

京都労働安全衛生学校テキスト

いの健&ローアンの入門と基礎

- 第1講義「労働安全衛生法の基本と職場のローアン活動の進め方」(P. 1~22)
- 第2講義「これって労災?~労災保険法入門~」(P. 23~36)
- 第3講義「ハラスメント防止法と職場のハラスメントをなくすとりくみ」(P. 37~60)



- ◎ このパンフレットは、2024年6月15日に行われた第31回京都労働安全衛生学校の講義を文章化し、テキストにしたものです。いの健京都センターのホームページから無償でダウンロードできますので、職場・地域の学習会のテキストなどに積極的に活用してください。
- ◎ このテキストを使った学習会の講師を派遣します。いの健京都センター(Tel:075-803-2130、E-mail;ino-ken@topaz.ocn.ne.jp)にお申し込みください!

働くもののいのちと健康をまもる京都センター

第1講義

労働安全衛生法の基本と職場のローアン活動の進め方

はじめに

「教えるとは、希望を語ること。学ぶとは、誠実を胸に刻むこと。」

—フランスの詩人のルイ・アラゴン(1897-1982 年)が、1943年にナチスの弾圧によりストラスブール大学の教授や学生が逮捕・銃殺されたことを悼み、書いた「ストラスブール大学の歌」の一節。

現在の世界と日本では、ロシアのウクライナ侵攻、イスラエルのガザに対するジェノサイド攻撃、岸田内閣による敵基地攻撃の保有と大軍拡、コロナ禍と物価の高騰に見られるように、戦争の危険をも含んだ国民のいのちとくらしの危機の進行が進行しています。

「いのち」の最大の敵は「戦争」であり、「健康」の最大の阻害要因は「貧困」です。働くもののいのちと健康を守る大前提として、世界と日本から戦争と貧困をなくしていかななくてはなりません。

このテキストを使って、ごいっしょに、労働安全衛生法の基本と職場のローアン活動の進め方について、学んで行きましょう！

1 あらためて働くもののいのちと健康について考えてみよう！

学習のスタートにあたって、私たちの運動の目標であり、基本におかれている、“働くもののいのちと健康”について、あらためて考えてみましょう。

1) “命(ぬち)どう宝！”

沖縄では、“命(ぬち)どう宝！”(=いのちは宝ものだ)と言われます。フォークシンガーのイルカさんは、「まあるいいのち」という歌で、「みんな同じ、生きているから、一人にひとつずつ、大切ないのち」と歌っています。—言うまでもなく、何ごとにも代えがたいものは、わたしたちのいのちと健康です。私たち一人ひとりにとって、「かけがえのないいのち、そしてほんとうに大切な健康」です。

いのちと健康を守ることは、すべてのことの前提です。労働運動にとっても、すべての運動の土台であり、その『要』とすべき課題です。働くもののいのちと健康を守る課題は、決してたくさんある課題の一つではありません！

2) 働くもののいのちと健康をどうとらえるのか？

それでは、働くもののいのちと健康をどうとらえたらいいのでしょうか？－働くもののいのちと健康は、**労働との関係**(＝職場における労働、会社とわたし、事業者・使用者と労働者、賃労働と資本との関係)でとらえることが大切です。

すなわち、「**労働は、労働力(＝働く力)の消費**」であり、「**生活は、労働力(＝働く力)の再生産**」です。**働くもののいのちと健康は、労働と生活の両面でとらえる**ことが大切です。

(1)労働に関係する時間(＝通勤時間＋労働時間＋休憩時間＋残業時間)が、労働者のいのちと健康に決定的な影響を与える！

研究(＝斎藤一「労働時間・休憩・交代制」・労働科学研究所、1954年)によれば、**労働に関する時間が10.5時間以下なら**(例えば、労働時間を8時間、休憩時間を1時間として、通勤時間が往復で1時間、残業時間が0.5時間以下なら)、**帰宅後の食事や入浴、睡眠などに影響を与えない**が、これを超えると**まず**趣味や娯楽の時間が削られ、**次に**新聞・読書や勉強の時間が、**そして**食事や入浴の時間が、**最後に**睡眠が削られていきます。つまり、**労働時間が長くなるにつれて、人間らしい生活が送れなくなってしまう**のです。

残業時間でいえば、月45時間・1日2時間の残業時間が睡眠時間7.5時間を確保するギリギリで、月80時間・1日4時間では6時間、月100時間・1日5時間では5時間となり、脳・心臓疾患、メンタルヘルス不全を引き起こし、(労働力の再生産ができなくなり)、過労死・過労自死につながっていきます。人間の心と体は、ほんとうに繊細でもろいものです！

(2)誤った労働者のいのちと健康に関する考え方を克服しよう！

① 生活習慣病＝いのちと健康に関する自己責任論

生活習慣病とは、「食習慣、運動習慣、休養、喫煙、飲酒等の生活習慣が、その発症や進行に関与する症候群」です。そしてこれらの生活習慣を改善することにより、発症をおさえ、予防ができる**と**説かれています。しかしこうした考え方にもとづけば、労働者個人の努力や責任ばかりが問題となってしまいます。**労働者の働き方・働かせられ方が、労働者のいのちと健康に決定的な影響を与えているという真実から目をそらせることにつながっていきます。**

② 「労災は労働者の不注意」から、「職業病は労働者本人の脆弱性が問題」とする議論

労災は労働者の「不注意」が、職業病は労働者の「脆弱性」が主な原因とする**「本人責任論」**も、間違っています。

「不注意」は、一定の条件で誰にも起こりえます(＝多くは労働による疲れから)。**注意力には限界があり、注意力に頼る安全対策では再発しかねません。不注意は結果であり、原因ではありません！** リスクを先取りし、本質安全こそ大切です。

労災・職業病が起こった場合、事業者は**「無過失責任」**を負っていますが、**正確には「労災・職業病の発生を予防する責任」**を果たさなかった**責任がある**と言えます。

(3)そもそも『健康』とはどういうものなのでしょうか？！

「WHO」(=World Health Organization、世界保健機関、国連の専門機関の一つ)は、その憲章で、「健康とは、完全な身体的、精神的及び社会福祉の状態であり、単に疾病や病弱の存在しないことではない」としています。そしてWHOは、21世紀に入って2005年に、健康の再定義を行いました。ヘルスプロモーション(=Health Promotion、健康の増進・奨励)という考え方にもとづき、「人々が自らの健康とその決定要因をコントロールし、改善できるようにするプロセス」が大事で、「健康は生きる目的ではなくて、毎日の生活の資源である」としました。

みなさんは、「いつも気分がよく、生き生きと日々の生活を送り、働きがいを持って仕事をして、将来に不安がなく、充実感と希望をもって健康な生活」を送れていますか？－わたしたちがめざすべき「健康な生活とは！？」というものを、みなさんもぜひ考えてみてください！

(4)ディーセント・ワーク(=働きがいのある人間らしい仕事)

「ILO」(=International Labor Organization、国際労働機関、国連の専門機関の一つ)は、“21世紀における労働者の働き方・働かせ方”として「ディーセント・ワーク(=Decent Work、働きがいのある人間らしい仕事)」を提唱しています。

それは、

- ①.ILOの中核的な労働基準〔= i.結社の自由と団体交渉の効果的承認=87&98号条約、ii.あらゆる形式の強制労働の禁止=29&105号条約、iii.児童労働の効果的な禁止=138&182号条約、iv.雇用及び職業における差別の禁止=100&111号、v.安全で健康的な労働条件で働く権利と職業上の安全及び健康の促進・=155&187号条約)(*)〕の尊重と擁護
 - ②.良質な雇用(正規雇用、無期・直接雇用)の実現
 - ③.社会保護(職場の安全と社会保障)の拡充
 - ④.社会的対話(労使交渉と国を交えた政労使の対話)の促進からなり、
ジェンダー平等(両性の本質的平等)が全体を貫かれていなければならないとされています。
- (*) vは、2022年のILO総会で追加されました。

2 働くもののいのちと健康をめぐる最近の情勢の特徴

「階級社会は、『無知』と『貧困』によって支えられている。」

－アメリカの映画監督のマイケル・ムーアが、同時多発テロからアフガニスタン侵攻そしてイラク戦争に至るアメリカの裏側を暴露した映画「華氏911」における監督のナレーション；「知は力!」とよく言われますが、「無知は無力」では決してなく、「無知は支配階級の思うがまま!」

1) 2023年の労災発生状況(厚生労働省・2024年5月27日発表)

(1) 死亡災害(新型コロナウイルス感染症への罹患による死亡者数4人を除く)

労働災害の内死亡災害は、2015年に1千人を切り、その後も減少傾向にあります(=2021年

778人、22年774人、23年755人)。ただし、この数字には、脳・心臓疾患や精神障害による過労死や過労自殺の死者数や、アスベスト(石綿)が原因による労災死者数も入っていないことに注意が必要です。

業種別では、i.建設業223人(29.5%)、ii.第三次産業209人(27.7%)、iii.製造業138人(19.4%)、iv.陸上貨物運送業110人(14.6%)、v.その他46人(6.1%)、vi.林業29人(3.8%)の順となっています。

事故類型では、i.墜落・転落204人(27.0%)、ii.交通事故(道路)148人(19.6%)、iii.はさまれ・巻き込まれ108人(14.3%)の順に多く、この3類型で6割を占めています。

(2) 休業4日以上(同じく新型コロナウイルス感染症への罹患による死傷者数3万3,637人を除く、前年は15万5,989人)

全産業で13万5,371人と増加傾向(前年比+3,016人・2.3%)にあります。過去20年余りで最多となっています。

業種別では、i.製造業27,194人、ii.陸上貨物運送業16,215人、iii.小売業16,174人、iv.建設業14,414人、v.社会福祉施設14,049人の順となっています。

事故類型では、i.転倒36,058人、ii.動作の反動・無理な動作22,053人、iii.墜落・転落、iv.はさまれ・巻き込まれの順に多く、この4類型で全体の7割近くを占めています。

[特に問題と思われるのは、60歳以上の高年齢労働者と外国人労働者の労災発生状況](#)です。2023年における雇用者全体に占める60歳以上の高齢者の割合は18.7%ですが、労働災害の休業4日以上(同じく新型コロナウイルス感染症への罹患による死傷者数3万3,637人を除く、前年は15万5,989人)の死傷者数に占める60歳以上の高齢者の割合は29.3%にも及んでいます。60歳以上の男女別の労働災害発生率(死傷年千人率)を30歳代と比較すると、男性は約2倍、女性は約4倍です。休業見込み期間は、年齢が上がるにしたがって長期間となっています。外国人労働者の増加(2023年で2,048,675人)に伴い、外国人労働者の死傷者数(5,672人)も増加傾向です。労災発生の千人率はすべての労働者の平均が2.36人なのに対し、外国人労働者は2.77人です。特に特定技能の外国人労働者は4.31人、技能実習は4.1人と高くなっています。

1) 健康診断・メンタルヘルス対策

[2022年の定期健康診断の結果](#)(厚労省・2023年8月25日公表)による有所見率は58.3%で、この間高い数値で推移しています。

[2023年の「労働安全衛生調査\(実態調査\)」の結果](#)(厚生労働省・2024年7月25日公表)によれば、過去1年間にメンタルヘルス不調により、「連続1か月以上休業した労働者がいた事業所の割合」は10.4%(前年2022年の調査では10.6%)、同じく「退職者がいた事業所の割合」は6.4%(同5.9%)と増えています。現在の仕事や職業生活に関することで、「強い不安、悩み、ストレスを感じる事柄がある」と答えた労働者は82.7%もいます。その内容は、仕事の量39.4%、対人関係(パワハラ・セクハラを含む)29.6%、仕事の質27.3%、役割・地位の変化等(昇

進・昇格、配置転換等)15.8%の順となっています。「1か月の時間外・休日労働が80時間を超えた月があった」と答えた労働者は2.2%で、その内92.2%もの人が「医師による面接指導は受けなかった」と答えています。

2) 過重労働

2023年度における「過労死等の労災補償状況」(2024年6月28日公表、7月18日訂正)によれば、2-23年度の過労死等の労災請求件数は4,598件と、前年比で1,112件、31.9%も増えています。

2023年度の過重労働による脳・心臓疾患の労災請求件数は1,023件で、前年比220件増と大幅に増えています(内死亡事案247件で、前年比29件の増加)。決定件数は667件(同187件)、うち支給決定件数は216件(同58件)で、認定率は32.4%(同31.0%)で、2021年に認定基準が改定されたにもかかわらず、ほとんど改善されていません。業種別(大分類)の請求件数では、「運輸業・郵便業」、「卸売業・小売業」、「建設業」の順で、運輸業・郵便業では「道路貨物運送業」が最多。職種別(大分類)の請求件数では、「輸送・機械運転従事者」、「専門的・技術的職業従事者」、「サービス業従事者」の順で、輸送・機関運転従事者の内、「自動車運転従事者」が最多。年齢別では、「50歳代」、「60歳以上」、「40歳代」の順。

業務における強い心理負荷による精神障害の労災請求件数は3,575件で、前年比892件と大幅に増え、過去最高を更新しました(内未遂も含む自殺事案212件で、前年から29件の増加です)。決定件数は2,583件(同170件)、うち支給決定件数は883件(同79件)で、認定率は34.2%(同46.5%)にとどまっています(認定基準は2023年改定)。

業種別(大分類)では、「医療・福祉」、「製造業」、「卸売業・小売業」の順で、医療・福祉では、「社会保険・社会福祉・介護事業」が最多。職種別(大分類)では、「専門的・技術的職業従事者」、「事務従事者」、「サービス職業従事者」の順で、「一般事務従事者」が最多。年齢別の支給決定件数では、「40歳代」、「20歳代」、「30歳代」の順。出来事別の支給決定件数では、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」、「業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」、「セクシュアルハラスメントを受けた」、「仕事内容・仕事量に大きな変化を生じさせる出来事があった」の順に多くなっています。

ちなみに、2023年版過労死防止白書によれば、2022年に、就業時間が週40時間以上の労働者の内、過労死ラインの週60時間以上働く労働者は、298万人(8.9%)、2021年の年次有給休暇の取得率(取得日数10.3日÷付与日数17.6日)は58.3%となっています。

3) 石綿による労災保険給付及び化学物質による健康障害

2023年度の石綿(アスベスト)による疾病に関する労災保険給付などの請求・支給決定状況は、請求件数が1,304件で、支給決定件数が1,170件となりました。

	請求件数	決定件数	支給決定件数(認定率)
肺がん	535件	530件	433件(81.7%)
中皮腫	664件	663件	642件(96.8%)
良性石綿胸水	34件	23件	22件(95.7%)
びまん性胸膜肥厚	71件	92件	73件(79.3%)
合計	1,304件	1,308件	1,170件(89.4%)

⑨.この他に「石綿肺」(*)が61件

(*)石綿肺はじん肺の一種であり、じん肺として労災認定された事案の内、石綿肺として判断されたもの

石綿による疾病は、現代医学の水準では、治療が困難で、不治の病とされており、その意味でも最大の労災・職業病と言えます。

化学物質が原因もしくは関連性が強い労災が年間約500件発生し、その内約8割が、特化則(特定化学物質障害予防規則)の個別規制の対象外となっている物質によるものとなっています。製造業だけでなく、建設業や第3次産業にも多く発生しています。

3 労働安全衛生法の基本を学ぶ

1) 日本国憲法&労働基準法と労働安全衛生法

(1) 日本国憲法

「日本国憲法」(1946年11月3日公布、47年5月3日施行)は、言うまでもなく、わが国における最高法規であり、国民主権と平和主義にもとづき、国民に基本的人権を保障する法規です。

日本国憲法の前文には、「日本国民は、…政府の行為によって再び戦争の惨禍が起ることのないやうにすることを決意し、ここに主権が国民に存することを宣言し、この憲法を確定」し、「日本国民は、恒久の平和を念願し、…平和を愛する諸国民の公正と信義に信頼して、われらの安全と生存を保持しようと決意」し、「われらは、全世界の国民が、ひとしく恐怖と欠乏から免かれ、平和のうちに生存する権利を有することを確認する。」とあります。

そして、**第1章「天皇」**では、国民主権と象徴天皇制についてのべ、戦前の天皇主権からの根本的転換を宣言しています。

- 第1条「天皇は、日本国の象徴であり、…この地位は、主権の存する日本国民の総意に基づく。」
- 第4条「天皇は、…国政に関する権能を有しない。」

第2章「戦争の放棄」では、戦争の放棄と戦力の不保持、交戦権の否認を謳っています。

- 第9条「戦争と武力による威嚇及び武力の行使の放棄;「日本国民は、正義と秩序を基調とする国際平和を誠実に希求し、国権の発動たる戦争と、武力による威嚇又は武力の行使は、国際紛争を解決する手段としては、永久にこれを放棄する。②前項の目的を達するため、

陸海空軍その他の戦力は、これを保持しない。国の交戦権は、これを認めない。」

第3章「国民の権利及び義務(基本的人権)」では、第11条で「侵すことのできない永久の権利としての基本的人権の享有」、第12条で「国民の不断の努力による自由と権利の保持」、第13条で「個人としての尊重。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利の最大限の尊重」、第14条で「法の下での平等、差別の禁止」、第24条で「家族関係における個人の尊厳と両性の本質的平等」が謳われています。

そして、第25条で、「健康で文化的な生活を営む権利(=生存権)の保障と国の社会保障責任」が謳われ、それを受けて、第27条で、「勤労の権利の保障、労働条件法定主義(=「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」)」が定められ(※)、それを受けて労働基準法が制定されています。また、第28条では、「労働基本権の無条件&全面保障(=「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。」)」が定められ、それを受けて、労働組合法が制定され、刑事免責(法1条2項)、民事免責(法8条)、不当労働行為の禁止(法7条)と労働委員会(第4章)による救済などが規定されています。

(※)労働条件法定主義＝労働者と使用者の関係は、使用者が労働者に対し圧倒的に有利な関係に立っており、『労使自治』に任せておいては、使用者に有利な労働条件とんまってしまうため、労働条件の基本と最低条件については、法律でこれを定め、使用者に罰則を伴って守らせるという立場。

第4章から第9章までは、「国会」、「内閣」、「司法」、「財政」、「地方自治」、「改正」が、順次定められています。

事実上の最終章は、第10章「最高法規」で、第97条には、「この憲法が日本国民に保障する基本的人権は、人類の多年にわたる自由獲得の努力の成果であって、これらの権利は、過去幾多の試練に堪え、現在および将来の国民に対し、侵すことのできない永久の権利として信託されたものである。」と規定されており、日本国憲法が最高法規なのは、国民に基本的人権を保障する法規だからということの意味しています。日本国憲法の実上の最終条項である第99条には「国＝国家権力に関係する者の憲法尊重擁護義務」が規定されています。わたしたちが人間らしく生き、人間らしく働いていくためにも、「憲法を暮らしの中に生かす!」こと、「憲法をたたかいに生かす!」ことがほんとうに大切です。

(2) 労働基準法

前述したように、日本国憲法第27条2項の「労働条件法定主義」にもとづき、労働基準法が制定され、日本に働くすべての労働者の労働条件の規制・保護を行っています。

労働基準法1条は、「労働条件の基本原則」を定めています。すなわち、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすものでなければならない。②この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るよう努めなければならない。」で

す。そして同法2条では「労働条件の決定原則」が定められ、「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。②労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。」となっています。労働基準法の総則では、その他、均等待遇・差別的取扱いの禁止(法3条)、男女同一賃金原則(法4条)、強制労働の禁止(法5条)、中間搾取の排除(法6条)、公民権行使の保障(法7条)が定められています。

- ・ 定義(法9条～12条)
 - ◆ **労働者**(法9条);「この法律で『労働者』とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所(以下「事業」という。)に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。」
 - ◆ **使用者**(法10条);「この法律で『使用者』とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行使をするすべての者をいう。」
- ・ 賃金(法11条)、平均賃金(12条)
- 第2章「労働契約」(法13条～23条)→労働契約法
- 第3章「賃金」(法24条～28条)
- 第4章「労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇」(法32条～41条の2)
- **第5章「安全及び衛生」**
 - ・ 法42条「労働者の安全及び衛生に関しては、労働安全衛生法の定めるところによる。」
 - ・ 法43条から55条まで、削除(1972年)
- 第6章「年少者」(法56条～64条)
- 第6章の2「妊産婦等」(法64条の2～68条)
- 第7章「技能者の育成」(法69条～73条)
- 第8章「災害補償」(法75条～88条)→労働災害補償保険法
- 第9章「就業規則」(法89条～93条)
- 第10章「寄宿舍」(法94条～96条の3)
- 第11章「監督機関」(法97条～105条)
- 第12章「雑則」(法105条の2～116条)
- 第13章「罰則」(法117条～121条)
- 第14章「附則」(法122条～135条)

(3) 労働安全衛生法

労働安全衛生法は、今から52年前の1972年に、労働基準法から分離・独立する形で制定されました。1960年代、日本は高度成長時代を迎えていましたが、経済の発展・繁栄の一方で、深刻な公害が各地で発生し、労災・職業病も頻発していました(1960年代には労災の死亡者は5千人を超え、死傷者も40万人を超えていました!)。労働安全衛生法は、そうした労働者の犠牲の上に立って、労働者のいのちと健康、血と汗と涙にもとづいて制定された法律と言えます。

労働安全衛生法は、労働基準法と一体的な関係にある法律で、両者相まって労働者の安全及び衛生を守る役割を果たしています。労働基準法と同じように、強行法規であり、取締法規です。労働者は、労働基準法と同じように、労働安全衛生法規違反を申告して、その是正を求めることができますし、法違反には刑罰も課せられます。

2) 労働安全衛生法の構造・構成と主な内容

(1) 第1章「総則」(法1条～5条)

第1条には、労働安全衛生法制定の目的が書かれています。曰く、「この法律は、労働基準法と相まって、労働災害の防止のための危険防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講じる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境を促進することを目的とする。」とあります。

すなわち、労働安全衛生法は、職場における労働者の安全と健康を確保することを主たる目的とする労働災害防止に関する一般法です。

㊦ 労安法(安衛法)の“わかりづらさ”=巨大な労働安全衛生法の体系について

労働安全衛生法は、一見わかりづらい法律です。それは、労働安全衛生法が、日本におけるすべての業種・規模の事業所で働くすべての労働者を対象に、「職場における労働者の安全と健康を確保」(労安法1条)する(=労働災害や職業病をおこさせない)“労働安全衛生の一般法”という基本的性格そのものに由来しています。

すなわち、何本もの法律に見合う盛り沢山の制度が、統一した目的〔=「職場における労働者の安全と健康を確保」(労安法1条)する〕のもとに、一つの法律にまとめられたものからです。

(参考)労働安全衛生法の体系

- ・ 労働安全衛生法本体:13章・約200条
- ・ 政令としての、労働安全衛生法施行令
- ・ 厚生労働省令としての、労働安全衛生規則:18本・1,150条→労働安全衛生規則、ボイラー及び圧力危機容器安全規則、 Gondola安全規則、有機溶剤中毒予防規則、鉛中毒予防規則、特定化学物質等障害予防規則、女性労働基準規則、電離放射線障害予防規則、酸素欠乏症等予防規則、事務所衛生基準規則、粉じん障害防止規則、石綿障害予防規則、等々
- ・ 厚生労働省告示:197本、指針に基づく公示:45本
- ・ 数多くの通達(解釈例規や指導通達)
- + 労働基準法
 - ・ 労働安全衛生法の付属法:じん肺法、労働災害防止団体系、作業環境測定法

- ・ 労働者派遣法第45条(派遣労働者に係る労安法の適用の特例を規定)
- ・ 労安法の特別法:船員法、国家公務員法、地方公務員法、鉱山保安法
- ・ 家内労働法
- ・ その他:炭鉱鉱山の一酸化中毒症に関する特別措置法、過労死等防止対策推進法、建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律
- + 一般産業保安法(高圧ガス保安法、火薬類取締法など)
- ・ 環境法

第2条には、基本的な用語の定義が定められています。

- ◆ **労働災害**:「業務に起因して、労働者が負傷、疾病又は死亡すること」
- ◆ **労働者**:労働基準法第9条に規定されている労働者(＝事業又は事務所に使用されている者で、賃金が支払われる者)と同じ
- ◆ **事業者**:事業を行う者で、労働者を使用するもの→「事業者」とは、事業経営の利益の帰属主体そのものをいい、法人であれば法人そのもの、個人事業であれば個人事業主を指す。労働基準法の義務主体である「**使用者**」(＝労働基準法上の「使用者」は、「事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為するすべての者」を言う、法10条)とは異なり、事業経営の利益の帰属主体そのものを義務主体としてとらえ、安全衛生上の責任を明確にしている！⇨広く使用者の責任を問えるようにしている労基法の「使用者」概念と、責任をもって事業者にやらせることを重視している労安法の「事業者」概念！

第3条には、事業者等の責務が定められています。すなわち、「**事業者**は、単にこの法律で定める労働災害防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場に実現と労働条件の改善を通じて、職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない。」

第3条は、労働安全衛生法における核心をなす一番大事な条文です！－労働契約の一方の当事者である「事業者」に、その使用する「労働者」の安全と健康を確保すべき義務を負わせることが、労働法たる労働安全衛生法とその関連法規の基本であり、根本です！

労働安全衛生法とその関連法規は、事業者の労働契約上の付随義務である「安全配慮義務」との関連で理解されなければなりません！－労働安全衛生法とその関連法規は、使用者の労働者に対する安全配慮義務の具体化であると言えます！

【重要!!】労働契約における使用者の賃金支払義務と安全配慮義務

- ①.最高裁判決;「使用者は、報酬支払義務にとどまらず、労働者が労務提供のため設置する場所、設備もしくは器具等を使用し又は使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、

労働者の生命及び身体等を保護するよう配慮すべき義務(=以下「安全配慮義務」という。)を負っている。」(川義事件最高裁判決、1984年)

②.その後、2007年制定の労働契約法の第5条(労働者の安全への配慮)で、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働ができるよう、必要な配慮をするものとする。」と法文化されました。

●.それでは事業者求められる安全配慮義務の水準はどういうものか！

・ そのときどきの科学的、技術的、医学的水準に照らして「万全の注意」を払うべき；「じん肺罹患防止のための作業環境、吸入防止器具、予防教育、健康診断などの科学的、技術的、医学的水準も絶えず向上しているものであるから、被告会社らとしては、こうした科学技術の進歩を前提としたうえで、上記のような諸措置を総合的かつ適切に履行し、もってじん肺防止に万全の注意を払うべき義務の履行が求められていたというべきである。このように、使用者側としては…如何に困難が伴うとはいえ、できるかぎりの有効な諸措置を講じるのが信義則上要請されていると言えるのである。」(日鉄鉱業松尾採石所他事件東京高裁判決、1994年。その後最高裁も「正当として是認」)

「**労働安全衛生法に定められた事業者の責務**」は、大きく以下の4つの分野に分けられています。

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1.安全衛生管理体制の確立2.危害防止措置3.労働者の健康管理・健康の保持増進4.快適な職場環境の形成 |
|--|

第4条には、「労働者の努力義務」が定められています；「労働者は、労働災害を防止するため必要な事項を守るほか、事業者その他の関係者が実施する労働災害の防止に関する措置に協力するように努めなければならない。」

● **労働安全衛生法と労働組合**；

労働者の安全と健康を確保する責任は「事業者」にあり、「労働組合」はその責務を果たさせるという役割があります！ →すなわち、労働安全衛生法は、事業者と対置し、労働者の利益を守る**労働組合の存在を前提にした法律**だということができます！

(2) 第3章「安全衛生管理体制」(法10条～19条の 3)；事業場における安全衛生管理体制の確立

「職場における労働者の安全と健康を確保」するためには、「労働災害の防止のための危害防止基準の確立」と併せて、「責任体制の明確化」及び「自主的活動の促進」が必要です(法1条)。その「責任体制の明確化」を具体化しているのが、第3章の「安全衛生管理体制」です。安全衛生管理体制には、一般的安全衛生管理体制と請負関係における安全衛生管理体制の2つがありますが、ここでは前者のみ取り上げます。

① 一般的安全衛生管理体制

・総括安全衛生管理者(法10条)

業種	使用労働者数
① 林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業	常時100人以上
② 製造業(物の加工業を含む)、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・什器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・什器小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業、機械修理業	常時300人以上
③ その他の業種	常時1000人以上

・安全管理者(法11条);上の表の①、②の業種で、常時50人以上の労働者を使用する事業場に選任義務

・衛生管理者(法12条);業種を問わず、常時50人以上の労働者を使用する事業場に選任義務

・安全衛生推進者(①、②の業務)・衛生推進者(③の業務)(法12条の2);常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場に選任義務

・産業医等(法13条);業種を問わず、常時50人以上の労働者を使用する事業場に選任義務

・作業主任者(法14条);一定の危険又は有害業務を行う事業場に選任義務

② 安全委員会・衛生委員会・安全衛生委員会

・安全委員会(法17条);①②の業種で、常時50人 or 100人以上の労働者を使用する事業場で設置義務

業種	使用労働者数
① 林業、鉱業、建設業、運送業(道路貨物運送業、港湾運送業に限る)、清掃業	常時50人以上
② 製造業(木材・木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業、輸送用機械器具製造業に限る)、自動車整備業、機械修理業	
① 運送業(上に含まれるものを除く)、② 製造業(物の加工業を含み、上に含まれるものを除く)、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・什器等卸売業、各種商品小売業、家具・	常時100人以上

- ・衛生委員会(法18条);業種を問わず、常時50人以上の労働者を使用する事業場に設置義務
- ・安全衛生委員会(法19条);安全委員会及び衛生委員会の設置義務のある事業場で、代えて設置可。

- * 委員の半数は、過半数組合もしくは過半数代表者の推薦にもとづき、指名しなければなりません。
- * 「月1回以上の開催」、「議事の概要の労働者への周知義務」、「記録の3年間保存」、「時間内&有給保障」等が必要です。

(3) 事業者が行うべき各種義務;第4章～第7章

以下、「労働者・労働組合として活用できる・すべき部分」を中心に説明します。

第4章「労働者の危険又は健康障害を防止するための措置」(法20条～36条)

1) 事業者が講ずべき措置;事業者の講ずべき措置の基本がここに集約されています!

(1) **危険防止措置**(法20条、21条);「事業者は、次の危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。」→①機械、器具その他の設備による危険、②爆発性の物、発火性の物、引火性の物等による危険、③電気、熱その他のエネルギーによる危険、④掘削、採石、荷役、伐木等の業務における作業方法から生じる危険、⑤労働者が墜落する恐れがある場所、土砂等が崩落する恐れのある場所等に係る危険

(2) **健康障害防止措置**(法22条);「事業者は、次の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。」→①原材料、ガス、蒸気、粉じん、酸素欠乏空気、病原体等による健康障害、②放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧等による健康障害、③計器監視、精密工作等の作業による健康障害、④排気、廃液又は残さい物による健康障害

(3) **労働者の健康、風紀及び生命の保持のため必要な措置**(法23条);「事業者は、労働者を就業させる建設物その他の作業場について、通路、床面、階段等の保全並びに換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難及び清潔に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持のため必要な措置を採らなければならない。」

(4) **労働者の作業行動から生じる労働災害を防止するための必要な措置**(法24条)

(5) **労災発生の急迫な危険がある場合の労働者を作業場から退避させる必要な措置**(法25条);「事業者は、労働災害発生の急迫した危険があるときは、直ちに作業を中止し、労働者を作業場から退避させる等必要な措置を講じなければならない」

【補論】労働者の就労拒否権について

この法25条は、「労働者の就労拒否権」(=労働者には、労働者のいのちや安全・健康を脅かされると予想される場合、就労を拒否できるとする権利)の根拠条文たりうると考えられます。就労拒否権は、日本国憲法・労働基準法・労働安全衛生法や労働契約における使用者の安全配慮

義務から当然に導き出される権利だとも言えますが、明文上の根拠はこの条文にも求めるべきではないかと考えています。また、ILOの安全衛生における中心的条約である155号条約には、「労働者の就労拒否権」の規定があります(日本は未批准だが、2022年のILO総会でILO加盟国が批准してなくとも守らなければならない中核的な労働基準に付け加えられました!)。要は、「抵抗なくして安全なし、安全なくして労働なし!」、「危険なものは扱わない、危険な場所では働かない!」です!

・労働者の救護に関する措置(法25条の2)

・事業者の行うべき調査等(法28条の2)

第5章 「機械等並びに危険物及び有害物に関する規制」(法37条～58条)

以下は項目のみ

1) 特定機械等;①製造の許可(法37条)、②検査(法38条)、③検査証の交付等(法39条)、④使用等の制限(法40条)、⑤検査証の有効期間等(法41条)

2) 特定機械等以外の機械等;①譲渡等の制限(法42条)、②危険部分の防護のための措置(法43条)、③個別検定(法44条)及び形式検定(法44条の2)

3) 自主検査;①定期自主検査(法45条1項)、②特定自主検査(法45条2項)

4) 危険物及び有害物に関する規制;①製造等の禁止(第55条);黄燐マッチ、ベンジジン、石綿等、②製造の許可(法56条);ジクロロベンジジン、ベリリウム等、③表示等(法57条)、④文書の交付等(法57条の2)、⑤表示義務の対象物及び通知対象物について事業者が行うべき調査等(法57条の3)、⑥新規化学物質の有害性の調査(法57条の4)、⑦有害性の調査の指示(法57条の5)

* 「化学物質管理のあり方の見直し」が、2022年5月以降行われてきました;①ラベル・SDS(安全データシート)の伝達やリスクアセスメントの実施義務対象物質の大幅な増加、②リスクアセスメントの結果を踏まえた、労働者のばく露する濃度が基準以下となるよう義務付け、③化学物質を製造・取り扱う労働者に、適切な保護具の使用の義務付け、④自律的な管理に向けた実施体制の確立

第6章 「労働者の就業に当たっての措置」(法59条～63条)

以下は、雇入れ時の安全衛生教育と中高年齢者等についての配慮を中心に

1) 安全衛生教育

(1) 雇入れ時と作業内容変更時の教育(法59条);「**①**事業者は、労働者を雇い入れたときは、当該労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければならない。**②** **①**の規定は、労働者の作業内容を変更したときについて準用する。」

(2) 特別教育(法59条3項);「事業者は、危険又は有害な業務で、厚生労働省令で定めるものに労働者をつかせるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務に関する安全又は衛

生のための特別の教育を行わなければならない。」

(3)職長等の教育(法60条)

(4)危険又は有害業務従事者に対する教育(法60条の2)

2) 就業制限等;就業制限(法61条)、中高年齢者等についての配慮(法62条);「事業者は、中高年齢者その他労働災害の防止上その就業に当たって特に配慮を必要とする者については、これらの者の心身の条件に応じて適正な配置を行うように努めなければならない。」

第7章「健康の保持増進のための措置」(法64条～71条)

以下は、「健康診断」、「長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導の実施」、「事業者の労働者の労働時間の状況の把握義務」、「ストレスチェック」を中心に

1)作業環境測定;①作業環境測定(法65条)、②作業環境測定の結果の評価等(法65条の2)

2)作業の管理及び作業時間の制限;①作業の管理(法65条の3);「事業者は、労働者の健康に配慮して、労働者の従事する作業を適切に管理するように努めなければならない。」、②作業時間の制限(法65条の4)

3) 健康診断

(1)一般健康診断(法66条1項);「事業者は、労働者に対し、医師による健康診断を行わなければならない。」→①雇入れ時の健康診断(労働安全衛生規則43条);常時使用する労働者を雇い入れするとき、②定期健康診断(規則44条);1年以内ごとに1回、定期に、③特定業務従事者に対する定期健康診断(規則45条);配置替えの際及び6カ月に1回、定期に、④海外派遣労働者に対する健康診断(規則45条の2);日本以外に6月以上派遣しようとするとき、⑤給食従業員の健康診断(規則47条);雇入れの時と配置換えの時、検便による健康診断を

(2)特殊健康診断(法66条2項&3項);有害業務に、雇入れの時、配置換えの時及び6月以内ごとに1回

(3)臨時健康診断(法66条4項);都道府県労働局長の判断で実施

(4)労働者の健康診断受診義務(法66条5項)

(5)自発的健康診断の結果の提出(法66条の2);深夜業に従事する労働者が健康診断を受けた6カ月で平均1月4回以上の深夜業に従事した場合

(6)健康診断の結果の記録(法66条の3);①健康診断の結果の記録(規則51条):5年間、②健康診断結果の報告(規則52条):常時50人以上の労働者を使用する事業者は、遅滞なく、定期健康診断結果報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

(7)医師からの意見聴取(法66条の4)と健康診断実施後の措置(法66条の5);異常の所見があると診断された労働者に対し、当該労働者が健康を保持するために必要な措置について、医師からの意見聴取を行い、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置をとるとともに、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備の措置をとり、安全衛生委員会に報告しなければならない。

- (8)労働者に対し、健康診断の結果の通知(法66条の6)と保健指導等の実施(法66の7)
- 4)長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導の実施(法66条の8)
- (1)長時間に渡る労働に対する面接指導等(法66条の8);①対象;月80時間以上の時間外労働&疲労の蓄積、②労働者からの申し出にもとづき、遅滞なく、③医師による面接指導の実施とそれにもとづく医師からの意見聴取、④記録の作成とその5年間保存、⑤改善措置の実施
- (2)研究開発業務従事者に対する係る面接指導の実施(法66条の8の2);1月当たり100時間を超える時間外労働があった場合に実施
- (3)事業者の労働者の労働時間の状況の把握義務(法66条の8の3)
- (4)高度プロフェッショナル制度(特定高度専門業務・成果型労働制)の適用を受ける労働者に係る面接指導の実施(法66条の8の4);健康管理時間(=事業場内にいた時間+事業場外において労働した時間)が1週当たり40時間を超えた時間について、1月当たり100時間を超えた場合、面接指導を実施しなければならない。
- 5)ストレスチェック(心理的な負担の程度を把握する検査)の実施(法66条の10)
- (1)ストレスチェックの実施(法66条の10・第1項);「事業者は、常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期的に、ストレスチェックを行わなければならない。」→常時使用する労働者が50人未満の事業場は、当分の間、努力義務(法附則4条)
- (2)ストレスチェック結果の労働者への通知(法66条の10・第2項)
- (3)ストレスチェックの結果の集団分析(労働安全衛生規則52条の54);集団分析を必ず行い、職場改善に生かそう!
- (4)ストレスチェック結果に基づく面接指導の対象者と面接指導の実施(法66条の10・第3項):
(対象労働者)心理的な負担の程度が高い者で、医師等が必要性を認めた者、(面接指導の実施)、対象労働者の申し出に基づいて
- (5)意見聴取後の措置(法66条の10・第5項&6項);就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の削減の措置と労働安全衛生委員会等への報告
- (6)ストレスチェック結果報告書の所轄監督署長への提出(規則52条の21);1年以内ごとに1回、定期的に
- 6 健康管理手帳の交付(法67条);労働局長、がんその他の重度の健康障害を生じる恐れのある業務に従事していた労働者に対し、離職の際又は離職後に、当該業務に係る健康管理手帳を交付する。
- 7 伝染性の疾病等の罹患者の就業の禁止(法68条)
- 8 受動喫煙の防止の努力義務(法68条の2);すべての事業者職場の全面禁煙又は空間分煙の義務化
- 9 健康教育や健康相談実施の努力義務(法69条)

第7章の2「快適な職場環境の形成のための措置」(法71条の2～4)

第8章「免許等」(法72条～77条)

第9章「事業場の安全又は衛生に関する改善措置等」(法78条～80条)

第10章「監督等」(法88条～100条)

- * 労働者の申告(97条);「労働者は、事業場にこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働局長、労働基準監督署長、労働基準監督官に申告して是正のための適当な措置をとるよう求めることができる。」「2 事業者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対し、解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない。」

第11章「雑則」(法101条～115条の2)

第12章「罰則」(法115条の3～123条)

- * 両罰規定(法122条);行為者を罰するとともに、事業者にも罰金刑を科す。

附則;法改正時の施行期日、政令への委任、罰則に関する経過措置など

4 労働者・労働組合の「いの健」・「ローアン」活動(*)の進め方

(*)いの健=働くもののいのちと健康を守る活動、ローアン=職場の労働安全衛生活動

1) 「いの健・ローアン」労働者・労働組合八訓

- 1 わたしたち労働者が生きている社会=資本主義社会においては、労働者は団結して闘わなければ人間らしく生きていくことができない!
- 2 労働者が持つ資本家に対抗できる唯一の力は“数の力”であり、労働者の“数の力”は団結し知識に導かれる場合にのみ発揮される。
- 3 日本における最高法規である日本国憲法は、“労働者の団結し闘う権利”である「労働基本権」を、“人間らしく生きていく上で必要不可欠な基本的権利”である「基本的人権」として、無条件に全面的に保障している。
- 4 賃上げ、時短、同一労働同一賃金・均等待遇、過労死やハラスメントの一扫、安定した雇用などの労働者の切実な要求を実現できるのは、労働組合の闘いである。
- 5 資本家は、社会に強制されない限り、労働者のいのちと健康について全く配慮しない。
- 6 労働者が資本家に売ることができる唯一の商品である“働く力”=労働力商品は、決して安売りしてはならない、そして絶対に傷つけさせてもならない。
- 7 働くもののいのちと健康を守る活動=労働安全衛生活動は、労働組合の数多くある活動の“one of them”では決してない。“いの健・ローアン”活動を職場と地域で強めることは労働組合の活動強化につながっていく。
- 8 すべての活動にジェンダー平等(=両性の本質的平等)の視点を貫くこと。パート・アルバイト、派遣などの非正規労働者、青年労働者(年少者、未熟練者)、女性労働者(妊産婦)、高

年齢労働者、障害を持った労働者、LGBTQ(性的マイノリティー)、外国人労働者、に必要な配慮を行い、ともに彼らの要求実現をめざして闘わなければならない。

2) 労働組合として、「働くもののいのちと健康を守る活動(=いの健)」、「職場の労働安全衛生活動(=ローアン)」を抜本的に強化しよう！

労働組合があるのに、職場で労働者のいのちや健康が破壊されているということはありませんし、それが起こっているということは労働組合のとりくみが不十分な証拠！

職場の組合員一人ひとりの参加が大事！；労働者のいのちと健康を守るとりくみは、**労働者の学習と職場点検によって、労働者の権利意識と自覚を高め、職場に労働組合を建設し、強化する活動**である。

● 職場における労働災害防止対策の基本(中災防「安全の指標」より)

- 1 安全衛生管理体制の確立
- 2 労働安全衛生マネジメントシステムの導入と定着
- 3 リスクアセスメントの実施
- 4 機械設備の安全化；人はミスをする！ 機械は故障する！ 絶対安全は存在しない！
- 5 適正な作業方法の確立
- 6 安全教育の実施
- 7 日常的な安全衛生活動；KYT(危険予知訓練)、5S(整理、整頓、清掃、清潔+しつけ)、ヒヤリ・ハット報告運動、安全衛生改善提案運動、ツールボックス(作業開始前等の)ミーティング、職場巡視(安全衛生パトロール)

● 労働者のいのちと健康を守る活動における労働組合の役割

- 1 長時間・過密労働、夜勤、交代制勤務、変形労働など、過重労働の軽減と規制
- 2 労災・職業病の認定・補償闘争とその予防のとりくみ
- 3 安全基準・作業基準の作成・提案
- 4 安全衛生教育の徹底、健康診断の受診の促進、結果の分析と事後措置・改善提案
- 5 採光・照明、騒音、換気、清潔など職場環境の適正化

● 労働組合として何をなすべきか！

★日常的に職場を点検し、職場の労働者の状態の把握する！

- ・ 職場はどうなっているのか？ 労働者の労働、意識と実態はどうか？ 要求は何か？—をつかむ！—調査活動から始めよう！ アンケート調査を実施してみよう！ 職場巡視をしよう！ 職場集会を開催して意見を聞こう！；「労働安全衛生活動は、点検に始まり、点検に終わる！」

★“労働者一人ひとりを大切に！”—ひとりの悩みや苦しみ、けがや病気も見逃さないこと！

★労災・職業病の救済(補償)と予防は“車の両輪”;予防と補償を結合した運動を! →保障・認定闘争から予防・安全闘争へ;「労働組合の価値は予防してなんぼ!」

3 当面する「いの健・ローアン」活動の焦点と進め方

1)労働者のいのちと健康を守る前提としてのたたかいの強化を!

(1)労働者・国民のいのちをまもるたたかいとしての「戦争をなくし、平和と憲法を守るたたかい」

①ロシアのウクライナ侵攻、イスラエルのガザに対するジェノサイド攻撃を一日も早くやめさせ、
国連憲章にもとづいた国際平和を回復する国際的な連帯したたたかい

②核兵器の廃絶、そのための核兵器禁止条約の批准をめざすたたかい

③敵基地攻撃の保有・大軍拡、憲法改悪に反対し、立憲主の回復をめざすたたかい＝岸田内閣
の退陣・政治革新をめざすたたかい

(2)労働者・国民の健康を守るとりくみとしての貧困をなくすたたかい

①賃金の大幅な引き上げと底上げの実現;春闘、人勧闘争、最賃闘争のさらなる前進・高揚を!

・「貧困」は、労働者・国民のいのちと健康の最大の阻害要因!;最賃体験が教えてくれること(= i.健康を害する、ii.政治・社会への関心がなくなる、iii.社会的なお付き合い・交際ができなくなる→憲法で保障された「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」が著しく侵害される!)。
「貧困」は、社会からの排除・孤立!

・低賃金と長時間労働はメダルの裏表、一体のもの!;低賃金が長時間労働につながり、長時間労働が低賃金を温存する。Ex.トラック・バス、タクシーなどの交通労働者の長時間労働。最低生計費月25万円＝年300万円をかせぐのに、最賃1000円だと年3000時間、1500円だと2000時間、2000円だと1500時間働く必要がある。

②社会保障の改悪を阻止し、社会保障機能の再生・回復を!;医療・介護・保育・教育の無償化、生活保護制度の改善・住宅政策の充実を! →賃金と社会保障は、労働者・国民のくらしを守る車の両輪!

2)長時間・過密労働の改善、ハラスメントの一扫を!

(1)長時間・過密労働の改善を!—労働組合は長時間・過密労働を規制できる!

- ・ 時間外労働・休日労働をするには、過半数組合 or 過半数代表者との労使協定が必要
- ・ 変形労働、裁量労働、適用除外も…
- ・ 三六協定(特に特別条項付きの三六協定)などの労使協定の締結・更新時のチェックをきちんと行おう!

(2)ハラスメント防止法を活用して、事業主に雇用管理上必要な措置を講じさせ、その責務を果たさせよう!

3)労働安全衛生法&関連法規を生かしたとりくみの強化を!

(1)安全衛生委員会の位置付けを強化し、積極的な活用を！

- ・ 労働安全衛生法で設置が義務づけられ、委員長を除く委員の半数が過半数組合もしくは過半数代表者の推薦する者で構成される安全衛生委員会は、労働者・労働組合が奮闘して職場における安全&健康問題の対策と解決、労働条件改善のための調査審議機関にしていく必要がある。
- ・ 労働組合として、安全衛生委員会対策をしっかりと行い、開催の前にしっかりと準備し、調査に基づく改善提案をしていくこと。そして、安全衛生委員会で解決・実現しなかったことについては、団体交渉で取り上げてその実現を迫っていくこと。

○ 安全衛生委員会において審議すべき事項(労安法17条&18条、労安規則21条&22条より)

- ① 労働者の危険又は健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。
- ② 労働者の健康の保持・増進を図るための基本となるべき対策に関すること。
- ③ 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。
- ④ 安全衛生に関する規定の作成に関すること。
- ⑤ 労働災害の原因及び再発防止対策に関すること。
- ⑥ 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講じる措置に関すること。
- ⑦ 安全衛生教育の実施計画の作成に関すること。
- ⑧ 化学物質の有害性調査とその結果に対する対策の樹立に関すること。
- ⑨ 作業環境測定の結果及びその結果の評価に基づく対策の樹立に関すること。
- ⑩ 健康診断等の結果及びその結果に対する対策の樹立に関すること。
- ⑪ 労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関すること。
- ⑫ 長時間労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること。
- ⑬ 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。
- ⑭ リスクアセスメント対象物に労働者がばく露される程度の提言措置に関すること並びに医師又は歯科医師によるリスクアセスメント対象物健康診断の実施に関すること。
- ⑮ 労働基準監督署等からの命令、勧告のうち、労働者の危険又は健康障害の防止に関すること。

(2)通達・指針、ガイドラインの積極的な活用を！－通達・指針、ガイドラインを生かせるのは、労働組合！

- ① 「労働時間の適正把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(2017年1月20日改定);労働時間管理をきちんとやらせる！ サービス残業を許さない！
- ② 「過重労働による健康障害防止のための総合対策」(2016年4月1日改定);過労死や過労自死を発生させない！
- ③ 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(2015年11月30日改定);メンタルヘルス不

全を起こさせない！

- ④「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」(2020年6月1日);いじめ・ハラスメントを許さない！
- ⑤「事業者が講ずべき快適な職場環境形成のための措置に関する指針」(1997年9月25日改正);快適職場をつくる！

4)「いの健・ローアン」活動の強化を通じた労働組合の強化・拡大を実現しよう！

(1) いの健・ローアン活動と労働組合(これまでの復習・繰り返し！)

- ・ 職場でいの健・ローアン活動を担い、推進するのは労働組合！
- ・ 職場における労働者の働き方を規制できるのは労働組合だけ！

①労働安全衛生法は労働組合の存在を前提とした法律

②安全衛生委員会は、労使同数＝労使対等の立場で、労働者の安全と健康の確保、快適な職場環境の実現について、事業者に意見を述べることができる組織。

③過半数組合 or 過半数代表者は、三六協定などさまざまな労使協定を締結・チェックできる。

④「同一労働同一賃金ガイドライン」や「パワハラ指針」などのさまざまな厚労省の通達や指針、ガイドラインを活用し、改善できるのは労働組合。

(2)労働組合に入っていない仲間(＝未組織労働者)にどう働きかけて労働組合の加入をかちとるのか？(＝労働組合の“魅力”をどう語るのか？);労働組合に加入すると、“人間らしく働き、人間らしく生きる”ことができるようになる！

①「人間らしく働く」ことができるようになる！

- ・ 資本家(経営者、使用者、事業者)と対等・平等の立場に立つてものが言えるようになる。労働者一人一人バラバラだと思えることも言えず、資本家の好きなようにされてしまう。「裸で狼の群れの中に」いるようなもの…。
- ・ 労働組合に団結したたかって、賃上げ・時短など労働諸条件の改善、雇用の確保など労働者のさまざまな切実な要求を実現できる！

②「人間らしく生きる」ことができるようになる！;労働組合に参加して活動するようになれば、「人間らしく生きる」ことができる！

- ・ 職場を変える闘いへの参加;団体交渉への参加、ストライキの実施、労働協約の締結などなど
- ・ (さまざまな人々や団体とも共同して、その中軸・屋台骨を担って)日本や地域の政治・経済、社会を変えるさまざまなたたかいに参加できる。

◎ **いの健・ローアン活動の前進・発展を通して、労働組合運動のバージョンアップ(＝組織の拡大・強化)を実現しよう！**

(以上)

● 労働安全衛生法と職場の労働安全衛生活動の進め方についての学習参考文献の紹介

1 労働法の概説書

① 西谷敏「労働法[第3版]」(日本評論社、2020年5月第1刷、4800円+税)

2 労働安全衛生法の入門書

② 村上剛志&佐々木昭三「働く者の労働安全衛生入門シリーズ⑧やさしい労働安全衛生法・労働安全衛生規則」(かもがわ出版、2008年8月第1刷、1600円+税)

③ 古市泰久「健康で安全に働くために③職場で活用できる労働安全衛生法の基礎知識」(学習の友社、2009年6月初版、952円+税)

3 労働安全衛生法の標準的な概説書

④ 畠中信夫「中災防ブックス⑥労働安全衛生法のはなし」(中央労働災害防止協会、2019年7月第1刷、1700円+税)

4 労働安全衛生法の参考書

⑤ 「労働安全衛生法のポイント・改訂7版」(労働調査会、2024年3月発行、1000円+税)

⑥ 木村嘉勝「改訂9版・図解よくわかる労働安全衛生法」(労働調査会、2023年5月発行、2200円+税)

5 労働安全衛生法&労働安全衛生規則の法文

⑦ 「安全衛生担当者必携・労働安全衛生法実務便覧【改定25版】」(労働調査会、2024年7月発行、2000円+税)

⑧ 「安全衛生担当者必携・労働安全衛生規則実務便覧【改定24版】」(労働調査会、2024年7月発行、2000円+税)

6 職場の労働安全衛生活動を進めて行く上での参考書

⑨ 中央労働災害防止協会編「安全の指標・令和6年度」(中央労働災害防止協会、2024年5月発行、750円+税)

⑩ 中央労働災害防止協会編「労働衛生のしおり・令和6年度」(中央労働災害防止協会、2024年8月発行、750円+税)

7 「いの健」「ローアン」活動の学習書

⑪ 福地保馬「健康で安全に働くために④ディーセント・ワークの実現を一労働安全衛生活動の基本」(学習の友社、2010年12月初版、952円+税)

⑫ 福地保馬「労働と健康ーディーセント・ワークの実現を目指して」(北海道大学出版会、4000円+税)

⑬ 辻村一郎著・藤野ゆき編「働くもののいのちと健康を守る活動ーその原則と道筋ー」(せせらぎ出版、2017年3月第1刷、1852円+税)

⑭ 細川汀編著「健康で安全に働くーディーセント・ワークの実現のために」(文理閣、1600円+税)

⑮ 岸-金堂玲子、森岡孝二編著「健康・安全で働き甲斐のある職場をつくる-日本学術会議の提言を实效あるものに」(ミネルヴァ書房、3400円+税)

第2講義 これって労災？ ～労災保険法入門～

1. 憲法理念に基づく労働基準法と労災保険法の制定

1947年9月1日 労働基準法、労災保険法は施行

⇒憲法理念も基づく「人間らしい生活保障を確保するための」の制度

1) 日本国憲法(1946年11月3日に公布)

第25条(国民の生存権)

すべての国民は健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する

第27条(勤労の権利)

すべての国民は勤労の権利を有し義務を負う。賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める

(1) 労働基準法(最低基準)

第75条～88条(第八章)

災害補償規定を定め、この災害補償規定により、個別使用者の個別労働者に対する災害補償義務が、労働条件であり最低基準であることを定めている

⇒無過失損害理論に基づき労働者の救済をするため、使用者の責任において災害補償を行うべきことを、罰則をもって強制している規定

(2) 労災保険法

労働基準法の第八章の規定を具体的に担保し、被災労働者の災害補償を受ける権利を保障するために制定。労災保険法を軸にして労災保険制度が確立

無過失損害賠償制度であり、使用者は過失責任がなくても責任を負う

⇒原則として、事業主だけが保険料を支払う義務

⇒労働者に対して、労災保険による保険給付が使用者の労基法上の災害補償責任は免除(労基法84条)

2) 使用者責任の徹底と被災労働者保護のしくみ

無過失賠償責任で労働条件全般の使用者責任を担保し、保険料は全額事業主負担

労災保険は強制保険で、労働者雇用時点で自動的に保険関係が成立する

保険加入手続きは、事業主が担い労働者個々人は不要

ポイント

本来の労災補償制度は、憲法 27 条に基づく生存権、労働基準の最低基準であり、最低基準を被災労働者とその家族が人間らしい生活をするためにどう確保するかで、損害の填補自体が目的でなく、人間らしい生活保障を確保するための制度として発足したものと言える

2. 労災保険法の目的

1) 第 1 条

「業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害又は死亡に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行い、合わせて、業務上の事由又は通勤により負傷し、又は疾病にかかった労働者の社会復帰の促進、当該労働者及びその遺族の援護、適正な労働条件をもって労働者の福祉の増進に寄与すること」

ポイント

労災保険とは労働者が負傷・発病した際(仕事中に負傷→業務災害、通勤途上で負傷→通勤災害、仕事の原因で病気を発病→職業性疾病)に、国の責任で被災者に対し、労災保険給付社会復帰支援事業を行うことを目的とした公的な保険制度

3. 費用徴収

1) 事業主からの徴収

労働者には全額給付、事業主からは保険給付に要した費用の全部又は一部を徴収

2) 労災保険のメリット制

労災保険は、事業の種類(54 業種)ごとに労災保険率(2.5/1000~88/1000)が定められ、原則として労働者の賃金総額に労災保険率を乗じて労災保険料が決定

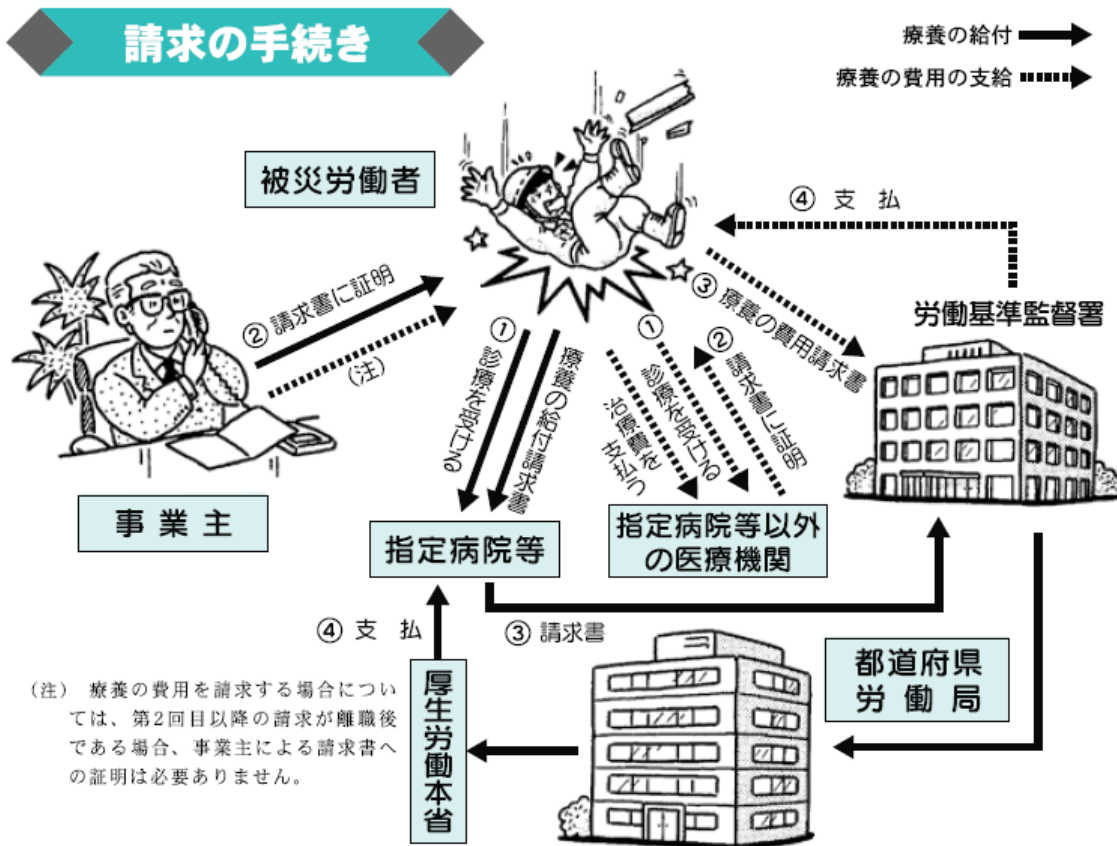
労災保険率を個別の事業場の災害の多寡に応じて、労災保険率を増減することで、事業主の保険料の負担の公平性の確保や災害防止の努力の促進を図るためにできた制度

メリット制の問題点

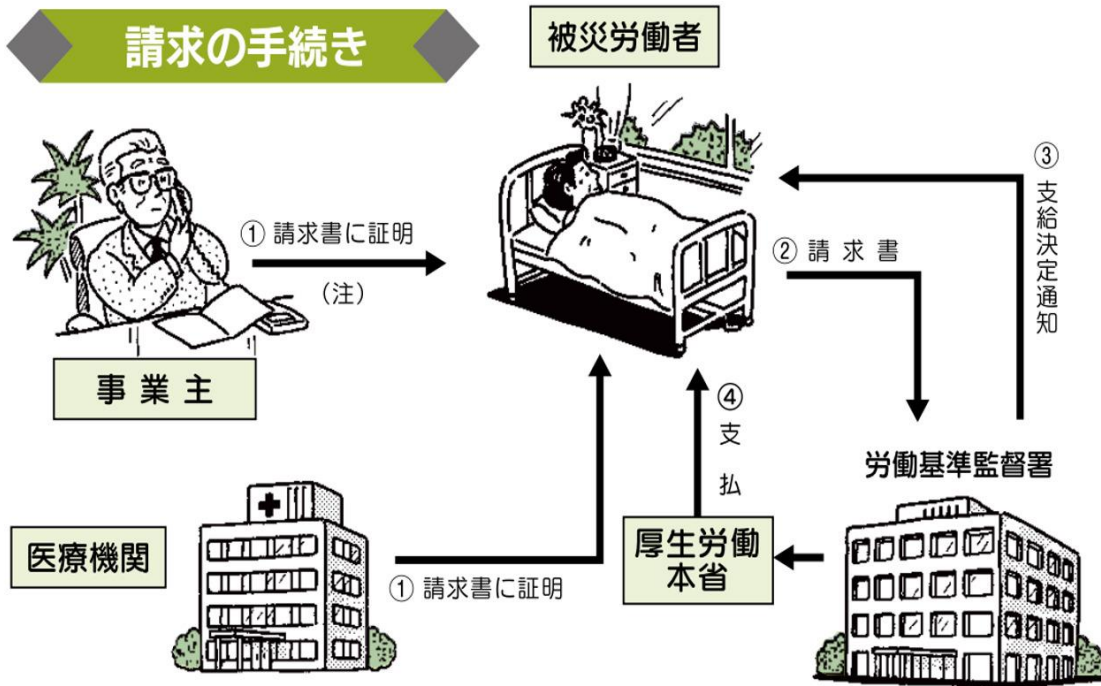
- ・メリット制適用事業主が保険料増額の決定に際して、業務外を主張することが一般化するなら、労災認定にあたって事業主の非協力の姿勢が広がるおそれがある
- ・労働者が事業主と争うことを避けたい心理から、労災請求自体を躊躇させてしまうことにもなりかねない
- ・安全衛生行政の第一線から違法な「労災隠し」を促進させているという指摘が少なくない
- ・保険料負担の公平性の確保と労働災害防止努力の促進を目的として、その事業場の労働災害の多寡に応じて一定の範囲内(最大±45%)で労災保険率又は労災保険料額を増減させる制度(12条及び12条の2)だが、有効性を疑問視
- ・労災保険給付は、利益相反することから事業主が当事者となることは絶対に認められない。加えて、保険料認定決定における適否を審査請求等で争えたとしても、給付決定に対する要件該当性を否定することはあり得ない

4. 労災申請の手続き

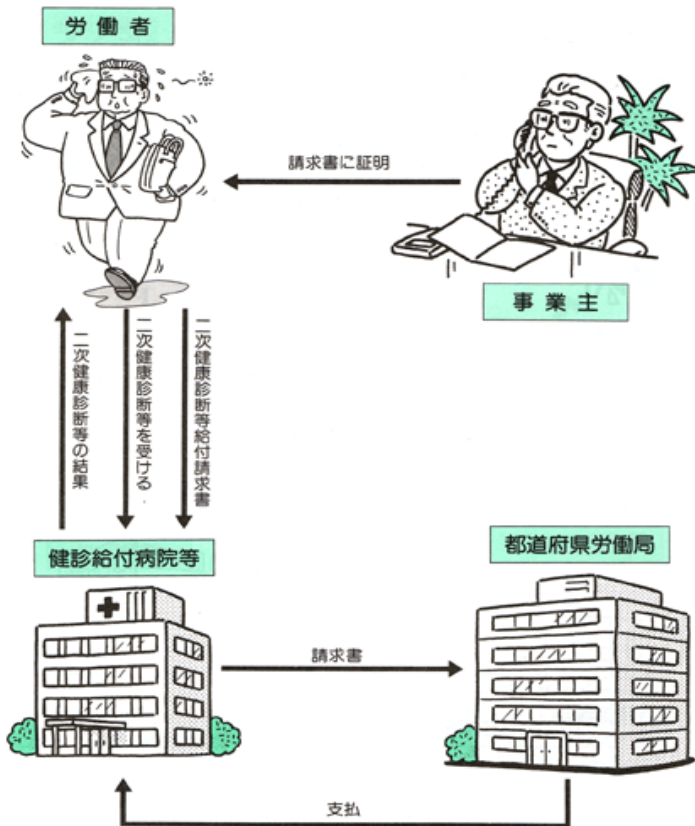
① 療養費



② その他の請求



③ 二次健康診断等給付金



5. 労災発生時の使用者の義務

請求書への証明、労災手続き上の協力義務（労災保険法施行規則）

労働者死傷病報告を監督署に提出（安全衛生法施行規則第97条）

労働者死傷病報告を監督署に提出の違反→「労災隠し」50万円以下の罰金

6. 請求権の消滅（時効）

療養の費用請求、休業（補償）給付、介護（補償）給付

→支給事由発生日ごとに2年。ただし、医療機関の診療費請求は3年

障害（補償）給付→支給事由発生から5年

遺族（補償）給付→支給事由発生から5年

葬祭料→支給事由発生から2年

7. 労災認定の仕組み

1) 業務災害の認定

業務災害⇒労働者の業務上の事由による負傷、疾病、障害又は死亡

業務上⇒業務と疾病との間に一定の因果関係があること

2) 業務遂行性と業務起因性

業務遂行性⇒労働者が被災時に事業主の支配下にあること

業務起因性⇒業務と傷病等との間に一定の因果関係があること

業務に内在している危険有害性が現実化したこと

3) 業務上の負傷について

(1) 事業主の支配・管理下で業務に従事している場合

所定労働時間内や残業時間内に事業場施設内において業務に従事している場合が該当

この場合の災害は、被災労働者の業務としての行為や事業場の施設・設備の管理状況等が原因となって発生するものと考えられるので、特段の事情がない限り、業務災害と認められる。

次の場合には、業務災害と認められない

- ① 労働者が就業中に私用(私的行為)を行い、又は業務を逸脱する恣意的行為をしていて、それが原因となって災害を被った場合
- ② 労働者が故意に災害を発生させた場合
- ③ 労働者が個人的なうらみなどにより、第三者から暴行を受けて被災した場合
- ④ 地震、台風など天災地変によって被災した場合(ただし、事業場の立地条件や作業条件・作業環境等により、天災地変に際して災害を被りやすい業務の事情があるときは、業務災害と認められる)

(2)事業主の支配下・管理下にあるが、業務に従事していない場合

出社して事業場施設内にいる限り、労働契約に基づき事業主の支配管理下にあると認められるが、休憩時間や就業前後は実際に業務をしてはいないので、行為そのものは私的行為となる、私的な行為によって発生した災害は業務災害とは認められないが、事業場の施設・設備や管理状況等が原因で発生した災害は業務災害となる

(3)事業主の支配下にあるが、管理下を離れて業務に従事している場合

出張や社用での事業場施設外で業務に従事している場合が該当し、事業主の管理下を離れてはいるものの、労働契約に基づき事業主の命令を受けて仕事をしているおり、事業主の支配下にあり、仕事の場所はどこであっても、積極的な私的行為を行うなど特段の事情がない限り、一般的に業務に従事していることから、業務災害について特に否定すべき事情がない限り、一般的には業務災害と認められる。

ポイント

業務遂行性が認められるものについては、業務起因性について、特にこれを否定すべき事情がない限り、一般的には業務上と認められる

4)業務上の疾病について

業務上の疾病とは、業務に起因して発症した疾病(業務と相当因果関係のある疾病)

負傷や事後による労災と異なり、一般に業務起因性の把握や業務以外の原因によって生じるものとの鑑別が困難なものも多いため、医学経験則上業務との因果関係の確立されている疾病を類型化し、法令で定めている

(1)業務上の負傷に起因する疾病・・・頭部外傷等による硬膜出血、腰痛(災害性腰痛)など

(2)物理的因子による疾病・・・熱中症、騒音性難聴など

- (3) 身体に過度の負担のかかる作業様態に起因する疾病・・・頸肩腕障害、腰痛(非災害性)など
- (4) 化学物質等に疾病・・・石綿にさらされる業務による良性石綿胸水又はびまん性胸膜肥厚、空気中の酸素濃度の低い場所における業務による酸素欠乏症など
- (5) 粉じんを飛散する場所における業務によるじん肺症又はじん肺法(昭和三十五年法律第三十号)に規定するじん肺と合併したじん肺法施行規則(昭和三十五年労働省令第六号)第一条各号に掲げる疾病
- (6) 細菌、ウイルス等の病原体による次に掲げる疾病
- (7) がん原性物質若しくはがん原性因子又はがん原性工程における業務による次に掲げる疾病
- (8) 長期間にわたる長時間の業務その他血管病変等を著しく増悪させる業務による脳出血、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症、心筋梗塞、狭心症、心停止(心臓性突然死を含む。)、重篤な心不全若しくは大動脈解離又はこれらの疾病に付随する疾病
- (9) 人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付随する疾病
- (10) 前各号に掲げるもののほか、厚生労働大臣の指定する疾病
- (11) その他業務に起因することの明らかな疾病

5) 認定基準

労基則別表1の2に規定された法令の解釈、運用等について行政通達により明示

⇒脳・心臓疾患の労災認定基準、心理的負荷による精神障害の認定基準など

6) 認定要件

- (1) 業務上の危険因子で曝露したこと
- (2) 危険因子と傷病発症との経過に医学的に妥当性が認められること

⇒業務上の負荷要因

私生活での負荷要因

既往症、固体側要因のうち有力原因で判断(有力原因説)

- (3) 業務以外の要因で発症したものでないこと

8. 保険給付

1) 保険給付の種類

- (1) 療養(補償)等給付 療養の給付
療養(補償)等給付 療養に係る費用⇒治療・療養に必要な費用

(2)休業(補償)等給付 労働者が療養中で就労できず賃金を受けられないとき

⇒労働者の給付基礎日額の 60/100(保険給付)

⇒労働者の給付基礎日額の 20/100(特別支給金)

待機期間(3日)については、事業主が負担

給付基礎日額⇒原則として労働基準法の平均賃金に相当する額

平均賃金⇒原則として、業務上または通勤による負傷や死亡の原因となった事故が発生した日または医師の診断によって疾病の発生が確定した日を、その期間の暦日数で割った、1日当たりの賃金額

(3)障害(補償)等給付

●障害(補償)等年金

⇒業務災害、複数業務要因災害または通勤災害による傷病が治ゆ(症状固定)した後に障害等級第1級から第7級までに該当する障害が残ったとき

●障害(補償)等一時金

⇒業務災害、複数業務要因災害または通勤災害による傷病が治ゆ(症状固定)した後に障害等級第8級から第14級までに該当する障害が残ったとき

(4)遺族(補償)給付金

●遺族(補償)等年金

⇒業務災害、複数業務要因災害または通勤災害により死亡したとき

●遺族(補償)等一時金

(5)葬祭料等(葬祭給付)

(6)傷病(補償)等年金

(7)介護(補償)等年金

(8)二次健康診断等給付金

2)給付基礎日額

原則として労働基準法第12条の平均賃金に相当する額で、労災事故発生前の3か月間の総賃金を、その3か月間の総日数で除した金額

*最低補償給付

低賃金・不安定労働者に⇒基礎日額で災害補償 4,020 円(2023 年 8 月 1 日以降)⇒労災保険制度で用いる給付基礎日額については、原則として労働基準法第 12 条に規定する平均賃金に相当する額とされていますが、被災時の事情により給付基礎日額が極端に低い場合を是正し、補償の実効性を確保する

9. 労災保険の「治ゆ(症状固定)」

業務上の負傷又は疾病に対して、医学上一般に認められた医療を行っても、その医療効果が期待し得ない状況に至ったものであり、負傷にあつては創面が治癒し、その症状が安定し医療効果が期待し得なくなったとき、疾病にあつては急性症状が消退し、慢性症状は 持続してもその症状が安定し、医療効果がそれ以上期待し得ない 状態になったとき

労働基準監督署長が、医師の意見、レセプト審査を通じて把握した医療情報等を踏まえ、「治ゆ(症状固定)」を判断

10. 社会復帰促進事業(旧労働福祉事業)

1) 被災労働者の円滑な社会復帰を促進するために必要な事業(社会復帰促進事業)

アフターケア、外科後処置等経費、義肢等補装具支給経費など

*アフターケア⇒業務災害又は通勤災害の被災労働者に対して、症状が固定した後においても、後遺症に動揺をきたしたり、後遺障害に付随する疾病を発症させるおそれがあることから、必要に応じ予防その他の健康上の措置

2) 被災労働者とその遺族の援護を図るために必要な事業(被災労働者援護事業)

労災就学等援護経費、長期家族介護者に対する援護経費など

* 労災就学等援護経費

⇒労災年金受給者及びその子弟に対する、学校等に在学する場合の 就学に要する経費及び未就学児を幼稚園、保育所等に預ける場合の 保育に要する経費の支給

3) 労働者の安全と衛生の確保などのために必要な事業(安全衛生確保等事業)

過労死等防止対策推進事業実施経費、メンタルヘルス対策等事業

11. 不服申し立て及び訴訟

労災保険給付に関する決定に不服がある場合には、その決定を行った労働基準監督署長を

管轄する都道府県労働局の労働者災害補償保険審査官に対して審査請求をすることができる

労働保険審査制度の仕組み

労働基準監督署長が行った保険給付に関する処分(原処分)

↓ 3か月以内

労働者災害補償保険審査官に対する審査請求(都道府県労働局)

↓

*2 決定 *1

↓ 決定から2か月以内

労働保険審査会に対する再審査請求

*3 ↓

裁決

↓ 6か月以内

原処分庁の取り消し訴訟(地方裁判所)

*1 審査請求をして3か月を経過しても決定が無い場合は棄却したものとみなすことができる

*2 決定後6か月以内又は審査請求をして3か月を経過しても決定が無い場合、取り消し訴訟を提起できる

*3 裁決の前でも取り消し訴訟を行うことができる

12. 「2023年 労働災害発生状況(厚生労働省/2024年5月27日)」

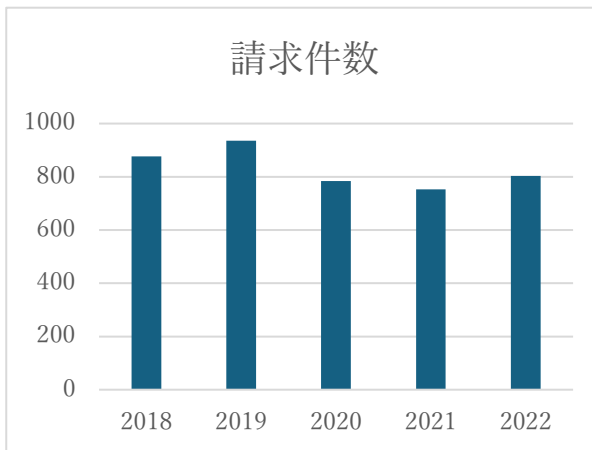
死亡者数 755人(前年774人)

⇒墜落・転落(204)、交通事故(148)、はさまれ・巻き込まれ(108)

休業4日以上死傷者数 135,371人(前年132,355人)

⇒転倒(36,058)、動作の反動・無理な動作(22,053)、墜落・転倒(20,758)

1)脳・心臓疾患の労災補償状況

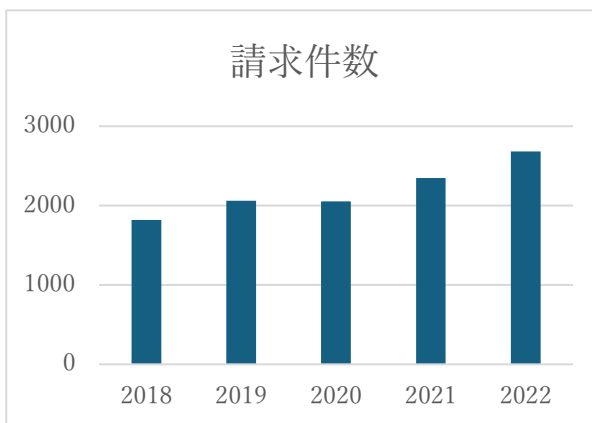


業種別の傾向：請求件数は「運輸業，郵便業」172件、卸売業，小売業」116件、「サービス業（他に分類されないもの）」111件の順が多い

職種別の傾向：請求件数「輸送・機械運転従事者」155件、「サービス職業従事者」130件、「販売従事者」92件の順が多い

年齢別の傾向：請求件数は「50～59歳」303件、「60歳以上」283件、「40～49歳」164件の順が多い

(2)精神障害の労災補償状況



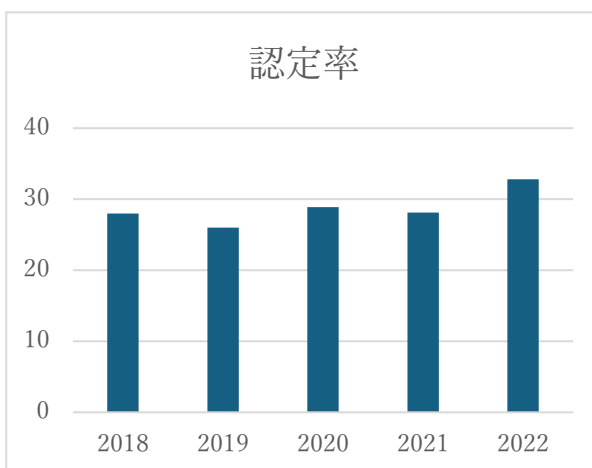
業種別：請求件数は「医療，福祉」624件、「製造業」392件、「卸売業，小売業」383件の順が多い。

職種別：請求件数は「専門的・技術的職業従事者」699件、「事務従事者」566件、「サービス職業従事者」373件の順が多い。

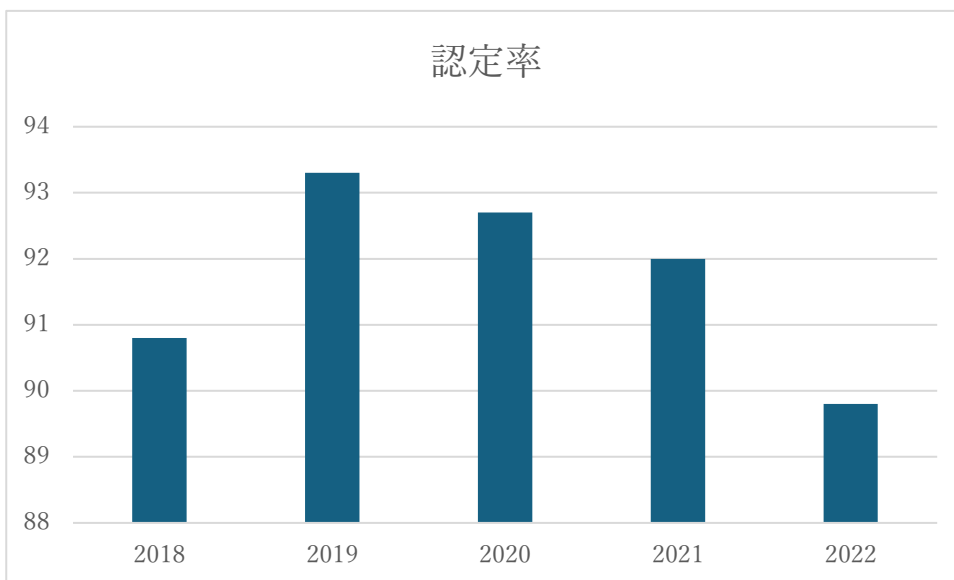
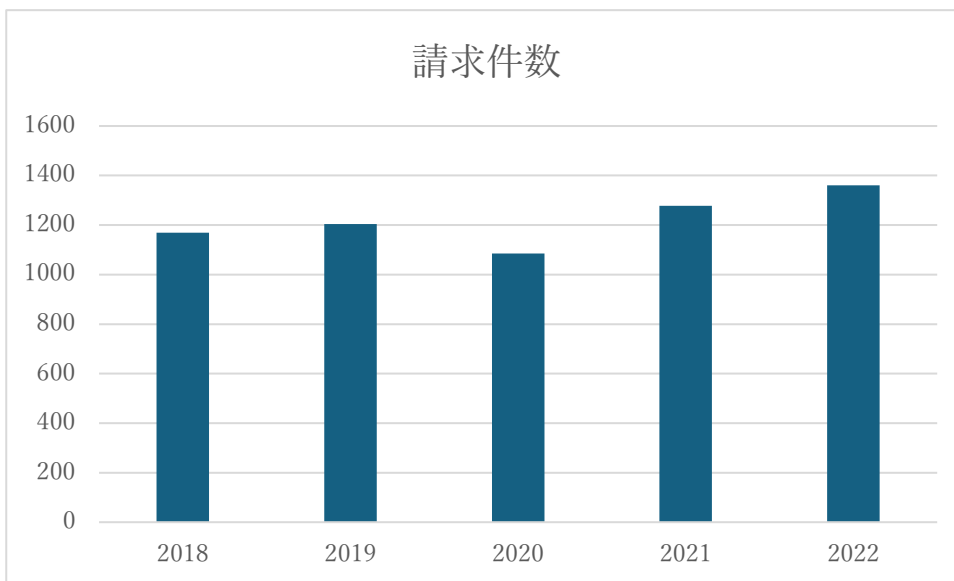
年齢別の傾向：請求件数は「40～49歳」779件、「30～39歳」600件、「50～59歳」584件の順が多い。

時間外労働時間別（1か月平均）の傾向
支給決定件数は「20時間未満」が87件で最も多く、次いで「100時間以上～120時間未満」が45件

出来事別の傾向：支給決定件数は、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」147件、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」89件、「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」78件の順に多い。



(3) 労災保険法に基づく保険給付の石綿による疾病別請求・決定状況



労災保険給付

⇒令和4年度の請求件数は1,361件(石綿肺を除く)、支給決定件数は1,078件(同)で、請求件数・支給決定件数ともに、昨年度と比べやや増加

特別遺族給付金

⇒令和4年度の請求件数は132件で、支給決定件数は170件

認定率

⇒令和4年度の肺がんの請求件数567件、認定率は82.0%、中皮種の請求件数

13. 労災認定基準の変遷

1) 脳・心臓疾患の労災認定基準改定(参考:脳・心臓疾患の労災認定)

2001年 脳・心臓疾患の労災認定基準改定

⇒長期間「発症前6か月間」が評価の対象

(1) 時間外労働

直前1か月おおむね100時間

2～6か月までの各平均はおおむね80時間

1か月45時間を超えると疲労蓄積

2021年 脳・心臓疾患の労災認定基準改定(基本的な枠組みは変更なし)

1か月おおむね65時間以上

(2) 負荷要因

休日のない連続勤務

勤務間インターバルが短い勤務

心理的負荷・身体的負荷を伴う業務

(3) 対象疾患に「重篤な心不全」追加

2) 精神障害の労災認定基準改定(参考:精神障害の労災認定)

1999年 精神障害の労災認定に関する判断指針策定

2011年 精神障害の労災認定基準を策定

2020年 パワーハラスメントの心理的負荷評価明示

2023年 精神障害の労災認定基準改定

業務上の心理的負荷のある「出来事」追加

・カスタマーハラスメントを評価対象

・感染症等の病気、事故対応を評価対象

業務による心理的負荷評価表の中の具体例追加

★発症後増悪の取扱いの見直し

医学的意見の収集方法についての見直し

14. 労災職業病の認定闘争を支援するにあたって

1) 労災請求の困難さ

請求権は被災労働者(遺族)本人

請求に対しては、非協力的な事業場が多い

認定率の低さ(脳心・精神・非災害性)

行政の処分決定は、脳心、精神で6か月～8か月

2) 被災労働者の不安と思い

雇用問題・・・休職期間など

生活問題・・・日々の生活など

健康問題・・・将来不安など

事実を認めて欲しい

事態に整理をつけ、前に進みたい

二度と同じ悲劇を繰り返さないで欲しい

3) 労働災害が起こった時

被災労働者や遺族に寄り添った聴き取り

孤立させないための支援体制

認定基準に則した資料準備

終わりに

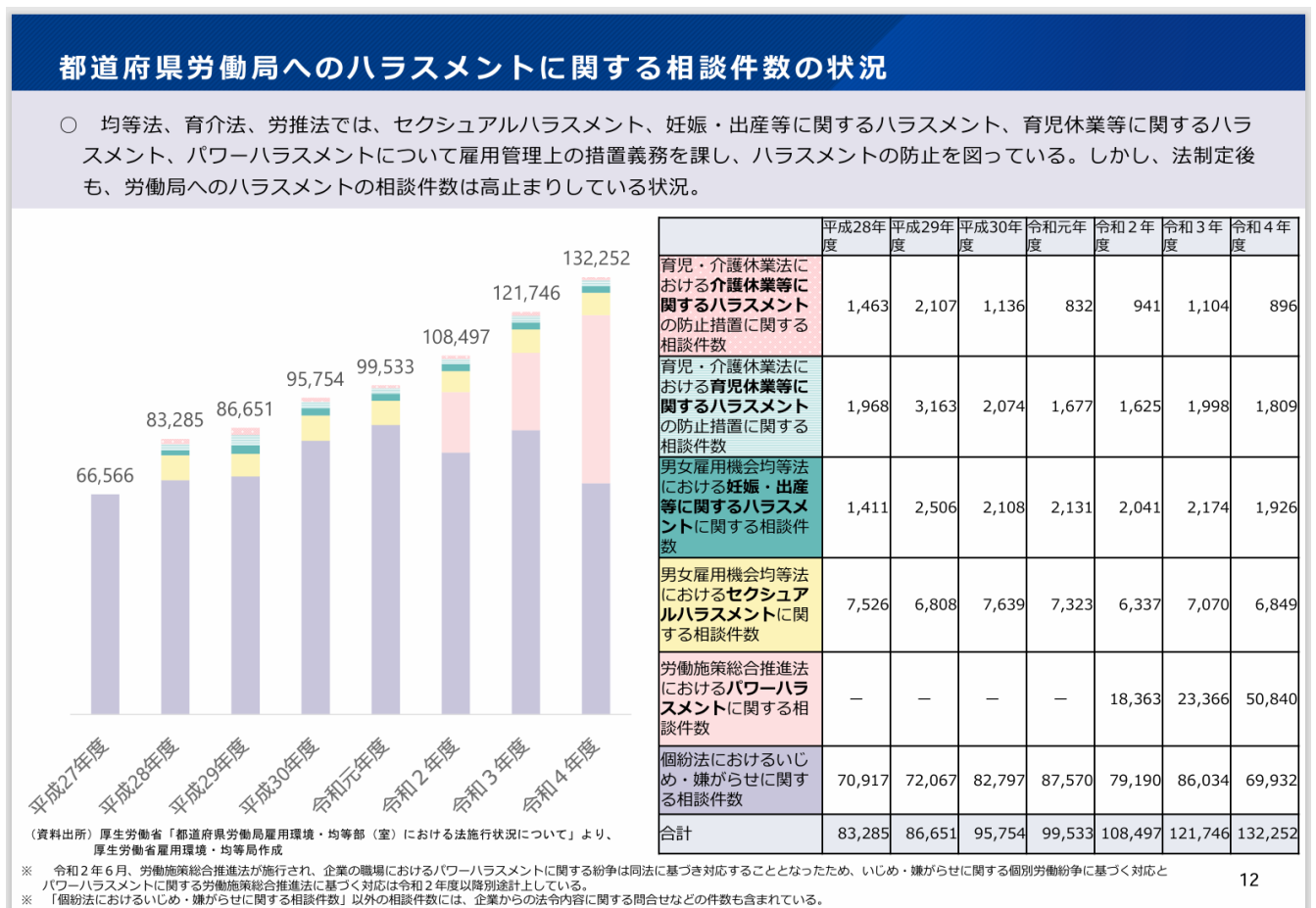
損なわれた健康、失われた命はもどらない。一番大切なのは、働くことが原因でいのちや健康が奪われない職場、社会を作ること。キーパーソンは労働組合

第3 講義

ハラスメント防止法と職場のハラスメントをなくすとりくみ

1. ハラスメントの現状

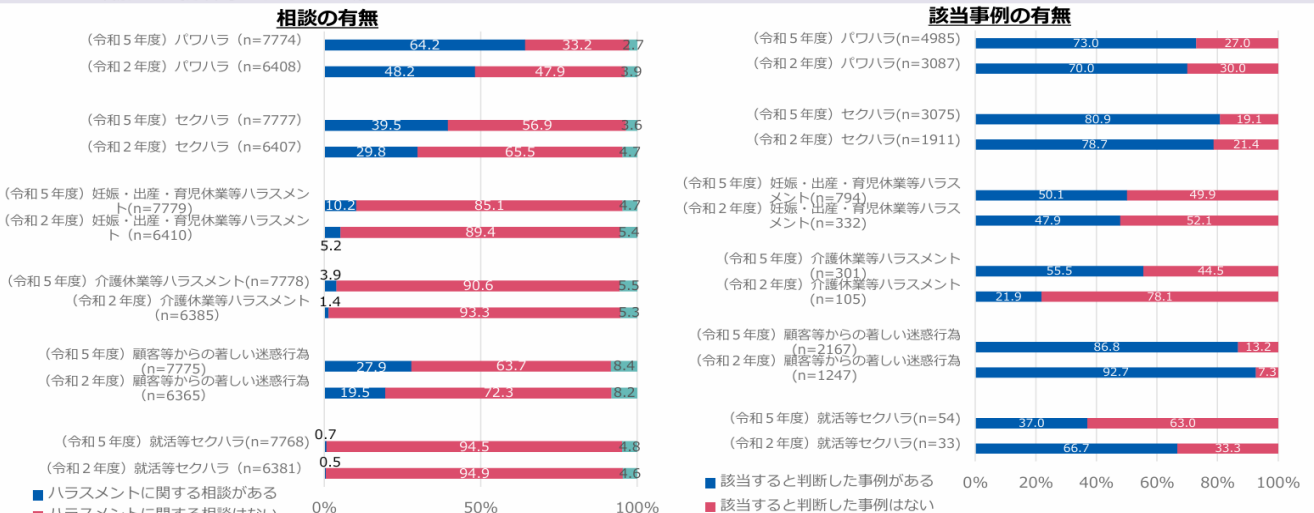
ハラスメントに関する施策および現状 R5 / 厚生労働省



職場のハラスメントに関する実態調査／厚生労働省(2024年5月17日公表)

ハラスメントの発生状況①（企業調査）

- 過去3年間に相談があったと回答した企業割合については、
 - ・ パワハラは64.2%（+16.0%）、セクハラは39.5%（+9.7%）、顧客等からの著しい迷惑行為は27.9%（+8.4%）、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントは10.2%（+5.0%）、介護休業等ハラスメントは3.9%（+2.5%）、就活等セクハラは0.7%（+0.3%）であり、
 - ・ 令和2年度に比べて、いずれのハラスメントも増加している。
- 過去3年間に相談があった事例のうち、企業がハラスメントに該当すると判断した事例の有無については、
 - ・ パワハラは73.0%（+3.0%）、セクハラは80.9%（2.2%）、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントは50.1%（+2.2%）、介護休業等ハラスメントは55.5%（+33.6%）、顧客等からの著しい迷惑行為は86.8%（-5.9%）、就活等セクハラは37.0%（-29.7%）であり、
 - ・ 令和2年度と比べて、パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントはほぼ横ばいであるが、介護休業等ハラスメントは増加し、就活等セクハラは減少している。



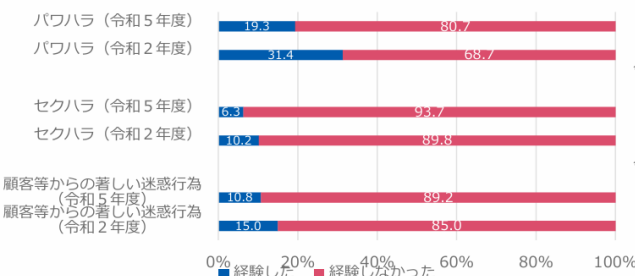
※対象：調査に回答した全ての企業（無回答、無効回答を除く）

※調査対象：過去3年間に各ハラスメントまたは不利益取り扱いに関する相談を取り扱ったと回答した企業（無回答、無効回答を除く）

勤務先等でハラスメントを受けた経験（労働者等調査）

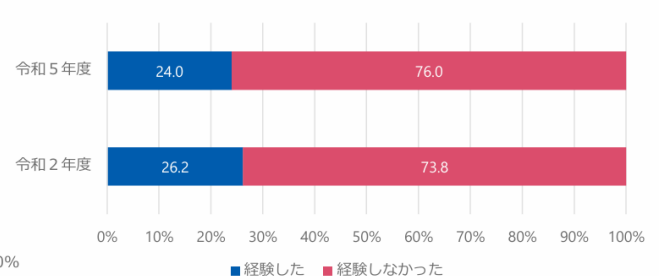
- 過去3年間に勤務先等で各ハラスメントを受けた経験については、パワハラは19.3%（-12.1%）、セクハラは6.3%（-3.9%）、顧客等からの著しい迷惑行為は10.8%（-4.2%）、女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメントは26.1%（-0.2%）、男性の育児休業等ハラスメントは24.0%（-2.2%）、就活等セクハラはインターンシップ中で30.1%、インターンシップ以外の就職活動中で31.9%である。
- 令和2年度と比べて、パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為は減少し、女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、男性の育児休業等ハラスメントは横ばい、インターンシップ中及びインターンシップ以外の就職活動中での就活等セクハラは増加している。

過去3年間にパワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験



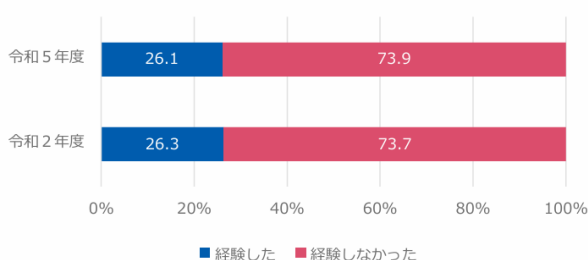
※調査対象：調査に回答した全ての者（n=8000）

過去5年間に男性が育児休業等ハラスメントを受けた経験



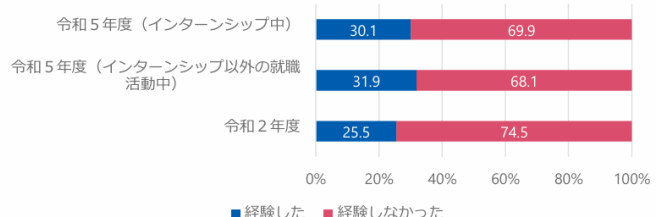
※調査対象：過去5年間に勤務先で育児に関わる制度を利用しようとした男性労働者（n=500）

過去5年間に女性が妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた経験



※調査対象：過去5年間に就業中に妊娠/出産した女性労働者（n=1000）

就活等セクハラを受けた経験



※調査対象：(上) インターンシップに参加したと回答した者（n=758）
(中央) インターンシップ以外の就職活動を行ったと回答した者（n=737）
(下) 調査に回答した全ての者（n=1000）
※令和2年度調査では、インターンシップ以外の就職活動中の経験と、インターンシップ中の経験を分けて調査している。

2. パワーハラスメント防止に関する法改正

2012年 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告

「職場のパワーハラスメント」の予防・解決に向けた労使や関係者の取組を支援するために、その概念や取組例を整理(6 類型を公表)

2020年 労働施策総合推進法(パワハラ防止法)施行

大企業は措置義務適用

パワハラ防止指針

「SOGI ハラ」「アウティング」「カスタマーハラスメント」に関する事項を明記

精神障害の労災認定基準において パワーハラスメントの心理的負荷評価明示

2022年 労働施策総合推進法(パワハラ防止法)の措置義務

4月～ 中小企業の措置義務適用

2023年 精神障害の労災認定基準改定

業務上の心理的負荷のある「出来事」追加

・カスタマーハラスメントを評価対象



1)職場のパワーハラスメント<法律の定義>

労働施策総合推進法 2020年(令和2年)6月1日改正施行

職場において行われる

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって
- ② 業務上、必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③ 労働者の就業環境が害されるものであり
- ④ ①から③までの要素をすべて満たすもの

・職場とは 業務を行う場所

在宅勤務、打ち合わせ先、車の中、宴会 …

・優越的な関係

上司 部下に対する職務上の権限、指導・監督権限を持っている

同僚 特定の人をターゲットにして、集団を作り攻撃する

後輩 自分よりも気の強い後輩

専門知識が豊富なベテランの部下

☆上司が部下へ行うだけでなく、実態として優位性を持っている者が弱者に対して行う

(1)パワーハラスメント 6つの行為類型(厚生労働省/パワハラ指針)

- ①身体的な攻撃(暴行・傷害)
- ②精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)
- ③人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)
- ④過大な要求
(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害)
- ⑤過小な要求
(業務上の合理性がなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)
- ⑥個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

【パワハラに該当すると考えられる例／しないと考えられる例】

代表的な言動の類型	(イ) 該当すると考えられる例 ※	(ロ) 該当しないと考えられる例 ※
(1) 身体的な攻撃 (暴行・傷害)	① 殴打、足蹴りを行う ② 相手に物を投げつける	① 誤ってぶつかる
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	① 人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。(★1) ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返す ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する	① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をする
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる	① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室に必要な研修を受けさせる
(4) 過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
(5) 過小な要求 (業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	① 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ② 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する(★2)	① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(左記)について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

SOGI(ソジ)ハラスメント パワハラ防止指針に SOGI に関する項目が記述された。

性的志向(Sexual Orientation) 自分の恋愛や性愛の感情が どの性別に向くか、向かないか	性自認(Gender Identity) 自分の性別をどのように認識しているか
---	---

頭文字をとって「SOGI」

(指針において)

- 性的志向や性自認に関する侮辱的な言動 → (2) 精神的な攻撃
- 本人の性的志向や性自認 (= 機微な個人情報) を
本人の同意なく第三者に暴露する「アウトティング」 → (6) 個の侵害

2)職場のセクシュアルハラスメント<法律の定義> 男女雇用機会均等法

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したり抵抗したりすることによって解雇、降格、減給などの不利益を受けることや、性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に重大な悪影響が生じること

性的な言動とは

・性的な内容の発言

例)性的な事実関係を尋ねること、性的な情報(うわさ)を流布すること

性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験を話す

・性的な行動

例)性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること

わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為

① 対価型セクシュアルハラスメント

例)出張中の車内で、上司が女性の部下の腰や胸に触ったが、抵抗されたため、その部下に不利益な配置転換をした

事務所内で、社長が日ごろから社員の性的な話題を公然と発言していたが、抗議されたためその社員を解雇した

② 環境型セクシュアルハラスメント

例)勤務先の廊下やエレベーター内などで、上司が女性部下の腰などにたびたび触るので、部下が苦痛に感じて、就業意欲が低下している

同僚が社内や取引先で性的な内容のうわさを流したため、仕事が手につかない

○異性に対してだけでなく、同性に対しても

○被害を受けた者の性的志向・性自認にかかわらず

○取引先の事業主、労働者、顧客、患者やその家族、学校の生徒等も

3)職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント <法律の定義>

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法

職場において行われる上司や同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業・介護休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した女性労働者や育児・介護休業等を申請あるいは利用した男女労働者が就業環境を害されること

上司・同僚からのハラスメント

例) 上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた

妊婦健診のために休暇を取得したいと上司に相談したら「病院は休みの日に行くものだ」と相手にしてもらえなかった

育児短時間勤務をしていたら同僚から「あなたが早く帰るせいで、周りは迷惑している」と何度も言われ、苦痛を感じている

(指針において)

① 制度等の利用への嫌がらせ型

- ・制度等の利用を理由に解雇や不利益取り扱いを示唆する言動
- ・制度等の利用を阻害する言動
- ・制度等の利用を理由に嫌がらせ等をする言動

例) 妊娠により立ち仕事を免除してもらっていると

「あなたばかり座って仕事するのがずるい」と同僚から仲間はずれにされ、仕事が手につかない

男性労働者が育児休業を申し出たところ

「男にくせに育休なんてありえない」と言われ、休業を断念せざるをえなくなった

<男女雇用機会均等法が対象とする制度等>

- ・産前休暇
- ・妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置(母性保護管理措置)
- ・軽易な業務への転換
- ・変形労働時間制電法定労働時間を超える労働時間の制限、
時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
- ・育児時間
- ・坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限

<育児・介護休業法が対象とする制度等>

- ・育児休業
- ・介護休業
- ・子の看護休暇
- ・介護休暇
- ・所定外労働の制限
- ・時間外労働の制限
- ・深夜業の制限
- ・育児のための所定労働時間の短縮措置
- ・始業時刻変更等の措置
- ・介護のための所定労働時間の短縮等の措置

② 状態への嫌がらせ型

- ・妊娠・出産等を理由に解雇その他不利益取り扱いを示唆する言動
- ・妊娠・出産を理由に嫌がらせ等をする言動

例) 先輩が「就職したばかりのくせに妊娠して、産休・育休とろうなんて図々しい」と何度も言われ、就業意欲をなくしている

対象となる事由(状態)

- ・妊娠したこと
- ・出産したこと
- ・産後休業を取得したこと
- ・つわり等で能率が下がったこと 等

<参考> 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いは禁止。

★セクハラ・マタハラ対策の歴史

1987年 「福岡出版社セクハラ事件」の提訴

女性編集者Aさんに対して、男性編集長が嫌がらせ発言を繰り返す。

さらに周囲に“男づきあいが激しい”などのうわさを流布。

1989年 「福岡出版社セクハラ事件」判決

女性部下が勝訴。(その後1992年4月Aさんが全面勝訴で結審した)

※「セクシュアルハラスメント」が流行語大賞新語部門に選ばれる

1997年 「男女雇用機会均等法」の改正

“セクハラ条項”が定められ、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止措置

が事業主に義務づけられる

2006年 「セクハラ指針」施行

“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についての指針”施行。2017年 LGBTなどの性的少数者に対する職場

におけるセクシュアルハラスメントもセクハラ指針の対象となる旨が明確化

2007年 「男女雇用機会均等法」の改正

“セクハラ条項”の定義が改訂された。具体的にはセクハラ被害者を

「女性労働者」に限定せず「労働者」の3文字に変更するなどした。

2014年 「広島中央保健生協事件」で原告女性が勝訴

理学療法士の女性が、妊娠を理由に降格されたことを訴えた。

一審、二審では降格を適法としたが、最高裁で原告が逆転勝訴。

2017年 「男女雇用機会均等法」改正、「セクハラ指針」改正

上司・同僚からの妊娠・出産等に関する言動により妊娠・出産等をした女性労働者

の就業環境を害することがないように防止措置を講じること

「育児・介護休業法」の改正

上司・同僚からの育児・介護休業等に関する言動により育児・介護休業者等の就

業環境を害することがないように防止措置を講じること

※もちろん事業主(人事労務担当者)が行う不利益取扱い(就業環境を害する行為

を含む)も禁止

2020年 職場におけるセクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関する

ハラスメントの防止対策の強化

① 事業主及び労働者の責務を法律上明記

② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

③ 自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の

協力対応 ※セクシュアルハラスメントのみ

3. ハラスメントはなぜ問題なのか

- ・被害者への影響

個人の名誉や尊厳が傷つけられる 働く意欲や自信の低下
能力発揮の阻害 メンタル不調 休職・退職 自殺

- ・行為者への影響

信用・信頼の失墜 懲戒処分
刑事責任・民事責任(不法行為等による損害賠償)
キャリアの喪失 メンタル不調

- ・周囲への影響

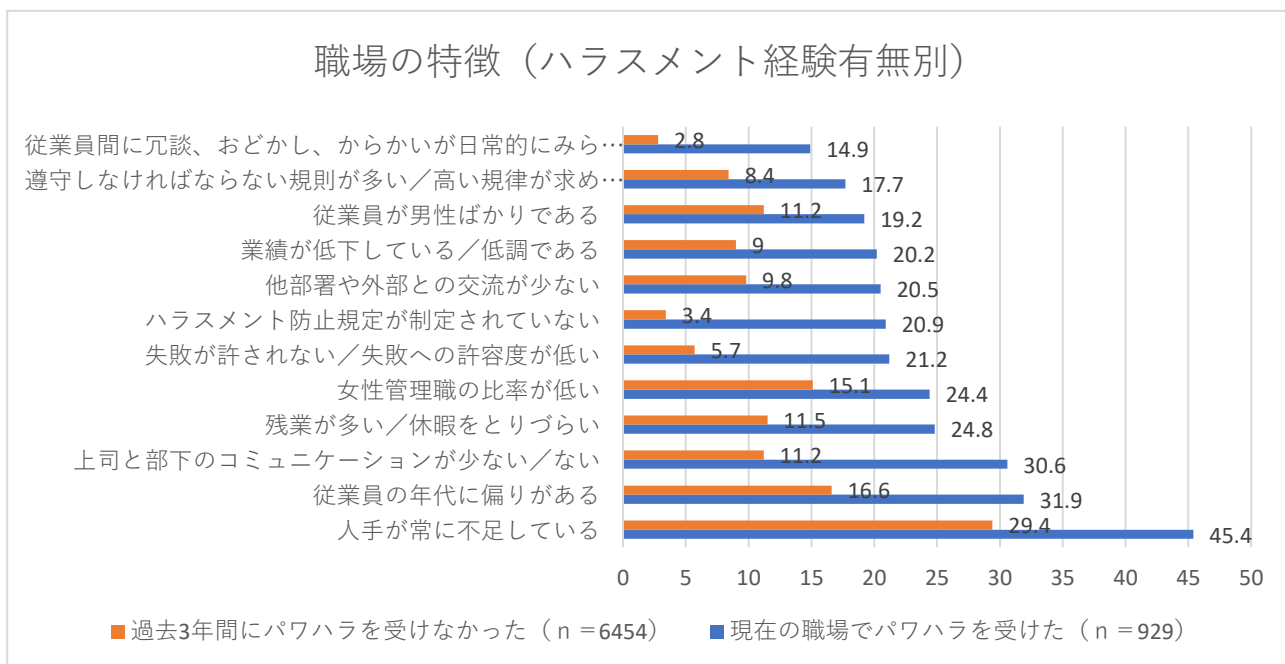
職場環境・職場風土の悪化 職場秩序・業務遂行の阻害
労働生産性の低下 他責感情の発生
無力感・罪悪感 メンタル不調

- ・企業への影響

社会的信用の低下・失墜
労働生産性の低下 人材流出・採用難
損害賠償責任の発生(使用者責任)
事案対応の時間的・経済的コスト

* 行為者個人の責任・当事者間の問題ではなく組織・労務管理上の重大な問題

4. ハラスメントの背景



(令和5年度 職場のハラスメントに関する実態調査／厚生労働省)

<職場の要因>

○ストレスが存在する余裕のない職場

業務上の自分の役割が不明確

人手不足

長時間・過密労働

コミュニケーションが少ない

○マネジメントの問題

管理者や上司が、厳しく管理すれば結果が出ると信じている

放任主義、受身主義→職場規律の乱れ、同僚間のいさかい

○組織の在り方

絶対的なピラミッド構造が存在する組織(ex.病院、警察など)

「ものが言えない」風通しがよくない職場

○ハラスメントの連鎖

ハラスメントが結果として職場での優位性をもたらしている

→その行為をまねる人が現れる

ハラスメントを受けた自分が上司になったときに同じことをしてしまう

→適切な上司モデルがない

<個人の要因>

○競争心、嫉妬、劣等感などの感情

○性格的な要因

○自分の行為が傷つけていることに気づかない

○アンコンシャスバイアス

<社会的な要因>

○低賃金・長時間労働・成果能力主義・生産性優先

○固定的な性差概念

○さまざまな差別 女性、障害者等

5. 職場におけるハラスメント防止のために

法及び指針において、事業主や労働者に対して、責務規定等が定められた

1) 職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のための関係者の責務

【事業主の責務】

- 職場におけるハラスメントを行ってはならないこと、ハラスメントに起因する問題に対する労働者の関心と理解を深めること
- 雇用する労働者が他の労働者*に対する言動に必要な注意をはらうよう、研修を実施する等、必要な配慮を行うこと
- 事業主自身(法人の場合はその役員)が、ハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者*に対する言動に必要な注意をはらうこと

【労働者の責務】

- ハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者*に対する言動に必要な注意をはらうこと
- 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

*「労働者」:取引先等の労働者や求職者も含まれる

2)職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のために
事業主が雇用管理上講ずべき措置等

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること

② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること

④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆ 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

⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること

⑥ 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(注1)

⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと(注1)

⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること(注2)

(注1)事実確認ができた場合 (注2) 事実確認ができなかった場合も同様

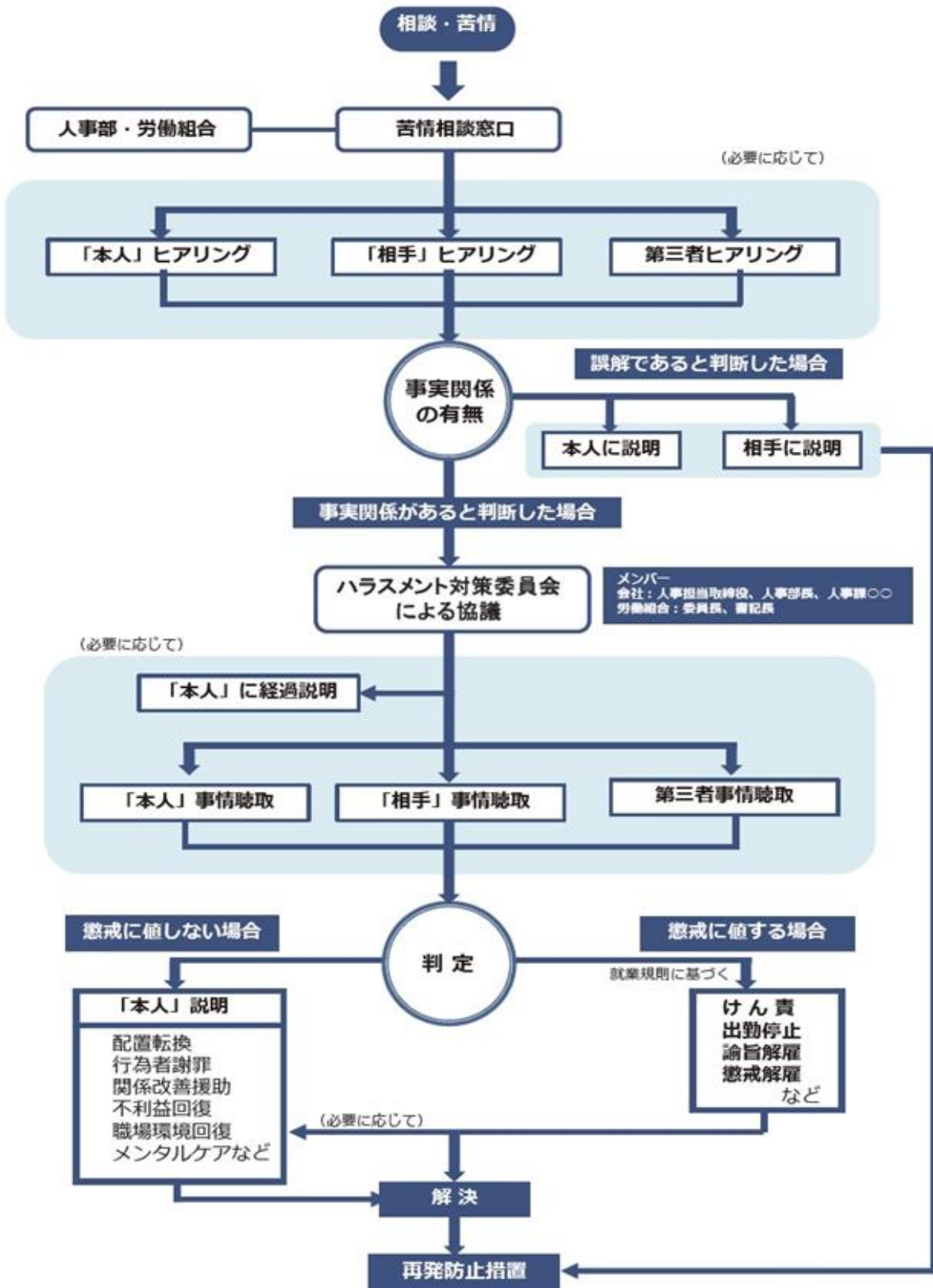
◆ そのほか併せて講ずべき措置

⑨ 相談者・行為者等のプライバシー(注3)を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること

(注3) 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む

⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

例6 相談・苦情への対応の流れの例



6. ハラスメントにかかる現行法の問題

ILO(国際労働機関)

「仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約(第 190 号)

(第 1 条 定義)『単発的か反復的なものであるかを問わず、身体的、精神的、性的又は経済的害悪を引き起こすことを目的とした、又は結果を招く若しくはその可能性のある一定の許容できない行為及び慣行または その脅威であり、ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含むもの。

ILO条約におけるパワーハラスメントの定義では、職場において、ある人の人格権にとって脅威となる出来事が起これば、その脅威自体をハラスメントとして捉えて、それを排斥し、容認しないことを法律上の義務として課すもので、ハラスメントは人権侵害であると位置付けている。

日本の現行法における「職場のパワーハラスメント」の定義

「パワーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等について定めた指針」等より
職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる

- (1)優越的な関係を背景とした言動であって、
 - (2)業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
 - (3)労働者の就業環境が害されるものであり、
- (1)から(3)までの要素を全て満たすものをいう。

現行法の定義は、ILO条約と比べると限定的

ハラスメントが「禁止」されていない。

事案ごとに「これはパワーハラスメントの定義に合致するか」ということを判断する。

そのために事業場でパワーハラスメントに対応するための必要な体制が作られても、この定義合わない事案は、その後の被害者の保護、行為者に対する措置、再発防止などの措置につながらず、問題が解決しないおそれがある。

ハラスメントとは、「精神的あるいは肉体的な影響を与える言動(嫌がらせ、脅迫、無視など)や措置や業務(長時間労働、過密労働など)によって、労働者の人格や個人としての尊厳を侵害、労働条件を劣悪化あるいは労働環境を毀損する目的あるいは効果を有する行為や事実のことを言う(大和田敢太滋賀大学名誉教授)

*ハラスメントは「禁止」に

*重要なことは、ハラスメントに該当するかどうかではなく、
問題となっている言動が直ちに中止され、人として守られること

7. ハラスメント対策は働きやすい職場づくり

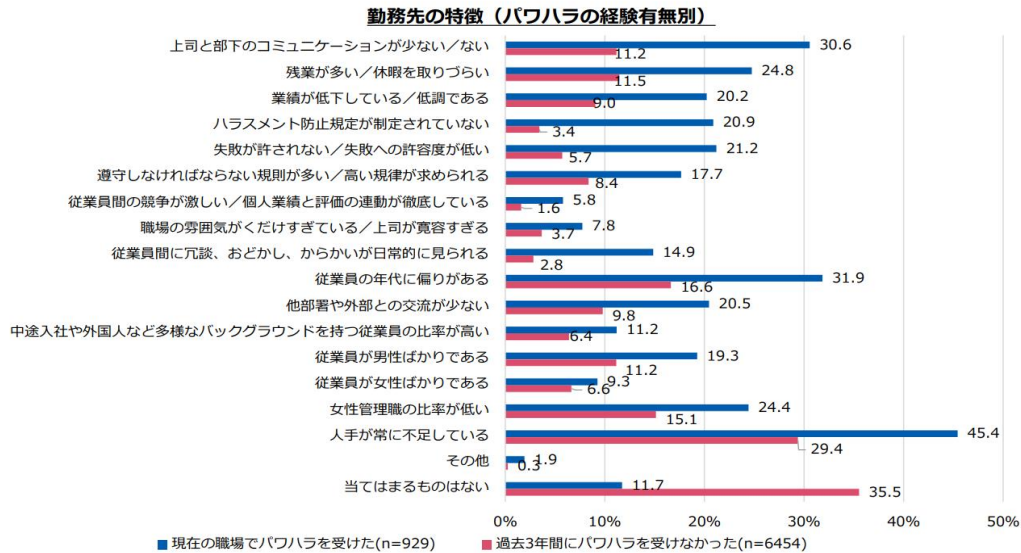
職場のハラスメントは、被害者と行為者の関係だけで発生するものではなく、職場のさまざまなストレス要因が背景にもなっている。個人の問題ではなく職場の問題として捉えることが重要。

行為者と被害者をとりまく職場全体が、ハラスメント行為に対して声をあげられない、もの言えない状態になっていないか。



ハラスメントの経験有無別にみた勤務先の特徴①（労働者等調査）

- 勤務先でパワハラを経験した者の勤務先の特徴について、パワハラを経験した者と経験しなかった者の回答の差が10%以上ある特徴を見ると、「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」、「残業が多い／休暇を取りづらい」、「業績が低下している／低調である」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」、「従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる」、「従業員の年代に偏りがある」、「他部署や外部との交流が少ない」、「人手が常に不足している」などがある。

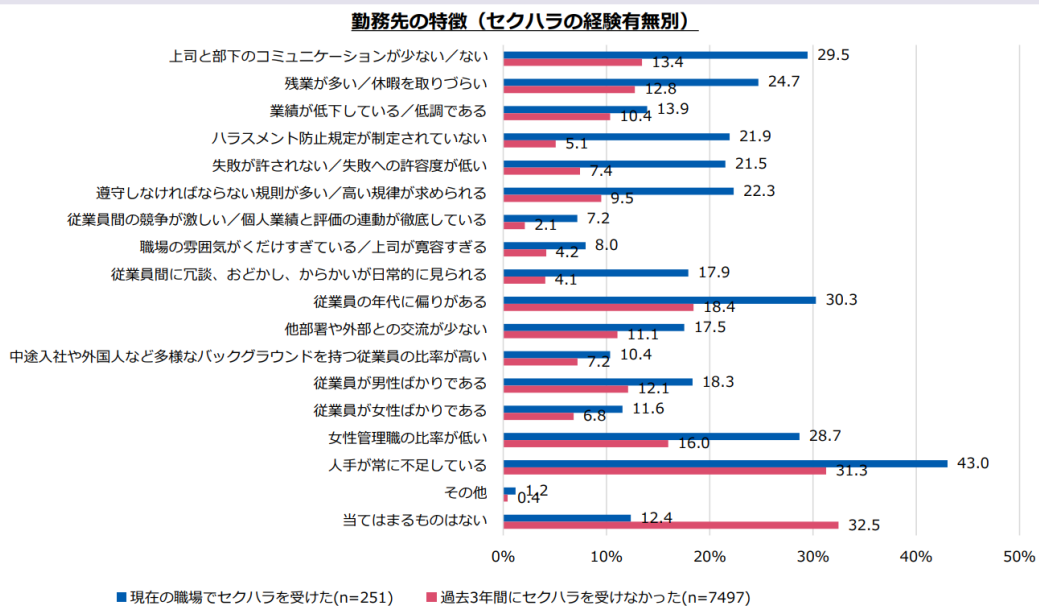


※調査対象：現在の職場でパワハラを受けた者、または、過去3年間にパワハラを受けなかった者

4

ハラスメントの経験有無別にみた勤務先の特徴②（労働者等調査）

- 勤務先でセクハラを経験した者の勤務先の特徴について、セクハラを経験した者と経験しなかった者の回答の差が10%以上ある特徴を見ると、「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」、「残業が多い／休暇を取りづらい」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」、「遵守しなければならない規則が多い／高い規律が求められる」、「従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる」、「従業員の年代に偏りがある」、「女性管理職の比率が低い」、「人手が常に不足している」がある。



※調査対象：現在の職場でセクハラを受けた者、または、過去3年間にセクハラを受けなかった者

5

1) 職場におけるハラスメント対策 チェックポイント

指針における「事業主が雇用管理上講ずべき措置等」が確実に実施されるようにすること。

必要な措置の実施に当たっては、労働組合としても学習し、労働者の意見を反映させる

→実質的に機能しているものになっているかチェックし、必要な改善を求めていく。

・ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発

→就業規則等にハラスメントの内容およびハラスメントを行ってはならないという事業主の方針を明確にし、規定する

就業規則に規定されているか

事業主の方針が明確にされているか

・行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発

→職場におけるハラスメントにかかる言動を行ったものについては、厳正に対処する旨の対処方針、対処の内容を就業規則等に規定する 必要に応じて、懲戒規定の見直しを

ハラスメントに対して厳正に対処する旨の対処方針・対処の内容が就業規則に規定されているか

懲戒規程にハラスメントにかかる項目が規定されているか

・相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

・職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

→相談・苦情への対応の流れの例(図1)を参考にして、それぞれの職場にあった体制を整備する

*相談対応については、外部の機関に委託することも一つの方法

だれもが安心して利用できるものになっているか 窓口が職場の管理者や直属の上司だけになっていて相談しにくい状態になっていないか

相談窓口は、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントと一元的に相談に応じることができる体制になっているか

・当事者のプライバシー保護の措置

→プライバシー保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルを定め、マニュアルに沿って対応する

プライバシー保護のためのマニュアルが定められているか

マニュアルに沿って対応されているか

相談担当者の研修が実施されているか

・相談、協力等を理由に不利益取り扱いをされない旨の定めと周知・啓発

→ハラスメントについて相談したこと、相談対応に協力した際に事実を述べたことを理由とする解雇その他の不利益な取り扱いが、法律上禁止

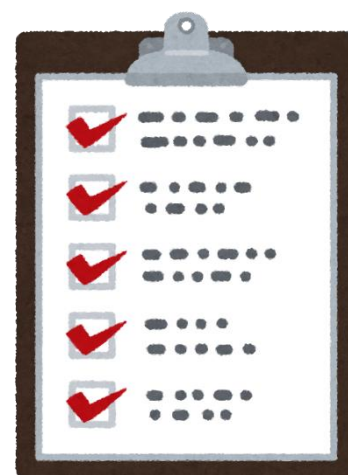
就業規則等に労働者が職場におけるハラスメントの相談等を理由として、解雇等の不利益な取り扱いをされない旨を規定する

就業規則にハラスメントの相談、相談対応に協力したことをもって不利益取り扱いされない旨の規定がされているか

いずれの事項についても、労働者に周知されているか

「職場のパワーハラスメント対策に係る自主点検票」(東京労働局)も参考に

*事業主が実施することについて労働組合がチェックしていく必要があるため、労働組合としても常に学習を重ねることが重要



2)職場での取り組み(事業所にさせるとりくみ)

①ハラスメントに関する理解を深め、ハラスメントを許さない職場を作る

トップの理解、メッセージが重要

「ハラスメントをなくす」という方針をトップのメッセージとして明確に打ち出す

ただし、ハラスメントをなくすことによって、どんな会社になりたいのかという目標が明確になっていないと、なかなか伝わらない。

目指している会社像を明確にして、ハラスメントをなくすこととどう関係しているのかを伝える。

「こんな会社になりたいから」→ 理念の共有・事業目的の共有

- ・ハラスメントは許さない
- ・会社としてハラスメント対策に取り組む
- ・ハラスメント行為をしない／させない／見過ごさない

②ハラスメントに関する対応のルールを明文化し周知する

就業規則等諸規程、対応マニュアル等の整備

③ハラスメント、職場ストレスの実態把握

職場アンケート、ハラスメント調査の実施

ストレスチェック集団分析の利用

④ハラスメントに関する教育 人権学習・コミュニケーションなど研修の実施

一度きりではなく、定期的に もれなく全員が受講できるようにすること

○ハラスメントとは何か？

会社の対応方針、法律上のパワハラなどの定義 など

○どう対応したらよいか？

ハラスメントをなくすための対処法

ハラスメントを受けた・相談を受けたときの対処法

- ・ハラスメントを受けた
- ・同僚として相談を受けた
- ・ハラスメントを目撃した
- ・部下のハラスメントに気づいた

○会社のルール(就業規則等)、相談窓口、具体的な事例などの共有

○コミュニケーション、自己理解／他者理解、関係の質の向上、
理想の職場の行動指針づくり など

⑤相談窓口の設置・周知

安心して相談できる窓口を設置し、初期の段階で気軽に相談できる仕組みを作る

- ・相談者のプライバシーが確保できる
- ・相談の秘密が守られる
- ・相談者が不利益な取り扱いを受けない
- ・相談の流れがわかりやすい
 - ・相談窓口担当者は、ハラスメントや人権問題に対する十分な理解を持つ者とし、相談者の希望に応じられるよう男女複数の担当者を選任
- ・外部の機関に相談窓口を委託することも

*ハラスメントかどうかわからないような人間関係のトラブルであっても幅広く相談を受け付け、どんなハラスメントであっても一元的に相談に応じる窓口にする

☆相談窓口のひとつとして～労働組合～

ハラスメント相談窓口が設置されていない、または安心して相談できる状況になっていないとき、労働組合に相談が持ち込まれることも。ハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、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、広く相談に対応すること。被害を受けた労働者は、「自分のことをわかってもらえるだろうか」「責められないだろうか」と、大きな不安を抱えていることがあるので、相談されたら、しっかりと寄り添い、話を聞く。

*セカンドハラスメント「二次被害」

(相談者が相談窓口担当者の言動などによってさらに被害を受けること)に注意する
勇気を出して相談したのに…

「その程度のことでいちいちパワハラと言うな」

「それくらいのこと、みんな我慢してるよ」

「あなたが思わせぶりだから、セクハラされたんじゃない？」

「気にしすぎ」

⑥ 再発防止の取り組み

再発防止研修(行為者・職場全体)

事例発生のメッセージ発信

職場環境改善のためのとりくみ

◇ 相談者・行為者の双方に対して、

事実関係の調査結果、対応内容とその考え方を説明し理解を得るようにする

◇ 行為者の言動や発言についての問題点とその改善策を伝える

◇ 相談者にも問題があった場合には、行動や発言についての問題点と改善策を伝える

<例>

- ・ 相談者への定期的な面談を行う
- ・ 安全で快適な職場環境になっているか、日常的に観察・援助する→安全衛生委員会
- ・ 行為者の上司によるモニタリング
- ・ 行為者に対する再発防止プログラムの実施(各種研修など)
- ・ 相談者、行為者に対するメンタルヘルスケア

3)安全衛生委員会を機能させて働きやすい職場づくりを

安全衛生委員会(労働安全衛生法にもとづく)を機能させる

毎月1回以上の開催

労使同数＝労使対等の立場で、労働者の安全と健康の確保、快適な職場環境の実現にむけて事業者意見に意見を述べることができる組織

ハラスメント対策では…

月に1回の会議にあわせて職場点検を 職場の声をあつめる

制度の運用状況のチェック、改善の提案

ストレスチェックの実施、集団分析に基づく職場環境改善の検討

安全衛生教育(研修)の計画

(参考)カスタマーハラスメント

カスタマーハラスメント(カスハラ)とは、顧客や取引先がその立場を利用して、相手先企業やその従業員に理不尽な要求をする行為。

カスハラは、不当な言いがかりや過剰な要求を行う悪質なクレームなど、社会通念上不相当なものを指す。

ハラスメント調査結果

過去3年間に勤務先で受けたハラスメント (調査対象：従業員)	①パワーハラスメント (31.4%) ② カスタマーハラスメント (15.0%) ③セクシャルハラスメント (10.2%)
過去3年間の企業内での相談件数 (調査対象：企業)	①パワーハラスメント (48.2%) ②セクシャルハラスメント (29.8%) ③ カスタマーハラスメント (19.5%)

(参考) 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)』

カスハラは、取引先も対象となる。そのため、企業は業種を問わずカスハラ被害にあう可能性がある一方、逆にカスハラ加害者となる可能性もある。

カスハラ判断基準

カスハラ判断基準は法令等では定められていない。そのため、事業所は自社の判断基準を明確化し、その考え方や対応を十分に社内周知しておくことが必要。

判断基準の例 ①顧客や取引先の要求内容に妥当性はあるか

②要求する手段などが社会通念上相当な範囲か

カスハラがもたらす被害

従業員にとって大きなストレスとなり、心身の不調を引き起こし、休職や離職の原因になりうる。

カスハラ対応の難しさ

カスハラ以外のハラスメントと大きく違うのが、ハラスメントの行為者が自社の役員や従業員ではないこと。

行為者が自社以外の者であるため、行為者に直接措置を取ることは簡単ではない。現場や人事労務部門など社内の関係部署だけでなく、状況によっては取引先や弁護士、警察など外部との連携も必要となる。

事業者が対応すべきこと

カスハラが発生しているにもかかわらず、企業が適切な対応をとらなかった場合、安全配慮義務違反となる可能性も。さらには、被害を受けた従業員から責任を追及される可能性もあり、実際に損害賠償請求を認めた裁判例もある。

【カスハラとなる可能性のある行為例】

時間拘束	正当な理由のない過度な要求
<ul style="list-style-type: none"> ・一時間を超える長時間の拘束、居座り ・長時間の電話 ・時間の拘束、業務に支障を及ぼす行為 	<ul style="list-style-type: none"> ・言いがかりによる金銭要求 ・私物(スマートフォン、PC等)の故障についての金銭要求 ・遅延したことによる運賃の値下げ要求 ・難癖をつけたキャンセル料の未払い、代金の返金要求 ・備品を過度に要求する(歯ブラシ10本要望する等) ・入手困難な商品の過剰要求 ・制度上対応できないことへの要求 ・運行ルートへのクレーム、それに伴う遅延への苦情 ・契約内容を超えた過剰な要求
リピート型	
<ul style="list-style-type: none"> ・頻繁に来店し、その度にクレームを行う ・度重なる電話 ・複数部署にまたがる複数回のクレーム 	
暴言	
<ul style="list-style-type: none"> ・大声、暴言で執勤にオペレーターを責める ・店内で大きな声をあげて秩序を乱す ・大声での恫喝、罵声、暴言の繰り返し 	
対応者の揚げ足取り	コロナ禍に関連するもの
<ul style="list-style-type: none"> ・電話対応での揚げ足取り ・自らの要求を繰り返し、通らない場合は言葉尻を捉える ・同じ質問を繰り返し、対応のミスが出たところを責める ・一方的にこちらの落ち度に対してのクレーム ・当初の話からのすり替え、揚げ足取り、執拗な攻め立て 	<ul style="list-style-type: none"> ・マスク着用、消毒、窓開けに関する強い要望 ・マスクをしていない人への過度な注意の要望 ・顧客のマスクの着用拒否
脅迫	セクハラ
<ul style="list-style-type: none"> ・脅迫的な言動、反社会的な言動 ・物を壊す、殺すといった発言による脅し ・SNSやマスコミへの暴露をほのめかした脅し 	<ul style="list-style-type: none"> ・特定の従業員へのつきまとい ・従業員へのわいせつ行為や盗撮
権威型	その他
<ul style="list-style-type: none"> ・優位な立場にいることを利用した暴言、特別扱いの要求 	<ul style="list-style-type: none"> ・事務所(敷地内)への不法侵入 ・正当な理由のない業務スペースへの立ち入り
SNSへの投稿	
<ul style="list-style-type: none"> ・インターネット上の投稿(従業員の氏名公開) ・会社・社員の信用を毀損させる行為 	

● 執筆者紹介：

- ・ 第1講義「労働安全衛生法の基本と職場のローアン活動の進め方」
岩橋 祐治(働くもののいのちと健康を守る京都センター事務局長)
- ・ 第2講義「これって労災？～労災保険法入門～」
芝井 公(京都労災職業病対策連絡会議事務局長)
- ・ 第3講義「ハラスメント防止法と職場のハラスメントをなくすとりくみ」：飛驒 佳美(NPO 法人 メンタルサポート京都事務局長)

- 制作・発行：働くもののいのちと健康を守る京都センター(いの健京都センター)
〒604-8854 京都市中京区壬生仙念町 30-2 ラボール京都(京都労働者総合会館、四条御前西入北側スグ)地階
TEL(075)803-2130,E-mail:ino-ken@topaz.ocn.ne.jp