

2023年春号

No.248 2023年4月3日発行

ストレス&ヘルスケア

Stress & Health Care

特集 ハラスメントのない社会を目指して

ハラスメントについて法的に考えるーパワハラ防止法と企業の責任ー 成蹊大学 原 昌登

Contents

- 5 大豆のチキンビーンズ
- 6 今すぐできるスロージョギング®!
- 7 数値化は心身の健康に役立つ
- 8 2022年度開催セミナー・講座のご報告



特集

ハラスメントについて法的に考える —パワハラ防止法と企業の責任—

成蹊大学法学部 原 昌登

1. 職場のハラスメントとは

職場では残念ながら様々な「ハラスメント」が起きます。「〇〇ハラ」という言葉は日々増えているようにも思われますが、典型的なものは4つで、意に反する不快な性的言動であるセクハラ（セクシュアルハラスメント）、妊娠、出産を理由とするマタハラ（マタニティハラスメント）、育児休業など育児や介護に関する制度利用を理由とする育介ハラ（育児介護ハラスメント）、そして立場や権限といった「パワー」を利用したパワハラ（パワーハラスメント）です。特にパワハラは深刻で、厚生労働省の調査によると、31.4%の労働者が過去3年間でパワハラを1度以上受けたと回答しています（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18384.html）。パワハラは、実は皆様のすぐ近くで起こっているかもしれません。

2. ハラスメントは「法律」問題

パワハラをはじめとする職場のハラスメントについては、「コミュニケーションがうまくいかなかっただけ」「ちょっと言い過ぎただけ」など、軽く扱われてしまうこともあります。しかし、ハラスメントは法律問題で、裁判も数多く起きているということを知っていただく必要があります。ここでキーワードになるのは「人格」です。法的には、ハラスメントは相手の人格を傷付ける不法な行為（「不法行為」）と扱われます。そして、「民

法」という法律の709条を根拠として、相手に慰謝料など賠償金を払う必要が出てくるのです。

さらに、職場で起こったことですから、会社側にも責任があります。ハラスメントの加害者を雇っている（つまり「使用者」である）ことや、職場の安全への配慮が十分ではなかったことなどを理由に、被害者に賠償金を払う必要があるのです（民法715条、415条等）。会社は、「ハラスメントは加害者が悪い」、「被害者が加害者と話し合って解決すればよい」、「だから会社は関係ない」とは「言えない」ということですね。会社にとって職場のハラスメントは決して他人事ではなく、従業員に対し（ときには多額の）損害賠償責任を負うことになる話なのです。

考えてみると、ハラスメントがまん延する職場は、雰囲気の良いはずがありませんよね。従業員のモチベーションの低下、人材の流出、そして業績の低下といった、経営面への悪影響も予想できます。そして何より、ハラスメントによって心身を深く傷付けられる被害者を出すことがあってはなりません。会社は従業員を守り、そして実は会社自身を守るためにも、ハラスメントについてしっかりと対策を行わなければならないのです。



3. 「パワハラ防止法」の誕生

「賠償責任を負うのが嫌ならしっかり対策を」といっても、会社は何をどうすればよいのか、あまり具体的ではありません。そこで、より具体的に、会社に大きく次の3点、①研修などの周知啓発、②相談窓口など相談体制の整備、③事実確認など発生時の対応といった「防止措置」を義務付ける法律が存在します。労働施策総合推進法という法律によって、2020年6月から大企業に、そして2022年4月からは中小企業も含めた全企業に義務付けられており、一般に「パワハラ防止法」と呼ばれています。意外と最近のことなのですね（ちなみに冒頭で挙げたセクハラ、マタハラ、育介ハラについては、以前から男女雇用機会均等法や育児・介護休業法によって会社に防止措置が義務付けられています）。

義務化の前は、パワハラ対策を実施しているかどうか、会社間でかなりばらつきが見られました。対策の重要性が理解されていなかったり、人手が足りず実施できなかったり、理由は様々です。それが義務化によって「やらなければ法律違反」ということになったわけですね。具体的には、上記①の周知啓発、特に、研修に取り組むことが重要といえそうです。パワハラについては、事件となって報道される例も少なくない反面、なかなか「自分事」と捉えるのが難しい面もあります。そこで、そもそもパワハラとは何か、パワハラが起きると職場はどうなるのかといったことを1人でも多くの人たちが知る必要があります。そのために、各企業が研修等に取り組むことは社会的に見ても大きな意味があるわけですね。加えて、社内でパワハラに対応する際の具体的なルールを整備したり、社長が「パワハラは許さない」と宣言したりすることにも効果がありそうです。

4. ハラスメントのない社会を目指して

ハラスメント対策は、会社側がいくら頑張っても、私たち一人ひとりが意識しなければ十分な効果は上がりません。実は、パワハラ防止法等において、すべての働く人たち（労働者）は、ハラスメント問題への関心と理解を深め、自分自身もハラスメントをしないように言動に注意するとともに、会社が行う防止措置に協力するよう、「努力」しなければならないと定められています。あくまで求められるのは「努力」で、関心を持たなかったら法律違反で捕まるといった話ではありません（当然ですね）。しかし、法律がわざわざ定めているのは、それだけハラスメントの問題が根深いことを意味しています。職場の研修や、厚生労働省がハラスメントについてわかりやすくまとめた「あかるい職場応援団」（<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>）等で学ぶことはもちろん重要ですが、お互いの「人格」を大切に思うことが基本中の基本です。「自分は言われても平気だから相手にも言う」のではなく、「これを言われたら相手はどう感じるか」と考えるだけでも、人格の否定や人格への攻撃、つまりハラスメントを防ぐことにつながります。「ハラスメントのない社会を目指していくとき、法的な視点も役に立つ」、今回はこのことをお伝えできれば幸いです。



●筆者略歴

原昌登（はらまさと）

成蹊大学法学部教授。東北大学法学部卒業。東北大学助手等を経て現職。専門は労働法。「職場のパワー・ハラスメント防止対策についての検討会」委員等を歴任。著書に『ゼロから学ぶ労働法』（経営書院、2022年）等。

ハラスメント対策を講じる意義と 今後の課題

1. ハラスメント対策を講じる意義

被害者、加害者、組織（企業）の3つの視点から整理

①被害者を作らない

人権、そして働きやすい職場環境で働く権利を守る
(新たな被害者を作らない／被害者を早期に救済する)

②加害者を作らない

- (a) 自分が「ハラスメントをやっている」ことを気付かせる
→言動を改める機会を与える
- (b) 法的責任（損害賠償責任）の回避につながる

③組織（企業）に必要

- (a) ハラスメントのある（蔓延する）職場
＝雰囲気が悪い
→生産性の低下や人材の流出を防ぐ
- (b) 報道等によるイメージの低下や損害賠償責任
などを防ぐ



2. 今後の課題

(1) 基本事項の周知徹底がまだまだ必要

- ハラスメント＝法的な責任が生じることという理解・認識が、まだまだ不十分
- 法制度に対する理解をさらに広めていくことも必要
(2022年度からパワハラ防止法が全面施行：未対応の企業は急ぎ対策を行う義務がある)

(2) 各自の意識も重要

- ハラスメントに共通すること：法的には「相手の人格を傷付けることについて、責任が問われている」
(キーワードは「人格」)
→会社（仕事）がらみだから相手の人格を傷付けても構わない……そんなはずはない!
- 職場の多様性を意識し、相手の立場に想像力を働かせることも重要
(「自分がかつて言われてきたから」「自分は言われても平気」は通用しないと考えるべき)

(3) 使用者、そして労使に求められること

- ①周知啓発（研修等）を根気よく繰り返す（防止措置義務の一内容でもある）
- ②ハラスメントを見て見ぬふりをしない「環境」を作っていく
→防止措置義務における相談体制の整備、事後対応への取り組み
- ③ハラスメント対策は経営にプラスになるという発想（マインド）も重要

健康教育研修会にて原 昌登先生にご講演いただきました「企業におけるハラスメント対策のすべて 第3回パワハラ防止法の概要とハラスメントに対する企業の法的責任（2022年11月30日に開催）」資料より抜粋しました。

立場に応じた解説、映像や教育資料などの
コンテンツが利用できる厚生労働省のサイトです



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団



多彩な食材で栄養素を効率よく！ 大豆のチキンビーンズ

わたしたちが毎日摂取する食品や栄養素は、その組み合わせの中でお互いに複雑に影響しあい、吸収や体内での利用の面で恩恵をもたらしています。そのため、利用できる食糧が限られている場合などを除いて、少ない種類の食品に偏る食生活は望ましくなく、また、不足する栄養素をサプリメントのみで補おうとする考え方も問題です。

栄養素には、その吸収を助けるものや体内で働くのに必要な組み合わせが無数にあります。一例として、カルシウムの吸収や体内での利用や調節のためにはカルシウムだけではなく、協調して働くためのビタミンDやマグネシウム、そしてほかにも多くの栄養素が必要です。また、吸収を高める例としては、主に植物性の食品に含まれる鉄（「非ヘム鉄」といいます）は動物性食品に含まれる鉄（「ヘム鉄」）よりも吸収率が低いのですが、ビタミンCと一緒にとることで鉄が還元され、吸収されやすくなります。食物中の脂溶性ビタミンが油と一緒に調理されると吸収されやすくなることもよく知られています。

食品同士の組み合わせでも、栄養素がより効率的に利用されるようになる例があります。たとえば、食品に含まれるアミノ酸をヒトがタンパク質として利用する際の効率は「アミノ酸スコア」という指標で表されますが、米や麦などの穀類に含まれるタンパク質には「リジン（リシン）」というアミノ酸が少ないためにアミノ酸スコアが低く、リジンを豊富に含む豆類などの食品と一緒に摂取することで、アミノ酸スコア（タンパク質としての利用効率）を高めることができます。

このように、栄養素や食品の組み合わせは、健康を支える大きな力となります。しかし、人が意図してそれらすべてをコントロールすることは難しいため、多くの食品を組み合わせた食事を心がけることが健康維持のカギとなります。これには、旬ごとに多彩な食材を楽しむことなども含まれます。

今回のレシピは大豆の水煮を使ったチキンビーンズです。ご飯やパンにも合いますので、主食のみで済ませることが多い朝食などに加えることで、食事全体のアミノ酸スコアを高めることができます。

（福井大学医学部地域医療推進講座特命助教 管理栄養士 新井田裕樹）

（監修／国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所 行動医学研究部 小川眞太郎）



●材料（2人前）

大豆の水煮	150 g	☆水	100ml
鶏ひき肉	100 g	☆カットトマト缶	1/2缶 (200g)
人参	1/2本 (70g)	☆コンソメ顆粒	小さじ1
玉ねぎ	1/2個 (100g)	☆ケチャップ	大さじ1
ジャガイモ	1個 (200g)	☆塩こしょう	適量
オリーブオイル	大さじ1		

●作り方

1. 人参、玉ねぎ、ジャガイモの皮をむき、1 cm大のサイの目に切ります。
2. 鍋にオリーブオイルを入れて加熱し、【1.】の野菜と鶏ひき肉を入れ、ひき肉に火が通るまで炒めます。
3. 鶏ひき肉に火が通ったら大豆の水煮と☆を加え、中火で10分間煮込みます。
4. とろみがついたら完成です。そのまま食べても美味しいですが、主食であるご飯や食パンに乗せて食べることで食事全体のアミノ酸スコアをいっそう高めることができます。

今すぐできるスロージョギング®！

札幌商工診療所 中山 美紀

皆さんはスロージョギング®という言葉を知っていますか？

「スロージョギング®は皆さんが想像しているよりも、かなり遅いペースで走るため、年齢を問わず誰でも、ニコニコ笑顔で走ることができます。楽に走れることがわかると、走ることが「楽しく」なることでしょう。スロージョギング®は、**体力の向上、スリムな体型、生活習慣病の予防や改善、気分もスッキリ**、数か月後には心も体も素敵な自分に出会えることでしょう」

考案者である福岡大学名誉教授田中宏暁先生（故）のひとことをスロージョギング®協会のHPより引用させていただきました。

それでは、スロージョギング®のポイントを紹介させていただきます。

①ニコニコペースで走る。

目安は「笑顔が保てる」「話ができて、鼻歌が歌える」、疲れないスピードです。初心者は歩くくらいの速さでOK。私の感覚としては、「これなら30分は続けられるな」くらいのスピードでしょうか。歩幅を狭く、小刻みを心がけ**15秒間に45歩（1分間で180歩）**を目安にしてみましょう。180bpmの曲やメトロノームアプリでリズムをとるのもいいですね。

②足の指の付け根で着地する。

ジャンプや、後ろ歩きをした時に、最初に接地する部分です。足の指の付け根で着地した後は踵（かかと）が地面についてもOK。

③アゴは上げて、目線は遠方へ。

背筋が自然と伸び（頭から足先まで一本の棒を意識し、肩の力は抜いてリラックス）、脚が引き上げやすくなります。腕振りも自然にまかせて大丈夫です。肩甲骨が動くようになると、肩こりにも効果的です。

④口を開けて、呼吸は自然のままに。

息切れし始めたら、歩幅を狭くして速度を落としましょう。

⑤一日の目標はトータル30～60分。

まとまった時間が取れない時は小分けして走っても大丈夫です。準備運動はいらないので、犬の散歩中や通勤中にもできますよ。

ニコニコペースで
ゆっくり走る



足の指の付け根で
着地します

私も最初は歩くスピードから始めて13年……。ニコニコペースのスピードも上がり、フルマラソンも完走できるようになりました。最近はフルマラソンも制限時間が6～7時間と長いものもあります。絶景ポイントを走るコースや、沿道の応援やエイドの美味しい給食に元気をもらっています。

季節は春になりました。走るの「ツライ……」から「楽しい」へ、「楽しい」から「健康」へ……。皆さんもスロージョギング®を始めてみませんか？

スロージョギング®HPで動画も紹介しています <https://www.slowjogging.org>

中山 美紀

旭川医科大学卒業 日本医師会認定産業医 日本医師会認定健康スポーツ医 スロージョギング®アドバンス資格

数値化は心身の健康に役立つ

■あなたを数値で説明する

あなたはどんな方ですか？と聞かれたら、音楽が好き、料理が得意といった好みを答えることもありますし、背が高い、眼鏡をかけているといった外見を表現する場合があります。数値を使って、「1年に5回以上はコンサートに行く」「身長は160cm」のように示すと具体的になります。そして、比べることができます。

■自分自身を知るために測る

健康診断を定期的を受診されていらっしゃいますか？健診結果で身体の中の状態を（全部ではありませんが）知ることができます。「去年と全然変わらないじゃないか」と毎年の受診を面倒に思われる方もおられるかもしれません。健康診断は毎年受診してこそその意義があります。

例えば、血圧は加齢とともに上昇する傾向があります。わずかな変化でも、「いつの間にか高血圧になっていた」ということもありますので、以前の値と比べるために継続して受診することが大切です。「日常生活の見直しが必要」「医療機関への受診が必要」といった健康診断の結果から得られる判定が、健康維持に役立ちます。



■心の状態を数値で表す



寒気を感じたときには、熱があるのかな？お腹が鳴ったら、空腹かな？と、体感でも自分の身体の状態を知ることができます。寒気を感じたら体温を測って病気ではないことを確認しますし、お腹が鳴ったら食事をしたほうがよいのだとわかります。

では、心の状態はどうでしょうか。イライラする、眠れない、元気がでないなど、「いつもと違う感じ」に気づくことはありませんか？こういったストレス反応を数値化することができます。ストレス反応がわずかであれば、気晴らしによって解消することもあるかもしれませんが、しかし、強いストレス反応を示す場合には、専門家の力が必要です。また、本人が自覚できていないストレス反応も表すことができます。このように、ストレス反応の強さを測定することは、あなたの心の健康に役立ちます。

定期的に測定すると比べることができます。ストレス反応が高い特定の時期にだけ（仕事が忙しい、試験など）で、ストレスの原因がなくなれば元にもどるといったことも分かります。

心の変化は、個人の置かれた状況や支援などによって異なります。どんな人がどんな時にストレス反応が高いのでしょうか。次号より、ストレス研究について紹介いたします。

寒気を感じたら熱を測って、うまく対処するように、ストレスと上手に付き合うヒントになればと思います。

2022年度開催セミナー・講座のご報告

2022年度は、毎年ご好評いただいている各講座をオンラインで開催いたしました。オンライン活用により、全国各地からご参加いただきました。2023年度も様々なセミナー・講座開催を予定しております。詳細は開催情報として、ホームページ、メールマガジン、SNSよりご案内いたします。ぜひメールマガジンにご登録ください。(https://www.phrf.jp/mailmagazine/)



メールマガ登録

<p>無料</p> <p>従業員の健康増進、メンタルヘルス不調対策に 健康増進セミナー</p>	<p>がん治療と就労の両立支援について</p> <p>第1部 がんを抱える労働者の実態 大規模健診データから読み解けること</p> <p>第2部 企業における両立支援取り組みの基本的な考え方 ～治療と就労～</p> <p>(2022年10月20日)</p> <p>ライフステージに応じた働く女性の健康課題とその対策</p> <p>第1部 働く女性の健康を支援するための基礎知識</p> <p>第2部 健康経営と女性の健康の実際～制度とその対策～</p> <p>(2022年11月22日)</p>
<p>有料 メール相談の価値や利用方法を共有 メール相談メンタルサポーター養成講座</p>	<p>2022年度初級講座 (2022年5月28日)</p> <p>2022年度中級講座 (7月より平日・土曜の各コース講義5回)</p>
<p>有料</p> <p>勤労者のメンタルヘルスについて啓発 健康教育研修会</p>	<p>企業におけるハラスメント対策のすべて</p> <p>第1回 ハラスメントの理解とリスク (2022年11月1日)</p> <p>第2回 ハラスメントを起こさない職場の作り方 (2022年11月17日)</p> <p>第3回 パワハラ防止法の概要と ハラスメントに対する企業の法的責任 (2022年11月30日)</p>
<p>無料</p> <p>うつにならない方法について広く啓発 ストレス科学シンポジウム</p>	<p>うつにならない第12弾</p> <p>講演1 うつにならない。心身医学的見地から。</p> <p>講演2 うつ病を繰り返す事例から見たうつ予防</p> <p>(2023年3月25日)</p>

お問い合わせ

健康診断サービス

北海道：札幌商工診療所、北海道健診グループ

☎011-261-2000

☎011-261-2010 (診療所予約)

東京：東京健診グループ

☎03-3251-3881

千葉：千葉健診グループ

☎047-492-2268

関西：関西健診グループ

☎06-6539-1111

和歌山：和歌山診療所、和歌山健診グループ

☎0739-33-9937

西日本：福岡診療所、西日本健診グループ

☎092-286-9619

☎092-585-5785 (診療所予約)



写真紹介

撮影：杉山匡 (ストレス科学研究所) 撮影場所：早稲田

編集発行：

公益財団法人パブリックヘルスリサーチセンター ストレス科学研究所

〒169-0051 東京都新宿区西早稲田1-1-7

TEL 03-5287-5168 / FAX 03-5287-5072 <https://www.phrf.jp>

