

令和5年度労災疾病臨床研究事業費補助金
「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」
分担研究報告書(事案研究)

建設業における過労死等事案の労務管理視点からの分析

—建設業における精神障害認定事案の社会保険労務士の視点に基づくケーススタディ研究—

研究分担者 中辻めぐみ 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
過労死等防止調査研究センター・研究員

＜研究要旨＞

【目的】過労死等の実態解明と防止対策をより着実に進めるためには、医学的知見に基づいた研究に加え、社会科学的研究が不可欠である。そのため実際の労務管理の観点から過労死等防止策を検討することが必要である。本研究では建設業において、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が心理的負荷要因として評価された精神障害の事案を対象として、職場における労務管理視点から事例検討(ケーススタディ)を行い、実際の労務管理の観点から過労死等防止策を検討することを目的とする。また、令和 3～4 年度に実施した事例検討の総括を行った。

【方法】先行研究から建設業における精神障害事案では「1.職場での嫌がらせ」「2. 暴言・暴行」「3. 上司による強い指導と叱責」「4. 上司や同僚とのトラブル」の4 視点が重要と指摘されていることから、過労死等データベースから平成 26 年から令和 2 年度の事案を対象として、業種が建設業に区分され、心理的負荷要因が「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に区分された事案を精読し前述の4 視点で分類した。典型的な業務上労災認定事案のうち心理的負荷の4 要因を取り上げ、労務管理視点から防止対策の検討を行った。

【結果】建設業における「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の業務上事案は35 件(うち1件は重複しているため本研究においては34 件)であった。小区分では「1. 職場での嫌がらせ」6 件、「2. 暴言・暴行」24 件で、うち「暴行」は19 件であった。また「3. 上司による強い指導と叱責」は2 件であったが、最終的に「2. 暴言・暴行」につながっていた事案が11 件含まれていた。「4. 上司や同僚とのトラブル」は2 件であった。社会保険労務士の視点による分析から、典型事例におけるそれぞれの防止視点を整理した。「嫌がらせ、いじめ(パワーハラスメント)」の背景に、徒弟制度の上下関係の意識が色濃く残った企業風土、危険を回避するため不安全行動への叱責や繰り返されるミスへの叱責が、暴力や暴行に及ぶ要因となることも確認された。

【考察】建設業における「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」で認定された事案は暴行に関連した事案が多く確認された。建設業は小規模な企業が多く労働衛生に投資できる資源が多くない。また事例検討から建設業特有の労働文化が職場のいじめ・ハラスメントを抑制しにくい環境もうかがわれた。労働施策総合推進法「パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置」の徹底が必要であるが、産業保健と労務管理の両視点から、従業員の心身の健康保持のためのメンタルヘルス対策や、人的資本の担保のため法令趣旨の周知が、本過労死等事案の抑制に重要と考えられた。

【この研究から分かったこと】建設業では「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に関連した心理的負荷要因で精神障害の労災認定を受けている事案には、暴言・暴力に関連した事案が多い傾向にあった。犯罪行為と思われるような事案も含まれており「嫌がらせ・いじめ(パワーハラスメント)」を容認する企業や職場風土の改善が喫緊の課題である。コンプライアンス意識の醸成、メンタルヘルス対策の導入、就業規則の整備、コミュニケーション能力の改善も必要

である。

【3年間の研究を通して分かったこと】

建設業における精神障害・自殺事案の労災認定に関わる調査復命書を元に分析を行った。令和3年度は「重度の病気・ケガ」、令和4年度は「極度の長時間労働」、令和5年度は「嫌がらせ・いじめ」であるが、全体を通し見えてきたものは、一企業や一業種の労務管理だけでなく、「サプライチェーン」として職場における精神障害の防止対策を見直すことが重要であると考えられた。適正な工期で、安全・衛生面が担保できるためには、発注者と受注者の協力が必須である。また受注した側も、重層構造の中でのそれぞれの責任の見直し、各現場の事業主や労働者側の法令遵守の意識の向上や今までの働き方への見直し、このような事案をなくす解決策になると思われた。令和6年4月には、建設業においても、残業時間の上限規制が始まる。「しわ寄せ」防止の関連法、「フリーランス・事業者間取引適正化等法」にも期待したい。

【キーワード】建設業、嫌がらせ・いじめ、パワーハラスメント

研究分担者:

吉川 徹(労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター・統括研究員)

高橋正也(同センター・センター長)

A. 目的

「過労死等の防止のための対策に関する大綱(平成27年)」の中で5つの業種・職種(医療等、自動車運転従事者、教職員、外食産業、IT産業)において過労死等が多発していると指摘されている。平成30年には大綱の改訂により、重点5業種に建設業とメディアが追加された。建設業に関連した過労死等事案の先行研究からは、建設業では脳・心臓疾患と精神障害の労災認定事案の両方で、長時間労働だけでなく、事故や災害の体験、発注者や元請側との関係性、対人関係の問題が主な負荷要因としてあげられている(文献1)。

近年、過労死等の防止対策は、企業の中でも重要な経営課題として捉えられている。しかしながら、事業場の管理者は日々現場の仕事に追われ、十分な対策が打てないまま、結果として過労死等を引き起こしてしまっている実態がある。特に建設業は外傷等の労働災害の危険性が高いこと、多層の請負構造であることから、発注者や元請からの無理な業務依頼などがあり、過労死等の原因の検討については労働者がどのように雇用され労働関連法が適用され、労務管理の視点からはどのように対応すれば防止できたのか、具体的な改善策も含めた説明が期待される。また、働き方改革で平成31年4月より時間外労働の上限規制が始まったが、建設事業に関しては自動車運転の業務、医師等と共に令和6年4月まで適用が猶予されている。さらに、令和6年4月以降も災害の

復旧・復興の事業に関しては時間外労働と休日労働の合計について、単月100時間、2~6か月平均80時間以内が適用されないことなど、建設業に特徴的な過重労働を生じさせる背景があるかもしれない。建設工期の延長が困難な中で長時間労働も依然として行われ、他業種に比べ健康障害を引き起こすリスクは高いと考えられる。これまでの過労死等予防に関わる医学的知見に基づいた研究に加え、実装に導いていくためには、社会科学的な視点からの研究が必要とされる。

そこで、本研究では過労死等防止に資する知見を得るため、建設業を対象として、特に労務管理からの視点に注目した分析を行い、実際の労務管理の観点から過労死等防止策を検討することを目的とする。具体的には、社会保険労務士の視点により、労務管理の観点から、過労死等の事案を取り上げて、労働者の健康障害防止、企業の法令遵守及びパワーハラスメント防止対策についてケーススタディとして検討を行う。精神障害の労災認定事案の認定事由となった心理的負荷要因として、これまで令和3年度は「重度の病気・ケガ」、令和4年度は「極度の長時間労働」を取り上げてきたが、本年度(令和5年度)は「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(以下「嫌がらせ・いじめ」という。)に注目し分析を行った。また本年度も含め過去3年に実施した社会保険労務士の視点による事例検討結果の総括を行った。

B. 方法

先行研究(文献1)では、建設業における労災認定事案の典型事例と問題点及び対策視

点の例が表1に示すとおり3つ提案されている。これらを踏まえ、本年度は過労死等データベースを活用して平成26年度から令和2年度の精神障害等で過労死等として業務上認定された事案の典型事例を取り上げ、ケーススタディとして事例検討を行った。

表1 建設業における過労死等防止対策の視点の例

防止対策の視点	脳・心臓疾患の原因例	精神障害等の原因例
1. 労働災害	異常な出来事	重度の病気・ケガ
2. 発注者や元請側からの無理な業務依頼	長時間の過重業務	極度の長時間労働
3. 対人関係関連		仕事の内容・質の変化/嫌がらせ・いじめ

分析にあたっては、社会保険労務士、産業保健スタッフ(医師・産業医)、労働衛生・過労死等研究専門家などで構成されるメンバーで検討を行った。

令和5年度は、表1のうち「3.対人関係関連、仕事の内容・質の変化/嫌がらせ・いじめ」の精神障害等の事案を取り上げた。なお、精神障害の認定基準に関しては、令和2年5月、令和5年9月に改正されているが、本研究においては、業務上認定当時の精神障害の認定基準を用いて分析を行った。

これまでの先行研究(文献1)から、「嫌がらせ・いじめ」となった問題点(背景要因)として、表2のとおり、「1.職場での嫌がらせ」「2. 暴言・暴行」「3. 上司による強い指導と叱責」「4. 上司や同僚とのトラブル」の4つに整理されている。また、木内らによる過労死等認定事案の心理的負荷要因に注目した研究(文献2)では、複数項目認定の潜在クラス分析の結果、「人間関係の問題関連」「仕事内容・量の変化や連勤関連」「恒常的な長時間労働関連」「傷病と惨事関連」「複合的な問題」の5つに分類されている。そのうちの「人間関係の問題関連」の下位分類として、「1. 嫌がらせ、いじめ、暴行関連」「2. 配置転換や上司とのトラブル関連」「3. 上司や同僚とのトラブル関連」の3つに整理されている。

そこで、本研究では、「嫌がらせ・いじめ」が業務上の精神障害の発症に関係していたとされた事案を読み込み、当該過労死等事案の概要をまとめた。具体的には、取り上げた各事案の基本項目として、社員数、職種、出来事の要旨、労務管理から見た視点を整理した。整理した結果から、労務管理上の課題から回避できたと考えられる対策などをそれぞれに表にまとめた。

表2 「嫌がらせ・いじめ」の業務上となった要因別の分類

区分番号	文献1(菅ら)	文献2(木内ら)
1	職場での嫌がらせ(6件)	嫌がらせ、いじめ、暴行関連(30件)
2	暴言・暴行(24件)	-
3	上司による強い指導と叱責(2件)	配置転換や上司とのトラブル関連(2件)
4	上司や同僚とのトラブル(2件)	上司や同僚とのトラブル関連(2件)

C. 結果

1. 労務管理からの視点から見た事例分析

「嫌がらせ・いじめ」が業務上の精神障害の発症に関係していたとされた代表的な4つの心理的負荷要因の分析結果の詳細を表3~6に示した。

1) 心理的負荷1「職場での嫌がらせ」

心理的負荷1は、「職場での嫌がらせ」が心理的負荷「強」とされた事例である。「優越的な関係(事業主の親族)」を背景とし、エスカレートしていく嫌がらせを周囲の社員が「いじり」であったと感じていた。

表3【事例1】

【社員数】20~29人
【職種】アンカー工(現場作業員)、年齢:30代、男性
疾患名:適応障害

<p>【出来事の要旨】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上司(社長の親族)が仕事上で罰ゲームを設けており、できなかった被災者に対し、街中での作業中のライフジャケットの着用などの命令を出した。その後、要求がエスカレートし、髪形をスキンヘッドにするよう指示したり、現場近くにあった動物の糞を素手で触るよう指示したりしていた。その後も、被災者の尿の飲用、居酒屋から出されたゴミの中にある水をなめる、嘔吐物の匂いを嗅ぐ等、次々と指示を出していた。 ・周囲の社員からは、「二人の笑い声が聞こえてきて、楽しそうでうらやましいと思った」「いじられてはいたが、雰囲気だけを見ていると被害者も行為者もお互い楽しそうだった」等、「楽しそう、いじりだと思っていた」との発言があった。行為者からは「笑っていて、嫌そうな表情は見せていなかった」とのことであった。
<p>【労務管理からの視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通常の常識的な判断からは常軌を逸脱するような要求を、冗談やいじりなどと行為者や周囲は受け取っている。 ・行為者が社長の親族であることから、断れない被災者の立場への想像力の欠如が伺える。 ・部下へ要求する行為が「業務上必要であるか否か」の判断を上司や周囲の社員が学ぶことが望ましい。

2) 心理的負荷 2「暴言・暴行」

心理的負荷2は「暴言・暴行」が心理的負荷として注目される事例である。注意を繰り返していく中で、「バカ、この野郎」などの暴言と、注意から暴言、そして暴行になった事例である。2 区分は件数が多かったため、2 つの代表的な事例を取り上げた。

以下の事例は、上司が部下に注意を繰り返していく過程で、最終的に暴言になっていく事例である。

表 4 【事例 2-1】

【社員数】 20～29 人
【職種】 大工(現場作業員)、年齢:10 代、男性
疾患名: うつ病エピソード

<p>【出来事の要旨】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「バカ」「アホ」「死ね」「性格を変えろ」等の暴言が執拗に行われている。当初は丁寧に被災者に仕事を教えていたが、周囲からの指摘が入り、先の言動を行うようになっていく。理由として行為者や周囲の社員からは、「被災者は体育会系でない」という言葉が出ている。 ・行為者である上司への聞き取り結果(上司の発言内容に関する聞き取り)の要旨は以下のとおり。 <p>「自分自身は現場責任者が初めてだった、被災者は何度も同じことを自分に言わせた。」 「『死ねばよかったのに』の発言は覚えていないが、冗談で言っただけでもおかしくない。なぜなら『バカ』『アホ』『死ね』は私の口癖で深い意味はない」 「後輩が先輩の顔色を伺って気を遣うのが当たり前、逆に先輩に気を使わせていたので、被災者に対し、常識がなっていないという気持ちを持っていた。」 「(行為者は)最初はほとんど何も言わずの様子見をしていた」、「(被災者は)最初は優しく教えてもらっていた」と、それぞれが申述しており、その点は齟齬がない。 ・1 か月経過して、周囲から被災者の仕事ぶりに関する指摘が入るようになり、行為者もそれを受けて被災者に対しいろいろと指摘する様になった。その際に「バカ」「アホ」などの暴言が繰り返された。 ・また、「体育会系の人ではない」という言葉が行為者のみならず周囲からも出ていた。 ・周囲の社員 A「先輩の前で足を延ばして座るということを平気でやる。そのようなタイプであったので強めの指導を受けてもおかしくないと感じた」 ・周囲の社員 B「体育会系でないと感じたのは先輩への対応の仕方が分かっていない。先輩の悪ノリは現場ではよくあることで、嫌ならうまくかわして断ればよいだけ」など、被災者が「体育会系」ではないことから、このような言動を誘引していると周囲の社員も申述している。 </p>
<p>【労務管理からの視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・被災者の業務の習得度の速度、業務に対する姿勢や周囲の社員への態度が当該職場の期待値や職場風土に合わなかった部分が背景にあると考えられる。しかし、「体育会系」という曖昧な社内風土、言語化できていないものを、理解できない被災者に対し、暴言を浴びせる理由になってはいけぬ。価値観として大切にしているのであれば、言語化し、具体的に伝

えていくことが求められた。

- ・今回の行為者に関しては、「初めての現場責任者」を任されたことで、プレッシャーもあったのではないかと。周囲に対する自分への評価も相まって、思い通りにならない被災者に対し、暴言という形で返してしまったのではないかと考える。
- ・申述の中に『バカ』『アホ』『死ね』は私の口癖で深い意味はない」とあるが、自分の言葉が発する影響について、現場責任者としては、意識することが求められた。また、このような発言を職場内で許す風土を変えていくことが喫緊の課題であると考えられた。

次の事例は、繰り返しの注意から、暴言へと変化し、最終的に暴行に至っている事例である。

表 5 【事例 2-2】

【社員数】10～19 人
【職種】技能実習生（現場作業員）、年齢 30 代、男性
疾患名：うつ病エピソード
<p>【出来事の要旨】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入社以降、被災者が不安全行動を行った際に、上司や同僚複数人より「バカ、この野郎」「国へ帰れ」などの暴言を受ける。 ・ヘルメットの上から小突かれるなどの行為が継続的に行われた。 ・そのような中、上司と業務中に言い合いになった。上司から胸ぐらを両手で強くつかまれ、道路の植栽部分に倒された。行為者である上司は、「被災者は、入社当時から危険行為が多かった。車が横行している道路に飛び出す、幅 1～2m に掘削した穴の上を飛び越えるなど極めて危険なことが多かった。そのような場合、日本人社員や同じ実習生にもヘルメットの上から叩いて厳しく指導することがあった。」と申述している。
<p>【労務管理からの視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当該会社は、過去にも技能実習生を受け入れている。そのためノウハウはあったようだが、被災者の申述によれば、「仕事を教えてもらっても理解できず、質問をしても注意される」ため、孤立していく様子がうかがえた。上司だけでなく、同僚との関係性にも悩んでいることが見受けられる。 ・また「国に帰れ」と言われたことについては、仕事で同じ失敗を繰り返す被災者に対し「このままでは国に帰されてしまう、それは帰国する

ことにならないよう仕事をしっかりと覚えないと駄目だ、という意味であった。言葉足らずであった」と上長は申述している。

- ・上司側の立場に立てば、不安全行動を繰り返すことは、事故につながるため叱責の対象になるのは理解できる。しかし、技能実習生であることから、母国語が話せない、文化風土が違う中で、仕事上の指示が理解できずに、戸惑うことも多かったのではないかと推察する。そのため不安全行動を繰り返してしまった可能性は考えられる。
- ・また「日本人社員や同じ実習生にもヘルメットの上から叩いて厳しく指導する」という発言から、暴力を容認している職場の風土がうかがいしれる。言葉の壁以前に、お互いの信頼関係の構築がなされていないのではないかとと思われる。迎え入れる以上は、相手が抱える背景を慮る丁寧な指導が求められる。

同じ 2 区分において、他の事例では以下のようなものもあった。

事例 2-3: 連日、同僚から顔をビンタや拳で殴られたり、膝蹴りをされていたりした。背景には被災者の上司に対し、事業主が「言うことを聞かなかつたら殴っても良いから」と管理職に示唆されており、その指示に従う形で行われていた。

事例 2-4: 業務指導と言って、上司が部下をピット(高さ 2m)につき落とす

事例 2-5: 入社以降、業務終了後に、上司から正座又は土下座をさせられて頭を踏みつけられる、アイスピックや包丁で刺されそうになる等、犯罪行為と思われる事例もあった。

この区分で特徴的であったのが、24 件中 19 件が「暴行」であったことである。また、先に述べたように、19 件のうちの 11 件は「上司による強い指導と叱責」が繰り返された結果、暴行となっている。

いずれも、暴言や暴行に関して、事業主や上司、周囲の社員が容認していたり、それら行為を咎めたりしていない職場風土で起こっていた。

3) 心理的負荷 3「上司による強い指導と叱責」

心理的負荷 3 は「上司による強い指導と叱責」で、上司から大声で強い口調での指導、叱責を日常的に受けていた事例である。

表 6 【事例 3】

【社員数】1～9 人
【職種】営業、年齢:40 代、女性
疾患名:不安障害
<p>【出来事の要旨】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・営業職である被災者に対し、上司から大声で強い口調での指導、叱責を日常的に受けていた。「そういうところがダメなんだ」「アポを取れない人間が何を笑っているんだ」などの発言もあった。 ・被災者が上司から強い指導、叱責を受ける様子は周囲からも客観的に認識されている。 ・上司の叱責の翌日から被災者が休んだことに対し以下の申述を行っている。「『昨日の叱責が原因だ』とみんなに言われましたが、やる気のない営業職は出勤して日給だけ払っても営業にマイナスの影響しか与えないと思っていますので、休むことを非難はしません。やる気のある人だけ出てきて仕事をしてもらうという体制でないと会社はいくら金があっても潰れると考えています」「営業部門は売り上げの数字と利益を上げることが最大の目的。憎まれ口もいう。そうやって会社全体の利益を上げることが自身の役目(営業部長)」
<p>【労務管理からの視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・被災者の休職の後、社長に「上司の指導の仕方は限度を超えている」と同僚らが申し入れをしている。営業として数字を出すためには、ノルマ達成が求められるが、部下が休んだ翌日に「やる気のない営業職は出勤して日給だけ払っても営業にマイナスの影響しか与えない」という発言は、気遣いや労いもないと考える。 ・また部下の心身の健康への配慮が求められる上司としての責務を放棄している。 ・加えて行為者は「憎まれ口も言う。そうやって会社全体の利益を上げることが自身の役割」と申述しているが、指導とパワーハラの境界線を理解せず、自身の価値観の押し付けによって起こっていたのではないかと考えられる。

同じ 3 区分のその他の事例として、

以下のような事例もあった。

事例 3-2:上司が指導するが、なかなか 1 人前にならない被災者に対し、指導が厳しくなり、「ボケ」「仕事ができん」等の執拗な言動から、頭をげんこつでたたかれる、尻、太ももを角材でたたかれる、ハンマーでたたかれる事例

事例 3-3:上司の指示通りの仕事できていな

かったことに対する被災者への注意、叱責が、暴言、暴行に発展し、事務所内の給湯室に押し込まれ、拳で殴られ肋骨骨折に至った事例

4) 心理的負荷 4「上司や同僚とのトラブル」

心理的負荷 4 は「上司や同僚とのトラブル」で、勉強会や研修が多く、時間外・休日が多い職場で、研修受講中の被災者の態度が悪かったため大勢の同僚の前で事業主から叱責されている。この出来事は「中」の評価であったが、その他の出来事(中)が時間的に近接していたことから総合的に「強」と判断されている。

同じ区分で、その他の事例では、行為者が被災者に対する言動の中に、トラブルがあったが「中」、その他の出来事(中)が時間的に近接していたことから総合的に「強」と判断されている。

背景に、明らかに「上司や同僚とのトラブル」で「強」と判断される出来事はなかったが、その他の出来事で総合的に評価されている。

そのため、この心理的負荷 4 では事例の詳細な分析は割愛した。

D. 考察

本研究では平成 26 年度から令和 2 年度に業務上の出来事により精神障害を発症したとして労災認定を受けた建設業の事案を取り上げた。特に、複数の事例を取り上げ、心理的負荷別の 4 つの視点に分類し、典型的な事例を取り上げ、労務管理から取り上げるべき視点の整理を試みた。得られた結果について、特に現在適用できる各法令・ガイドラインを参考に事例の課題と防止視点を検討する。なお、今回分析を行った事案は令和 2 年度までの事案であり、令和 2 年以降に制定されたり、改訂された現行法等をそのまま適用できない時期のものもある。その点は留意しつつも現在の精神障害認定基準や現行法に沿った労務管理の視点で考察を行った。また、「嫌がらせ・いじめ((ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた)」について、「パワーハラスメント」に類推適用し、出来事に至った背景、課題を考察する。

労働施策総合推進法の改正、企業におけるパワーハラスメント防止取組の実態、改善のための具体的な方法の視点から整理した。

1. 嫌がらせ・いじめの要因と関連法令からみた防止策

1) 労働施策総合推進法の改正

労働施策総合推進法が改正され、令和 2 年

6月に大企業、令和4年4月に中小企業に対し、「職場におけるパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置(以下「雇用管理上の措置」という。)」が企業に義務付けられている。今回の分析事案については、当該法律が施行される前に起きた事案であるが、今後、同様のことが起きないため、雇用管理上の措置をすべての事案において実践していくことが重要である。

雇用管理上の措置は、具体的には以下のとおりである(文献3)。

①	事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
②	相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
③	職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
④	そのほか併せて講ずべき措置

2) 中小企業、建設業におけるパワーハラスメント対策の実態

一方、労働施策総合推進法が改正される以前より、職場におけるパワーハラスメントは、増加傾向にあった。そのため、企業は自主的にセクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントと同様に、ハラスメント防止対策を行っている。

「平成28年度 厚生労働省委託事業 職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書(概要版)」(文献4)において、パワーハラスメントの予防・解決のための取組について、平成28年度実態調査において、1000人以上の企業で「実施している」と回答した割合が88.4%と最も高く規模が小さくなるほど比率は低くなり、99人以下の企業で26.0%であった(下線部分は引用)となっている。

また、業種別に見ていくと、「令和2年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査報告書(概要版)」(文献5)において、ハラスメントに関する雇用管理上の措置の実施状況業種別に見ると、パワハラでは「運輸業、郵便業」「建設業」「学術研究、専門・技術サービス」などで取り組み割合が全般的に他の業種より低かった(下線部分は引用)、となっている。

今回あげた事案では、いずれも労働者数50人未満であり、調査復命書からこれらの取組を

行っていたとは読み取れなかった。D.1.-1)で述べたように、中小企業の労働施策総合推進法が改正前であったことも影響している可能性もあると思われる。しかし、今後は、すべての企業において、職場におけるパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置が義務化されているため、実施の徹底が求められる。

2. 改善のための具体的な対策

職場における「嫌がらせ・いじめ」の防止のために、1)産業保健と労務管理、2)経営者の意識向上、3)行為者の感情コントロール、4)中小規模事業場への周知対策の視点が検討できる。

1) 産業保健と労務管理

一方、法律上で義務化されても様々な施策が進まない実態があることも事実である。これらを実現に結びつけるためには、その業種や業態の特徴を捉えて対策を行うことが求められる。まずは従業員規模で、業界全体を見ていくこととする。「総務省統計局 令和3年経済センサス」(文献6)の調査によれば、建設業の事業所数(個人を含む)489,515社に対し、従業員数50人未満が442,482社で、全体の約90%を占める。そのうち従業員数10人未満は348,917社で、約71%となっている。この統計の結果を、労働安全衛生法や労働基準法に照らして見ていく。

- ア. 50人未満:産業医や衛生管理者の選任義務・安全衛生委員会の設置義務がない
- イ. 10人未満:安全衛生推進者の選任義務・就業規則の作成、届出、周知の義務がない。

これらのことから、9割近くの事業所が、産業保健スタッフの支援や、7割近くの事業所が社内ルールの取り決めなどが手薄になっているのではないかと推察される。

今回の事案についても、産業保健スタッフからの助言や、就業規則上に定められたルールに則った対応は、調査復命書上では、確認できなかった。

また、令和5年4月より始まった第14次労働災害防止計画において、「労働者の健康確保対策の推進」(文献7)があり、小規模事業場におけるメンタルヘルス対策の取組が低調であることが示唆されている。理由として、ノウハウの不足、専門人材の不足が挙げられている。事例1~4も同様の理由であるとすれば、解決

方法としては、産業保健総合支援事業の更なる周知が求められる。

パワーハラスメントによるメンタルヘルス不調との関係は既知のとおりである。また、メンタルヘルス不調は、休職などのアブゼンティーズムだけでなく、プレゼンティーイズムとも関係している。睡眠不足などによって、労災事故を引き起こす可能性もある。衛生面だけでなく、安全面でもメンタルヘルス対策は重要となる。何かから取り組んで良いか分からないのであれば、まずは「心の健康づくり計画」を策定することが重要である。心身ともに健康に働ける職場は、従業員満足度を高め、経営戦略や、社員のモラル意識の向上、組織への帰属意識などを高めることに役立つとされる。(文献 8)

また、就業規則などの社内のルールづくりについては、各都道府県にある「働き方改革推進支援センター」(文献 9)の活用の周知も同様である。当該センターにおいては、専門家による就業規則や助成金などの相談に応じてもらえる。このような機関の活用によって、ルール作成時の人材・ノウハウの不足を補うことができるかと考える。

また、就業規則の作成を行う際には、「雇用管理上の措置」にあるとおり、実際にパワーハラスメントがあった場合の、懲戒処分手項を定めておくことも重要である。実際に懲戒処分を行う際には、該当性と相当性が必要になってくる。また、明文化することで、パワーハラスメントの行為や懲戒処分の内容がどのようなものか明らかになり、抑止力効果も期待できる。

2) 経営者の意識の向上

事例の中では、職場内でのいじめ・嫌がらせを容認したり、暴行にエスカレートしたりする様子がうかがえた。被災者の多くが、若年者であったり、中途採用で入社して間もない者であったりした。人格を否定するような言動を、周囲は行為者の冗談であると捉えていたり、事業主等の威圧的な言動に対し、同調する姿勢を見せていたりするものもあった。

「一般社団法人日本建設業連合会 建設業就業者の高齢化の進行(2023年4月更新)」(文献 10)によれば、建設業就業者は、2022年には55歳以上が約36%、29歳以下が約12%となり、全産業と比べ高齢化が著しく高くなっている。建設業の生産体制を将来にわたって維持していくためには、若年者の入職促進と定着による円滑な世代交代が不可欠であ

る(下線部引用)、と述べている。この統計結果から、読み取れるのは、建設業内において、企業の成長、存続のためには、若年者の入職促進と定着は必須である。

そのためには、事例のような職場風土の改善は喫緊の課題であると考えられる。トップの意識として「ハラスメント行為は許されないものである」という認識を持たなければならない。

社内に周知するために「トップからのメッセージ」を出すことや、定例の会議での発言等で社内に浸透していく。また、相談窓口の設置や実際にパワハラが起こった際の介入、その後の再発防止も一連の流れとして事前に準備をしておく。これらの情報については、厚生労働省が作成しているパワーハラスメント防止のためのコンテンツ「あかるい職場応援団」(文献 11)などを活用するように勧めたい。

加えて実際にハラスメント行為を行った行為者に対して、就業規則に則った処分なども検討する。社会保険労務士である本研究の分担研究者(以下「分担研究者」という。)の関与先で、役職者のハラスメントが横行していた企業があった。人事部が何度も警鐘を鳴らすが、一向に収まらず、当該行為者は社長の庇護のもと、ハラスメント行為をしても問題ないと捉えていたようであった。そのため分担研究者が社会保険労務士として、社長に対し「このままだと会社の秩序が乱れるだけでなく、健康リスクや労災リスクも生じる。毅然とした姿勢を示さなければ他の社員や会社そのものの存続の危機を招く」と進言したことがあった。当時、メンタルヘルス不調による休職者や退職者が続出していたためである。社長にご納得いただき、行為者には、パワハラ行為があった都度、注意書、嚴重注意書を重ね、最終的には、降格の懲戒処分を行った。結果的に会社の本気度が伝わり、現在では人材の定着が進み、従業員数も当時の2倍の規模になり、経営的にも安定している。降格の処分を受けた行為者も現在も、その企業に勤務しているが、それ以降、ハラスメント行為は行っていない。懲戒処分時に「降格そのものが目的ではない。今までの行為を振り返り、改善に努めてほしい。能力は会社としては買っている」と、人事部長他、社長も交えて、話し合いを重ねた。

しかし、行為者は事例3のように、当初は頑なに自身の価値観を変えることはなかった。そのため次の一手を打ったのが以下の③である。

3) 感情のコントロール

「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会 報告書(平成 30 年 3 月)」(文献 12)において、「職場のパワーハラスメント発生の要因」について、パワーハラスメントの行為者及び被害者となる労働者個人の問題によるものと、職場環境の問題によるものがあるとの意見が示されている。

事例を通して見ていくと、指摘された意見と同様の要因が見える。(下線は職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会 報告書(平成 30 年 3 月)より引用)(文献 12)

【行為者】感情のコントロール能力やコミュニケーション能力の不足、精神論偏重や完璧主義等の固定的な価値観、世代間ギャップ等の多様性への理解の欠如

【被害者】感情のコントロール能力やコミュニケーション能力の不足、社会的ルールやマナーを欠いた言動が一部見られる、危険作業に従事しているという意識の欠如、ワークモチベーション

【職場環境】労働者同士のコミュニケーションの希薄化や行為者に大きなプレッシャーやストレスをかける業績偏重の評価制度や長時間労働、不公平感を生み出す雇用形態、不適切な作業環境、危険な作業

今回取り上げた事例 2-1、2-2 に関しては、最初からいじめ・嫌がらせ(パワーハラスメント)であったわけではない。上司も丁寧に教えていたものの改善しないまま同じミスを何度も繰り返す、不安全行動を繰り返す等、被災者の行動が出来事を誘発している可能性もあった。しかし、どのような理由であれ、暴言・暴行が許されるわけではない。「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会 報告書(平成 30 年 3 月)」(文献 12)にもあったが、その行為に至る際の「感情」に背景があるとすれば、その感情をコントロールするものとして「アンガーマネジメント」が有用であると考えられる。

建設現場では、危険な作業を伴うので、些細なミスや不安全行動が労災事故につながる可能性は高い。同時に、高い技術力も求められ習得には一定以上の時間もかかる。一般的な業種に比べると、技術伝承をするため、徒弟制度の文化は残っていると考える。そのためか「部下は上司の指示に従うべき」といった考え方が、根強くあるようにも推察された。

アンガーマネジメントでは、この「べき」が、はずれた時に、怒りを感じると言われている。

しかし、怒りは決して悪いものではなく、自分にとって大切なものを守る感情でもある。価値観などもここに含まれ、事例 2-1「後輩が先輩の顔色を伺って気を遣うのが当たり前」もその人の価値観の中に含まれる。この場合、「気を使わない後輩が悪い」と考えがちであるが、実はそうではない。

怒りのプロセスは以下のとおりとなる。

一般社団法人 日本アンガーマネジメント協会 アンガーマネジメントファシリテーター養成講座(文献 13)

- ア. 出来事を認識する
- イ. その出来事を意味付けする
- ウ. 怒りの感情が生まれる

先の 2-1 の事例に当てはめれば

- ア. 先輩の前で足を伸ばす
- イ. 「先輩に気を使わない後輩だ」
- ウ. 体育会系ではない、と怒りの感情が生まれる

一方で、アにおける行為に、イの意味付けをせず「ただ足を伸ばしている」と、その情景そのものを捉えれば怒りの感情は生まれない。つまり「怒り」とは、その出来事を自分がどう解釈しているかによって決まる。

怒りは大切な感情であるが、その感情の大きさや出方によっては、後悔することにもなる。信頼関係を傷つけてしまい、孤立してしまうこともある。今回挙げた事例のように、パワーハラスメントの行為者となってしまう可能性もある。その言葉で、行動で、大切な職場の仲間たちを傷つけることになってしまう。今まで築いてきた信頼関係も崩壊させてしまう。だからこそ、怒りの感情について、学び、実践することが重要となる。D.2.2)で紹介した行為者も、この学びを経て、パワハラ行為はなくなった。もちろん、過去の失敗を受け入れてくれる職場であったことも大きい。

4) 中小企業規模への周知

以上 D.2.1)～3)まで、改善のための具体的な対策を考察してみた。特に中小企業規模に対し、これらの情報を、どのように届けていくかが今後の課題になると思われる。

国による更なる周知活動、元請企業等主催の安全大会や衛生大会などでの周知、また分

担研究者のような社会保険労務士などの専門家が、企業に伝え、具体的な対策でその企業にあった改善策を実施するよう促進することも重要であると考えます。

なお、ハラスメント防止に関しては、人権問題として捉えても過言ではないと考えます。時代の流れであって、これに、乗らなければ企業としての存在も危ぶまれる。

E. 結論

1. 3年間の研究を通じて

令和3年度より建設業における精神障害等の業務上の調査復命書を元に分析を行った。令和3年度は「重度の病気・ケガ」、令和4年度は「極度の長時間労働」、令和5年度は本研究の「嫌がらせ・いじめ」である。

初年度である令和3年度は、重層構造における事例の中で、何らかの解決方法が見えるかと考えていた。重篤な災害が原因で精神障害を発症した事例を読み解き、元方事業者には安全衛生管理の徹底、被災労働者が所属する下請け事業者では、安全衛生教育、責任体制の徹底等が望ましいと考えた。

令和4年度は、先行研究から過労死等の長時間労働の要因とされた3つの事例をもとに考察した。この事例を通じて分かったことは、過重労働による健康障害防止のため36協定締結や労働時間管理の徹底などの法令遵守が重要であると考えた。一方で長時間労働になった背景に視線を向けると、やむにやまれぬ事情も見えた。工事中に様々なトラブルに見舞われるが、様々な事情で工期が延長できない事例や関係業者から十分な協力を得られず被災者自身で、作業を行わざるを得ず、長時間労働になっていた事例であった。建設業に携わる者だけでなく、発注者やその建築物を利用する関係者との関連性が見えた。

最終年度の令和5年度においては、パワーハラスメント防止策が、どの事例においても読み取れなかった。建設業の企業規模を見ると、従業員数50人未満が約90%、10人未満が71%となっている。就業規則の作成、届出、周知義務がなく、産業保健スタッフ等の選任義務がない規模の事業場で、社内ルールの徹底等ができていない可能性がある。

そのため、国の機関の活用を通じ、「パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置」の徹底、産業保健と労務管理の両視点から、

従業員の心身の健康保持のためのメンタルヘルス対策や、人的資本の担保のため法令趣旨の周知が、本過労死等事案の抑制に重要と考えられた。

3年間の事例研究により、小規模事業場であることや職場における安全や健康確保、心の健康支援に関する教育・研修の機会が少ない建設業において、過労死等事案をなくするためには、建設業特有の重層多層構造である「サプライチェーン」を活用して、労働者の健康確保や心の健康支援を含む労働安全衛生対策として見直すことが重要であると考えられた。

建設業は、一個人、一企業に関わるだけでなく、社会的インフラまでを担っている。安全な建物、安全な橋、安全な道路等、それらがあるのは建設業に携わる人がいてこそ、である。しかし、危険な作業、長時間労働、パワーハラスメントがある職場、となれば、希望をもって働く場所からは遠ざかる。現に全産業と比べても、高齢化が進み、若い世代の割合が12%であれば、業界としても先細りになってしまう。今の日本の建築物や構造物の安全を担保するために、利用者である国民ひとりひとりも一緒に考える必要がある。

まずは、次世代を担う若手世代の獲得のために、事業者は危険な作業に対して労働者の安全管理や安全教育の徹底を図ることが重要である。

次に「長時間労働」を削減するためには、適正な工期の見直しも必要である。「元請・下請の関係で、無理を承知で仕事を受けさせる、引き受ける」の商業慣行は、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）からは程遠い。長時間労働の抑制や安全・衛生面を守るためにも、そろそろ終わりにしなければならぬ（文献14）。また、同時にフリーランスに対しても、同様である。

発注者と受注者の更なる協力が必須である。受注した側も、重層構造の中でのそれぞれの責任の見直し、各現場の事業主や労働者側の法令遵守の意識の向上や今までの働き方への見直し、このような事案をなくす解決策になると思われた。

令和6年4月には、建設業においても、残業時間の上限規制が始まる。「しわ寄せ」防止の関連法、「フリーランス・事業者間取引適正化等法」にも期待したい。

F. 健康危機情報

該当せず。

G. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況(予定を含む)

なし

I. 文献

- 1) 菅知絵美、梅崎重夫、高橋正他. 建設業における労災認定事案の特徴に関する研究. 労災疾病臨床研究事業費補助金「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究(180902-01)」平成 30 年度総括・分担研究報告書(研究代表者高橋正也). 平成 31(2019)年 3 月, p53-71.
- 2) 木内敬太、吉川 徹. 精神障害の労災認定事案におけるいじめ・暴力・ハラスメント並びに関連して生じた出来事の組み合わせに関する研究. 労災疾病臨床研究事業費補助金「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究(180902-01)」令和 2 年度総括・分担研究報告書(研究代表者高橋正也). 令和 3(2021)年 3 月, p128-142.
- 3) 厚生労働省「2020 年(令和 2 年)6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！」
<https://www.mhlw.go.jp/content/1190000/000683138.pdf>
- 4) 厚生労働省「平成 28 年度 厚生労働省委託事業 職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書(概要版)」
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000165751.pdf>
- 5) 厚生労働省「令和 2 年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査報告書(概要版)」令和 3 年 3 月 東京海上日動リスクコンサルティング株式会社
<https://www.mhlw.go.jp/content/11910000/000783176.pdf>
- 6) 総務省 統計局「経済センサス-活動調査 / 令和3年経済センサス-活動調査 / 企業等に関する集計 産業横断的集計 企業等数、従業者数」(表番号 6-1)
https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200553&tstat=000001145590&cycle=0&tclass1=000001145666&tclass2=00001145669&tclass3=000001145673&stat_infid=000040067967&tclass4val=0
- 7) 厚生労働省「第 14 次労働災害防止計画の概要:労働者の健康確保対策の推進」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001116255.pdf>
- 8) 厚生労働省 岩手労働局「心の健康づくり計画」
<https://jsite.mhlw.go.jp/iwate-roudoukyoku/content/contents/0405mentalhealthplan03.pdf>
- 9) 厚生労働省「NEXT WORK STYLE 働き方改革広がる」
<https://hatarakikataikaikaku.mhlw.go.jp/>
- 10) 一般社団法人日本建設業連合会「建設業の現状:建設業就業者の高齢化の進行(2023 年 4 月更新)」
<https://www.nikkenren.com/publication/handbook/chart6-4/index.html>
- 11) 厚生労働省「あかるい職場応援団」
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>
- 12) 厚生労働省「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書(平成 30 年 3 月)
https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-kintou_478680.html
- 13) 一般社団法人日本アンガーマネジメント協会 アンガーマネジメントファシリテーター養成講座
- 14) 厚生労働省「働き方・休み方改善ポータル サイト」
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/shitauke.html>