



[2006.12.15 <TOPICS>

] 事業主の安全配慮義務について
- 職場のいじめ問題 -

最近、小中学生等の「いじめ」を苦にした自殺が相次ぎ、深刻な問題となっていますが、職場におけるいじめの問題はどのようになっているのでしょうか？

職場のいじめにはいろいろな態様がありますが、上司が部下に対しいじめを行うパワハラや性的いやがらせを行うセクハラ、また同僚同士によるものや、先輩が後輩に対して行うものなどがあります。

平成18年5月25日に厚生労働省が発表した、民事上の個別労働紛争相談の内訳（図-1）を見ますと、「いじめ・いやがらせ」による相談が全体の8.9%（相談件数約17万6千件のうちいじめ等に関するものは約1万6千件）もあります。前年の平成17年のいじめ等の相談は8.1%（相談件数約16万件のうち、いじめ等に関するものは約1万3千件）ですから、職場におけるいじめ問題も増加の一途をたどっていることが伺えます。

さて、職場でのいじめ問題は、小中学生と違って、良識ある大人同士の人間関係ですから、これまでは相互理解と話し合い等で円満に解決するのが一般的で、そこにわざわざ事業主が介入することなど、あまりありませんでした。しかし、職場での度重なるいじめからうつ病を発症し、自殺にまで至ったケースなどが表面化してくると、事業主としてまったく関知しないとは言えなくなってきているのが現実です。

といいますが事業主には、従業員が快適で安全に就労できるよう、職場環境を整えるという、いわば「安全配慮義務」があるからです。以前は職場の環境面の整備というと、例えば、空調を整え、イスや机などの什器類を快適なものにするといったハード面の整備を指すことが多く、その中に人間関係まで含めるといった概念はありませんでした。しかし、最近では、従来事業主の関知しなかったような人間関係の環境までも、事業主としては気を配らなければならなくなりました。では、事業主がどこまでそういったいじめ問題に責任を負わなければならないのかが気になるころだと思えます。

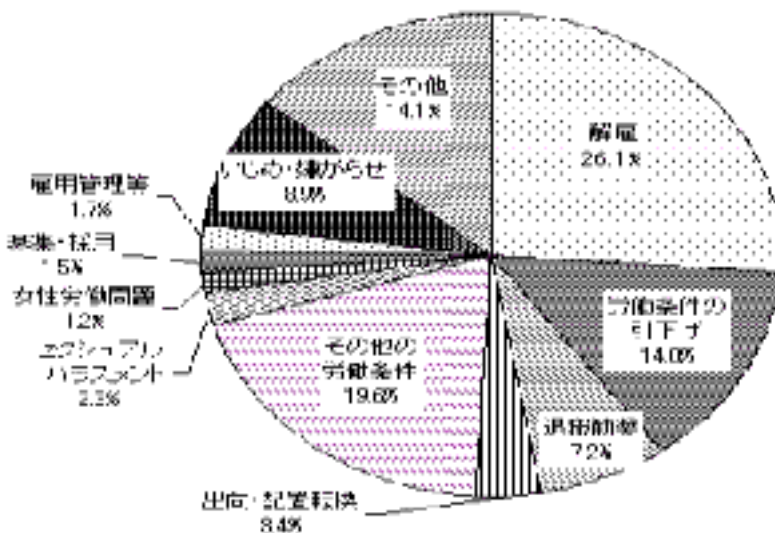
まずはそのいじめについて、事業主が予見できたかどうかのポイントとなります。つまり、なんとなくそのいじめを事業主自身も知っており、または気づいていたが、従業員同士の解決に委ねようと思知らぬふりをしていたか、それとも事業主のまったく知りえないところ、例えば、職場外で陰湿ないじめが行われていたような場合や、1度限りのいじめで事業主が関知しえないような状態であったかということが問題となってきます。

前者すなわち、予見できたにもかかわらず、事業主として何ら解決に向けた行動を起こさなかった場合、結果、そのいじめを苦にしてうつ病を発症したり、自殺に至ってしまった場合の従業員に対し、事業主としての安全配慮義務違反を問われる可能性は高いと思われます。まさに事業主にとっては大変な時代に突入したといえます。

今月の労務トラブルワンポイントアドバイスでも、このいじめにおける事業主責任について取り上げていますので、興味がおありでしたら、レポートを請求していただければ、進呈させていただきます。

【図-1】

民事上の個別労働紛争相談の内訳



(出典：厚生労働省 平成18年5月25日報道発表資料)