連絡先：〒445-0853
愛知県西尾市桜木町 3-51-3 林ビル 2 階
電話 ： 0563-53-0220　ＦＡＸ ： 0563-53-0222
ｅ－ｍａｉｌ：inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

法の力で組織の『三大恐怖症』を斬る ～ハラスメント・個人情報・休復職判定はコワくない！～

「法の力で組織の『三大恐怖症』を斬る」という、ややショッキングなタイトルをつけました。組織を蝕む三大恐怖症とは、ハラスメント・個人情報・休復職判定だと思います。

これらの言葉が出てくると、担当者は思考が停止し、現場は硬直して機能不全となります。

しかしながら、対策の手をこまねいて何もしなかったり、腫れ物に触るような扱いをしていたりすると、職場の問題はますます悪化します。

本日は、これら恐怖症の克服のためのリーガルマインドを紹介します。

①ハラスメントへの実効的対応策：「客観的に考える」

ハラスメントへの実効的対応策のテーマでは、パワハラについて考えます。

◆パワハラ防止措置の義務化

パワハラに関しては、今まで定義や防止義務を定めた法律はありませんでしたが、パワハラ防止法と指針が令和 2 年 6 月から施行され、事業主にパワハラ防止措置が義務付けられました。中小事業主の場合は、令和 4 年 3 月までは努力義務とはいえ、これまで以上に、企業はパワハラ対策に力を入れる必要が出てきました。

他方、近年目立ってきた、「注意指導するとパワハラだと騒ぎ立てる社員」は、ますます増加しています。パワハラに関する苦情相談も増加しており、現場は萎縮して従業員の注意指導も適正にできなくなっています。

セクハラの場合は業務上の注意指導との線引きは分かりやすく、問題になるケースは考えにくいです。しかし、パワハラ問題においては、「相談者の主張する内容がパワハラに該当するか否か」、「パワハラと業務上の注意指導との線引きはどこか」という点で、現場は頭を悩ませています。

◆違法なパワハラかどうかは客観的に考える

ただ、「本人がパワハラと思ったらパワハラ」ということではありません。

セクハラも同じですが、パワハラの判断基準に関して、「被害者がハラスメントと思ったらハラスメントなんですよ」とコメントする方がいますが、それは全く間違いです。同様に、「加害者に悪気はなかったのだからパワハラではない」というのも誤りです。

パワハラの定義のうち、最も重要な「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」という部分に注目してください。

個人の受け取り方によっては、業務上必要な指示や注意指導を不満に感じたりする場合でも、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合は、違法なパワハラに当たらないということです。

パワハラと騒がれたからといって業務上必要な注意指導を怠ってはいけません。業務上必

要な注意指導をすることが、上司の仕事そのものだからです。

業務上必要な注意指導というのは、余程やり過ぎない限りは違法とはされません。使用者に厳しい労働裁判でも、パワハラ事件だけで見れば、使用者側が勝つことが多い所以です。

しかし、業務指導を契機とした言動であっても、やはり度を越せば違法と評価されます。たとえば、暴力や「バカ」「アホ」などの人格否定が加わると、違法と評価されやすいです。

パワハラ認定されないためには、業務上の注意指導をするうえで、「こういう言い方ややり方が必要なのか」と客観的に考え、説明できるようにしておくことが重要です。

現場はパワハラ問題で頭を悩ませていますが、客観的に考えるという法的心構えで整理すれば、問題の適切な切り分けができるでしょう。

②個人情報・健康情報の適正な取扱いの在り方：「バランス感覚を持つ」

次は、個人情報・健康情報の適正な取扱いの在り方です。個人情報と個人データの違い等、細かい話は割愛します。

◆個人情報の保護と活用のバランス感覚

大手就職情報サイトの運営会社が、就活生の同意を得ずに内定辞退率予測を販売していた問題は記憶に新しいところです。これに対し、個人情報保護委員会は、委員会発足後初となる是正勧告を行いました。

個人情報保護法は、適切に守らないと怖いです。しかし、ここまで悪質な違反事例で初めて勧告を受けるともいえます。

会社の安全配慮義務の履行上、関係者間で情報共有が必要な場合にはやはり情報共有せざるを得ません。

そのような場合、本人同意が取れないため形式的には個人情報保護法違反やプライバシー侵害となることがあっても、処罰を受けたり損害賠償が認められたりする可能性は考えにくいです。正当な理由があり、悪質な違反ではないからです。

個人情報保護法は、個人情報を保護するだけでなくて、その活用を推奨しています。大切なことは、情報の保護と活用の常識的なバランスであり、過度に個人情報を恐れる必要はありません。

◆個人情報やプライバシーは絶対ではない

欠勤を繰り返す従業員から「死にたい。でも上司や家族には言わないでほしい」と相談を受けたらどうすべきでしょうか。

結論としては、上司にも家族にも言って良いです。何も対応せずにいると、安全配慮義務違反を問われます。

上司は、同じ会社内の人間ですので、第三者提供には該当しません。もちろん、プライバシーの観点から、就業上の措置などに必要な範囲での伝達に限るべきですが、関係者間で必要な情報を共有し連携しなくてはなりません。

家族への報告もためらうべきではありません。会社と家族とは第三者の関係にあるので、従業員の健康情報を家族に提供することは第三者提供になりますし、家族への提供を利用目的に掲げていないのであれば目的外利用になります。

しかし、「人の生命、身体又は財産の保護のため必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき」には、本人の同意なしに、会社は第三者である家族に伝達できます。

個人情報は重要ですが、世の中にはもっと大切な価値があります。それは、生命や心身の安全・健康等です。

とくに、会社には安全配慮義務を果たす法的責任がありますので、個人情報やプライバシーが絶対ではないことは意識してください。

個人情報もプライバシー権も絶対ではなく、他の利益とのバランスを考えるべきものです。情報を伝達すべき正当な理由があれば責任は免除されると考えます。

情報管理に関しては、合理的なルールを作って公正に運用するということが大事ですが、そこには安全配慮義務の履行とのバランス感覚を持つことを忘れてはなりません。

③適正な休職・復職判定の在り方：「手続を尽くす」

適正な休職・復職判定の在り方も現場を悩ませる一大論点です。

◆主治医の診断書と職場復帰の関係

休職中の従業員から、主治医の復職可の診断書が提出された場合、会社が、病状の改善が不十分で就業は困難な状況と判断するときであっても、診断書に従い職場復帰させるべきでしょうか。

主治医の診断書は、職場での配慮を検討するうえで重要な材料ですが、最終的に職場としてどのような配慮をするかは事業主が決定することになります。

人事労務担当者の中には、主治医の診断書を絶対的なもののように捉え、会社としての独自の判断を行うことが許されないように感じている方もいますが、職場復帰の場面に関しては、主治医の診断書のみに従うのではなく、会社として本当に就業できる状況なのかをよく見極めることが求められます。

主治医は職務内容や職場の状況を熟知していないので、病状の回復程度によって職場復帰の可能性を判断していることが多く、それは直ちにその職場で求められる業務遂行能力まで回復しているとはならないからです。

◆復職可否の判断には合理的な手続を尽くす

とはいえ、主治医の診断書を無視することは論外です。

主治医の復職可の診断書が提出されれば、従業員から復職可能の一応の証明がされたことになります。にもかかわらず、会社が、専門医等の意見を聴くことなく、一方的に主治医の信用性を否定すると、復職拒否は違法とされます。

逆に、復職拒否が肯定されたケースでは、会社が、主治医はもちろん産業医や専門医から意見を聴取し、双方の専門家意見の優劣を検討した上での判断をしています。

通常、会社は、主治医と面談して、本人の病状や就労可能と判断した理由等を聴取し、主治医の就労可という診断が納得できれば復職させることになります。

主治医の診断に疑問が残るときは、産業医が専門医でないときは産業医に専門医を推薦してもらい、その医師に会社の業務や職務内容を説明し、主治医から提供された情報を基に、あるいは従業員を診察してもらい、診断や意見を提出してもらいます（専門医でなければ復職判断が許されないという意味ではありません。他に合理的手続を満たす判断材料があれば問題ないと思料します。）。

復職の可否は、会社が、主治医、産業医・専門医の診断結果・意見を基に、安全配慮義務と人事権を持つ者として主体的に判断します。

なお、従業員が医師面談に同意しない場合は、主治医の面談もできません。しかし、何度説得しても同意しないのであれば、復職可能と判断する材料が出ないので、休職期間満了により退職ないし解雇せざるを得ないという結論を導けます。

この理は、従業員がリワークプログラム等の復職支援策を拒否した場合にも当てはまります。従業員が合理的な理由も無く、復職支援を拒否したのであれば、会社は復職判断のための手続を尽くしたと評価され、復職拒否が正当化

されるでしょう。

このように、復職可否の判断は、合理的な手続を尽くすことが重要であり、手続を尽くした以上復職拒否が違法となることはありません。法的心構えとして、合理的な手続を尽くすことが重要である所以です。

おわりに

本日は、「客観的に考える」「バランス感覚を持つ」「手続きを尽くす」の３つをお話ししましたが、これらは、産業保健のどの場面においても重要となる法的心構えです。

法的心構えを学べば三大恐怖症を克服し、一歩先に進むことができます。そのため、産業保健スタッフや人事労務担当等、働く現場の問題に関わる方々がリーガルマインドを養うことで、問題の未然防止と事後解決がスムーズに果たされるといえます。

ただ、法は、問題を切り分けるメスを与えてはくれますが、正しい答えを教えてはくれません。法は万能ではなく、法の力だけでは、本質的な問題解決にはつながりません。

たとえば、違法なパワハラで無ければ、従業員からの苦情相談を無視して良いのでしょうか。

本来、従業員の相談からは職場改善のためのさまざまなヒントがあるはずです。

また、個人情報保護法やプライバシーの点から違法性がなかったとしても、従業員の個人情報や健康情報を扱う上では、同意を取るための真摯な努力は必要ですし、そのための良いコミュニケーションのスタイルを考えなくてはなりません。

そして、わが国では解雇のハードルは高いと言われますが、必要なステップを踏んでいれば実はそれ程困難なものではありません。

問題社員がいれば、その問題行動への指導や指摘を繰り返して、改善の機会を十分に与えて手続を尽くしたのであれば、解雇は法的に有効と判断されるからです。

しかし、問題社員を復職させずにクビを切るしかないのでしょうか。その従業員自身が、職場に適応し、納得いく職業生活を送ることにつなげる方法はないのでしょうか。

問題社員を斬るだけではなく、活かし育てるためには、多職種連携による産業保健活動が必要であることを痛感するところです。

～当事務所よりひと言～

去る２月14日（日）、第27回 日本産業精神保健学会のメインシンポジウム「産業保健と法～法知識を踏まえた問題解決を考える～」にシンポジストとして登壇させていただきました。

今回の事務所報は、その際の私の発表を元にしています。

著名な学者や精神科医・産業医、人事労務の各専門家の先生と並んででしたので恐縮しきりでした。

私も格好つけて話を締めくくってはいるものの、当日、いざ参加者の方から質問が出ると、問題社員を活かし育てる方向の答えはなかなか出せませんでした。

ついつい町弁の性で、「いかに低リスクに問題社員を切るか」という思考ばかりがムクムクと出てきてしまい……。

産業保健の世界でも、適材適所、多職種連携で知恵と手続を重ねることが大切なこと、改めて考えさせられました。

しかし、やはり自分の職種とは違う世界のお話しや考え方を聞くのはとても楽しいですね。

弁護士としてはもちろん、中小企業診断士や産業カウンセラーとしても、そして資格マニアとしても、大きな学びの機会をいただいた一日でした。