく露防止対策が以下のように示されている。

#### サンドブラスト工法

- (1) 可能な限り発生する粉じん量が少ない工法を選択すること。
- (2) 労働者には有効な呼吸用保護具として送気マスクを使用させること。
- (3) 呼吸用保護具については、付着した塗料等が口や手に付かないよう、汚れを取り除く等により適切に管理すること。
- (4) メーカーの取扱説明書等を踏まえた作業手順を定め、安全衛生教育等の実施により、当該手順に基づく作業が行われるよう労働者に徹底すること。

#### パルスレーザー照射機器を用いた工法

- (1) 塗膜のヒュームが拡散しないよう照射部分に覆いを付けるなどの工夫を講じること。
- (2) 労働者には有効な呼吸用保護具として送気マスク又は全面形面体を有する電動ファン

## 塗料剥離作業三度の通達改正 厚労省●未規制ベンジルアルコール等対策

2020年11月号で「ベンジルアルコール等を含有する塗膜剥離剤を用いた剥離作業に伴う急性の健康被害(急性中毒)等で新通達」として、2020年8月17日付け基安化発0817第1号「剥離剤を使用した塗料の剥離作業における労働災害防止について」が発出されたことを紹介した。

同名の標題に「(改正)」「(再注意喚起)」等を付した通達・事務連絡が以下のように相次いで出されており、厚生労働省は2022年1月24日に公表した。

- ① 2020年10月19日付け基安化発1019第2号(改正) - 「その後の調査等により把握された事実を踏まえ」改正。
- ② 2021年4月30日付け基安化

発0430第3号(再注意喚起) - 「(労働災害が)5月から9月にかけて頻発したことから」再注意喚起。

- ③ 2021年7月5日付け基安化発0705第2号(一部改正) - 「最新の知見等を踏まえ」改正。
- ④ 2021年7月26日付け化学物質対策課長事務連絡 - 「参考としたデータベースについて確認が必要であることが判明したため、当面の間、当該改正の運用を保留」。
- ⑤ 2021年12月22日付け基安化発1222第3号(一部改正) - 「最新の知見等を踏まえ」改正。
- ⑥ 2021年12月22日付け化学物質対策課長事務連絡 - 「確認等した上で」⑤の改正とともに

- 付き呼吸用保護具を使用させること。
- (3) 作業時に有害光線にばく露するおそれがあることから、呼吸用保護具の他、眼球や皮膚へのばく露による健康障害を防止するため、労働者に保護眼鏡等を使用させること。
- (4) 呼吸用保護具については、付着した塗料等が口や手に

- 付かないよう、汚れを取り除く等により適切に管理すること。
- (5) メーカーの取扱説明書等を踏まえた作業手順を定め、安全衛生教育等の実施により、当該手順に基づく作業が行われるよう労働者に徹底すること。
- (6) 日本産業規格Z8122に定めるHEPAフィルタ付きの機器により粉じんを吸引すること。

となった。中皮腫による死亡者数は、2040年までに10万人に及ぶという予測もある。

阪神・淡路大震災から27年が経過したが、年月が経過するごとに、解体・撤去作業に従事した労働者が、石綿特有のがんである中皮腫を発症していることが明らかになっている。今後さらにアスベストによる健康被害の増加が予想される。

地震大国の日本においては、いつでも大きな地震が発生してもおかしくない。地震の際に発がん物質である石綿を吸わないようにする対策が必要である。

地震・石綿・マスク支援プロジェクトは提案する。

- ① いつどこで起きるかもしれない大地震に備え、防じんマスクの備蓄を取り組みましょう。
  - ② 既存建物に残るアスベストの把握・調査と除去作業を促進しましょう。
  - ③ アスベストの危険性を知らせる啓発活動を進めましょう。
- 私たちは、これからも各地で「地震・石綿・マスク支援プロジェクト」の活動を展開し、アスベスト問題について取り組みを強めていきます。
- (ひょうご労働安全衛生センター)



## 地震・石綿・マスク支援プロジェクト 兵庫●阪神・淡路大震災から27年目の行動

2022年1月17日、神戸市中央区のセンター街東口付近で、「2022地震・石綿・マスク支援プロジェクト」を取り組んだ。

今回は、通行される方にプロジェクトのチラシとマスク1,000枚を配布し、ハンドマイクを通してアスベストの危険性や現在、そして未来においても深刻な健康被害が生じる恐れがあり、アスベストを吸わないための対策が必要であることを訴えた。当日は、中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会ひょうご支部、NPO法人アスベスト被害者救済基金、そしてNPO法人ひょうご労働安全衛生センターのメンバーなど、総勢26名で行動を展開した。[表紙写真]

27年前(1995年)の1月17日、5時46分。震度7の激震が兵庫県南部を襲い、甚大な被害をもたらした。阪神・淡路大震災では数多くの建物が倒壊し、復旧・復興

工事においても大量の粉じんが飛散した。そのため、工事に従事した労働者だけでなく、被災地の住民、子どもたち、ボランティアの皆さんも粉じんを吸い込んでしまったのである。

石綿による健康被害は、石綿粉じんを吸い込み、10数年から40年もの長い潜伏期間を経て、中皮腫や肺がんなどの重篤ながんや病気を引き起こす。

そのなかでも中皮腫はとくに予後が悪く、2020年の死亡者数は年間1,600人を超えて過去最多

## 最高法院が逆転勝訴判決

### 台湾●元RCA労働者による集団訴訟

最高法院は金曜日[3月11日]、

損害賠償を否定した2020年の



下級審判決を覆して、発がん化学物質に曝露した222人の元ラジオ・コーポレーション・オブ・アメリカ（RCA）工場労働者を支持する判決を下した。

最高法院は、たとえ病気との因果関係が証明されていなくとも、有害化学物質への曝露が上告人らの憲法上の権利を侵害した可能性があるとして、事件を台湾高等法院に差し戻した。

最高法院はまた、元RCA従業員と死亡または負傷した労働者の親族が2004年にRCAとその親会社及び継承企業に対して起こした集団訴訟において、他の24人の原告に対して5,470万台湾ドル（約182万米ドル）の賠償を認めた2020年3月の高等法院による判決[2020年5月号参照]を支持した。

2020年に高等法院は、1970年から1992年に桃園工場で働いた数千人のRCA労働者を病気にし、または死を引きこしたとされた同社の有害化学物質汚染について、24人の原告は補償を受ける権利があるとする判決を下した。

しかし、この下級審は、他の222人の原告らは、工場の汚染による何らかの疾病を証明していないか、または病気であることの明らかな外見的兆候を示していないとして、彼らに対する損害賠償は否定した。

最高法院の高孟煊裁判官は金曜日に、高等法院の判決は「問題があり」、「議論の余地がある」と述べた。

高等法院は、この事件で、原告らの立証責任は軽減されるべきであることに同意していたが、損害賠償を否定した決定は、原告らが彼らの疾病と汚染との因果関係を立証できなかったという事実に基づいていた、と高は言う。

また、憲法は身体的完全性と健康に対する権利を認めており、これらの権利の侵害は、診断が可能な病気または医療を必要とする病気に限られるものではない、とも高は述べた。

高によれば、病気になるリスクを高め、結果的に苦痛を感じさせることになる、高度に有害な成分に誰かを曝露させる行為は、こうした憲法上の権利の侵害とみ

なされる可能性がある。

使用者には、職場でその従業員の健康を守る義務があるが、元RCA労働者らは、工場では有害な水を飲まされ、有害な物質に曝露させられていた、と高は言う。

彼女は、元RCA労働者の一部が感じた心理的及び感情的な損害は孤立した事例ではなく、高等法院はそれを考慮に入れていなかったと示唆した。

判決が下された直後に、RCA自救協会と台湾工作傷害受害人協会（TAVOI）のメンバーら数十人は、最高法院の建物の外で「私たちは勝った！ 決してあきらめな」と叫びながら勝利の歓声を上げた。

TAVOI秘書長の利梅菊は、今日の判決を嬉しく思うと述べ、20年間の粘り強さがようやく報われたと付け加えた。

RCAは、1970年から1992年まで、新竹県竹北、宜蘭県、当時の桃園県（現在の桃園市）の3つの主要工場を操業していた。

これら3つの工場は、ピーク時には約8万人の労働者を雇用していた。

1986年にRCAは、アメリカの多国籍企業ゼネラル・エレクトリック（GE）に買収され、GEは1988年に、桃園工場をフランスのテクニカラーSAの米国子会社トムソン・コンシューマー・エレクトロニクスに売却し、その後それは電子製品の生産を中国に移転した。

買収から3年後、トムソン社は桃園工場における深刻な汚染を発見し、結果的に翌年に工場を

閉鎖したが、それまでに2万人の労働者のうちの一部ががんや診断されていた。

1992年、産業公害の被害者となった労働者たちが自救協会を結成し、法的手段による補償を追求したことが、2千人近い原告が関わる長年にわたる訴訟の引き金となった。

その後の調査のなかで、RCA社は、発がん物質トリクロロエチレンを含む約30種類の有機溶剤に曝露したことによって、従業員が罹患したがんを含む病気に責任があることが判明した。

また、同社が、工場の近くに有害廃棄物を登記し、土壌と地下水を汚染したことも判明した。

この訴訟でボランティア弁護士のグループを率いるジョセフ・リン(林永頌)弁護士は、高等法院における再審には数か月から数年かかるだろうことから、金曜日の判決が終わりではないことを認めている。

しかし、林は、次の法廷闘争については楽観的で、222人の原告への補償が裁判の焦点になるだろう、と付け加えた。

最高法院判決は、元RCA労働者の精神的苦痛を考慮すべきことを指摘し、高等法院は、原則としてこの見解を裁判において採用しなければならない、と林は言う。

林によれば、金曜日の最高法院の判決は、今後の労働災害や公害に関する訴訟にも大きな影響を与える「大きなブレイクスルー」である。

法院は、人の健康の侵害は、

身体的な病気に限られるものではなく、精神的な病気やその他の病的な状態も含まれることを明確にした、と林は言う。

RCAと3つのその関連会社—GE、トムソン・コンシューマー・エレクトロニクス(バミューダ)、テクニカラーSAに対する別の集団訴訟について、2019年12月に台北

地方法院が1,115人の原告を支持する判決を下し、総額約23億台湾ドルを認めている。

この判決は双方から台湾高等法院に控訴されており、4月に判決が下される予定である



※<https://focustaiwan.tw/society/202203110029>

## コロナ休職中の自死産災認定

### 韓国●石綿解体作業の「下請け禁止」推進

#### ■「重大災害処罰法・予告篇」キム・ヨンギョンさんの8回公判

キム・ヨンギョン財団のキム・ミスク理事長が、元請けの責任を厳しくする判決を出してほしいと裁判所に求めた。大田地方法院瑞山支店は10月2日午後、故キム・ヨンギョンさん関連の8次公判を開いた。

キム理事長はこの日午前、政府のソウル庁舎前で記者会見を行い「政府の特別調査委員会が危険の外注化による元請け・下請け間の安全責任の空白を事故の原因だと明らかにしたのに、使用者は息子のキム・ヨンギョンが勝手に中に入って事故が起きたと言っている」「社会的な殺人を止めるために、ヨンギョンの裁判に集中して、重要な判例を作らなければならない」と話した。この日、瑞山支店は被疑者の元請け・韓国西部発電(株)と下請け・韓国発電技術(株)を

呼んだ。先月の21日には、裁判所が異例の現場検証を実施した。

キム・ヨンギョンさんと遺族を代理するパク・ダヘ弁護士は、「今回の裁判は、重大災害処罰法の施行時に、加害者がどんな姿勢をとるのかを推測させる予告篇」とし、「事故発生の最も主要な原因を提供したこれらが、当然な法的責任を負うように、また判決による刑罰の警告機能が正しく作動するように、関心を持って見守ってほしい」と話した。

キム・ミスク理事長など遺族をはじめとする「故キム・ヨンギョンさん死亡事故市民対策委員会」は、2019年1月に元請けの西部発電と下請けの韓国発電技術の責任者と関連者を告訴・告発した。2020年8月3日、大団地検瑞山支店は、元請け・下請け法人と代表理事を含む16人を業務上過失致死と産業安全保健法違反で起訴した。同年10月22日、瑞山支

院で事故発生から2年あまり経って裁判を始めた。裁判の過程で元請け・下請けの使用者は、公訴事実を一切否認している。

2021.11.3 毎日労働ニュース

### ■コロナ事態で強制休職中に自死した乗務員に「初の産災認定」

COVID-19事態による強制休職中に、うつ病で極端な選択をした乗務員に対して、業務上災害と見られるという判定が出た。勤労福祉公団の業務上疾病判定委員会は、9月30日に前の大韓航空の乗務員Aさんに、「審議を経て産災と認定する」と通知した。

大韓航空の客室乗務員だったAさんは、2020年、COVID-19で航空便が急減して、会社の方針によって循環勤務をはじめた。3月から6月まで休んで7月に復帰し、13日間勤務した後、再び無期限休職状態に入った。休職中は通常賃金だけを受け取った。手当てと賞与金の比率が高く、基本給が低い乗務員の賃金構造のため、休職中に受け取った賃金は、いつもの60%に過ぎなかった。Aさんの経済的な負担は大きかったが、会社の就業規則でアルバイトを含む兼職が禁止され、副業も難しかった。現在は改正されたが、当時、政府が使用者を支援した雇用維持支援金制度もやはり、兼職時には支援金が中止された。Aさんは無期限の待機状態下でうつ病を病み、昨年の秋頃に自死し、遺族は3月に勤労福祉公団に産災を申請した。

Aさんのうつ病は勤務状態でない休職中に起き、強制休職も

COVID-19という全世界的な感染症が主な原因なので、自死が業務上の理由によるものかどうかが争点だった。

勤労福祉公団の疾病判定委は産災を認め、COVID-19によって航空需要が急減して業務量が減り、望まない休職が繰り返されて職業による不安定性が高まったと見た。また、休職中の兼職禁止で経済的困難が加重され、復帰の予測が難しい状況がうつ病に及ぼす影響が認められるとも明らかにした。疾病判定委は「正常な認識能力が顕著に低下し、合理的な判断を期待できないレベルで自害行為を行ったと見るのが妥当だ」とも付け加えた。

2021.11.9 京郷新聞

### ■死体収拾トラウマに遭う「智異山レンジャー」

放映中の人気ドラマ「智異山」は、智異山で発生した死亡事故を中心に、山を守るレンジャーの話として震盪している。実際、山で亡くなった人と一番最初に向き合うのは、警察や消防署員ではなく、主に山岳救助隊員だ。

2018年から2020年までに、山岳と海洋国立公園で死亡者を収拾するために投入された救助隊員は全部で181人。29か所の国立公園には救助隊48チームがあり、隊員は440人。2021年、ストレスレベル検査をした結果、181人の内、高危険群が95人にもなった。死体を見た衝撃や腐敗した死体の臭いで、外傷後ストレス障害(PTSD)といった症状を病む人が半分の水準だということだ。

救助の過程は、まず遭難信号を受けたり探訪客が申告して、救助隊員が投入されることから始まる。広い山の中で探索も容易ではない。そのため一足遅れで発見することも多い。少し遅れただけで腐敗が早く進む。そのため、救助隊員が損傷の激しい死体を発見することも多い。

死体を発見することで仕事が終わるのではない。これらは警察ではないので、警察が来るまでジッと待っていなければならない。最も苦しい時間だ。警察が来て、身元確認と死体の収拾が終わると運搬する。これがまた山なので、救助隊員の助けが必須だ。担架に死体を移して、5〜6時間を越える登山をしなければならない。肉体的な苦痛も言葉で表せないほどで、死体を運ぶことから来るストレスは深刻だ。

このように発生する死亡事故が毎年10件を越える。国立公園公団もこのような問題を認識していてストレス検査をしているが、外傷後ストレス障害のような深刻な症状に対する専門的な相談はなかった。来年には、このような救助隊員の症状を治療するための相談プログラムがはじまる。

2021.11.17 毎日労働ニュース

### ■9・10月、重大災害で117人死亡

9〜10月の二か月間に重大災害で117人が死亡したことがわかった。災害が発生した事業場115か所の内、82か所(71.3%)は、50人未満、工事金額50億ウォン未満の事業場だ。多くは来年1月に「重大災害処罰などに関す

る法律」(重大災害処罰法)が施行されても、処罰を受けない。

重大災害115件の内、5人未満の事業場で28件(24.3%)が発生した。5人以上50人未満の事業場では54件(46.9%)が発生した。

2022年1月27日に施行される重大災害処罰法は、50人未満事業場、工事金額50億ウォン未満の建設工事には適用が3年間猶予される。5人未満の事業場には法は適用されない。重大災害発生事業場10か所の内、7か所以上は重大災害処罰法が施行されても処罰できないわけだ。

9~10月の重大災害による死亡者は117人、負傷者は6人だった。死亡者の内40人(34.2%)は下請け業者の労働者で、移住労働者は10人と死亡者全体の8.5%を占めた。業種別では、建設業が57か所(50%)で半分を占めた。この内34件が工事金額50億ウォン未満の事業場(59.6%)だった。ほとんどが重大災害処罰法の適用猶予の事業場だ。製造業は31か所(26.5%)、その他の業種は27か所(23.1%)だった。

2021.11.19 毎日労働ニュース

### ■政府、石綿解体作業の「下請け禁止」を推進

雇用労働部と環境部は石綿の解体・除去作業が安全に行われるように、制度改善方案を準備したと発表した。

今回の方案は、6月に崩壊事故で17人の死傷者を出した光州の撤去建物で、石綿の解体作業が不法に多段階下請けをされた建設会社によって施工されたこ

とが明らかになったことに伴う措置。工事単舗を下げるための不法多段階下請けを経て、安全と産業災害予防措置が不十分になったという指摘があった。

制度改善方案によれば、石綿解体作業時に「下請けの最小化と禁止制度」が導入される。地方労働官署は、石綿解体作業計画書を受理するときに、下請けによって工事金額が過度に縮小された場合は計画書の返還と補完などを要求することができる。地方自治体は、石綿安全管理法令によって石綿解体作業の情報を公開するときに、請負過程での工事金額を含めて公開することで、請負契約の透明性を高める予定だ。中・長期的には、産業安全保健法の改正によって石綿解体作業の下請けを完全に禁止する方案を推進する。

労働部はまた、石綿に関する知識を備えた専門担当者がいなければ石綿解体業者として登録できないように産安法令を改正する。中間ブローカーの役割だけして実際には作業しない業者は登録を取り消す。安全保健公団は業者の安全性を評価し、優秀な業者が石綿の解体作業ができるように、発注処である建設業界を指導する。評価の結果、最下位等級のD等級の業者は、環境部・地方自治体の石綿スレート処理事業に参加できないように規定を改正する。

2021.11.25 京郷新聞

### ■日雇い職も6か月以上夜間労働すれば「特殊健康検診」を

クパンの漆谷物流センターで1年4か月間明け方勤務をしたAさん(27歳)が、昨年10月に亡くなった。死因は心筋梗塞。勤労福祉公団の業務上疾病判定委員会によれば、Aさんは死亡前の1週間に62時間を超えて働いていた。深夜労働をして体重は15kgも減った。過重な業務によって筋肉が破壊される「筋肉機能障害」が疑われる状況だった。環境労働委員会の国政監査で、最近1年間にクパンで起きた過労死9件の内の7件が、夜間労働と関連しているという。

雇用労働部が夜間労働の事業場51か所を勤労監督する理由でもある。労働部は24日、夜間勤労事業場の勤労監督・実態調査の結果を発表した。クパン物流センターのような輸送・倉庫業と、顧客の買い物籠を明け方に玄関まで持って行く流通業、そして昼夜交代などの深夜労働を続けている製造業が対象だ。3業種の元請け30か所と下請け21か所を調べた。

勤労監督の結果、51か所の内の27か所で83件の法違反事項が摘発されたが、代表的なものは特殊健康診断の不実施だ。6か月間に明け方(午前0~5時)の時間を含む1日8時間の作業を月平均4回以上行ったり、6か月間に午後10時~午前6時の間の作業が月平均60時間以上行われる場合、特殊健康診断を受けなければならない。労働部は今回の監督で、とくに流通業と輸送・倉庫業で、日雇い労働者に特殊健康診断を実施していない事

例を問題にした。日雇いとして毎日勤労契約を締結するが、事実上6か月以上常用職のように働く労働者には、規定によって特殊健康診断を実施すべきだというのが労働部の立場だ。

この間に短期の日雇いを大量に雇用して、物流センター、明け方配送、宅配業などを営んできたクバン・マケッコリのようなオンライン流通業者が、今後夜間労働に対する安全保健措置義務をキチンと履行するかに関心が向かう。労働部は「脳心血管疾患予防のための健康増進プログラムを実施することを指導した」と明らかにした。また、安全保健教育老実施しなかった15か所を摘発して、過怠金4900万ウォンを賦課し、睡眠障害など、夜間労働が健康に及ぼす影響を予防するための教育を実施するようにした。

今回の監督は産業安全保健と勤労基準のすべてを調べた。とくに勤労時間の特例業種である輸送・倉庫業の場合、11時間連続して休み時間を付与しなかった6か所の事業場が摘発された。6か所は、一部労働者に週12時間を超過する延長労働をさせて是正指示を受けた。

労働部は監督対象51か所の事業場の労働者8058人を対象に実態調査をした。夜間労働の形態は交代勤務が65%、夜間労働専門担当が35%だったが、流通業の場合、70.2%が夜間労働だけをする労働者だと集計された。輸送・倉庫業も45.1%が夜間労働を専門に担当する形態で働いていた。夜間労働をする理

由は55.8%が「手当てなどの経済的理由」を挙げた。

労働部は脳心血管疾患の危険が高い労働者に、精密検査を含む健康診断費用を支援する「深層健康診断支援事業」を行う。検診費用の80% (19万4千ウォン)を政府が支援する。

2021.11.25 毎日労働ニュース

### ■ディスプレイ労働をした「父親」／初の胎児労災を申請

ディスプレイ産業で働いた男性労働者が、病気を抱えて生まれた子供に対する胎児産業災害保険を申請した。父親の曝露による胎児労災申請は今回が初めてだ。

「半導体労働者の健康と人権を守る会」(パノリム)は1日、サムソン電子LCD事業部(現・サムソンディスプレイ)で設備エンジニアとして働いたAさんが、勤労福祉公団に自身の有害要因への曝露による胎児労災を申請したと明らかにした。

Aさんは、2004年にサムソン電子LCD事業部に入社して、2011年まで7年間働いた。Aさんが働いたTFT(薄膜トランジスター)工程は、LCDを駆動させるための基板を作る工程の一部だった。Aさんは該当工程で働いて、生殖毒性物質のひとつであるイソプロピルアルコール(IPA)を多量に使った。Aさんは「設備をクリーニングした後に吐き気がして吐いた」ということも思い出した。

「チャージ症候群」を病む最初の子供は、2008年5月に生まれた。チャージ症候群は、胎児の

発達期に発生した奇形が、様々な長期間にわたって現われる希少疾患だ。

Aさんは2019年1月に、子供を「サムソン電子半導体/LCD産業保健支援補償委員会」に被害者として申し込み、その年の5月には支援対象に選ばれた。Aさんは、「子供の健康に影響を与える要因には母親の業務上の要因もあるが、父親の業務上の要因も明らかにある。産災保険法が改正されることを願う」と話した。

2021.12.1 京郷新聞

### ■ソウル施設公団、全国で初めて「危険作業拒否権」を保障

来年1月の本格的な「重大災害処罰法」の施行を前に、ソウル施設公団が公団の職員に、「危険作業拒否権」を全面的に保障すると明らかにした。危険作業拒否権について、細部基準と手続きを準備して施行するのは、ソウル施設公団が全国の公共機関の中で初めて。

公団は、現場の労働者の立場を実効性を持って反映するために、労使間の協議を経て、「危険作業拒否権」の細部基準と手続きを準備した。安全施設の不備などの危険要素があると判断された場合や職員自ら産業災害の発生を認知した場合は、ただちに作業を拒否することができ、事後にチーム長や所長、部署長に对面報告をしたり、有線、無線、メッセージャー等によって事後に報告することができるように定めた。公団は、労働者自ら「拒否権行使」ができるということを認

知ることが核心なので、広報と教育にも積極的に取り組む。

労働者が作業拒否権を行使すると、ただちに該当の作業は中断され、安全施設設置、人員の追加配置など、必要な安全保健上の措置を履行した後に、作業を再開する。作業拒否に伴う不利益はない。ただし、労働者の作業拒否権が不当な拒否と判断される場合には、該当部署がただちに作業再開を指示することができる。判断が困難な場合には、労使が参加する二次委員会に移管して判断を行う。

2021.12.1 京郷新聞

### ■執拗な嘆願で急性脳出血死亡、裁判所は「公務上災害」

ソウル行政法院は、殉職した教育公務員Aさんの妻が人事革新処に提起した殉職遺族給付不承認処分の取り消し請求訴訟で、26日に原告勝訴と判決した。

仁川市の教育支援庁の生涯教育チーム長だったAさんは、管内の学院(塾)の指導・監督業務を担当した。2019年2月頃、学院の受講生の親のBさんから嘆願があった。浪人中の子供がある語学院を受講したが、学院がキチンと講義をしないという内容だった。

Aさんなど教育庁の職員は、語学院が登録以外の教習過程も運営して、講師の採用を通知しなかった部分を摘発して、院長に罰点20点の行政処分を行ったが、Bさんは、処分が軽いとして、より重い行政処分をずっと要求した。ついに学院の院長は、

Bさんが「嫌がらせ」をしているとして、区議会議長などを同行して、教育支援庁の教育長と面談した。その後も、Bさんが「国民直訴の鐘」(国民が行政に嘆願できるポータルシステム)に嘆願すると、教育庁は学院の名称表記違反、未登録教習過程を理由に、学院に警告と過怠金20万ウォンの最終処分を行った。

Aさんは最終処分の直前に、突然倒れ、病院に運ばれたが、急性くも膜下出血と診断され、急性心停止で亡くなった。Aさんの妻は人事革新処に、殉職遺族給付の支給を申請したが、拒否された。脳出血発症前の6か月間に超過勤務をしていないなど、業務の強度が正常な範疇にあったのが理由だった。Aさんの妻は、昨年12月に訴訟を提起した。

裁判所は、「Aさんは嘆願のストレスによって脳出血が発生したと見られる」として、遺族の請求を認容した。「学院に関する嘆願の提起による精神的なストレスが通常のレベルを上回ったと見られるという点に照らして、脳出血が精神的なストレスによるものだと推定される」と判示した。精神的なストレスによる反復的な血圧上昇が脳出血を引き起こすという、裁判所の鑑定所見も判断の根拠として作用した。結局、裁判所は「故人の死亡が公務上災害でないとみた処分は違法で、これを取り消す」と判決した。

2021.12.1 毎日労働ニュース

### ■職場いじめ申告して「逆告訴」 ／2割が「報復いじめに遭った」

20代の女性Aさんは、2019年12月に派遣業者を介して入社した後、上司から強制わいせつと持続的な言葉によるセクハラにあった。昨年この事実を会社代表などに知らせたが、逆に解雇された。Aさんは、この事実を雇用労働部に申告して、職場内セクハラを認められた。しかし、Aさんが加害者を警察署に強制わいせつで申告した事件は、証拠不足で不起訴処分を受けた。加害者は不起訴処分になった途端、Aさんを誣告で告訴し、損害賠償まで請求した。請求は裁判所で棄却されたが、Aさんは事件以後約2年間、精神的なストレスに苦しめられた。

職場の甲質119と公共共生連帯基金が会社員1000人に、9月7～14日にアンケート調査をした結果、回答者の21.4%が職場内いじめを申告したという理由で会社から不利な処遇にあったことがあると答えた。また、今年1月から10月までに職場の甲質119に届けられた身元が確認されたEメールによる情報提供1001件の内、会社や労働庁への申告まで続いた事件402件を調べた結果、申告を理由に労働者が不利益にあったケースは139件で、34.6%に達した。しかし、このような「報復いじめ」が処罰につながるケースはめずらしく、労働部の統計によれば、今年1～8月の職場内いじめ申告事件4301件の内、被害申告後に不利益にあったケースに関して、検察に起訴意見で送検された件数は15件に過ぎなかった。

2021.12.5 京郷新聞