

# 産業医学 ジャーナル

Occupational Health Journal

編集協力／厚生労働省  
日本医師会  
産業医科大学

【特集】

テレワークの健康管理

2022 March **45-2**

公益財団法人 産業医学振興財団

◇巻頭言	岐阜県の産業医活動と新型コロナの影響	河合 直樹	3
◇特集	テレワークの健康管理		
	1. テレワークをめぐる産業医業務の留意事項	岩崎 明夫	4
	2. テレワークに伴う健康問題と作業環境	福谷 直人	11
	3. テレワーク下における遠隔面談の実際と課題	守田 祐作	18
	4. テレワーク環境下におけるハラスメント防止のポイント	浅野 英之	24
	5. テレワークをめぐる健康問題に係る法的課題	淀川 亮	29
◇連載	職域で新型コロナウイルスに向き合う		
	①9 医療機関における対応事例 帯広厚生病院における医療スタッフ支援の取り組み	太田 由紀	34
	②0 企業における対応事例 (9) 伊藤忠テクノソリューションズ㈱の取り組み	生島壮一郎	39
◇講座 1	産業保健と法 33 (結び) 「産業保健と法」のめざすもの	三柴 丈典	45
◇講座 2	リスクマネジメントと産業保健 2 総論(2) リスクの取り扱い方 Column ② 安全行動と訓練	梶原 隆芳 東 敏昭	46 53
◇行政の窓	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令案要綱」及び「労働安全衛生規則及び特定化学物質障害予防規則の一部を改正する省令案要綱」の答申 (令和4年1月31日, 労働基準局安全衛生部化学物質対策課) / 54</li> <li>・「労働安全衛生規則等の一部を改正する省令案要綱」について労働政策審議会から妥当との答申がありました (令和4年1月31日, 労働基準局安全衛生部計画課) / 55</li> <li>・「事務所衛生基準規則の一部を改正する省令案要綱」の答申 (令和4年1月31日, 労働基準局安全衛生部労働衛生課) / 56</li> <li>・労働安全衛生規則及び厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令の一部を改正する省令の施行について (令和4年1月19日基発0119第2号, 都道府県労働局長宛, 厚生労働省労働基準局長名) / 56</li> <li>・石綿障害予防規則等の一部を改正する省令及び厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令の一部を改正する省令の施行について (令和4年1月13日基発0113第1号, 都道府県労働局長宛, 厚生労働省労働基準局長名) / 58</li> <li>・石綿ばく露防止対策の推進について (令和4年1月13日基発0113第4号, 都道府県労働局長宛, 厚生労働省労働基準局長名) / 59</li> <li>・労働安全衛生法に基づく安全データシート (SDS) の記載に係る留意事項について (令和4年1月11日基安化発0111第2号, 都道府県労働局労働基準部長宛, 厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質対策課長名) / 59</li> <li>・工場等での粉じん作業で使用する防じんマスクの回収について (令和4年1月24日, 労働基準局安全衛生部化学物質対策課環境改善室) / 60</li> <li>・特別労働相談受付日における相談結果を公表 (令和4年1月5日, 労働基準局監督課) / 61</li> </ul>		
◇産業保健国内関連ニュース	第80回全国産業安全衛生大会2021 in 東京 開催される 中央労働災害防止協会 62		
◇産業保健国際関連ニュース	独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 WHO 協力センターとしての最近の取り組み ーCOVID-19対応を含めてー 吉川 徹ほか 66		

【 特 集 】テレワークの健康管理

---

## 4. テレワーク環境下における ハラスメント防止のポイント

---

浅野 英之 (弁護士法人浅野総合法律事務所 代表弁護士)

産 業 医 学 ジ ャ ー ナ ル

Occupational Health Journal

Vol. 45 No. 2 (令和4年3月)

## 4. テレワーク環境下におけるハラスメント 防止のポイント

浅野 英之

### はじめに

コロナ禍でテレワークを導入する企業が増えているところ、テレワーク環境下でのハラスメントが問題となっている。こうしたハラスメントの実態について述べるとともに、厚生労働省のパワハラ指針等に基づいて、その対策について述べる。

### 1. 背景

新型コロナウイルス感染症の流行により、多くの企業が在宅勤務制度を導入してきた。東京商工会議所は、会員企業を対象として2020年3月以降「中小企業のテレワーク実施状況に関する調査」を継続的に実施しているが、緊急事態宣言下であった2020年5、6月と、2021年1、2月の調査結果をみると、テレワーク実施率はそれぞれ67.3%、66.2%と、約3分の2の企業がテレワークを実施した。緊急事態宣言解除後の2021年5月以降には実施率は38.4%と下がり、同年11月の調査では31.2%まで下がっているが、テレワークという働き方が社会に浸透していることがわかる。

こうしたテレワーク・リモートワークの拡大に伴い、テレワーク環境下でのハラスメントが増加してきている。

### 2. テレワーク環境下でのハラスメントについて

令和元年の女性活躍推進法、労働施策総合推進法等の改正により、職場におけるパワーハラ

スメント防止のために事業者が雇用管理上必要

な措置を講じることが令和2年6月1日より義務化された。この改正は、中小企業については令和4年3月31日までは努力規定とされていたが、4月1日からは同様に義務化される。また、セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化されている。

ここでいう「職場」とはオフィスや工場などの企業が設置する職場に限られるものではなく、労働者が業務を遂行する場所については「職場」に含まれるとされていることから、テレワークで作業をしている場所、つまり、自宅等であっても「職場」に該当し、事業主はオフィス等の場合と同様に、テレワーク環境下でもハラスメント等を防止する義務を負うことになる。

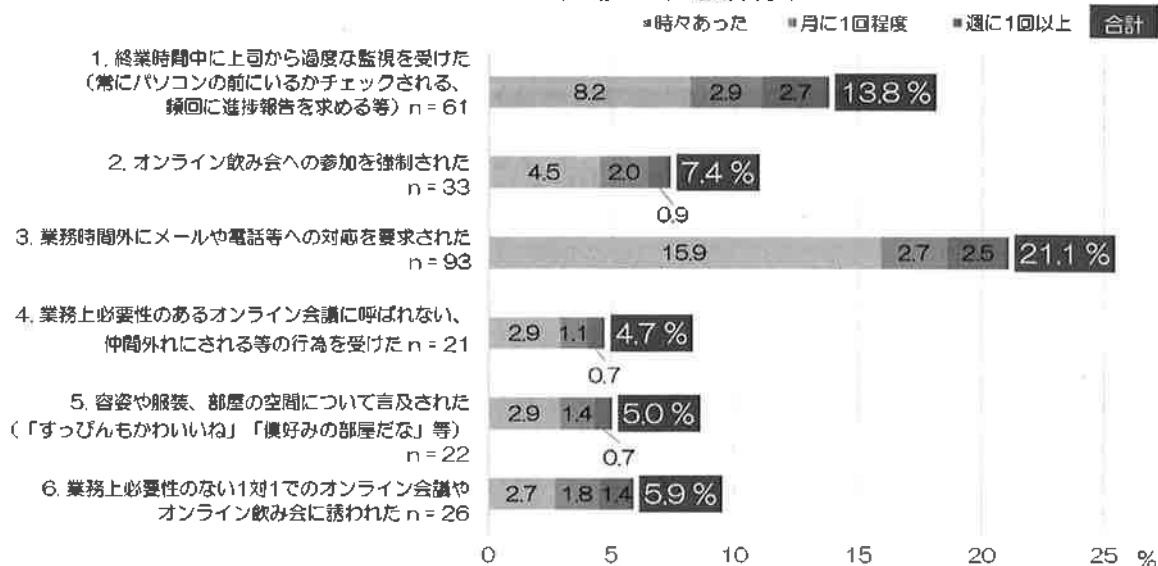
### 3. テレワーク環境下でのハラスメントの実態

東京大学医学系研究科精神保健学分野『新型コロナウイルス感染症に関わる全国労働者オンライン調査』(URL: <https://plaza.umin.ac.jp/heart/e-coco-j/>)の2020年11月第4回調査結果によると、コロナ禍でテレワークを経験した労働者に対して、テレワーク環境下での各ハラスメント項目の経験の有無を尋ねた結果、各項目について4.7~21.1%が経験ありと回答した(図1上)。

経験者の多い項目順にあげると、次のようになっている。

- 業務時間外にメールや電話等への対応を要求された
- 就業時間中に上司から過度な監視を受けた
- オンライン飲み会への参加を強制された
- 業務上必要性のない1対1でのオンライン会

## リモートハラスメントの内容別経験頻度 (N = 441)



## リモート環境下でのパワハラ・セクハラ経験頻度 (N = 441)

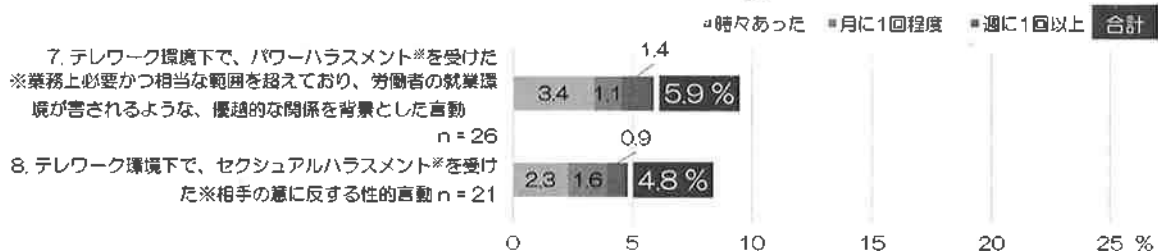


図1 テレワーク環境下でのハラスメント経験に関する調査結果

出典：東京大学医学系研究科精神保健学分野『新型コロナウイルス感染症に関わる全国労働者オンライン調査』2020年11月第4回調査結果

(URL: <https://plaza.umin.ac.jp/heart/e-coco-j/>)

議やオンライン飲み会に誘われた  
 ・容姿や服装、部屋の空間について言及された  
 ・業務上必要性のあるオンライン会議に呼ばれない、仲間外れにされる等の行為を受けた  
 パワハラ、セクハラを受けたと認識している労働者も約6%おり(図1下)、その防止は企業にとっても重要な課題になると思われる。

### 4. ハラスメントの種類

職場におけるハラスメントの主な類型としては、以下の4つがあげられる。

- (1) セクシュアルハラスメント (セクハラ): 相手の意に反する不快な性的言動
- (2) マタニティハラスメント (マタハラ): 妊娠・出産を理由するハラスメント

- (3) 育児介護ハラスメント: 育児や介護に関する制度の利用を理由とするハラスメント
- (4) パワーハラスメント (パワハラ): 立場や権限を用いたハラスメント

パワハラについては、さらに次の6類型に分けられる。

- ①身体的な攻撃
- ②精神的な攻撃
- ③人間関係からの切り離し
- ④過度な要求
- ⑤過少な要求
- ⑥個の侵害

パワハラ行為によっては複数の類型に該当する場合もある。

テレワーク環境下でのハラスメントについては独自の規制があるわけではなく、オフィス等

におけるハラスメントと同様の規制が及ぶし、行為類型もオフィス等におけるハラスメントと同様に理解される。

一方で、オフィスにおける各ハラスメントに比較してテレワーク下でのハラスメントが問題化しやすいのは、以下の要因が考えられる。

テレワーク、特に在宅勤務では、家庭という本来はプライベートな空間で仕事をするようになる。コロナ禍でその対策としてテレワークを導入する結果となった企業も多いが、自宅に独立した仕事環境を用意できる従業員は少なく、多くの在宅勤務者は生活空間と仕事の空間を完全に分離することが難しい。

オフィスの場合は会社が就業環境を整備するが、テレワークでは均一な就業環境を提供することは難しく、特にインターネット回線等のIT環境については、個々の労働者によって異なるを得ない。

テレワークでの Web 会議等では、自宅やプライベートな空間が映し出されるなどして、意図せず共有される場合もある。ただし、プライベートな空間が共有される結果となったとしても、それはプライベートに踏み込まれることを許容しているわけではない。

また、若い世代ほどハラスメントやプライバシーについては敏感であり、世代間の認識の差もハラスメントの認識に繋がっているものと思われる。

## 5. ハラスメントの防止対策

テレワーク下でのハラスメントについても、オフィスにおけるハラスメントと含めて、以下の防止措置を講じることが義務づけられる。

- 周知・啓発（研修の実施など）
- 相談体制の整備（窓口の設置など）
- 発生した場合の適切な対応（事実確認、事後対応など）

これらの対策については、厚生労働省から「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」（通称パワハラ指針、令和2年1月15日厚生労働省告示第5号）、「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」（通称セクハラ指針、平成18年厚生労働省告示第615号、令和2年6月1日適用）として、企業が行うべき具体的な方策がまとめられている。

これらの指針の内容を具体化していくにあたってのポイントは、以下のとおりである。

### (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確に示し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

ハラスメントを行ってはならない旨については、就業規則等に定めるとともに、ハラスメントの内容、発生の原因や背景、会社の方針等を社内報や社内ホームページ、パンフレット等により配布したり、研修会、講習会を実施する。

- ② ハラスメントを行った者については、会社として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。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ① 相談への対応のための窓口（相談窓口）をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- ② 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。

ハラスメントが現実に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、ハラスメントに該当するか否か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が望まれる。

### (3) ハラスメントに対する事後の迅速かつ適切な対応

- ① 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ② 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、速やかに被害者に対する配慮の

ための措置を適正に行うこと。

- ③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。
- ④ハラスメントが生じた事実が確認できたか否かにかかわらず、改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。

#### (4) 併せて講ずるべき措置

- ①相談への対応または事後の対応にあたっては、相談者・行為者等のプライバシー（個人情報を含む）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。
- ②ハラスメントの相談等をし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。

また、指針では、ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、次の取組を行うことが望ましいとされている。

- ①コミュニケーションの活性化や円滑化のために研修等の必要な取組を行うこと。
- ②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。

ハラスメントの防止にあたっては、ハラスメントについて、役員、従業員が共通の認識を持つ必要がある。ハラスメントがあると、会社に安全配慮義務違反、職場環境配慮義務違反が生じるほか、加害者についても不法行為として損害賠償責任が生じる。そうした責任の生じる違法な行為であること、特に被害者の人格を傷つける許されない行為であることを共通認識とすべきである。

そして、相手の立場に立った言動を心がけることを徹底すべきである。「自分もかつてそう言われた」、「自分もかつてそうされていた」、「自分は気にならない」は通用しない。多くのハラスメントの行為者がこうした言い訳をするが、職場においては、価値観の異なる者が働いており、その多様性を活かすことが会社組織にとっても重要であることを強く認識すべきである

う。

指針には、ハラスメントに該当する例、該当しない例が記載されているが、指針によってハラスメントに該当するか否かが明確に線引きできるわけではないことには注意する必要がある。指針は、厚生労働省が作成・公表するものであるため、明らかなセーフ、アウトの項目しか盛り込めない。また、業種や会社の環境を問わない普遍的な内容を定めるものとなるため、どうしても具体的でなくあいまいな内容となりがちである。

個々の企業においては、それ以上に、明らかなアウトとまではいえなくとも、避けるべき行為、不快に感じるものが多いと予想される行為・言動について具体的にあげるべきであるし、特に、会社の業態や就業状況に応じて考えられる事例をあげておくことは有用である。また、相談等が行われた事例についても開示して、注意を促すべきである。研修等を通じて従業員の意見を集め、好ましくない言動の事例集等を作成することも効果的である。

パワハラについては、指導名目で行われることも多い。指導については指導ルール、マニュアルを策定し、指導記録を作成して、残すべきである。指導にあたっては、目的、内容を十分に説明して、理解を促すことが肝心である。成長を促すために負荷のかかる仕事を任せるのであれば、その旨を説明しないと、パワハラ行為の「過度な要求」と受け止められる。説明が行われていれば「過度な要求」ではないと受け入れることが可能であるし、負荷に対する対応など指導者に対する相談もしやすくなる。

テレワークについては、新しい就業形態であり、特に、コロナ禍で導入にあたって十分な検討や体制づくりを行うことなく導入に至った企業も多い。新しい就業形態であるからこそ、働き方、費用負担等の人事・給与面だけでなく、連絡のとり方や会議の運営方法、指導の方法等についてもオフィスでの働き方とは異なる方法を採用ことになるから、そのルール作りが必要となる。オフィスでの働き方のように、すでに働き方やルール等が確立された状態にあるわけではないし、社員の間に共通の認識が確立されているわけでもないから、ルール作りにあたっ

でも意見を集約して、適切なルールを作成し、必要に応じて修正すべきである。

テレワークでは、業務に関する指示や報告が時間帯にかかわらず行われやすくなり、仕事と生活の時間の区別があいまいとなって、長時間労働を引き起こす可能性がある。これに対する対策として、厚生労働省の「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」にも記載があるように、電話やメール等の連絡について、時間外の連絡を自粛させたり、社内システムについて所定時間外・休日のアクセスを制限する等の手続きを講ずることも一案である。

また、テレワーク、特に在宅勤務は、自宅というプライベートな空間に、仕事の空間を持ち込むことになる。テレワークで1対1の連絡を取り合うことが増えたり、Web会議でプライ

ベートな一面を見たりすると、相手とプライベートな面でも親しくなったと錯覚する場合もありうるが、基本的には仕事上の関係であることをわきまえ、節度を保った接し方を心がけるよう周知すべきである。業務に関わりのないプライベートなことへの言及は避けたほうが無難である。

これらのルールについては、定めたルールを鉄則として扱うのではなく、状況に応じてアップデートしていき、より良いもの、皆が使いやすく、理解しやすいものにしていく必要がある。社内の業務に関するコミュニケーションを円滑にすることが最も重要であろう。

あさの ひでゆき | 弁護士法人浅野総合法律事務所  
代表弁護士