

安全センター情報2018年6月号 通巻第460号
2018年4月15日発行 毎月1回15日発行
1979年12月28日第三種郵便物認可



2018 **6**

安全センター情報



特集● **職場のパワーハラスメント防止対策**

写真：「職場のハラスメント防止の法制化を！」国会院内集会

6月2日石綿対策全国連第30回総会のご案内

石綿対策全国連絡会議

〒136-0071 東京都江東区亀戸7-10-1 Zビル5F

TEL (03) 3636-3882 / FAX (03) 3636-3881

E-mail: banjan@au.wakwak.com

日頃の石綿対策全国連絡会議の取り組みに対するご支援・ご協力に感謝申し上げます。

全国連は昨年結成30年を迎え、7月に記念の国際会議を開催しました。その場で、私たちにとってはサプライズだったのですが、海外24の関係団体が名を連ねて全国連を表彰してくれました。記念に贈られたプレートには、以下のように刻まれています。

「過去30年間、石綿対策全国連絡会議(BANJAN)は、私たちに何万ものアスベスト被害者のことを気づかせてくれました。BANJANは、2005年にクボタによるアスベスト関連疾患を明らかにしました(クボタショックとして知られています)。これは、アスベスト問題とそれがいかに働く者の労働衛生だけでなく、住民の環境衛生にも影響を与えるか、日本社会の注意を呼び覚ました。活動家と被害者を両輪にして走り続けた30年間は長く困難な道のりでしたが、BANJANがはじめたこの枠組みは、隣の韓国からはるかインドネシア、インド、パキスタンや他のアジアと世界に、野火のようにひろがっています。BANJANは、労働者と住民の連携、労働組合と市民団体の連携が専門家や被害者と手を携えて取り組むことが、社会がアスベストの脅威からの安全を実現するために必要なことであることを示してきました。私たちは、連帯と感謝の気持ちを込めて、BANJANの30周年をお祝いします。」

あらためて、私たちの活動の重要性を確信するとともに、アジア・世界の仲間たちとともに、一日も早いアスベスト禁止の実現と世界共通の様々な課題に対する取り組みを前進させていく必要性を確認したところで。

今年5月で建設アスベスト訴訟の最初の提訴から10周年を迎えます。昨年10月24日横浜地裁(横浜2陣)、10月27日東京高裁(横浜1陣)、今年3月14日東京高裁(東京1陣)と判決が続きました。いずれの判決も国の責任を認め(国に対して8勝1敗)、東京1陣東京高裁判決は国の責任を一人親方にまでひろげています。横浜1陣東京高裁判決を含めて、アスベスト建材メーカーの責任を認めた判決も4つになります。また、今年2月9日に大阪高裁(京都1陣)が結審、和解の意向を打診されたものの国は結局協議の席に着くことを拒否、判決期日が指定されることになる見込みですが、その後3月22日の大阪高裁(大阪1陣)結審では、判決期日9月20日と指定されたうえで、職権による和解勧告がなされ、国はあらためて協議の席に着くかどうか対応を迫られています。全国11の地裁・高裁・最高裁で争われている建設アスベスト訴訟は大きな山場を迎えています。

また、昨年7月の全国連結30周年にはこれまで以上に多くの患者さんご本人が参加していただきました。以降、「中皮腫サポートキャラバン隊」として、全国各地で患者自身による患者のピアサポートをはじめとした多彩な取り組みが展開され、患者・家族のみなさんを励ますだけでなく、あらためてアスベスト問題に社会の関心を引き付ける大きな刺激にもなっています。一昨年末の環境省・石綿健康被害救済小委員会報告書の提起を受けて、「石綿健康被害救済制度認定者の介護等の実態調査」が実施され、近く調査報告書が公表される予定でもあります。

さらに今年度は、石綿障害防止規則(厚生労働省)と大気汚染防止法(環境省)の見直し作業が予定されています。検討が予定されているいくつかの課題にとどまらず、アスベスト関連疾患を根絶するためにアスベストのない社会/環境を実現するという戦略目標を掲げて、計画的総合的に取り組むという体制の確立が不可欠であることを訴えていく必要があります。

以上のような状況も踏まえ、第30回総会を下記のとおり開催いたします。参加無料、どなたでも参加できます。ふるってご参加いただきますようよろしくお願いいたします。

なお、当日10:30~11:30、新宿駅西口において大情宣活動も行いますので、可能な方はぜひそちらから参加してください。各団体独自の桃太郎旗やチラシ等の持ち込みも大歓迎です。

記

石綿対策全国連絡会議第30回総会

日時: 2018年6月2日(土) 13:30~16:30

会場: けんせつプラザ東京5階会議室A・B・C

JR大久保駅徒歩3分、新大久保駅徒歩8分

169-0074 東京都新宿区北新宿1-8-16 <http://www.tokyo-doken.or.jp/access.html>

特集／職場のパワーハラスメント防止対策

**「提言」から流れが変わった
「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」**

いじめ・メンタルヘルス労働者支援センター(IMC)代表 千葉 茂 ...2

**今こそハラスメント規制立法の制定を
ハラスメント絶滅なくして、「働き方改革」は不可能**

滋賀大学名誉教授 大和田敢太 ...12

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	17
ILO「労働の世界における男女に対する 暴力及びハラスメントの根絶」報告書 V(2)	38
労働組合の考え方と取り組み ILO-ACTRAV(国際労働機関労働者活動局)	44

2018年度監督指導業務運営留意事項通達 52

各地の便り/世界から

環境再生保全機構●介護等実態調査結果公表	64
東京●交通事故被災後のうつ病4年後に労災認定	65
神奈川●国鉄・JRで石綿肺がん、行政訴訟敗訴	66
香川●エタニット高松石綿国賠訴訟全員が和解	66
韓国●作業中止権限を強化、胎児の健康影響	67
患者と家族の会●省庁交渉だよ全員集合!案内	69

「提言」から流れが変わった 「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」

千葉 茂

いじめ・メンタルヘルス労働者支援センター(IMC)代表

「予防」から「防止」に

3月30日、厚生労働省は、「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」を公表しました。

検討会は、昨年3月28日に政府の働き方改革実現会議が決定した「働き方改革実行計画」に「職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う」と盛り込まれたことによるものです。昨年5月から今年3月まで10回開催されました。

職場のいじめ対策については、2012年3月15日に「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」が、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」（「提言」）を発表しました〔2012年6月号参照〕。日本で初めての職場（労働者）のいじめ問題への取り組みでした。タイトルに「予防」とあるように、問題が発生しないようにする・「なくしていく」取り組みからはじめることの重要性が語られています。「職場のパワーハラスメントは、相手の尊厳や人

格を傷つける許されない行為であるとともに、職場環境を悪化させるものである」からです。

具体的には、職場の一人ひとりそれぞれの立場から取り組みとして、最初にトップマネジメントへの期待、続いて上司への期待、そして職場の一人ひとりへの期待、さらに政府や関係団体への期待が語られています。職場のパワーハラスメントは構造的に発生するという捉え方です。

職場からパワーハラスメントをなくし、働く人の尊厳や人格が大切にされる社会を創っていくための第一歩として、「提言」をもとに組織的に取り組み、そこで働く一人ひとは自分たちの職場を見つめ直し、互いに話し合うことからはじめることを期待しています。

そのうえで、職場のいじめ・パワーハラスメントの概念規定・定義を行い、続けて6つの【職場のパワーハラスメントの行為類型】を挙げています。

「職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。」



「職場のハラスメント防止の法制化を!!」国会院内集会(2018年3月2日)

【職場のパワーハラスメントの行為類型(典型的なものであり、すべてを網羅するものではないことに留意する必要がある)】

- ① 暴行・傷害(身体的な攻撃)
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
- ③ 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
- ④ 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(過大な要求)
- ⑤ 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(過小な要求)
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)

【予防・解決に向けた労使の7つの取組】として円卓会議のもとに開催された「ワーキング・グループ」の報告では、考えられる労使の取り組みについて、すでに対策に取り組んでいる企業・労働組合の主な取り組みの例を7つ紹介しています。

- 職場のパワーハラスメントを予防するために
 - i トップのメッセージ、ii ルールを決める、iii 実態を把握する、iv 教育する、v 周知する

- 職場のパワーハラスメントを解決するために
 - vi 相談や解決の場を設置する、vii 再発を防止する

要約すると、「提言」の位置づけは、提言を周知・情報提供することにより、企業等における自主的な取組を促すことです。

しかし、「提言」は、対策の範囲を「同じ職場で働く者に対して」と限定し、顧客からなどいわゆる「第三者からの暴力」と「差別」の問題は除外されています。

「提言」から7年が経ち、再検討が必要にもなっていました。

「検討会」の目的は、(1)職場のパワーハラスメントの実態や課題の把握、(2)職場のパワーハラスメント防止を強化するための方策、などについての検討を行うことでした。名称が円卓会議の「職場のパワーハラスメントの予防・解決」から、「職場のパワーハラスメント防止」に変わっています。このことから議論の性格が違っていきます。問題が発生しないようにする、「最初にトップマネジメントへの期待…」の流れが消えました。

「報告書」から逆算した議論

「報告書」には、職場のパワーハラスメント防止策が盛り込まれています。法律に禁止項目を盛り込む防止法制定、事業主に職場のパワーハラスメント防止等のための雇用管理上の措置を義務付け、基本法、事業主による一定の対応措置をガイドラインで明示などのいずれかになることが想定されていました。そのため、労働者側委員、使用者側委員の発言は“かまえた”ものとなり、現状認識、どのような行為がパワーハラスメントに該当するかの判断、パワーハラスメントの定義などについて、それぞれの立場をふまえた主張を展開しました。「報告書」から逆算した議論です。例えば、使用者側委員は、定義等は厳格、防止対象とする行為はできるだけ限定的、防止策は緩いものにと主張になり、労働者側委員はなるべく早くに実効性がある規制を主張します。

結局、「報告書」ではそのようなことの集約として、労働政策審議会と厚生労働省に下駄を預けるものになりました。

労働者の「個人的問題」は企業の責任転嫁

「報告書」はまず現状について述べています。

都道府県労働局における職場のいじめ・嫌がらせに関する相談の状況から、職場のパワーハラスメントは増加傾向にあるといえます。しかし、必ずしもパワーハラスメントとはいえない事案もあります。実際、労働局の相談内容分類はあいまいです。どれに該当させるか困難なときに、人間関係・いじめ・嫌がらせに分類されることがあります。

それよりも、「提言」の発表後、職場で問題が発生したときに声があげやすくなったという効果があります。このことはもっと評価されていることです。

職場環境と生産性はリンクすることを自覚した企業は、「提言」に関係なく、自主的に取り組みを進めてきています。職場のパワーハラスメント予防対策の取り組みには、企業の規模に関わらず、大きな

「格差」が出てきている現実があります。

「必ずしもパワーハラスメントとは言えない事案もある」は、使用者側・労働者側委員の「どのような行為がパワーハラスメントに該当するかの判断、パワーハラスメントの定義などについての主張」の相違からのものもあります。

発生の要因については、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と述べています。

「労働者個人の問題としては、パワーハラスメントの行為者については、感情をコントロールする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等があるとの意見が示された。また、パワーハラスメントの受け手となる労働者についても、社会的ルールやマナーを欠いた言動が一部には見られることもあるのではないかと意見が示された。

また、職場環境の問題としては、労働者同士のコミュニケーションの希薄化やパワーハラスメントの行為者となる労働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、不適切な作業環境等が要因であるとの意見が示された。

とくに、労働者同士のコミュニケーションについては、例えば、非常に困難な業務を与えたとしても、その際に、当該業務をやり遂げることの意義について十分な説明をすれば、パワーハラスメントであると受け止められずにすむなど、パワーハラスメントの発生に関わる重要な要素であるという意見が多数示された。職場のパワーハラスメントを防止するためには、これらの要因を解消することも重要である。」

文章構成において、労働者個人が先にきて、職場環境の問題が後になっています。この構成は「報告書」の特徴で、職場のパワーハラスメントの捉え方からきています。「提言」の「職場のパワーハラスメントは構造的に発生する」という捉え方とは違ってきます。労働者の個人的問題・「自己責任」が大きく登場してきました。企業の対応が免罪

されます。労働者はそのなかで就労を続けます。その結果、相談案件数が減少したとしても改善されたということにはなりません。

そのような傾向が、厚生労働省の「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」における、「何もしなかった」と回答した割合40.9%、その理由として「何をしても解決にならないと思ったから」、「職務上不利益が生じると思ったから」と回答した要因につながっています。企業がパワーハラスメント対策を進めようとするなら、労働者にこのような意識を克服、改善させるために、なおさら構造的に発生するという捉え方が必要です。

個人的問題の捉え方は、職場でパワーハラスメントが発生しても問題の本質がえぐられず、かえって企業の対応の困難さに繋がっていきます。

「具体的には、相談に来た被害者が一方的な主張をしており、被害者にも非があるのではないかと思われるケースや、調査の結果、被害を主張していた労働者が反対にパワーハラスメントの行為者であったことが発覚したケース、また、客観的にはパワーハラスメントではなかったにもかかわらず行為者とされて退職した者が、企業に責任を追及したケース等、様々な事案について示された。

また、企業内の相談窓口に寄せられた相談のほとんどが、何らかの感情の動きをパワーハラスメントという言葉に置き換えた相談であり、本当にパワーハラスメントに該当すると思われる相談は全体の1割弱であったという意見も示された。こうした状況を含め、パワーハラスメントの被害が訴えられた際の事実関係の確認が難しく、被害者がメンタルヘルスに不調を来している場合や同僚等の第三者が行為者との関係性から萎縮してしまう場合等になかなか必要な証言が得られないことや、噂の流布等の場合には行為者を特定できないことが課題として示された。行為者と被害を訴える相談者の人間関係、地位、業務の状況等が千差万別であることから、パワーハラスメントに該当するか否かの判断が難しいとの意見も示された。」

職場の労働者が、パワーハラスメントかどうかはさておきとしても、周囲や会社に何らかの訴えをしているという事実、労働者が精神的に自己を失いか

けている状態に追い込まれているという状況が拾象されています。そこではすでに問題が発生しているのです。そのことを捉えようとしないと、労働者の行為が特異に映ってしまい、再発や職場で別の問題が発生する事態が続くことになります。

労働者への自己責任の押し付けは、企業の責任転嫁です。

解釈が厳格化

「提言」のパワーハラスメントの定義は、「職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。」です。

これに対して、「報告書」は以下の①から③までの要素のいずれも満たすものを職場のパワーハラスメントの概念として整理しました。

【職場のパワーハラスメントの要素】

- ① 優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること
- ② 業務の適正な範囲を超えて行われること
- ③ 身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、または就業環境を害すること

さらに、パワーハラスメントに該当するか否かを判断するためのそれぞれの要素の具体的な内容について整理しました。

- ① 優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われることについて

「当該行為を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われること」を意味する「優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること」とすることが考えられる。

この要素に当てはまる主な例として、次のような行為が考えられる。

- ・ 職務上の地位が上位の者による行為
- ・ 同僚又は部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な

遂行を行うことが困難であるもの

- ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの
- ② 業務の適正な範囲を超えて行われることについて

「社会通念に照らし、当該行為が明らかに業務上の必要性がない、またはその態様が相当でないものであること」を意味する「業務の適正な範囲を超えて行われること」とすることが考えられる。

この要素に当てはまる主な例として、次のような行為が考えられる。

- ・ 業務上明らかに必要性のない行為
 - ・ 業務の目的を大きく逸脱した行為
 - ・ 業務を遂行するための手段として不適当な行為
 - ・ 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える行為
- ③ 身体的若しくは精神的な苦痛を与えること又は就業環境を害すること

「当該行為を受けた者が身体的若しくは精神的に圧力を加えられ負担と感ずること、または当該行為により当該行為を受けた者の職場環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生ずること」を意味する身体的若しくは精神的な苦痛を与えることまたは就業環境を害すること」とすることが考えられる。

また、この時の「身体的若しくは精神的な苦痛を与える」又は「就業環境を害する」の判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」を基準とすることが考えられる。この要素に当てはまる主な例として、次のような行為が考えられる。

- ・ 暴力により傷害を負わせる行為
- ・ 著しい暴言を吐く等により、人格を否定する行為
- ・ 何度も大声で怒鳴る、厳しい叱責を執拗に繰り返す等により、恐怖を感じさせる行為
- ・ 長期にわたる無視や能力に見合わない仕事

の付与等により、就業意欲を低下させる行為

しかし、解釈を厳格にすることは、問題が発生した時の解決において、「幅」・ゆとり、裁量が狭められるということになっていきます。

「提言」の【職場のパワーハラスメントの6つの行為類型】を検討しています。

すでにパワーハラスメント対策に取り組んでいる企業のこれまでの取り組みが意味のないものにならないようにするため、大きく変えない方が良いという意見が示され、他に行為類型として追加すべきものも特段挙げられませんでした。

それを踏まえながら、6つ行為類型のうち、【職場のパワーハラスメントの要素】の3つの要素を満たすものを職場のパワーハラスメントに当たる行為として整理されました。行為の態様が、6つの行為類型に該当しそうな行為であっても、3つの要素のいずれかを欠く場合であれば、職場のパワーハラスメントには当たらない場合があることに留意する必要があります。そのうえで、3つの要素を満たすと考えられるものと、そうでないものの例が新たに示されました。

そもそも、「提言」の【6つの行為類型】に、①暴行・傷害(身体的な攻撃)、②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)などの暴力行為が職場のパワーハラスメントとして挙げられること自体が現状の深刻さを物語っています。

また、別の章では

- ④ 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(過大な要求)
 - ⑤ 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(過小な要求)
- について、

「④から⑤までについては、業務上の適正な指導との線引きが必ずしも容易でない場合があると考えられるとされている。

その上で、こうした行為について何が『業務の適正な範囲を超える』かについては、業種や企業文化の影響を受け、また、具体的な判断については、行為が行われた状況や行為が継続的であるかど

うかによっても左右される部分もあると考えられるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取組を行うことが望ましいとされている。」と述べています。職場のパワーハラスメントの基準は業種や企業によって異なるということになります。そうでしょうか。このような判断は、他のところにおいてもダブルスタンダードを登場させ、容認することになっていきます。

ちなみに、他に行為類型として追加すべきものも特段挙げられませんでしたとありますが、労働政策研究・研修機構が2015年6月に発表した報告書「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの実態－個別労働紛争解決制度における2011年度のあっせん事案を対象に－」は、6類型では括れない事案が63件あり、「⑦ 経済的な攻撃」(重複計上)が新たに上げています。中分類すると、「1. 経済的不利益を与えること」の行為数43件、「2. 労働者の権利を行使させないこと」の行為数20件となります。さらに小分類では、「1. 経済的不利益を与えること」は、「1. 経済的な不利益・制裁」行為数14件、「2. 不当な評価(降格等)」7件、「3. 成果の取り上げ・成果をあげる機会の取り上げ」5件、「4. 事実上の解雇となる雇用の終了」9件、「5. 労働日・労働時間の短縮、残業禁止命令」8件です。「2. 労働者の権利を行使させないこと」は、「6. 権利の剥奪」12件、「⑦ 権利に関わる問い合わせに応じないこと」8件です。

最近の実際の労働相談においては、PIP (Performance Improvement Plan 業績改善計画) などの「7. 経済的な攻撃」の相談が急激に増えています。

措置義務の効果は実証済み

現在の職場のパワーハラスメントの防止対策は、「提言」を周知・情報提供することにより、企業等における自主的な取組を促しています。「検討会」の目的のひとつが、職場のパワーハラスメント防止を強化するための方策です。現状よりも実効性の高い取組を進めるために、5つの規定の創設

や施策の実施と、それぞれの具体的内容が示されました。

- ① 行為者の刑事責任、民事責任(刑事罰、不法行為)
 - ② 事業主に対する損害賠償請求の根拠の規定(民事効)
 - ③ 事業主に対する措置義務
 - ④ 事業主による一定の対応措置をガイドラインで明示
 - ⑤ 社会機運の醸成
- 5つについてもう少し詳しく述べると

- ① 行為者の刑事責任、民事責任(刑事罰、不法行為)

パワーハラスメントが違法であることを法律上で明確化し、これを行った者に対して、刑事罰による制裁や、被害者による加害者に対する損害賠償請求の対応です。

検討会においては、すぐに実現すべきという意見は示されませんでした。

- ② 事業主に対する損害賠償請求の根拠の規定(民事効)

事業主は職場のパワーハラスメントを防止するよう配慮する旨を法律に規定し、その不作為が民事訴訟、労働審判の対象になることを明確化することで、パワーハラスメントを受けた者の救済をはかる対応です。

- ③ 事業主に対する措置義務

セクシュアルハラスメント対策やマタニティハラスメント対策の例を参考に、事業主に対し、職場のパワーハラスメント防止等のための雇用管理上の措置を義務付け、違反があった場合の行政機関による指導等について法律に規定することで、個々の職場において職場のパワーハラスメントが生じない、労働者が就業しやすい職場環境の整備をはかる対応です。

セクシュアルハラスメントについては、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律により、対価型セクシュアルハラスメントや環境型セクシュアルハラスメントのないよう、事業主に雇用管理上必要な措置を講ずることを義務付けています。その上で、措置義務

の具体的な内容について、「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」で規定しています。

忘れてならないのは、環境型セクシュアルハラスメントとは、個人ではなく職場全体だということです。そして、LGBTへのハラスメントに対しても援用されようとしています。

マタニティハラスメントについては、均等法及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律によって労働者の就業環境が害されることのないよう、事業主に雇用管理上必要な措置を講ずることを義務付けています。

その上で、措置義務の具体的な内容については、「事業主が職場における妊娠、出産等に関する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」及び「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立がはかられるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」で規定されています。

これらの措置義務は定着して運用されていてかなりの効果を上げています。

この例に倣えば、対象となる行為の具体例やそれに対して事業主が講ずべき雇用管理上の措置は、指針において明確化することとなります。

①や②の対応策案に比べると現実的であり、この対応策案を支持する意見が多く示され、検討会では多数を占めました。「報告書」に盛り込む防止策の方向性としては現実的方策として実効性があると連想され、期待されました。

④ 事業主による一定の対応措置をガイドラインで明示

職場のパワーハラスメント防止等のための雇用管理上の一定の対応を講ずることをガイドラインにより働きかけることで、個々の職場において、職場のパワーハラスメントが生じない労働者が就業しやすい職場環境の整備をはかる対応です。

一方、行為者に対する制裁としての効力が弱

く、行政等による強制力も弱いことから取組が進まない懸念があることがデメリットとして指摘されました。

使用者側委員は、最後まで④に固執しました。

⑤ 社会機運の醸成

職場のパワーハラスメントは、労働者のメンタルヘルス不調や人命にも関わる重大な問題であることや、職場全体の生産性や意欲の低下やグローバル人材確保の阻害となりかねず経営的にも大きな損失であることについて、広く事業主に理解してもらい、防止対策に対する社会全体の機運の醸成を図る対応です。

“人間関係”は企業の大小に関係ない

これらを踏まえて、事業主が講ずる対応策として考えられるものが検討されましたが、「提言」からの大きな変更はありませんでした。

ただ、繰り返しになりますが、職場のパワーハラスメントの発生の要因として、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、つまり個人的要因によるものと、職場環境の問題によるものが一緒のものではなく、並列に述べられています。

また、使用者側・労働者側委員双方から防止策を進めるときの難しさの理由として、中小企業においては実態把握や事後対応に難しさがあり、単独で取り組むことの困難さと支援の必要性が提起されました。

その対策のひとつとして、都道府県労働局において個別労働紛争解決促進法に基づき労使双方からの相談に応じていることや、都道府県労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんのほか、都道府県労働委員会等におけるあっせん等、中立な第三者機関に紛争処理を委ねることができる制度があることを周知し、利用を促すことがあげられました。

たしかに、実態調査の結果によれば、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取り組みの実施率は、企業規模が小さくなると相対的に低くなっている結果があります。

先に述べたように、職場環境と生産性はリンクすることを自覚した企業は、「提言」に関係なく、自主的に取り組みを進めてきています。その結果、職場のパワーハラスメント予防対策の取り組みには企業の規模に関わらず、大きな「格差」が出てきています。

職場の“人間関係”は、企業の大小に関係ありません。中小企業における対応が難しい、対応が遅れているといった主張することは、職場のパワーハラスメントの発生を職場環境からの要因追及を放棄して個人的要因によるものと断定し、企業の本来必要な取り組みの遅さを免罪することになりかねません。

職場内での解決を放棄し、第三者に判断を仰ぐということは、本質的解決に至らず、労使関係に禍根を残します。

すべての労働者の人権、 人格・尊厳の尊重を

「報告書」は、最後に顧客や取引先からの著しい迷惑行為について述べています。

第1回目の検討会は全員が意見を述べました。UAゼンセン日本介護クラフトユニオンの委員は

「現場ではパワハラだろうがセクハラだろうが、嫌なこと、困ったことなどいろいろな相談がくるのですが、その中には実は、特に流通とか介護の現場では多いのですが、顧客であるとか、利用者家族からのハラスメントも実は無視できない状態です。…相談を受ける側としては、やはり労働者を守るという意味では無視できない実態が実はあるのだということです。…これまでの取組の延長線上で現状を変えられるかということを考えますと、一定程度存在するパワハラ防止対策が進まない企業を、もう少しこの検討会では、今後の法整備に向けた、これまでよりもステップアップした対応についての議論が必要ではないかと考えております。」

さらにその後の検討会には資料として、医療機関や鉄道におけるいわゆる「第三者からの暴力」についての資料が提出されました。

社会全体にとって重要な問題であり、何らかの

対応を考えるべきという意見が示された一方で、議論の方向性としては、「提言」の「同じ職場で働く者に対して」が踏襲され、さらに検討会では職場のハラスメントとの違いがクローズアップされ、取り上げない理由付けが縷々述べられました。消費者問題や経営上の問題として対応すべき性格のものであり、労働問題としてとらえるべきなのか疑問であるため、職場のパワーハラスメントについては職場内の人間関係において発生するものに限るべきとの意見が示されました。そして、

「こうした意見を踏まえれば、個別の労使のみならず業種や職種別の団体や労働組合、関係省庁（厚生労働省、経済産業省、国土交通省、消費者庁等）が連携して周知、啓発などを行っていくことが重要であると考えられる。ただし、顧客や取引先からの著しい迷惑行為については、業種や職種ごとに態様や状況に個別性が高いことも事実であることから、今後本格的な対応を進めていくためには、関係者の協力の下、さらなる実態把握を行った上で、具体的な議論を深めていくことが必要であると考えられる。」

とまとめられました。

「第三者からの暴力」については、検討会外で問題提起が行われました。

昨年11月16日、UAゼンセン流通部門は、「悪質クレーム対策（迷惑行為）アンケート調査結果～サービスする側、受ける側が共に尊重される社会をめざして～」の速報版を公表しました。

そこには現在、悪質クレームの定義が存在しない、判断が困難なという問題があります。

「クレームの対応の難しさは、悪質クレームの明確な基準がないことがあげられる。…実際には厳格な対応が難しい環境にある。そのことが企業の対応に差異が生まれ、対応の難しさにつながっていることは否めない。一方、企業が自主的に判断基準を設定することは差し支えなく、悪質なクレームに対しては毅然とした対応をするための基準の策定には大きな効果を望める。一企業ではなく、業界全体としての基準作りをしていくことでより効果も大きくなっていく。」

12月21日、連合は、全国の15歳～69歳の男女2,000名(一般消費者(接客業務に従事していない人)1,000名、接客業務従事者1,000名)の有効サンプルを集計し、「消費者行動に関する実態調査」結果を発表しました。

接客業務従事者に、勤務先で、消費者の迷惑行為に関するマニュアル作成や教育などが実施されているかどうかを聞きました。

「実施されている」が42.9%、「実施されていない」が57.1%です。

業種別にみると、実施率が高いのは、「公務」67.6%、「金融・保険」59.5%です。続けて「運輸・郵便」45.2%、「生活関連サービス・娯楽」43.4%、「医療・福祉」42.9%、「情報通信」41.3%の順です。

「公務」は、いずれかの迷惑行為を受けたことがある人の割合が高いですが、それが対応方法にもつながっているのでしょうか。

しかし、検討会の途中でUAゼンセンの委員の主張はトーンダウンしてしまいました。

労働者の人権、人格・尊厳は職業によって異なりません。会社によって違いはありません。そして、労働者が消費者や住民の立場となった時にも相手の労働者の人権、人格・尊厳は尊重しなければなりません。

ストレスは、重層的格差社会が創り出しています。その構造の中で、ストレスを誰かにぶつけることで解消する連鎖をよんでいます。被害は労働者の自己を破壊させます。そして、加害者の正義感をも破壊させます。

お互いが尊重しあうなかから、理解・共感が生まれ、さらに共生が生まれています。

現在、いわゆる先進国において、職場のいじめについて、職場内と外からとで対応が異なり、「第三者」からの暴力について法律や通達、指針等から排除し、対処していないのは日本だけと思われる。

2003年、ILOは「サービス業における職場暴力及びこの現象を克服する対策についての実施基準案」を発表しています。これと比べると、はるかに

対応が遅れています。

「顧客が王様なら、従業員も王様だ」

海外における進んでいる取り組みの例としては韓国があります。

韓国では、職場の暴力を「感情労働」ととらえています。労働者の労働条件、処遇、健康、労働安全衛生は労働組合が使用者や関係団体に要求しながらキャンペーンなどが展開され、さらに、労働安全衛生関係の研究所や学者、議員などが連帯して社会環境を変えていっています。さらに、地域住民や利用者の共感を得て共同の闘いを組んでいます。

例えば、2013年6月、安全保健公団とデパート業界は、「感情労働者健康保護の業務協約」を締結しました。これにより公団は感情労働に伴う職務ストレスを予防するための「自己保護マニュアル」を開発・普及させ、各デパートは協力会社と一緒に共同の安全保健プログラムを運営することに同意し、公団と各業者は「安全誓約運動」共同キャンペーンを展開しました。主張は、「顧客が王様なら、従業員も王様だ」です。

フォーラムなども頻繁に開催されています。その中では「感情労働をするテレマーケターの場合には電話を先に切る権利を与え、無理な要求をする顧客には一方的に謝らない権利を与えなければならない」と呼びかけられました。

女性団体はデパートの前で「デパートには人がいます」と書かれたビラを配布し、△デパート労働者に丁寧語を使い△返品・払い戻し規定をよく熟知して不合理な要求をせず△会計をする時にはカードや紙幣を放り投げず△不必要なスキミングや言語セクハラをしない、などを守ろうと呼びかけました。

メーデーの日、コーヒーショップで働く労働者は、利用した労働者に、「感情労働者の苦衷、ちょっとだけ考えて見てください」のチラシを配り連帯していきました。

感情労働者を守るのは事業主(元請事業主)の責任です。予防と対応をとらなければなりません。

ソウル市は、2016年「ソウル特別市感情労働従事者の権利保護などに関する条例」を制定し、2017年から施行されました。具体的には、ソウル市に感情労働者の勤労環境改善計画の樹立を義務付けています。

ストレスは、重層的格差社会が創り出しています。その構造の中で、ストレスを誰かにぶつけることで解消する行為は連鎖を呼びます。感情労働の被害は労働者の自己を破壊させます。そして、加害者の正義感をも破壊させます。

それぞれ立場は違っても、みな消費者であって労働者です。お互いが主張し合う中から理解し合って共感が生まれ、さらに共生が生まれています。

日本においても、韓国の取り組みをまねながら、労働者の人権と尊厳を守るための取り組みに着手することが必要です。

使用者側が徹底抗戦

検討会は、職場のパワーハラスメント防止対策を進めるために、事業主に対する措置義務を中心に検討を進めることが望ましいという意見に集約される様子が見られました。

しかし、使用者側委員は、ガイドラインに固執して最後まで反対し、譲りませんでした。多くの委員会等では、最後のまとめは「座長一任」ということが多くありますが、そうにはなりません。

現在、政府は「働き方改革」の法制化を目指しています。しかし、同じ政府の働き方改革実現会議が決定した「働き方改革実行計画」に盛り込まれていた「職場のパワーハラスメント防止を強化するため」の政策は、法制化には至りませんでした。

「働き方改革」の「高プロ」は「過労死促進法」と呼ばれています。法制化を固執する「高プロ」は企業の生産性向上のなかで労働者は「自己責任」が問われます。

「報告書」は「はじめに」で

「職場のパワーハラスメントは、相手の尊厳や人

格を傷つける許されない行為であるとともに、職場環境を悪化させるものである。こうした問題を放置すれば、人は仕事への意欲や自信を失い、時には心身の健康や命すら危険にさらされる場合があり、職場のパワーハラスメントはなくしていかなければならない。

また、企業にとっても、職場のパワーハラスメントは、職場全体の生産性や意欲の低下など周りの人への影響や、企業イメージの悪化などを通じて経営上大きな損失につながるものである。」

とあり、労働者と企業双方に悪影響がおよぶことからの克服を目指そうとしています。

しかし、「報告書」を貫いているのは、「提言」と比べると厳密な検討ということでの定義の枠の縮小、解釈等のゆとりの解消です。そして、個人的問題・「自己責任」が登場しました。「仕事への意欲や自信を失い、時には心身の健康や命すら危険にさらされる」などは建前で、「職場全体の生産性や意欲の低下など周りの人への影響や、企業イメージの悪化などを通じて経営上大きな損失につながる」の本音を「防止」させるための方策が盛り込まれたといえます。まさしく、「働かせ方改革」の「職場のパワーハラスメント防止対策」版です。

検討会が開催されている最中、さまざまな団体で職場のパワーハラスメント予防・防止の議論が行われ、また、さまざまなハラスメントの捉え返しが進みました。とくに、「第三者からの暴力」の被害を被る労働者の思いは切迫したものでありました。

「報告書」はこの後、労働政策審議会に送られますが、検討会の報告を承認するだけで済ませるのではなく、労働現場の声を届け、反映させるための運動を展開し、「職場のパワーハラスメント予防・防止対策」の対案提起していく必要があります。

そしてILOの議論においても討論が行われますが、日本政府のいいわけとねつ造を許さない世論を作り上げていく必要があります。

※本号では、3月2日国会院内集会での大和田敬太・滋賀大学名誉教授の講演記録、検討会報告書、及び、国際労働機関（ILO）の関連資料も紹介しています。



今こそ、ハラスメント規制立法の制定を ハラスメント絶滅なくして、 「働き方改革」は不可能

大和田敢太

滋賀大学名誉教授

3月2日、参議院会館において全国労働安全衛生センター連絡会議や職場のモラル・ハラスメントをなくす会、いじめメンタルヘルス労働者支援センターが呼びかけた「職場のハラスメント防止の法制化を!!～誰もがハラスメントを受けずに安心して働ける職場へ～」集会が開催されました。

国会議員や秘書、労働組合や運動団体など約100人が参加しました。

厚生労働省からの「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」の経過報告に続いて、大和田敢太・滋賀大学名誉教授が、「今こそ、ハラスメント規制立法の制定を ハラスメント絶滅なくして、『働き方改革』は不可能」のテーマで講演しました。その後、各団体からの体験をまじえた報告を受けました。大和田教授の講演の要旨を以下にご紹介します。

「モラル・ハラスメント」から各国の立法化が進む

2002年にフランスで大規模な労働法改正が行われました。その時に、「モラル・ハラスメント」の規定が新設され、労働者がハラスメントを受けない権利の明確化、実行者への処罰規定、使用者の防止義務と企業内での防止措置を定めた制度が導入されました。

そのことによって、セクシャル・ハラスメント規制制度については以前からありましたが、ヨーロッパを中心に様々な国で、ハラスメント全般を規制するための立法化が進みました。国際的状況について、とくにEUを中心に資料を作成しました。

当時、日本ではモラル・ハラスメントの言葉はな

かったので、私は「精神的ハラスメント」と表現し、日本でのいじめ問題をハラスメントと位置付けて発言を開始しました。それから16年を経て、ハラスメント防止法制定について一堂に会して議論することになりました。当事者の皆さんがいろんなかたちで声を上げてきたことが大きいと思います。

今年6月フランスで、2年ごとに開催されている国際ハラスメント研究学会があります。それに合わせて、国際的な比較研究で、ハラスメント防止制度、あるいはハラスメントについての判例を紹介する論文集を出版しようという呼びかけがあり、8か国くらいで、それぞれのハラスメント禁止立法などの規制はどうなっているかという編集作業を進めています。



企画した人は、日本にも立法があるのではないかといい、それを説明してほしいと言ってきました。日本にセクシャル・ハラスメントについてはありますが、ハラスメント全般を規制する法律はないと現状を伝えたら、過労死で有名な日本に、ハラスメント規制がないことにびっくりしていました（国際的には、過労死はハラスメントの典型例との認識があります）。

国際的状況と教訓ハラスメントは構造的な問題

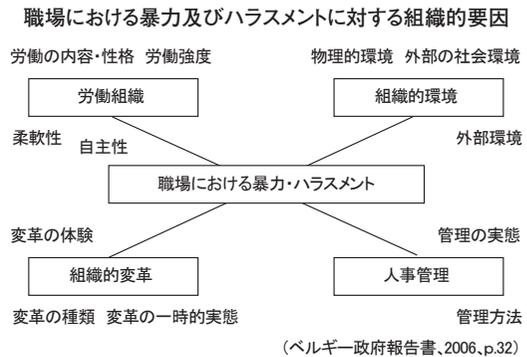
立法化は、世界の常識です。

厚生労働省の「提言」（2012年）は、当事者にガイドラインを示して自主的な解決を促すという内容です。個別企業にハラスメントを起こすなどというだけでは不十分です。

そうではなく、社会全体の中でハラスメントは絶対に起こしてはいけないという社会全体での合意を実現していく、そのなかで個別企業もそれを前提としたハラスメント対策を行うということが必要です。なぜかという、ハラスメントは構造的な要因から生じるからです。

ベルギー政府の報告書では、ハラスメントはたまたま加害者の邪悪な心持ちから起きる問題ではなく、企業経営上の構造的な問題であり、経営的な課題だと指摘されています。

上図の真ん中の「職場における暴力・ハラスメン

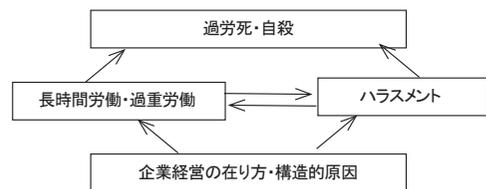


ト」は過労死と置き換えても、同じような関係図で説明できます。日本でも、過労死は社会的な共通認識として、企業経営上のさまざまな問題や構造的な要因があるということで、過労死等防止対策推進法による立法規制が行われてきています。

同じように、ハラスメントも企業経営上の様々な問題や現在の社会状況から起きる構造的な問題であるといえます。

長時間労働や過労死・自殺と

ハラスメントの関係を考えると（下図）、ハラスメントには構造的な要因があり、経営的な課題であるということが、国際的な教訓として認識されるようになってきています。



そのため、ハラスメント規制は、個別の経営者に任せるのではなく、立法などの社会的合意が必要です。

職場のハラスメントということではないですが、ネルソン・マンデラは、南アフリカのアパルトヘイトという異常な差別と暴力の中で迫害を受けましたが、最後はそれを克服して大統領になり、ノーベル平和賞を受賞しました。その教訓を、世界保健機関（WHO）の会議で社会と政府・国家が暴力という

ハラスメントをなくすために努力することが必要なのだといっています。

ですから、労働者へのハラスメントをなくすためには、当事者に解決を委ねるのではなく、社会全体の合意、そして、国家が立法というかたちで規制制度を作ることが今こそ必要です。

なぜ立法化が必要か

なぜ、日本で立法化が必要なのでしょう。

1つは、この間、過労死事件が蔓延し、大企業の名前が次から次へと出てきています。これらの原因や背景としてハラスメントが横行しています。この状況は、たまたま個別企業における特段の事由によるものではありません。いまの日本社会における働き方の問題、企業経営上の問題などさまざまな共通の原因から発生しています。ですから、社会的に規制することが必要です。

経営的問題ということでは、EUではさまざまな統計を出しています。ハラスメントによって経済的な生産性は1%から10%減少しています。それを克服すれば、企業の経済的効率は数字の上でも向上することになります。

2つ目は、現在の労働者の働き方や職場の現状をめぐる危機的状況を放置できないからです。政府の働き方改革の項目にはハラスメントも入っています。しかし、今準備されている法案にはなぜかハラスメントは抜けています。本当の意味の働き方改革や自殺対策を進めるためには、ハラスメント対策を実効性あるものにする必要があります。言い換えれば、ハラスメントの実効的な規制を伴わない働き方改革は、見せかけにすぎないということです。

最近、大企業のメーカーで製品の安全検査の手抜き、検査結果の偽装の問題が出ています。どうして、長年、安全性軽視という重大問題が、企業内で放置されたか、ハラスメント問題との関連で考えてみます。

ハラスメントのなかには、内部告発報復型ハラスメントがあります。職場の労働者は何が安全対策かということのみな知っているはずですが、現場の労働者が偽装検査をおかしいと声を上げようとするとハラスメントに遭うおそれがあります。内部

告発すると逆に配置転換されるとか、いろいろな不利益がおよんできます。公益通報者保護法はありますが、要件は非常に厳しいです。そのため、企業現場でさまざまな問題があっても、労働者が報復を恐れて、声をあげることができないところに、大企業における製品の安全性の手抜きがなくなる温床があるのです。

労働者が声を上げてもハラスメントされないという安心感を制度として保障すれば、現場で解決される問題は多いと思います。

3つ目は、被害者を援助する社会的合意と制度が必要です。

現在の国際的に注目すべき動向として、セクシャル・ハラスメント被害を受けたハリウッドの女優が「#MeToo」と声を上げ、セクシャル・ハラスメントを告発している問題があります。個人的被害、あるいは有名税で仕方がないと思いついて、長い間あきらめていたのでしょう。しかし、被害者がハラスメントと訴えて声を上げています。その背景には、セクシャル・ハラスメントをはじめハラスメントをなくすという、社会的な合意や関心が高まってきていることがあります。

日本では、さまざまなハラスメントが30種類くらいマスコミ等で登場してきています。従来は、被害者は、個人的問題ではないかとか、自分の方にも問題があったのではないかとあきらめていました。しかし、それは、人格や尊厳を侵し、権利を侵害し、労働条件を劣悪化するハラスメントであるとの認識が広がってきたことによって、ハラスメントの訴えが広がっています。しかし、ハラスメントについての原則的な制度がないため、被害者は、自分で被害を説明せざるえないため、様々な表現でハラスメントを訴えています。

今のよう法律がない状況では、労働者は被害を受けても安心して訴えることができません。それを援助する方向での社会的合意と制度が必要です。

ハラスメントは重複する

厚生労働省の検討会においては、原点にさかのぼって、パワー・ハラスメントにとどまらない根本的な

(資料②) EU諸国の「職場におけるハラスメント規制立法」

国名	立法形式	規制対象となるハラスメントの定義
オーストリア	平等待遇法	特定の事由に基づくハラスメント
ベルギー	労働におけるハラスメント禁止法 (2007年法)	労働者の人格、尊厳もしくは肉体的あるいは精神的健全性を損なうことを目的あるいは効果とした行為、雇用を危険にさらし、もしくは威嚇的な、敵対的な、品位を貶める、屈辱的なあるいは攻撃的な環境をもたらす行為、外部ハラスメント
デンマーク	労働環境法	乱暴に他人を繰り返し攻撃的な行為に晒す。被害者は有害な・下劣な行為に対抗できない
ドイツ	一般平等法 (差別禁止)	個人の尊厳を侵害し脅迫的、下劣な、侮辱的、攻撃的環境をつくりだす
フィンランド	労働安全衛生法	暴力の恐怖、健康に障害やリスクをもたらす
フランス	労働法典・刑法典	労働者の権利や尊厳を侵害し、その肉体的あるいは精神的健康を悪化させ、もしくは職業生活に影響を及ぼすおそれのある労働条件の劣悪化を目的とするあるいはその効果を有する行為
イタリア	憲法 (健康権)・第三者暴力の防止法	職場で生じる行動・行為で、繰り返し、長期にわたり (6カ月)、活動を困難にする
リトアニア	労働安全健康法	年齢、性的指向、人種・民族、宗教、信条に基づき、人の尊厳を侵害し、脅迫的、敵対的、下劣的環境をもたらす望まざる行為
オランダ	労働条件法・平等待遇法	攻撃に対抗することのできない被用者やその集団に向けられる一人・複数の被用者 (同僚・管理職) による構造的な性格のあらゆる種類の攻撃的行為。宗教、信条、政治的意見、国籍、人種、性別、性的指向などを理由とする差別により人間の尊厳を侵害し、脅迫的な、敵意的な、品位を貶めあるいは攻撃的な雰囲気を作り出すことを目的としあるいはそのような結果を生み出す行為
ノルウェー	労働環境法	否定的、非合理的、攻撃的と感じる行為・不作為。繰り返し、長期間、否定的行動に晒されるハラスメント被害者は、自分自身で防御することが困難
ポーランド	労働法典	執拗で長期にわたり、職業能力を減退させ、侮辱し、嘲り、同僚から孤立させ、排除する
ポルトガル	労働法	求職者・労働者への差別、尊厳に影響、脅迫的、敵対的、下劣的、屈辱的、攻撃的環境
スロヴァキア	暴力・ハラスメントを対象とする法律	脅迫的、敵対的、下劣的、屈辱的、乱暴な、有害な環境、自由や人の尊厳に干渉する行為
スペイン	刑法・労働法 (職場リスク防止法)	肉体的健康の権利、尊厳に対する正当な尊重、障害者に対する機会平等、非差別
スウェーデン	労働環境法・雇用平等法・差別禁止法	人間の尊厳を損なう行為、性別、人種、信仰・信条、性的指向あるいは疾病に関連した行為
スイス	労働法	被用者の肉体的・精神的健康を保護し、その人格的健全性が損なわれないことを確保する義務
イギリス	平等法・雇用関係法	社会における「ハラスメント」禁止
キプロス	職場安全健康法	職場の健康リスク、第三者暴力も含む

(European Risk Observatory Report, 2010, p. 148 et suiv. などから作成、大和田『職場のいじめと法規制』(日本評論社、2014) 78頁以下参照)

対策としての法制化を検討する必要があります。

パワー・ハラスメントという狭い定義ではなく、包括的な定義が必要です。なぜならハラスメントは重複します。例えば、セクシャル・ハラスメントと他のハラスメントが併合しているということがあります。

外国では、偽装ハラスメントが問題になっています。セクシャル・ハラスメントの被害者が性的被害を訴えるには勇気がいります。フランスでは、モラル・ハラスメントとして訴えられていても、裁判官は訴えられた内容について本当にそうなのか、本当の原因である別の深刻なハラスメントが伏在していないかをしっかりと見定めなければならないという判例があります。被害者はモラル・ハラスメントを訴えています。実際のハラスメントは何かということ丁寧

に検証する必要があるといっています。例えば、外国人や障がい者、LGBTの人が、差別的な行動や性的な言動によって、嫌がらせを受けた場合、どのようなハラスメントとして訴えた方がいいのかという問題があります (現在の状況だと、た

とえば、外国人が対象となっている場合、「レイシャル・ハラスメント(人種・国籍によるハラスメント)」、パワー・ハラスメント、セクシャル・ハラスメント、モラル・ハラスメント等々どのように主張するか、当事者は判断に困るでしょう)。

厚生労働省の解説書では、パワー・ハラスメントとセクシャル・ハラスメントが重なった場合は、セクシャル・ハラスメント問題として対応するという説明があります。セクシャル・ハラスメントは男女雇用機会均等法で法律的根拠があるためかもしれません。

しかし、細分化されたハラスメントの定義だとその要件に合致するかどうかは、被害者が自分で立証する必要があります。いろいろなハラスメントが重複した場合、あるいは細分化されているハラスメントの定義に当てはまらない場合、十分な救済や保護がうけられません。他方、加害者は、細かい要件や定義を口実に、ハラスメントではないと責任逃れを主張してしまいます。厚生労働省の相談窓口も組織替えされていますが、まだパワー・ハラスメント

とセクシャル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントとは別々です。総合的な相談窓口が必要です。

加害者の目的や意図は不必要

そういう意味で、私が提案しているハラスメントの定義は「精神的・肉体的な影響を与える言動（嫌がらせ行為）や措置や業務（長時間労働・過重労働）によって、人格や尊厳を侵害し、労働条件を劣悪化しあるいは労働環境を棄損する目的・効果を有する行為や事実」です。結果重視で、ハラスメントの目的や意図は不必要です。

昨年11月、最高裁は強制わいせつ罪について判決を出しました。強制わいせつ罪が成立するためには、加害者がわいせつ行為をするという性的意図は不必要で、性的被害という結果発生を重視すべきという判断を示しました。性的意図がなくても、強制わいせつ罪の成立を認めています。

ハラスメントについても、同じ考え方が当てはまります。ハラスメントの存在は、加害者の主観的意図や行為の目的を前提とすべきではなく、その行為の結果生じた被害の状況、被害者の受けた苦痛や損害によって判断されるべきです。つまり、加害者の意図によってハラスメントの存在が認定されるのではなく、被害者の人格や権利が侵害されていた、あるいは職場環境が悪化したという客観的な基準で判断されるべきです。

教育現場で指導死ということがいわれています。学校の教師が児童・生徒にクラブ活動などで指導とって無理難題を押し付けたことで自殺などに至った時は、いくら内容が指導であっても正当化・合理化されません。

ところが、企業社会においては、社員研修、教育の名がつくとほとんど何でも許されます。最近では、熱湯に入るなどという精神鍛錬をするようなことは表面的にはなくなったのかもしれませんが、しかし、特に新入社員に仕事をおぼえさせるということで教育や訓練という名がつくと、過重労働や長時間労働、さらには不合理な・非常識な指示命令までが許されてしまいます。その中で新入社員が不慣れな、あまり得意ではない業務にも苦しみながら従事する

中で、オーバーワークになって、精神的・肉体的に疲弊し、過労死したという例もあります。

ですから、厚生労働省の検討会においては、ハラスメントの認定には、意図は不必要で結果を重視すべきであることを検証し、業務上の必要性によって、パワー・ハラスメントが否定されるという現在の議論を見直してほしい。

ハラスメントには、同僚間のハラスメント（水平的ハラスメント）、部下からのハラスメント（上向的ハラスメント）などいろいろあります。そして、企業外の人からのハラスメント（外部的ハラスメント）もあります。外部からのハラスメントについては、「お客様は神様です」と消費者には逆らってはいけないというマニュアルが一部にあります。販売店の顧客、あるいは鉄道の乗客、医療関係も患者からの暴力はかなり深刻です。

従業員の尊厳と権利を守るために、そういった問題も「クレーマー」対策という考え方だけではなく、きっちりとハラスメント問題のなかに位置付けることが必要です。

要件を厳しくすると、合致するかの立証責任は被害者が負うわけですが、被害者は普通は法律の専門家ではありませんので立証は困難です。被害者が二の足を踏まないようにする必要があります。被害者が訴えられないのは第二次ハラスメントといってもいいです。

被害者がハラスメントを訴えたことに対して、それがハラスメントではないという反証責任は加害者と名指しされた人、あるいは経営者・企業にあるというシステムに転換をはかるべきです。フランスのハラスメント規制法などでも、このような挙証責任の制度が認められています。

個別企業でハラスメントをなくす取り組みを求めただけでは、日本社会からハラスメントはなくなりません。社会全体でハラスメントをなくすという大きな社会的合意を作るために議論を進めていき、包括的なハラスメント概念に基づくハラスメント規



制法を実現しましょう。
※当日の講演記録を千葉茂さんが要約。大和田教授に内容を確認していただき、紹介する許可をいただきました。

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

2018.3.30

「職場のパワーハラスメント防止対策
についての検討会」報告書を公表します
2018.3.30 厚生労働省発表

1. はじめに

厚生労働省の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」（座長：佐藤博樹中央大学大学院戦略経営研究科教授）は、このほど報告書を取りまとめたので公表します。

この検討会は、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）において、「職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う」とされたことを踏まえ、実効性のある職場のパワーハラスメント防止対策について検討するため、平成29年5月から10回にわたり開催されました。

報告書においては、職場におけるパワーハラスメントが減少していない現状と、本検討会において職場のパワーハラスメント防止対策を前に進めるべきということ意見が一致したことを踏まえて、今後は、労働政策審議会において、本検討会で議論された対応案や、現場で労使が対応すべき職場のパワーハラスメントの内容や取り組む事項を明確化するためのものの具体的内容について、議論、検討が進められ、厚生労働省において所要の措置が講じられることが適当であることが提言されました。

- ・「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
- ・「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（参考資料）

※<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000201255.html>

職場のパワーハラスメントは、相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為であるとともに、職場環境を悪化させるものである。こうした問題を放置すれば、人は仕事への意欲や自信を失い、時には心身の健康や命すら危険にさらされる場合があり、職場のパワーハラスメントはなくしていかなければならない。

また、企業にとっても、職場のパワーハラスメントは、職場全体の生産性や意欲の低下など周りの人への影響や、企業イメージの悪化などを通じて経営上大きな損失につながるものである。

こうした前提の下で、職場のパワーハラスメントの防止については、これまで、平成23年度の職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議（以下「円卓会議」という。）により提言がされて以降、企業や労働組合等はそれぞれの立場から取り組むとともに、厚生労働省においては、周知広報や労使の具体的な取組の促進等のための企業向けのセミナーの開催やマニュアルの作成等を行う「働きやすい職場環境形成事業」を実施してきた。

しかしながら、都道府県労働局における職場の「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は年々増加しており、「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」（平成29年3月13日）も踏まえて策定された「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）においても、「職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う」とされた。

これらを踏まえ、本検討会は、平成29年5月から10回開催され、職場のパワーハラスメントの定義や実効性のある職場のパワーハラスメント防止対策について、検討を行い、その結果について以下のようにとりまとめを行うものである。

2. 現状

(1) パワーハラスメントの現状

① パワーハラスメントの発生状況

都道府県労働局における職場のいじめ・嫌がらせに関する相談（必ずしもパワーハラスメントとは言えない事案も含む。）は増加傾向にあり、平成24年度以降、全ての相談の中でトップとなった（平成28年度は70,917件と全体の相談件数の22.8%）。また、嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けたことによる精神障害の労災認定件数も増加傾向にあり、平成28年度においては、74件に上っている。

厚生労働省が平成24年度に引き続き実施した「平成28年度職場のパワーハラスメントに関する実態調査」（以下「実態調査」という。）の結果によれば、従業員向けの相談窓口で従業員から相談されたテーマのうちパワーハラスメントが32.4%で最も多く、過去3年間に1件以上パワーハラスメントに該当する相談を受けたと回答した企業は36.3%、過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員は、32.5%である。

② パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組状況

実態調査の結果によれば、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を実施している企業は52.2%である。従業員1000人以上の企業の実施率が88.4%である一方、従業員99人以下の企業の実施率が26.0%と、企業規模が小さくなると実施率は相対的に低くなるものの、平成24年度に行われた調査結果と比較すると全ての従業員規模の企業で割合が高くなっている。

また、パワーハラスメントに限らず、従業員向け相談窓口を設置している企業は73.4%であり、企業規模が小さくなると設置率は相対的に低くなるもの

の、平成24年度に行われた調査結果と比較すると全ての従業員規模の企業で割合が高くなっている。

③ 職場のパワーハラスメント発生の要因

職場のパワーハラスメントの発生の要因については、本検討会では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た。

労働者個人の問題としては、パワーハラスメントの行為者については、感情をコントロールする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等があるとの意見が示された。また、パワーハラスメントの受け手となる労働者についても、社会的ルールやマナーを欠いた言動が一部には見られることもあるのではないかとこの意見が示された。

また、職場環境の問題としては、労働者同士のコミュニケーションの希薄化やパワーハラスメントの行為者となる労働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、不適切な作業環境等が要因であるとの意見が示された。特に、労働者同士のコミュニケーションについては、例えば、非常に困難な業務を与えたとしても、その際に、当該業務をやり遂げることの意義について十分な説明をすれば、パワーハラスメントであると受け止められずにすむなど、パワーハラスメントの発生に関わる重要な要素であるという意見が多数示された。職場のパワーハラスメントを防止するためには、これらの要因を解消することも重要である。

④ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の難しさ・課題

実態調査の結果からは、パワーハラスメントを受けた従業員は、相談しても解決にならない又は相談することにより職務上不利益が生じると考え、「何もしない」という選択をしがちであるということが挙げられる。実際、具体的には、パワーハラスメントを受けたと感じた者が、「何もなかった」と回答した

割合は40.9%であり、その理由として「何をしても解決にならないと思ったから」、「職務上不利益が生じると思ったから」と回答した割合が高い。企業がパワーハラスメント対策を行う上で、従業員がこのような意識を持たないようにする取組も必要であると考えられる。

また、企業規模が小さくなるにしたがい、相談窓口の設置率が低くなり、パワーハラスメントを受けた場合に被害者が家族や社外の友人等の企業とは関係のないところに相談する割合が高くなることから、パワーハラスメントの実態が相対的に把握されにくくなるということも考えられる。

さらに、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組について、企業が実施している、従業員に十分に認知されていないということもある。実態調査の結果によれば、例えば、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組のうち相談窓口の設置については、企業が実施していると回答した割合は、82.9%であるにもかかわらず、従業員が把握していると回答した割合は45.5%であった。企業は従業員に対して取組の周知を行うことが求められる。

本検討会においては、職場でパワーハラスメントが発生した場合の企業の対応の困難さについて、多くの意見が示された。具体的には、相談に来た被害者が一方的な主張をしており、被害者にも非があるのではないかと思われるケースや、調査の結果、被害を主張していた労働者が反対にパワーハラスメントの行為者であったことが発覚したケース、また、客観的にはパワーハラスメントではなかったにもかかわらず行為者とされて退職した者が、企業に責任を追及したケース等、様々な事案について示された。また、企業内の相談窓口に寄せられた相談のほとんどが、何らかの感情の動きをパワーハラスメントという言葉に置き換えた相談であり、本当にパワーハラスメントに該当すると思われる相談は全体の1割弱であったという意見も示された。こうした状況を含め、パワーハラスメントの被害が訴えられた際の事実関係の確認が難しく、被害者がメンタルヘル스에不調を来している場合や同僚等の第三者が行為者との関係性から萎縮してしまう場合等になかなか必要な証言が得られな

いことや、噂の流布等の場合には行為者を特定できないことが課題として示された。行為者と被害を訴える相談者の人間関係、地位、業務の状況等が千差万別であることから、パワーハラスメントに該当するか否かの判断が難しいとの意見も示された。

さらに、紛争に発展し、第三者が関わる場合においても、行為者がパワーハラスメントを認めるケースが少なく、実態調査の結果でも労働者からの相談が最も多かった「精神的な攻撃」は、特にその傾向があるのではないかと意見も示されており、こういった側面からも事実関係の確認の難しさがうかがえる。このように、パワーハラスメントについては、事実関係の確認が難しく、相談窓口の対応力が求められるところ、相談対応を担当する人材の育成が不十分であること、特に被害者がメンタルヘル스에不調を来している場合に対応することも想定される産業医や産業保健専門職等の産業保健スタッフについて、パワーハラスメントへの対応という枠組みにおけるその役割や育成方法が十分に整理されていないことも課題として示された。

さらに、中小企業においては、相談窓口の担当者が行為者とも被害者とも面識がある場合等は被害者が相談しにくいと考えられることや、十分に人員を割けないために事実関係を適切に確認することが難しいと考えられることから、社外の相談窓口等第三者の関与が重要であるという意見も示された。

(2) 職場のパワーハラスメント対策に取り組む意義

職場のパワーハラスメントは、先に述べたとおり、相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為であるとともに、職場環境を悪化させるものである。こうした問題を放置すれば、メンタルヘルス不調につながり得るほか、当該労働者が休職や退職に至ることもあり、最悪の場合、人命に関わることもある重大な問題である。また、パワーハラスメントを受けた労働者の生産性や意欲の低下を招くなど職場環境の悪化をもたらす。

また、企業にとっても、職場全体の生産性や意欲の低下、企業イメージの悪化、人材確保の阻害要

因となり得ることや、訴訟によって損害賠償責任を追及されることも考えられ、経営的にも大きな損失となる。

職場のパワーハラスメント対策を講ずることは、コミュニケーションの円滑化や管理職のマネジメント能力の向上による職場環境の改善、労働者の生産性や意欲の向上、グローバル化への対応等に資するものである。

職場においてパワーハラスメントの予防・解決に取り組むことの効果は、実態調査の結果からもうかがえる。具体的には、パワーハラスメントの予防・解決に取り組むことで、労働者がパワーハラスメントを受けたと感じることやパワーハラスメントにより心身への影響があったと感じることが相対的に少なくなることが分かっている。

また、職場においてパワーハラスメントの予防・解決の取組が進むと、労働者は企業に対して、パワーハラスメントに関する相談をしやすくなる。実態調査の結果によれば、効果が高い取組として相談窓口の設置や従業員向けの研修が挙げられており、さらに、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組が複数実施されることにより、労働者が職場環境の改善などの効果をより感じやすくなることも分かった。

さらに、パワーハラスメントを受けると、たとえその経験が一度であっても、怒りや不満、仕事に対する意欲の低下などの心身への影響が多く見られ、パワーハラスメントを受けた頻度が高くなるほど、不眠、休み、通院、服薬などのより深刻な心身への影響が大きくなる傾向がある。パワーハラスメントを発生させないことが何よりも重要だが、パワーハラスメントが発生してしまった場合も、早期の対応により心身への影響を最小限に抑えることが重要である。

実態調査の結果からも、職場のパワーハラスメントの予防・解決に取り組むことは企業にとっても意義があることが分かる。例えば、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組により、職場環境が変わる、コミュニケーションが活性化するほか、「休職者・離職者の減少」、「メンタルヘルス不調者の減少」などの付随効果も見られる。

また、労働者が企業に対して、相談をしやすくなり、企業がパワーハラスメントの実態を把握しやすくなることから、企業の信頼を揺るがすような問題に発展することを未然に防ぐことができることもあると考えられる。

なお、実態調査の結果によれば、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を考えていない企業は、取り組んでいる企業に比べて、「職場の生産性が低下する」、「企業イメージが悪化する」などの認識が特に低く、パワーハラスメントが企業にとって大きな損失をもたらすという認識が相対的に低いと言える。

このため、パワーハラスメントの予防・解決に取り組むことは労働者にとっても企業にとっても意義や効果があるということについて、労働者や企業に広く理解を求め、対策を促していくことが非常に重要である。

(3) 現在の対応

① 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議の提言に基づく周知・啓発

円卓会議の提言と、円卓会議の下に設置されたワーキング・グループの報告においては、職場のパワーハラスメントの概念、行為類型及び労使の取組について次のとおり整理した上で、企業や労働組合は、当該ワーキング・グループの報告が示した取組例を参考に取組んでいくとともに、組織の取組が形だけのものにならないよう、職場の一人ひとりにも、それぞれの立場から取り組むことを促している。

【職場のパワーハラスメントの概念】

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性(※1)を背景に、業務の適正な範囲(※2)を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

※1 上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

※2 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には、パワーハラスメントには当たらない。

【職場のパワーハラスメントの6つの行為類型】

ワーキング・グループの報告では、「職場のパワーハラスメントに当たりうる行為のすべてを網羅するものではなく、これ以外の行為は問題ないということではない」と留保した上で、職場のパワーハラスメントの行為類型として、以下の6つの類型を挙げている。

- i 暴行・傷害(身体的な攻撃)
- ii 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
- iii 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
- iv 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(過大な要求)
- v 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(過小な要求)
- vi 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)

あわせて、iについては、業務の遂行に関係するものであっても、「業務の適正な範囲」に含まれるとすることはできないこと、iiとiiiについては、業務の遂行に必要な行為であるとは通常想定できないことから、原則として「業務の適正な範囲」を超えるものと考えられること、ivからviまでについては、業務上の適正な指導との線引きが必ずしも容易でない場合があると考えられるとされている。その上で、こうした行為について何が「業務の適正な範囲を超える」かについては、業種や企業文化の影響を受け、また、具体的な判断については、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても左右される部分もあると考えられるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取組を行うことが望ましいとされている。

【予防・解決に向けた労使の7つの取組】

ワーキング・グループの報告では、考えられる労使の取組について、既に対策に取り組んでい

る企業・労働組合の主な取組の例を7つ紹介している。

- 職場のパワーハラスメントを予防するために
 - i トップのメッセージ、ii ルールを決める、iii 実態を把握する、iv 教育する、v 周知する
- 職場のパワーハラスメントを解決するために
 - vi 相談や解決の場を設置する、vii 再発を防止する

これまで、厚生労働省においては、これを踏まえた各企業等における予防のための措置(トップのメッセージ発信、教育等)や解決のための措置(相談・解決の場の設置、再発防止等)を促すため、啓発用ポータルサイト「あかるい職場応援団」(<https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>)を運営し、動画・裁判事例・企業事例等コンテンツ充実を図るとともに、スマートフォン用サイトやツイッターアカウントを開設する等の周知に取り組んでいる。また、企業の取組の好事例を収集した「職場のパワーハラスメント対策ハンドブック」や企業の中でパワーハラスメント対策に取り組む参考となる「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を作成し、周知徹底を図っている。さらに、企業の労務管理担当者向けのパワーハラスメント対策の研修や労務管理やメンタルヘルス対策の専門家を対象とした、企業にパワーハラスメント対策の取組を指導できる人材を養成するための研修を実施している。

② 現行制度において適用され得る措置

こうした取組のほかに、現行制度において職場のパワーハラスメント等に適用され得る措置、対策等として、行為者に対する刑事上の制裁としては、その行為が刑法(明治40年法律第45号)に基づく傷害罪等の犯罪の構成要件を満たした場合は、それらの犯罪に応じた処罰が科され得ることとなる。

また、パワーハラスメントの行為者や事業主の民事責任としては、パワーハラスメントが民法(明治29年法律第89号)に基づく不法行為(同法第709条)に該当することとされた場合には、行為者については不法行為による損害賠償責任を、事業主については労働契約法(平成19年法律第128号)上の安全配慮義務(同法第5条)違反による債務不履行

責任（民法第415条）又は使用者責任（同法第715条）による損害賠償責任を負うこととなる。

さらに、パワーハラスメントに関する紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号。以下「個別労働紛争解決促進法」という。）に基づく労働者、事業主等に対する情報提供等（同法第3条）、都道府県労働局長による助言・指導（同法第4条）及び紛争調整委員会によるあっせん（同法第5条）からなる個別労働紛争解決制度のほか、地方公共団体、民間団体及び裁判所における紛争解決手続により解決が図られることとなる。

パワーハラスメントを含め、職場におけるいじめ・嫌がらせによる心理的負荷により発病した精神障害に関しては、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）に基づく保険給付（同法第2条の2）の対象となる場合がある。

(4) 類似の制度等

職場のパワーハラスメント以外で、職場における言動により労働者の就業環境の悪化等が見られる場合への対応として、セクシュアルハラスメント等については法律に基づき事業主に対する雇用管理上の措置義務が講じられている。

① セクシュアルハラスメントに関する制度

セクシュアルハラスメントについては、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。）により、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けること（対価型セクシュアルハラスメント）や当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること（環境型セクシュアルハラスメント）のないよう、事業主に雇用管理上必要な措置を講ずることを義務付けている。その上で、次のような措置義務の具体的な内容について、「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」（平成18年厚生労働省告示第615号。以下「セクハラ指針」という。）

で規定している。

- i 事業主の方針等の明確化、周知・啓発
 - ・ハラスメントの内容・方針の明確化、周知・啓発
 - ・行為者への対処方針・対処内容の就業規則等への規定、周知・啓発
- ii 相談等に適切に対応するために必要な体制の整備
 - ・相談窓口の設置
 - ・相談窓口の担当者による適切な相談対応の確保
 - ・他のハラスメントと一体的に対応できる体制の整備（実施することが望ましい措置）
- iii 事後の迅速・適切な対応
 - ・事実関係の迅速・正確な確認
 - ・被害者に対する配慮のための措置の適正な実施
 - ・行為者に対する措置の適正な実施
 - ・再発防止に向けた措置の実施
- iv iからiiiまでの措置と併せて講ずべき措置
 - ・相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置、周知
 - ・ハラスメントの相談・事実確認への協力等を理由とした不利益取扱いの禁止、周知・啓発

② 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに関する制度

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、均等法及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）により、妊娠又は出産に関する事由に関する言動や、育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する制度等の利用に関する言動により労働者の就業環境が害されることのないよう、事業主に雇用管理上必要な措置を講ずることを義務付けている。その上で、次のような措置義務の具体的な内容については、「事業主が職場における妊娠、出産等に関する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」（平成28年厚生労働省告示第312号）及び「子の養育又は家族の介護を

行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」(平成21年厚生労働省告示第509号)で規定している。

- i 事業主の方針等の明確化、周知・啓発
 - ・ハラスメントの内容・方針の明確化、周知・啓発
 - ・行為者への対処方針・対処内容の就業規則等への規定、周知・啓発
- ii 相談等に適切に対応するために必要な体制の整備
 - ・相談窓口の設置
 - ・相談窓口の担当者による適切な相談対応の確保
 - ・他のハラスメントと一体的に対応できる体制の整備(実施することが望ましい措置)
- iii 事後の迅速・適切な対応
 - ・事実関係の迅速・正確な確認
 - ・被害者に対する配慮のための措置の適正な実施
 - ・行為者に対する措置の適正な実施
 - ・再発防止に向けた措置の実施
- iv ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
 - ・業務体制の整備等
 - ・被害者になり得る労働者に対する周知・啓発(実施することが望ましい措置)
- v iからivまでの措置と併せて講ずべき措置
 - ・相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置、周知
 - ・ハラスメントの相談・事実確認への協力等を理由とした不利益取扱いの禁止、周知・啓発

(5) 職場のパワーハラスメントに当たる行為の防止に関する諸外国の取組

職場のパワーハラスメントに当たる行為の防止について、諸外国の対応は様々である。例えば、ドイツにおいては、職場のパワーハラスメントに当たる行為に関する特別の法律がない。また、イギリスにおいては、労働分野に特化した特別の法律はないものの、差別禁止法、ハラスメント保護法、コモン・

ロー等により被害者が職場のパワーハラスメントに当たる行為について不服申立を行うことを可能としている。

他方で、フランス、スウェーデン、ベルギーにおいては、以下のように、職場のパワーハラスメントに当たる行為の防止について使用者に何らかの措置義務を課す形で制度が整備されている。

- i フランスにおいては、労働法典により、使用者に対して、モラルハラスメント(労働者の権利及び尊厳を侵害し身体的若しくは精神的健康を損なわせ、又はその職業的将来を危うくさせるおそれのある、労働条件の毀損を目的とし、又はそのような結果をもたらす精神的ハラスメントの反復した行為)の防止策を講じる義務を課している。
- ii スウェーデンにおいては、雇用環境規則により、使用者に対して、職場いじめ(個別の被用者に対し、攻撃的な方法により直接的に、繰り返し行われる、非難されるべき、又は明らかに敵対的な行為であり、それらの被用者を職場の共同体から排除する結果を生じさせる行為)を予防するための活動を計画し、組織する義務を課している。
- iii ベルギーにおいては、労働における暴力、モラルハラスメント又はセクシュアルハラスメントに対する保護に関する法律により、使用者に対して、労働におけるモラルハラスメント(企業や施設の外部あるいは内部において、とりわけ行動、言辞、脅迫、行為、身振り及び一方的な書き付けによって表現され、労働の遂行の際に、労働者の人格、尊厳あるいは肉体的あるいは心理的な統合性を損なうことを目的とするあるいはそのような効果をもたらす、その雇用を危険にさらし若しくは威嚇的な、敵対的な、品位を貶める、屈辱的なあるいは攻撃的な環境をもたらすあらゆる性質の、一定の時間生じている、類似のあるいは種々の濫用的な複数の行為)の防止のための適切な職場配置等の措置義務を課している。

3. 職場のパワーハラスメントの概念

(1) 総論

職場のパワーハラスメントの概念について、本検討会においては、社会機運の醸成を図るという目的であればパワーハラスメントについて広範囲に定義することが可能である一方、法的強制力が伴うような措置を講ずるという目的であれば限定的に定義せざるを得ない等、防止対策の内容に応じて定義も異なってくるという意見が多く示された。また、先に述べたように、どのような行為がパワーハラスメントに当たるかの判断が難しく、従業員にパワーハラスメントの被害を訴えられた場合の事実関係の認定が難しいため、企業の担当者が対応に苦慮しているという意見も多く示された。さらに、業務上合理的な理由のあるセクシュアルハラスメントはあり得ないが、パワーハラスメントと言われる行為の中には、業務上合理的な理由のあるものがあり得るところに、パワーハラスメント特有の困難さがあるという意見も示された。

また、外国で例のあるように、防止対象とする行為の範囲を可能な限り広く設定するという意見も示されたが、ある程度対象が限定的に定まらなければ、企業における事実関係の確認や対策を進めることが難しいという意見や、パワーハラスメントに該当すると思えないような訴えや相談が増えるのではないかと懸念も示された。

このため、企業の現場において、労使等関係者により、実効性のあるパワーハラスメントの予防等の対策が進むようにするためには、まずは、優先的に防止すべき具体的な行為を念頭に置いて、対象を定めることが望ましいと考えられる。

具体的な対象を検討するための参考となる円卓会議のワーキング・グループで整理された職場のパワーハラスメントの概念は、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」と示されており、これに当てはまる典型例として6つの行為類型が示されている。現状ではこれらの概念や行為類型を念頭に取り組んでいる企業も多いことから、本検討会においては、この概

念や行為類型を踏まえて、実効性のある対策を取るためにはどうすれば良いかを検討すべきという意見が多く示された。このため、円卓会議のワーキング・グループで整理された概念を参考にしつつ、以下の①から③までの要素のいずれも満たすものを職場のパワーハラスメントの概念として整理することとした。さらに、それぞれの要素の具体的な内容については、のとおり整理を行った。

【職場のパワーハラスメントの要素】

- ① 優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること
- ② 業務の適正な範囲を超えて行われること
- ③ 身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること

(2) 職場のパワーハラスメントの要素の具体的な内容

① 優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること

円卓会議のワーキング・グループで整理された概念では、「職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に」という要素が示されているが、これは、職務上の地位に限らず、人間関係や専門知識など様々な優位性が含まれる趣旨とされ、結果、上司から部下という職位の上位者から行われるものに限らず、先輩・後輩間や同僚間、部下から上司に対して行われるものも含まれるとしている。

また、実態調査の結果によれば、パワーハラスメントについては、上司から部下に対する行為の割合が73.5%と圧倒的に高く、次いで、先輩からの行為（17.1%）や、正社員から正社員以外に対する行為（12.4%）が高くなっているなど、職場における職責や経験年数が勝る者等からの行為を見聞きした割合が高くなっている。また、割合としては低いが、部下や同僚からの行為を見聞きした例が確認された。

さらに、いじめ、嫌がらせに関する裁判例においては、上司、先輩等からの行為についての訴えが多いが、多数の同僚等から受けた行為に関する事案も確認された。

検討会においては、こうした職場の状況に対し

て有効な対策を検討するためには、あらゆる人間関係のトラブルを対象に考えるのではなく、職位の上下など客観的に明確な優位性を背景にした職場の問題に焦点を当てるのが有効であるとの意見が示された。一方で、その優位性の範囲については、職位上の上下関係のみにとどまらず、経験や知識など職場の人間関係において優位に立つことができる様々な要素が含まれることが必要であるとの意見が多く示された。

以上を踏まえれば、パワーハラスメントに該当するか否かを判断するための一つ目の要素については、「当該行為を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われること」を意味する「優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること」とすることが考えられる。また、この要素に当てはまる主な例として、次のような行為が考えられる。

- ・職務上の地位が上位の者による行為
- ・同僚又は部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- ・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

② 業務の適正な範囲を超えて行われること

円卓会議のワーキング・グループで整理された概念では、「業務の適正な範囲を超えて」という要素が示されているが、これは、職場のパワーハラスメントについては、「業務上の指導との線引きが難しい」との意見もあることから、労使が予防・解決に取り組むべき行為を明らかにするため整理したものである。また、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には、パワーハラスメントには当たらないと整理している。

職場のパワーハラスメントには、業務方針をめぐる意見衝突や指導監督・業務命令との間に連続性がある場合も多いと解されるために最終的には総合的判断にならざるをえない部分があるものの、

「業務の適正な範囲」に関しては、特に、企業の現場で労使等が判断を行う場合に基準になり得る要素を示すことが重要である。

いじめ、嫌がらせに関する裁判例においては、明らかに業務との関連が認められない暴力等の身体的な攻撃や、言動の内容、目的、方法、程度等から人格権の否定となるような精神的な攻撃については、不法行為に該当するとされているものが多い。また、問題となった指導や注意が、業務内容や問題発生に至るまでの経緯等に照らして社会通念上許容される範囲を超えているかどうかを評価することで、違法性を判断している例がある。さらに、加害者の動機・目的、受け手との関係、属性、加害者の数、行為の継続性・回数などを考慮して、総合的に違法性の判断を行っている例がある。

以上も踏まえつつ、二つ目の要素について、「社会通念に照らし、当該行為が明らかに業務上の必要性がない、又はその態様が相当でないものであること」を意味する「業務の適正な範囲を超えて行われること」とすることが考えられる。また、この要素に当てはまる主な例として、次のような行為が考えられる。

- ・業務上明らかに必要性のない行為
- ・業務の目的を大きく逸脱した行為
- ・業務を遂行するための手段として不適当な行為
- ・当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える行為

ただし、業種、業態、職務、当該事案に至る経緯や状況等によって業務の適正な範囲が異なるとの意見が示された。具体的には、業務上の指導や注意について、職務内容が危険を伴う業務であるか通常のオフィスワークであるか、また注意の対象となる労働者が新人かベテランかによって業務の適正な範囲に含まれるかどうかが変わることが考えられることから、労使が判断するに当たっては、更なる事例の収集が必要ではないかとの意見が示された。

③ 身体的若しくは精神的な苦痛を与えること又は就業環境を害すること

円卓会議のワーキング・グループで整理された概念には、「精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる」という要素が示されている。また、いじめ、嫌がらせに関する裁判例においては、パワーハラスメントの概念に関して「有形無形に継続的な圧力を加え、受ける側がそれを精神的負担と感じる」ことを要素の一つとして挙げている例がある。

また、「身体的若しくは精神的な苦痛を与える又は就業環境を悪化させる」の判断に当たっては、一定の客観性が必要であると考えられる。本検討会においては、被害者と称する人が加害者になっているケースもあり、一律に判断することが難しいという意見や、本人の意に沿わないことが全てハラスメントに当たるようなことになれば、上司が萎縮して通常の指導を躊躇することや無用の紛争が生じるおそれがあるという意見が示された。また、いじめ、嫌がらせに関する裁判例においても、「社会通念に照らし客観的な見地からみて、通常人が許容し得る範囲を著しく超え」ることをパワーハラスメントの要素の一つとして挙げている例がある。

さらに、現在のセクシュアルハラスメント対策においては、環境型セクシュアルハラスメントについては、セクハラ指針において、「職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること」であると示している。また、同法に関する通達「改正雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の施行について」（平成18年10月11日雇児発10111002号）において、このことは、就業環境が害されることの内容であり、単に性的言動のみでは就業環境が害されたことにはならず、一定の客観的要件が必要であることを示している。

さらに、同通達においては、「労働者の意に反する性的な言動」及び「就業環境が害される」の判断に当たっては、一定の客観性が必要であると示している。具体的には、セクシュアルハラスメントが、男女の認識の違いにより生じている面があること

を考慮すると、被害を受けた労働者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当であると示している。

以上を踏まえ、三つ目の要素について、「当該行為を受けた者が身体的若しくは精神的に圧力を加えられ負担と感ずること、又は当該行為により当該行為を受けた者の職場環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること」を意味する「身体的若しくは精神的な苦痛を与えること又は就業環境を害すること」とすることが考えられる。また、この時の「身体的若しくは精神的な苦痛を与える」又は「就業環境を害する」の判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」を基準とすることが考えられる。この要素に当てはまる主な例として、次のような行為が考えられる。

- ・暴力により傷害を負わせる行為
- ・著しい暴言を吐く等により、人格を否定する行為
- ・何度も大声で怒鳴る、厳しい叱責を執拗に繰り返す等により、恐怖を感じさせる行為
- ・長期にわたる無視や能力に見合わない仕事の付与等により、就業意欲を低下させる行為

ただし、「平均的な労働者の感じ方」について業種、業態等によって異なることが考えられることから、まだ共通認識が十分に形成されているとはいえない状況であり、更なる事例の収集が必要ではないかとの意見が示された。

(3) 職場のパワーハラスメントに該当する行為例

円卓会議のワーキング・グループの報告では、「職場のパワーハラスメントに当たりうる行為のすべてを網羅するものではなく、これ以外の行為は問題ないということではない」と留保した上で、職場のパワーハラスメントの行為類型として、以下の6つの行為類型が示されている。

本検討会においては、既にパワーハラスメント対策に取り組んでいる企業のこれまでの取組が意味のないものにならないようにするため、これらの6つ

の行為類型については大きく変えない方が良いという意見が示され、他に行為類型として追加すべきものも特段挙げられなかった。一方で、今回新たに整理した職場のパワーハラスメントの①から③までの要素と、これまでの6つの行為類型の関係を明確にすべきとの意見も示された。

また、裁判例を見ても、パワーハラスメントの態様は多様であり、その判断に当たっては、個別の状況を総合的に勘案し、総合的な判断をする必要がある。一方で、企業の現場において不要な懸念や混乱が生じることなくパワーハラスメントの予防対策が進むようにするためには、パワーハラスメントに当たるものとそうでないものの典型例を具体的に示すべきとの意見が多数示された。

これらの議論を踏まえ、本検討会においては、6つ行為類型のうち、先に①から③までとして示した職場のパワーハラスメントの要素を満たすものは、職場のパワーハラスメントに当たる行為として整理することとするのはどうかと考える。裏返せば、行為の態様が、一見6つの行為類型に該当しそうな行為であっても、①から③までの要素のいずれかを欠く場合であれば、職場のパワーハラスメントには当たらない場合があることに留意する必要がある。ただし、このような場合であっても、何らの対応も必要ないということではなく、事案に応じて適切な対応が講じられることが職場環境の改善に必要なことがあるとの意見も示された。

裁判例等を参考に、6つ行為類型のうち、①から③までに示した要素を満たすと考えられるものとそうでないものの例は、以下のように考えられる。

i 暴行・傷害(身体的な攻撃)

《①から③までの要素を満たすと考えられる例》

・上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする

《①から③までの要素を満たさないと考えられる例》

・業務上関係のない単に同じ企業の同僚間の喧嘩(①、②に該当しないため)

ii 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)

《①から③までの要素を満たすと考えられる例》

・上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする

《①から③までの要素を満たさないと考えられる例》

・遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない部下に対して上司が強く注意をする(②、③に該当しないため)

iii 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)

《①から③までの要素を満たすと考えられる例》

・自身の意に沿わない社員に対して、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

《①から③までの要素を満たさないと考えられる例》

・新入社員を育成するために短期間集中的に個室で研修等の教育を実施する(②に該当しないため)

iv 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(過大な要求)

《①から③までの要素を満たすと考えられる例》

・上司が部下に対して、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

《①から③までの要素を満たさないと考えられる例》

・社員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に該当しないため)

v 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(過小な要求)

《①から③までの要素を満たすと考えられる例》

・上司が管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる

《①から③までの要素を満たさないと考えられる例》

・経営上の理由により、一時的に、能力に見合わない簡易な業務に就かせる(②に該当しないため)

vi 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)

《①から③までの要素を満たすと考えられる例》

- ・ 思想・信条を理由とし、集団で同僚1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の社員接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする

《①から③までの要素を満たさないと考えられる例》

- ・ 社員への配慮を目的として、社員の家族の状況等についてヒアリングを行う(②、③に該当しないため)

4. 職場のパワーハラスメント防止対策の強化

(1) 総論

職場のパワーハラスメントの防止対策については、現在、円卓会議の提言を周知・情報提供することにより、企業等における自主的な取組を促しているが、現状よりも実効性の高い取組を進めるため、本検討会においては次の①から⑤までのような規定の創設や施策の実施が示された。それぞれの具体的内容は示している。

- ① 行為者の刑事責任、民事責任(刑事罰、不法行為)
- ② 事業主に対する損害賠償請求の根拠の規定(民事効)
- ③ 事業主に対する措置義務
- ④ 事業主による一定の対応措置をガイドラインで明示
- ⑤ 社会機運の醸成

また、これらの取組については、理念的には並立し得るという意見や複合的に取り組み得るものがあるという意見が示された。特に、③の取組を実施すれば、④、⑤の取組を複合的に実施し得るという意見や④の取組を実施すれば、⑤の取組を複合的に実施し得るという意見が示された。さらに、これらの選択肢も含め、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントも含めた総合的なハラスメント防止法を創設することも将来的には検討に値するのではないかとの意見も示された。

(2) 対応策の選択肢

① 行為者の刑事責任、民事責任(刑事罰、不法行為)

パワーハラスメントが違法であることを法律上で明確化し、これを行った者に対して、刑事罰による制裁や、被害者による加害者に対する損害賠償請求の対象とすることが対応策案として示された。

この対応策案については、パワーハラスメントの発生が強力に抑制されることやパワーハラスメントが不法行為として損害賠償請求の対象になることが明確になることで、民事上の救済や事業主による防止対策が進むといったメリットが指摘された。

しかしながら、パワーハラスメントは業務上の適正な指導との境界線が明確ではないため構成要件の明確化が難しく、構成要件を明確にしようとする制約の対象となる行為の範囲が限定されてしまうことや行為者の制裁だけでは職場風土の改善など根本的な解決にはつながらない可能性があること等のデメリットが指摘された。また、暴行等の悪質な行為については、既存の刑法違反に該当する可能性が高く、あえてパワーハラスメントと定義して対応することへの疑問も呈された。一方、中長期的には検討に値するという意見も示された。

以上のとおり、この対応策案については、メリットに比してデメリットが大きいことから、本検討会においては、足下の対策としてすぐに実現すべきという意見は示されなかった。

② 事業主に対する損害賠償請求の根拠の規定(民事効)

事業主は職場のパワーハラスメントを防止するよう配慮する旨を法律に規定し、その不作為が民事訴訟、労働審判の対象になることを明確化することで、パワーハラスメントを受けた者の救済を図ることが対応策案として示された。

この対応策案については、パワーハラスメントが民事上の不法行為に当たり得ることをより明確にできることが期待できることや民事訴訟や労働審判による損害賠償請求などの民事上の救済手段の活用が促進されることがメリットとして示された。また、パワーハラスメントの違法性を明確にできること

により、企業風土そのものが改善されることも期待できるため、将来的にはこの対応策案を目指すべきという意見も示された。

しかしながら、最高裁判例などにより定着した規範がない中で、法律要件を明確化し、労使等の関係者に理解が得られる規定を設けることは困難であること、また、仮に規定を設けた場合であっても、訴訟には時間と費用を要すること、既に民法上の不法行為等による救済が行われる例がある中で、防止対策としての効果、実効性が不明瞭であるというデメリットについても指摘された。

③ 事業主に対する措置義務

セクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策の例を参考に、事業主に対し、職場のパワーハラスメント防止等のための雇用管理上の措置を義務付け、違反があった場合の行政機関による指導等について法律に規定することで、個々の職場において、職場のパワーハラスメントが生じない労働者が就業しやすい職場環境の整備を図ることが対応策案として示された(この場合、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの例に倣えば、対象となる行為の具体例やそれに対して事業主が講ずべき雇用管理上の措置は、指針において明確化することとなる。)

この対応策案については、職場風土の改善も含め、防止対策が促進されることや、講ずべき措置とは別に、規定の仕方を工夫することにより、先進的な取組や特定の業態向けの取組も含めた幅広い取組を推奨できるのではないかの意見や、違反があった場合に行政が指導できること、また、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて既に課されている措置義務と複合的・総合的に取り組み得ることがメリットとして挙げられる一方、先に示した①や②の対応策案に比べると行為者に対する防止のための効果が弱いことがデメリットとして意見された。

これらを踏まえれば、①や②の対応策案に比べると現実的であり、セクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策

の例にかんがみても、一定程度の効果が期待できるということや法律に基づく義務となった上で指針により実施すべき措置が示されることで中小企業を含めた事業主による取組が進むことが考えられることから、この対応策案を支持する意見が多く示された。また、パワーハラスメントによって実際にメンタルヘル스에深刻な不調を来す者やその結果自ら命を絶つ者もいる中で、速やかにこの対策を取るべきであるという意見もあった。さらに、もし仮に、この対応策案を取ることにした場合には、労使関係者を交えた検討の場で指針の具体的内容について十分に論議をし、できるだけ現場に混乱のないような形で実効的かつ円滑に取り組みを進めていくことが必要であるという意見も示された。

一方で、業種や職種により「平均的な労働者」の感じ方は異なり、どのような場合がパワーハラスメントに該当するののかの具体例の集積が不十分であり、必ずしもパワーハラスメントに関する共通認識が形成されているとは言えない状況であることや、中小企業における取組が難しいことから、この対応策案を取ることにに対する反対意見も示された。

④ 事業主による一定の対応措置をガイドラインで明示

事業主に対し、職場のパワーハラスメント防止等のための雇用管理上の一定の対応を講ずることをガイドラインにより働きかけることで、個々の職場において、職場のパワーハラスメントが生じない労働者が就業しやすい職場環境の整備を図ることが対応策案として示された。

この対応策案については、職場風土の改善も含め、実情を踏まえた自主的な防止対策が推進されることや、③の場合と比べてより幅広く先進的な取組や特定の業態向けの取組も含めた幅広い取組を推奨できること、また、幅広い取組の中から効果の高い取組を収集・啓発することで、現場の実質的な対応が進むこと、さらに、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて既に課されている措置義務と複合的・総合的に取り組み得ることがメリットとして示された。また、まずこの案で示すようなガイドラインを策定・周知

し、将来的に、事業主に定着してきたところで③の法定化を目指すべきという意見も示された。

一方、行為者に対する制裁としての効力が弱く、行政等による強制力も弱いことから取組が進まない懸念があることがデメリットとして指摘された。

これらを踏まえれば、どのような対応を進めるにせよ、職場のパワーハラスメントの予防等のために、少なくとも企業の現場において具体的に取り組むにあたり参照すべき事項をガイドラインのような形でとりまとめることの重要性そのものに反対する指摘は示されなかった。

⑤ 社会機運の醸成

職場のパワーハラスメントは、労働者のメンタルヘルス不調や人命にも関わる重大な問題であることや、職場全体の生産性や意欲の低下やグローバル人材確保の阻害となりかねず経営的にも大きな損失であることについて、広く事業主に理解してもらい、防止対策に対する社会全体の機運の醸成を図ることが対応策案として示された。

また、そもそも暴行等の悪質な行為は刑法違反となることやパワーハラスメントが民法上の不法行為になり得ることを周知すべきとの意見も示された。

さらに、実態を引き続き把握し、職場のパワーハラスメント防止対策の効果を分析すべきとの意見も示された。

この対応策案については、先に示した①から④までのいずれの対策を実施することとした場合も、それらと複合的・総合的に取り組み得ることや、既にある程度取組が行われていることから、事業主も取り組みやすいことがメリットとして指摘された。

一方、現行の対策の内容に比べてパワーハラスメント防止対策を強化したということにならないこと等がデメリットとして指摘された。

これらを踏まえて、この対応策案は独立して取り組むのではなく他の対応策と組み合わせるべきであるという意見が示された。

(3) 事業主が講ずる対応策として考えられるもの

(2)の③や④の対応策案のように事業主が一定の措置を講じていく場合に、職場のパワーハラスメ

ントの防止のために事業主が講じる対応として考えられる具体的な内容については、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために事業主が雇用管理上講ずべき措置を参考にすべきとの意見が示された。

実際、企業においては、職場のパワーハラスメントも含めた総合的なハラスメント対策として、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために事業主が雇用管理上講ずべき措置と同様の取組を行っている例もある。一方で、職場のパワーハラスメントの特色を踏まえた独自の取組を行っている例も見られる。これらを踏まえると、事業主が講ずる対応策として考えられる事項を網羅した場合、以下のものが考えられる。

また、企業におけるこうした事項についての取組が実効性を伴って広まるためには、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するための措置と一体的に取り組むことができるようにすることが重要であるとの意見が示された。

① 事業主の方針等の明確化、周知・啓発

事業主は、職場のパワーハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、例えば次の取組を行うことが考えられる。なお、周知・啓発をするに当たっては、職場のパワーハラスメントを防止する効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。このため、2の③も参照の上、企業ごとにパワーハラスメントの発生の状況等を分析することが必要であると考えられる。その際、労働者にアンケート調査やヒアリングを実施すること等により職場のパワーハラスメントの実態を把握することが効果的と考えられるとの意見が示された。

i パワーハラスメントの内容・方針の明確化、周知・啓発

職場のパワーハラスメントの内容、パワーハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発す

る。

具体的には、社内報、パンフレット、社内ホームページ等にパワーハラスメントの内容、パワーハラスメントの背景やパワーハラスメントがあつてはならない旨の方針を記載し、配布することや周知・啓発のための研修、講習等を実施すること等が想定される。

ii 行為者への対処方針・対処内容の就業規則等への規定、周知・啓発

職場のパワーハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針や対処の内容を就業規則等に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発する。

具体的には、就業規則等において、パワーハラスメントを行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発することやパワーハラスメントを行った者は、現行の就業規則等において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、労働者に周知・啓発すること等が想定される。

② 相談等に適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、例えば次の取組を行うことが考えられる。

i 相談窓口の設置

労働者からの相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定める。

具体的には、相談に対応する担当者をあらかじめ定めることや相談に対応するための制度を設けること、外部の機関に相談への対応を委託すること等が想定される。

ii 相談窓口の担当者による適切な相談対応の確保

相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにする。また、相談窓口においては、職場のパワーハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その発生

のおそれがある場合や、パワーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにする。

具体的には、相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすることや相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること等が想定される。

また、労働安全衛生法に基づく医師による面接指導や健康相談の中で、労働者からパワーハラスメントに関する相談がなされることも想定される。そのため、事業主は、相談窓口の担当者と産業医や産業保健専門職等の産業保健スタッフの役割を明らかにするとともに、相談窓口や人事部門、産業保健スタッフなど関係する内部組織が連携して、職場環境の実態把握や相談対応を行うことが想定される。さらに、産業保健スタッフに、相談対応する際に留意すべきこと等を周知することも想定される。

iii 他のハラスメントと一体的に対応できる体制の整備

職場のパワーハラスメントは、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等の他のハラスメントと複合的に生じることが想定されることから、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、パワーハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備する。

具体的には、相談窓口で受け付けることのできる相談として、パワーハラスメントのみならず、セクシュアルハラスメント等も明示することやパワーハラスメントの相談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねること等が想定される。

③ 事後の迅速・適切な対応

事業主は、職場のパワーハラスメントに係る相談の申出があつた場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、例えば次の取組を行うことが考えられる。

- i 事実関係の迅速・正確な確認
相談の申出があった場合には、その事案に関する事実関係を迅速かつ正確に確認する。
具体的には、相談窓口の担当者、人事部門、専門の委員会等が、相談者や行為者の双方から事実関係を確認することや、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできない場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の取組が想定される。
- ii 被害者に対する配慮のための対応の適正な実施
iにより、職場のパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合は、速やかに被害者に対する配慮のための取組を適正に行う。
具体的には、事案の内容や状況に応じた、被害者と行為者の間の関係改善に向けた援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者や事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、被害者に対する中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置の実施等が想定される。
- iii 行為者に対する対応の適正な実施
iにより、職場のパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合は、行為者に対する措置を適正に行う。
具体的には、就業規則等におけるパワーハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な処分等の措置を講ずるとともに、事案の内容や状況に応じ、iiと同様、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者やその関係者に対する報復を目的とした行為をしてはならない旨の行為者への伝達、行為者の意識や行動の改善、行為者に対する中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置等を行為者の人権にも配慮しつつ実施することが想定される。
- iv 再発防止に向けた対応の実施
改めて職場のパワーハラスメントに関する方針

を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずる。

具体的には、パワーハラスメントがあってはならない旨の方針やパワーハラスメントの行為者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布することや意識啓発のための研修、講習等を改めて実施すること等が想定される。

④ ①から③までの対応と併せて行う対応

事業主は、①から③までの取組を行う際には、併せて次の取組を行うことが考えられる。

- i 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な対応、周知

職場のパワーハラスメントに関する相談者・行為者等の情報は各々のプライバシーに属するものを含み得るものであることから、相談への対応やパワーハラスメントに関する事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な取組を行うとともに、その旨を労働者に対して周知する。

具体的には、相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、そのマニュアルに基づき対応するものとする。相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと、相談窓口では相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な取組を行っていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等に掲載し、配布すること等が想定される。

- ii パワーハラスメントの相談・事実確認への協力等を理由とした不利益取扱いの禁止、周知・啓発

労働者が職場のパワーハラスメントに関し相談をしたことや事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発する。

具体的には、就業規則等において、労働者がパワーハラスメントに関し相談をしたことや事実

関係の確認に協力したこと等を理由として、その労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすることや社内報、パンフレット、社内ホームページ等に同様の内容を記載し、労働者に配布すること等が想定される。

(4) パワーハラスメントの発生の要因を解消するために望ましい取組の例

職場のパワーハラスメントの発生の要因として、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それぞれが示された。これらは、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは異なる、パワーハラスメント特有の問題であり、実効性のあるパワーハラスメント対策を実施するためには、これらに留意した取組が講じられることも重要である。

しかしながら、これらのパワーハラスメントの発生の要因となる問題の解消については、パワーハラスメント防止のためだけに行われるべきものではなく、また、個別の企業の事情によって有効な方法が様々であると考えられるが、次のような事項が考えられる。

① コミュニケーション活性化やその円滑化のための研修等の実施

職場のパワーハラスメントの発生の要因のうち、職場環境の問題としては、労働者同士のコミュニケーションの希薄化がパワーハラスメント発生の要因になっているという意見も示されたことから、日常的な会話を心がけることや定期的に面談やミーティングを行うことにより、風通しの良い職場環境や

労働者同士の信頼関係を築き、コミュニケーションの活性化を図ることも重要である。

また、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要因としては、感情をコントロールする能力やコミュニケーション能力の不足等があることが指摘されたことから、感情をコントロールする手法についての研修、コミュニケーションスキルアップについての研修、マネジメントや指導につい

での研修等の実施や資料の配布等により、労働者の感情をコントロールする能力、コミュニケーションを円滑に進める能力等の向上を図ることも有効であると考えられる。

② 適正な業務目標の設定、長時間労働の是正等の職場環境の改善

職場のパワーハラスメントの発生の要因については業績偏重の評価制度や長時間労働等の、パワーハラスメントの行為者となる労働者に大きなプレッシャーやストレスがかかる職場環境もあることが指摘された。

このため、職場のパワーハラスメントの予防のためには、適正な業務目標の設定や業績偏重の評価制度の見直し、適正な業務体制の整備や業務の効率化による長時間労働の是正等を通じて、労働者に肉体的・精神的負荷を強いる職場環境や組織風土を改善することも有効であると考えられる。

(5) 中小企業に対する支援

実態調査の結果によれば、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の実施率は、企業規模が小さくなると相対的に低くなるということが分かった。

また、本検討会においても、中小企業においては、相談等に適切に対応するための必要な体制の十分な整備が困難であることや、そうした限られた体制の中で業務内容と関係する事案に対応する場合に、パワーハラスメントであるか否かをどう判断し、どう対応すべきかのノウハウや専門知識が必要であることから事実関係の確認や認定等を適切に行うことが難しいという意見や、相談窓口の担当者が行為者とも被害者とも面識がある場合等は被害者が相談しにくいと考えられるという意見が示された。さらに、パワーハラスメントについては、実態把握や事後対応に難しさがあり、中小企業が単独で行うことは難しいのではないかという意見が示された。

こうした状況を踏まえれば、中小企業における取組を支援していくことが必要と考えられるが、具体

的には、既に行政が実施している取組も含めれば、以下のような対応が考えられる。

i パワーハラスメント対策支援コンサルティングの実施

パワーハラスメント対策の支援を希望する企業に対し、個別に、対策の具体的手法や、個別事案への対応の相談支援・研修等を実施する。

ii 個別労働紛争解決促進法に基づくあっせん等の周知

中小企業においては前述のとおり、相談等に適切に対応するために必要な体制を十分に整備することが困難な場合も多いと考えられることから、都道府県労働局において個別労働紛争解決促進法に基づき労使双方からの相談に応じていることや、都道府県労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんのほか、都道府県労働委員会等におけるあっせん等中立な第三者機関に紛争処理を委ねることができる制度があることを周知し、利用を促す。

iii 研修の実施

企業の労務管理担当者向けのパワーハラスメント対策の研修や労務管理やメンタルヘルス対策の専門家を対象とした、企業にパワーハラスメント対策の取組を指導できる人材を養成するための研修を実施する。

iv コミュニケーションの円滑化のための研修資料の作成

中小企業においてはコミュニケーションの円滑化のための研修を独自に実施することが困難であると考えられることから、感情をコントロールする能力やコミュニケーション能力の向上を図るための研修で用いる資料の作成、配布を行い、一定程度以上の質を備えた研修の実施が可能となるよう支援する。

5. 顧客や取引先からの著しい迷惑行為

本検討会において、流通業界や介護業界、鉄道業界では、顧客や取引先からの暴力や悪質なクレームなどの著しい迷惑行為については、労働者に大きなストレスを与える悪質なものが、無視で

きない状況にあるという問題が提起された。このことを踏まえ、本検討会においては顧客や取引先からの著しい迷惑行為への対応と職場のパワーハラスメントへの対応との関係についても議論を行った。これについては、顧客や取引先からの著しい迷惑行為については社会全体にとって重要な問題であり、何らかの対応を考えるべきという意見が示された一方で、この問題は消費者問題や経営上の問題として対応すべき性格のものであり、労働問題としてとらえるべきなのか疑問であるため、職場のパワーハラスメントについては職場内の人間関係において発生するものに限るべきとの意見が示された。

この問題については、そもそも、使用者には労働契約に伴って安全配慮義務があり、その具体的内容は、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等安全配慮義務が問題となるその具体的状況によって異なるものの、一般的には、顧客や取引先など外部の者から著しい迷惑行為があった場合にも、事業者は労働者の心身の健康も含めた生命、身体等の安全に配慮する必要がある場合があることを考えることが重要である。

このことを踏まえれば、事業主が労働者の安全に配慮するために対応が求められる点においては、顧客や取引先からの著しい迷惑行為は職場のパワーハラスメントと類似性があるものとして整理することが考えられる。

しかしながら、顧客や取引先からの悪質な著しい迷惑行為への対応は、職場のパワーハラスメントへの対応と次の点で異なる。

- ① 職場のパワーハラスメントと比べて実効性のある予防策を講じることは一般的には困難な面がある。
- ② 顧客には就業規則など事業主がつかさどる規範の影響が及ばないため、対応に実効性が伴わない場合がある。
- ③ 顧客の要求に応じないことや、顧客に対して対応を要求することが事業の妨げになる場合がある。
- ④ 問題が取引先との商慣行に由来する場合には、事業主ができる範囲での対応では解決につ

ながらない場合がある。

- ⑤ 接客や営業、苦情相談窓口など顧客等への対応業務には、それ自体に顧客等からの一定程度の注文やクレームへの対応が内在している。

こうした議論を経た上で、顧客や取引先からの著しい迷惑行為を受けた労働者に対して、事業主が配置転換や相談を受け付けることなど何らかの対応に取り組むことが必要とされているのではないかという意見が示された。一方で、相違点を踏まえれば、事前に行為者が予見できない場合には予防が難しいと考えられることや事業主が自社の労働者に対して講じると同様の措置を講じることが難しいという意見も示された。こうした議論を踏まえれば、例えば、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに対して事業主が雇用管理上講ずべきとされている措置の内容と照らした場合、「行為者への対処方針・対処内容の就業規則等への規定」、「周知・啓発や、事実関係の迅速・正確な確認」、「行為者に対する対応の適正な実施、再発防止に向けた対応の実施」などの措置について、顧客や取引先からの著しい迷惑行為への対応として事業主が取り組むことに一定の限界があると考えられる。

また、顧客や取引先からの著しい迷惑行為への対応については、事業主が顧客に対してあらかじめ著しい迷惑行為をしないよう直接働きかけることは難しくとも、雇用する労働者に対して取引先の労働者等に対して著しい迷惑行為をしないよう周知・啓発することは可能であり、まずはそうした取組から進めるべきではないかとの意見が示された。加えて、顧客や取引先からの著しい迷惑行為が社会的な問題になっている状況を踏まえれば、顧客や取引先からの著しい迷惑行為の問題に対応するためには、事業主に対応を求めるのみならず、周知・啓発を行うことで、社会全体で機運を醸成していくことが必要であるという意見が示された。その際に、例えば「カスタマーハラスメント」や「クレーマーハラスメント」など特定の名前やその内容を浸透させることが有効ではないかとの意見が示された。

さらに、顧客や取引先から過剰な要求があった場合に、そのことが企業にとって強い圧力となり、そ

の結果労働者への負荷が大きくなることや、職場のパワーハラスメントの背景にもなり得るとの意見が示された。このため、一人一人が顧客や取引先の立場となる場合も含め、職場の内外を問わず、他者に対して著しい迷惑行為をしてはいけないという社会認識を形成していくことも重要であるという意見も示された。こうした意見を踏まえれば、個別の労使のみならず業種や職種別の団体や労働組合、関係省庁（厚生労働省、経済産業省、国土交通省、消費者庁等）が連携して周知、啓発などを行っていくことが重要であると考えられる。

ただし、顧客や取引先からの著しい迷惑行為については、業種や職種ごとに態様や状況に個別性が高いことも事実であることから、今後本格的な対応を進めていくためには、関係者の協力の下、更なる実態把握を行った上で、具体的な議論を深めていくことが必要であると考えられる。

6. まとめ

本検討会においては、職場のパワーハラスメント防止対策を今よりも進めていくという認識の下、職場のパワーハラスメントに関する現状や概念、防止対策の強化について幅広く議論を行った。

この中で、円卓会議の提言に基づいた企業、労働組合、労働者一人ひとりによる自主的な取組や厚生労働省の予算事業（働きやすい職場環境形成事業）による取組など現状の取組よりも職場のパワーハラスメント防止対策を前に進めるべきということで一致した。

また、業務上の指導との線引きが難しいことから職場のパワーハラスメントに該当するか否かの判断が難しいため、現場で労使が対応すべき職場のパワーハラスメントの内容や取り組む事項を明確化するためのものが必要であることについて異論はなかった。

職場のパワーハラスメントを防止するための具体的な対応策については、4.の①から⑤までに示したとおり、それぞれの案について、メリットとデメリットが議論された。

議論においては、これらの取組については、それ

それ並立し得ることから複合的に取り組み得るものがあるという意見や、まず足下の対策、次に中長期的な対策というように段階的に取組を進めていくべきとの意見も示された。

まずは4の、③に示す事業主に対する措置義務（事業主に対して職場のパワーハラスメント防止等のための雇用管理上の措置を義務付け、違反があった場合の行政機関による指導等について法律に規定する）を中心に検討を進めることが望ましいという意見が多く見られた。

具体的には、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに対する取組と複合的・総合的に取り組むことによる防止促進効果への期待等に加え、職場のパワーハラスメント防止対策が喫緊の課題であることにかんがみ、事業主として行うべき具体的措置の明確化が図られるとともに、当該措置を講じることにより、事業主は、実際に紛争が生じた場合の責任につき予見可能性を確保でき、積極的な経営・人事政策を展開することも可能となること、また、労働者は措置義務が実行されている職場で就労することにより安心感と仕事へのモチベーションを維持することが可能となることなどのメリットが示された。

しかしながら、紛争が生じた場合の責任という観点よりも、まずは紛争にならないよう取り組み、紛争が起きた場合は企業内での解決を目指すことを第一義とするべきという意見や、事業主に対する措置義務に対する懸念として、パワーハラスメントに該当する行為についてなお不明確さが残っており、そのような企業の現場の労使が判断できない中で措置義務を課すと、上司による部下への指示や指導が躊躇されることや、上司と部下とのパワーハラスメントに対する認識のずれにより必要以上の摩擦が生じること等、事業の円滑な運営が妨げられるおそれがあるとの意見も示された。また、労使で対応すべき職場のパワーハラスメントの内容について、現場における浸透が十分ではなく混乱を生じかねない等の意見が示され、少なくとも以下のi及びiiのような論点については、共通認識を持つ必要があるという意見が示された。

i 業種、業態、職務、当該事案に至る経緯や状

況などによって「業務の適正な範囲」や「平均的な労働者」の感じ方が異なることが考えられることから、どのような場合が「業務の適正な範囲」に該当するのか、また「平均的な労働者」の感じ方とはどのようなものか。

ii 中小企業は、大企業に比べて、配置転換や業務体制の見直しにより対応することが難しく、適切な対応のためにノウハウや専門知識が必要と考えられることから、中小企業でも可能な職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた対応や更なる支援のあり方はどのようにするか。

このため、まずは4の、④に示すとおり、事業主による一定の対応措置をガイドラインで明示することで今よりも一歩進んだ取組を推進することが望ましいという意見が示された。

しかしながら、ガイドラインの明示のみの対応にとどまった場合は、行政等による強制力が弱いことから取組が進まない懸念があるという意見も示された。

以上によると、職場におけるパワーハラスメントが減少していない現状と、本検討会において職場のパワーハラスメント防止対策を前に進めるべきということで意見が一致したことを踏まえて、今後は、労働政策審議会において、本検討会で議論された対応案や、現場で労使が対応すべき職場のパワーハラスメントの内容や取り組む事項を明確化するためのものの具体的内容について、議論、検討が進められ、厚生労働省において所要の措置が講じられることが適当である。

ただし、検討を進めるためには、懸念として示されている上記i及びiiに示す論点について、厚生労働省において、関係者の協力の下で具体例の収集、分析を鋭意行うことが求められる。

加えて、本検討会においては、顧客や取引先からの暴力や悪質なクレームなどの著しい迷惑行為については、労働者に大きなストレスを与える悪質なものがあり、無視できない状況にあるという問題が明らかになった。

こうした著しい迷惑行為については、事業主が労働者の安全に配慮するために何らかの対応に取り組むことが必要とされているのではないかと

う意見が示された。一方で、職場のパワーハラスメントへの対応との相違点を踏まえれば、事前に行う者が予見できない場合には予防が難しいと考えられることや、事業主が自社の労働者に対して講じると同様の措置を講じることは難しいという意見も示されるなど、業種や職種ごとに態様や状況に個性が高いことも事実である。

このため、顧客や取引先からの著しい迷惑行為について事業主に取組を求めることや社会全体の気運の醸成などの対応を進めるためには、職場のパワーハラスメントへの対応との相違点も踏まえつつ、関係者の協力の下で更なる実態把握を行った上で、具体的な議論を深めていくことが必要である。

職場のパワーハラスメント防止対策についての 検討会開催要綱

1. 開催趣旨

近年、都道府県労働局において、職場における「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が増加しているなど、職場のパワーハラスメントが大きな問題となっており、働く方々が健康で意欲を持って働くためには、労働時間管理やメンタルヘルス対策だけではなく、職場のパワーハラスメントを防止する必要がある。

こうした中で、働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）において、「職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。」こととされた。

これを受け、有識者と労使関係者からなる検討会を開催し、実効性のある職場のパワーハラスメント防止対策について、検討を行う。

2. 検討事項

以下の事項を中心に検討を行う。

- (1) 職場のパワーハラスメントの実態や課題の把握
- (2) 職場のパワーハラスメント防止を強化するための方策
- (3) その他 等

3. 運営

- (1) 本検討会は、厚生労働省雇用環境・均等局

長が有識者の参集を求めて開催する。

- (2) 本検討会の庶務は、厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課において行う。
- (3) 本検討会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (4) 本検討会の配付資料、議事録については、別に申し合わせた場合を除き、公開とする。

職場のパワーハラスメント防止対策についての 検討会委員名簿

安藤 俊介 一般社団法人日本アンガーマネジメント協会代表理事

内村 昌司 日本労働組合総連合会東京都連合会副事務局長

漆原 肇 日本労働組合総連合会総合労働局雇用対策局長

岡田 康子 株式会社クオレ・シー・キューブ代表取締役会長

小保方泰介 損害保険労働組合連合会中央執行副委員長

川上 憲人 東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野教授

久保村俊哉 株式会社イトーヨーカ堂人事室勤労厚生部勤労担当マネジャー産業カウンセラー

◎佐藤 博樹 中央大学大学院戦略経営研究科教授

杉崎 友則 日本商工会議所産業政策第二部副部長

内藤 恵 慶應義塾大学法学部教授

中澤 善美 全国中小企業団体中央会事務局長

布山 祐子 一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部上席主幹

野川 忍 明治大学法科大学院専任教授

浜田 紀子 UAゼンセン日本介護クラフトユニオン特任中央執行委員

原 昌登 成蹊大学法学部教授

(五十音順・敬称略) ◎=座長

開催実績 [略-7回:2017.5.19~2018.3.27]



労働の世界における男女に対する 暴力及びハラスメントの根絶

第107回国際労働会議報告書V(2) 2018.3.7

はじめに

国際労働事務局理事会はその第325回会議(2015年10-11月)において、「労働の世界における男女に対する暴力」に関する基準設定議題を、第107回国際労働会議(ILC)(2018年6月)の議題とすることを決定した。

会議運営規則第39(1)条にしたがって事務局は、様々な国の法律・慣行と質問項目を示した予備報告書(報告書V(1))を用意し、それは2017年5月に加盟国に送られた。加盟国は、もっとも代表的な使用者・労働者組織と協議のうえ、2017年9月22日までに見解を提出するよう求められた。この協議は、1976年三者協議(国際労働基準)条約(第144号)を批准した国にとって義務的なものである。

合計85政府が事務局に回答を送り、うち50はもっとも代表的な使用者・労働者組織と協議がなされたと述べていた。[…中略…]

本報告書と結論案は、政府及び労使団体から受け取った回答をもとに作成したものであり、その内容は以下の頁に示される。各質問に対する回答に続けて、事務局の注釈を示してある。勧告案は巻末に含まれる。本報告書と結論案を準備するなかで、事務局は、前述の三者構成専門家会議[2016年10月3-5日]で表明された情報・見解も参考にした。[…中略…]

結論案

以下は、本報告書に要約及びコメントを示した、受け取った回答に基づいて準備された結論の案

である。通例の形式で起草され、第107回国際労働会議(2018年6月)による第5議題の議論の基礎の役割を果たすよう意図されたものである。

A. 文書の形式

1. 国際労働会議は、労働の世界における暴力及びハラスメントに関する基準を採択すべきである。
2. 基準は、勧告によって補足された条約の形式をとるべきである。

B. 定義及び対象

3. 基準の目的のために:
 - (a) 「暴力及びハラスメント」の用語は、物理的、精神的、性的または経済的危険を生じさせる狙いまたは効果を有する、単発または反復いずれかの、一連の容認できない行動及び慣行、またはそれによる脅威として理解されるべきであり;
 - (b) 「ジェンダーに基づく暴力」の用語は、性またはジェンダーを理由に人々に向けられる、または、特定の性またはジェンダーの人々に偏って影響を及ぼす、暴力及びハラスメントとして理解されるべきであり;
 - (c) 「使用者」の用語は、直接または間接いづれかに労働者を雇用するすべての者または存在を意味するべきであり;
 - (d) 「労働者」の用語は、以下を含め、都市または地方いずれかの、公式及び非公式経済双方における、すべての部門の人々をカバーすべきである:
 - (i) 契約上の地位にかかわらず、何らかの雇用

または職業にある人々；

- (ii) インターン及び実習生を含め、訓練中の
人々；
 - (iii) 一時解雇中及び停職中の労働者；
 - (iv) ボランティア；及び
 - (v) 求職者及び就職申し込み中の者。
4. 労働の世界における暴力及びハラスメントは、
以下で生じる状況をカバーすべきである：
- (a) 労働の場所である公共及び民間の空間を含
め、職場のなか；
 - (b) 労働者が支払いを受け、または休憩若しくは
食事をとる場所のなか；
 - (c) 労働に向かう及び労働から通勤しているとき；
 - (d) 労働に関連した訪問または旅行、訓練、行事
または社会活動の間；及び
 - (e) 情報及び通信技術によって可能となる労働に
関連したコミュニケーションを通じた。
5. 労働の世界における暴力及びハラスメントの
被害者及び加害者は、使用者、労働者、及び、
依頼人、顧客、サービス提供者、利用者、患者及
び一般の人々を含めた第三者であり得る。

C. 条約を視野に入れた結論案

6. 条約には、以下の表現をもった前文を含める
べきである：
- (a) フィデルフィア宣言が、すべての人間は、人種、
信条または性にかかわらず、自由及び尊厳並び
に経済的保障及び機会均等の条件において、
物質的福利及び精神的発展を追求する権利を
もつことを確認していることを想起し；
 - (b) 国際労働機関の基本条約の関連性を再確認
し；
 - (c) 国際人権宣言、市民及び政治的権利に関す
る国際規約、経済的、社会的及び文化的権利
に関する国際規約、あらゆる形態の人種差別の
撤廃に関する国際条約、女子に対するあらゆる
形態の差別の撤廃に関する条約、すべての移
住労働者及びその家族の権利の保護に関する
国際条約及び障害者の権利に関する条約など
他の関係する国際文書を想起し；
 - (d) ジェンダーに基づく暴力を含め、暴力及びハラ

スメントのない労働の世界に対するすべてのの
者の権利を認め；

- (e) 労働の世界における暴力及びハラスメントは、
人権侵害であり、機会均等に対する脅威であり、
容認できず、ディーセントワークと相いれないも
のであることを想起し；
 - (f) 暴力及びハラスメントは労働者の精神的、物
理的及び性的健康、尊厳、家族及び社会的環
境に影響を及ぼすことを認め；
 - (g) 暴力及びハラスメントは、公共及び民間サービ
スの質にも影響を及ぼすとともに、人々、とりわけ
女性が、労働市場にアクセスし、とどまり、また向
上するのを妨げるかもしれないことを認め；
 - (h) 暴力及びハラスメントは、持続可能な企業の
促進とは相いれず、職場関係、ワークエンゲー
ジメント、企業の評判及び生産性に否定的な影響
を与えることを指摘し；
 - (i) 労働の世界における暴力及びハラスメントを
根絶するためには、ジェンダーをめぐる固定観念
を含め、根底にある原因及びリスクファクターに
対処する、包括的、統合的かつジェンダー平等を
志向したアプローチが不可欠であることを認め；
及び
 - (j) 家庭内暴力並びにその他のかたちの暴力及
びハラスメントは、それが職場に影響を与えると
ともに、労働の世界とその制度が家庭内暴力の根
絶に貢献できる場合には、労働の世界と関係が
あることを認める。
7. 条約を批准した各加盟国は、暴力及びハラ
スメントのない労働の世界に対する権利を認めると
ともに、代表的な使用者団体及び労働者団体と
協議のうえ、以下を含む、労働の世界における暴
力及びハラスメント根絶のための包括的及び統
合的アプローチを採用すべきである：
- (a) 法律のなかであらゆるかたちの暴力及びハラ
スメントを禁止し；
 - (b) 暴力及びハラスメントに対処する関連方針を
確保し；
 - (c) 包括的な暴力及びハラスメント予防戦略を採
用し；
 - (d) 執行及び監視のメカニズムを確立し；

- (e) 被害者のための救済及び支援へのアクセスを確保し;
- (f) 制裁を提供し;及び
- (g) ツール、手引き及び教育並びに訓練を開発する。

基本原則及び労働における権利並びに保護

8. 労働の世界における暴力及びハラスメントを根絶するために、各加盟国は、基本原則及び労働における権利、すなわち結社の自由及び団体交渉権の効果的な理解、あらゆるかたちの強制労働の排除、児童労働の実効的廃止並びに雇用及び職業に関する差別の撤廃を尊重、促進及び実現すべきである。
9. 各加盟国は、労働の世界におけるあらゆるかたちの暴力及びハラスメント、とりわけあらゆるかたちのジェンダーに基づく暴力、を禁止する国内法令を採用すべきである。
10. 各加盟国は、以下を含めとくに影響を受けるひとつまたは複数のグループに属する労働者はもちろん、女子労働者を含めあらゆる労働者に、平等及び非差別の権利を確保する法令及び方針を採用すべきである:
 - (a) 若年及び高齢労働者;
 - (b) 妊娠中及び育児中の労働者、並びに家族責任を有する労働者;
 - (c) 障害を有する労働者;
 - (d) HIVと共に生きる労働者;
 - (e) 移住労働者;
 - (f) 先住民及び部族民出身の労働者
 - (g) 民族的または宗教的マイノリティーのメンバーである労働者;
 - (h) カーストの影響を受けた労働者;及び
 - (i) レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー、インターセックス及びジェンダーノンコンフォーミングの労働者。

予防措置

11. 各加盟国は、以下を含め、労働の世界における暴力及びハラスメントの予防を確保するための措置を講じるべきである:

- (i) 関係のある使用者団体及び労働者団体と協議のうえ、労働者が相対的に多く暴力及びハラスメントに曝露する部門、職業及び労働形態を確認し;及び
- (ii) そのような労働者の効果的な保護を確保する措置をとる。

12. 各加盟国は、使用者に対して、労働の世界におけるあらゆるかたちの暴力及びハラスメントを予防するとともに、以下をするための措置を講じることが求める国内法令を採用すべきである:
 - (a) 労働安全衛生組織のなかで暴力及びハラスメント、並びに関連する心理社会的リスクを考慮に入れ;
 - (b) 労働者及び労働者代表と協議のうえ、あらゆるかたちの暴力及びハラスメントに関する方針を採用し;
 - (c) 労働者及び労働者代表の参加のうえ、ハザードを確認するとともに、暴力及びハラスメントのリスクを評価し、並びにそれらを予防及び管理する措置を講じ;及び
 - (d) 労働者に、確認されたハザード並びに暴力及びハラスメントのリスク、並びに関連する予防及び保護措置に関する情報及び訓練を提供する。

執行、監視及び被害者支援

13. 各加盟国は、以下をしなければならない:
 - (a) 労働の世界における暴力及びハラスメントに関する国内法令の監視及び執行を確保するための適切な措置を講じ;
 - (b) すべての労働者が、暴力及びハラスメントの事例における、以下を含め、適切かつ効果的な救済及び安全、公正かつ効果的な紛争解決メカニズムへの容易なアクセスできるよう確保し:
 - (i) 職場レベルにおける苦情及び調査メカニズム;
 - (ii) 職場外の紛争解決メカニズム;
 - (iii) 裁判所または法廷へのアクセス;及び
 - (iv) 申立人のための法的、社会的及び行政的支援;
 - (c) 労働の世界における暴力及びハラスメントの

事例における適切な性差を提供し;

- (d) 労働の世界におけるジェンダーに基づく暴力の被害者の、特別の紛争解決メカニズム、支援、サービス及び救済への効果的なアクセスを確保するための追加的措置を採用し;
- (e) 労働の世界に対する家庭内暴力の影響を認めるとともに、それらに対処する措置を講じ;
- (f) 労働者が、暴力及びハラスメントによる生命または健康に対する緊急かつ重大な危険があると信じる合理的な理由がある労働状況から自らを立ち去らせる権利を有することを確保し;及び
- (g) 労働監督官が、生命または健康に対する差し迫った危険がある場合に、即時執行力を有する措置を求める命令及び作業を中止させる命令を発行することを含め、暴力及びハラスメントに対処する権限を与えられているよう確保する。

支援及び手引き

- 14. 各加盟国は、代表的な使用者及び労働者団体と協議のうえ、以下のことを確保すべきである。
 - (a) 労働安全衛生、平等及び非差別並びに移住に関するものなど、関連する国の方針において労働の世界における暴力力及びハラスメントが対処されており;及び
 - (b) 手引き、資源、訓練その他のツールが使用者並びに労働者及び労働者代表、及び執行当局に提供され、注意喚起キャンペーンを含めたイニシアティブが行われている。

実施手段

- 15. 条約は、暴力及びハラスメントをカバーする既存の労働安全衛生措置の拡張または適用、及び必要な場合には特別の措置の開発を含め、労働協約及び国内慣行に従ったその他の措置を通じてはもちろん、法令によって適用されるべきである。

D. 勧告を視野に入れた結論案

- 16. 勧告には、勧告の条文は条約の条文とあわせて考慮されるべきであることを示す前文を含めるべきである。

基本原則及び労働における権利並びに保護

- 17. 労働の世界における暴力及びハラスメント根絶のための包括的かつ統合的アプローチを採用する際に、加盟国は、適当な場合には刑法のなかはもちろん、労働、労働安全衛生並びに平等及び被差別法のなかで、労働の世界におけるあらゆるかたちの暴力及びハラスメントに対処すべきである。
- 18. 加盟国は、相対的に多く暴力及びハラスメントに曝露する部門、職業及び労働形態の労働者を含め、すべての労働者が完全に、1948年の結社の自由及び団結権の保護に関する条約(第88号)及び1949年の団結権及び団体交渉権条約(第98号)に従った結社の自由及び団体交渉権を享受できるよう確保すべきである。
- 19. 加盟国は、以下をする措置を講じるべきである:
 - (a) 労働の世界における暴力及びハラスメントを予防及び対処するとともに、労働の世界に対する家庭内暴力の影響を扱う手段として、すべてのレベルにおいて団体交渉を促進し;及び
 - (b) 交渉の過程及び労働協約の内容に関する関連する傾向及びグッドプラクティスに関する情報の収集及び普及を通じて、そのような団体交渉を促進する。
- 20. 加盟国は、移住労働者、とりわけ女子移住労働者を、出身国、目的国及び通過国において保護するための法的及びその他の措置を講じるべきである。
- 21. 加盟国は、国内法令における暴力及びハラスメントに関する条文が、1951年の同一報酬条約(第100号)及び勧告(第90号)、並びに1958年の差別(雇用及び職業)条約(第111号)及び勧告(第111号)を含め、国際労働機関の平等及び被差別文書を考慮するよう確保すべきである。

予防措置

- 22. 国内法令及び方針における暴力及びハラスメントに関する労働安全衛生条項は、1981年の労働安全衛生条約(第155号)及び2002年のそ

の議定書、1981年の労働安全衛生勧告(第164号)、1985年の労働衛生サービス条約(第161号)及び勧告(第171号)、2002年の職業病リスト勧告(第194号)、及び2006年の労働安全衛生枠組み促進条約(第187号)及び勧告(第197号)、また1990年の夜業条約(第171号)及び勧告(第178号)、改訂された2006年の海事労働条約(MLC, 2006)並びに2011年の家庭内労働者条約(第189号)及び勧告(第201号)を含め、国際労働機関の労働安全衛生文書を考慮するよう確保すべきである。

23. 加盟国は、労働者及び労働者代表が、12(b)で言及した、使用者によって採用された暴力及びハラスメントに関する方針の設計、実施及び監視に参加すべきであることを規定するとともに、そのような方針は、以下をすべきである:
- (a) いかなるかたちの暴力及びハラスメントも容認されないことを宣言し;
 - (b) 測定可能な目標をもった暴力及びハラスメント予防計画を確立し;
 - (c) 労働者及び使用者の権利及び責任を特定し;
 - (d) 労働者及び労働者代表が協議、情報及び訓練を受けることを規定するとともに、関連する手順を規定し;
 - (e) 苦情及び調査手順に関する情報を含め; 及び
 - (f) 暴力及びハラスメントに関連する内外すべてのコミュニケーションが十分に検討及び対処されるべきことを規定する。
24. 12(c)で言及した、職場リスクアセスメントは、差別、不均衡な力関係、及びジェンダー、暴力及びハラスメントを指示する文化的及び社会的規範はもちろん、依頼人、顧客、サービス提供者、利用者、患者及び一般の人々によるものを含め、暴力及びハラスメントの可能性を増大するファクター、とりわけ心理社会的ハザード及びリスクを考慮に入れるべきである。
25. 加盟国は、夜間労働、孤立した労働、サービス、ヘルスケア、救急サービス、家庭内労働、運輸、教育及び芸能など、ルお同社が相対的に多く暴力及びハラスメントに曝露する、部門、職業

及び労働形態のための特別の措置を採用すべきである。

26. 加盟国は、暴力及びハラスメントを予防するための措置が、特定の職務、部門または職業における、10で言及された女性その他の労働者グループの参加の制限、若しくはそこからの排除につながらないよう確保するべきである。

執行、監視及び被害者支援

27. 暴力及びハラスメントの事例における、13(b)で言及した適切かつ効果的な救済は、補償を伴う退職の権利に限定されるべきではなく、以下を含むべきである:
- (a) 復職;
 - (b) 身体的及び非身体的損害に対する補償;
 - (c) 一定の行為を中止させ、若しくは方針または慣行を変更させることを確保する即時執行力を有する措置を講じるよう使用者に求める命令; 及び
 - (d) 裁判の経皮及び費用。
28. 労働不能につながる心理社会的及び身体的障害の事例において、暴力及びハラスメントの被害者は、補償へのアクセスをもつべきである。
29. 13(d)で言及したジェンダーに基づく暴力に対する特別の紛争解決メカニズムには、以下を含むべきである:
- (a) ジェンダーに基づく暴力の事例に経験を有する裁判所;
 - (b) 迅速に処理するプロセス;
 - (c) 申立人のための法的助言及び支援;
 - (d) 各国でひろく話されている言語で入手可能なガイドその他の情報源; 及び
 - (e) 立証責任の転換。
30. 13(d)で言及した、ジェンダーに基づく暴力の被害者のための特別な支援、サービス及び救済には、以下を含むべきである。
- (a) 被害者が労働市場に再び入るのを助ける支援;
 - (b) 職場におけるものを含め、カウンセリング及び情報サービス;
 - (c) 24時間利用可能なホットライン;

- (d) 救急サービス;
 - (e) メディカルケア及び治療;
 - (f) シェルターを含め、危機管理センター;及び
 - (g) 被害者を支援する特別の警察部隊。
31. 13 (e) で言及した、労働の世界に対する家庭内暴力の影響に対処する措置には、以下を含むべきである。
- (a) 家庭内暴力の被害者のための有給休暇;
 - (b) ストッキング及び家庭内暴力の被害者のための弾力的な労働時間;
 - (c) 家庭内暴力の被害者の他の職場への一時的または永久的異動;
 - (d) 家庭内暴力の被害者のための解雇からの一時的保護;
 - (e) 家庭内暴力に特化した職場リスクアセスメント;
 - (f) 存在する場合には、家庭内暴力の被害者のための公的緩和措置への照会システム;及び
 - (g) 家庭内暴力の結果に関する注意喚起。
32. 暴力及びハラスメントの再発を防止するとともに、加害者の労働への再統合を促進する観点から、適当な場合には、労働の世界における暴力及びハラスメントの加害者は、カウンセリング又はその他の措置を通じて援助されるべきである。
33. 労働監督官及びその他の権限のある機関は、暴力及びハラスメント、心理社会的ハザード及びリスク、ジェンダーに基づく暴力、並びに労働者の特定のグループに対する差別を確認及び対処する観点から、ジェンダー平等を志向した訓練を受けるべきである。
34. ジェンダー平等を含め、労働安全衛生並びに平等及び非差別に責任を有する国の機関の権能は、労働の世界における暴力及びハラスメントをカバーすべきである。
35. 加盟国は、とりわけ10で言及した労働者のグループに関して、性、暴力及びハラスメントの形態、並びに経済活動部門別に集計した、労働の世界における暴力及びハラスメントに関する統計を収集及び発行すべきである。

支援及び手引き

36. 加盟国は、以下を開発、実施及び普及すべき

である:

- (a) 差別、不均衡な力関係、及びジェンダー、暴力及びハラスメントを支持する文化的及び社会的規範を含め、暴力及びハラスメントの可能性を増大させるファクターに対処することを狙いにしたプログラム;
 - (b) 使用者及び労働者並びにそれらの団体が暴力及びハラスメントを予防するのを支援することはもちろん、裁判官、労働監督官、警察官、検察官及びその他の公務員が暴力及びハラスメントに関するその権能を果たすのを支援するための、ジェンダー平等を志向した手引き及び訓練プログラム;
 - (c) とくに影響を受ける労働者の特別な状況を考慮しつつ、あらゆるかたちの暴力及びハラスメントについての、一般的または特定部門向けのモデル実施基準、職場方針及びリスクアセスメント・ツール;
 - (d) 暴力及びハラスメント、とりわけジェンダーに基づく暴力が容認されないことを伝え、差別的態度に対処するとともに、被害者、申立人、証人及び公益通報者に対する非難を防止する、国内に居住する移住労働者のものを含め、国内の様々な言語による、注意喚起キャンペーン;
 - (e) すべてのレベルの教育及び職業訓練におけるジェンダー平等を志向したカリキュラム
 - (f) ジャーナリスト及びその他のメディア関係者に対する、その根本的原因及びリスクファクターを含め、ジェンダーに基づく暴力に関する訓練プログラム;及び
 - (g) 暴力及びハラスメントのない安全、健康的かつ調和のとれた職場の育成に狙いを定めたキャンペーン。
37. 非公式から公式経済への移行を促進するなかで、加盟国は、非公式経済における暴力及びハラスメントを予防及び対処するために、非公式経済労働者及びその団体に資源及び支



※http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_619730/lang-en/index.htm

労働の世界における男女に対する 暴力及びハラスメントの根絶 労働組合の考え方と取り組み

ILO-ACTRAV(国際労働機関労働者活動局) 2017.3.18

要約

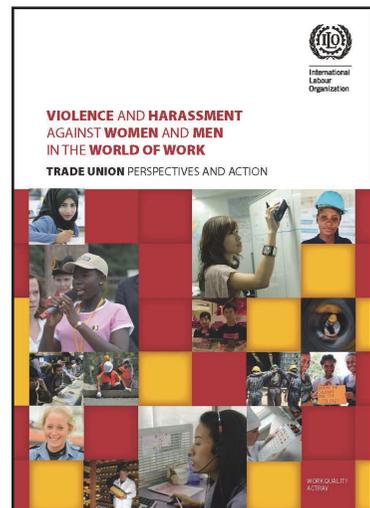
1. はじめに及び概観

労働の世界における男女に対する暴力・ハラスメントは、力の悪用である。暴力・ハラスメントは、とりわけ、結社、団体交渉、ディーセントワーク、無差別などの権利へのアクセス及び正義へのアクセスの不十分な、もっとも弱い労働上の立場にある労働者に影響を及ぼす。いくつかの労働者集団やとくに女性は、不均衡な力関係、低賃金、不安定な労働上の立場や職場におけるその他の悪用が彼らを暴力にさらす場合に、より多く労働における暴力の影響をこうむる。

本報告は、暴力・ハラスメントから労働者、とりわけ女性労働者を守るために、職場に現実的・肯定的な変化をもたらすのに、労働組

合がいかに貢献できるか、多くの証拠を提供する。団体交渉、職場レベルの方針や交渉、キャンペーンや注意喚起を通じて、労働組合は、労働の世界における暴力・ハラスメント、しばしば労働者に対する制度的・構造的な差別的差別、を予防するための建設的諸措置を講じてきた。ケーススタディは、労働における暴力・ハラスメントに対処するうえで、法令が団体交渉の枠組みを提供している場合に、交渉が著しく強化され得ることを示している。

本報告は、労働における暴力を予防・対処するうえで労働組合の果たす役割を示すこと、教訓の共有・議論の促進とともに労働における暴力・ハラスメントの予防・根絶に向け系統的アプローチをとるうえで労働組合の役割を強化すること、2018年の国際労働会議において強固な立場を構築すると



ともに、労働の世界における男女に対する暴力に関する基準設定議題の発展するうえで、労働組合に情報を提供すること、という関連する3つの目的をもっている。

本報告は、労働の世界における暴力に対処するための国レベル及び国際的なアドボカシー、キャンペーンや優先課題に関する、6つの国際産業別労働組合組織 (GUF) 及び国際労働組合総連合 (ITUC) の順にならべた事例やケーススタディを含めた情報を利用する。幅広い作業部門、国や地域を反映するよう注意深く選ばれた、25か国に及ぶ35件の国レベルのケーススタディを紹介する。14事例はアジアにおける労働組合の戦略と様々な部門での労働者を組織・代表する戦略に関するもの

で、アフリカから8件、アメリカから8件、ヨーロッパから4件となっている。ケーススタディはまた、労働者が暴力のリスクにもっとも直面している部門、農業、グローバルサプライチェーンや輸出加工区のなかの労働集約型製造業、ホテル・レストラン・小売業、建設・林業・漁業・航海、運輸業や保険業などの公共サービス、に焦点をおいている。さらに、本報告は、2016年10月3～6日にジュネーブで開催された労働の世界における男女に対する暴力に関する三者構成専門家会議の前及び期間中にもたれたILO労働者グループとの議論を含め、労働の世界における暴力・ハラスメントに対処するためにGUFs及びITUCによって策定されてきたアドボカシー、キャンペーンや立場も利用する。

ケーススタディがカバーしている問題/テーマは以下のとおりである。

- ・ 12事例はすべての労働者に対する暴力に関するもの
- ・ 34事例はとくにジェンダーに関連した暴力に焦点をあてたもの（単独またはすべての労働者に対する暴力に関する幅広いイニシアティブの一部のいずれか）
- ・ 8事例は労働における家庭内暴力の影響に対処する措置に焦点をあてたもの
- ・ 16事例はヘルスケア、運輸、小売、レストラン、ホテル等における第三者暴力に言及したもの
- ・ 6事例はもっとも弱い労働者に影響を及ぼす問題のひとつである労働に向かう及び労働から帰る移動中に労働者が直面するリスクに焦点をあてたもの
- ・ 5事例は労働組合の組織化及び活動を抑圧する企図のなかでの労働組合の活動家やリーダーに対する暴力/ハラスメントに言及したものの報告の付録1〔省略〕は、各ケーススタディについて1頁の要約を提供している。

多くのケーススタディは、孤立させられ保護の一番弱い労働者、及びとりわけ非正規雇用労働者、インフォーマル及び臨時雇いの労働者、差別やディーセントワークの欠如、借金による束縛、搾取や人身売買のリスク等の影響を受ける労働者の脆弱性を報告している。多くのケーススタディは、労働に

おける暴力・ハラスメントのレベルの上昇と、労働組合が取り組まなければならない職場の問題としての暴力・ハラスメントの認識の増大を指摘している。暴力・ハラスメントの認識の成長と労働における暴力・ハラスメントに対処する労働組合の取り組みの増強につれて、労働における暴力・ハラスメントの報告も並行して増加してきた。労働組合の取り組みはまた、暴力・ハラスメントの相互接続性、労働における暴力の心理社会的リスクの特異性や暴力とHIV/AIDSの関連性に関する認識が高まっていることも明らかにしている。

ケーススタディの大多数は、ジェンダーに基づく暴力を扱っている。これは、労働組合の優先課題及びジェンダー平等やジェンダーに基づく暴力に対する取り組み、平等でないジェンダー役割や関係、ステレオタイプや家父長制のために、女性がより多く暴力の影響を受けているという認識を反映したものである。いくつかのケーススタディは、移住労働者、黒人や少数民族・宗教の人々、LGBT労働者などの労働市場で差別の受けている他のグループが直面する暴力に言及している。それらは、ジェンダー、マタニティ、人種、民族、ジェンダーアイデンティティ、性的志向、障害や年齢に焦点をおいた、複合的及び同時交差的形態の差別を含め、差別に関連したハラスメント・暴力を考慮した職場レベルの諸措置の必要性を指摘している。移住労働者や先住民の人々、とりわけ強制労働や性的搾取のための人身売買のリスクにさらされる労働者のニーズも考慮される必要がある。

ケーススタディはまた、労働の世界における男女に対する暴力に対処する様々なアプローチを明らかにしている。一方で、労働におけるジェンダーに基づく暴力とその原因に対する認識は、不平等なジェンダー力関係、女性労働者に対するジェンダー不平等・差別に挑戦するために策定された特別のイニシアティブや労働組合のプログラムにつながってきた。他方で、労働における暴力・ハラスメントはますます、女性だけでなくすべての労働者が直面する心理社会的リスクを考慮に入れて、核となる労働における安全衛生/福祉問題としてアプローチされるようになってきている（例えば、2007年の労働にお

けるハラスメント及び暴力に関する欧州枠組み協定を参照)。

要約すれば、ケーススタディから以下の主要テーマが浮かび上がる。

- ・労働者の身体的・精神的福祉に影響を及ぼす核となる労働安全衛生問題としての暴力の問題に対する認識が増大している。
- ・ディーセントワーク、無差別へのアクセスと労働における男女に対する暴力を予防するうえで労働組合によって保護されていることとの間には強い関係がある。
- ・ジェンダーに基づく暴力は、ジェンダー不平等、差別や不平等な力関係と密接に結びついていることに基づいて、暴力のジェンダーに特徴的なダイナミクスに対処する必要性に対する認識がある。
- ・労働のパターンの変化、及びとりわけ、インフォーマル、低賃金、保護の不十分な労働に代表される、女性の労働市場への参加の増加は、多くの場合、非正規雇用や不安定な形態の雇用におけるものであった。これは女性を、とりわけ身体的、言語的及び性的ハラスメント・暴力を受けやすくしている。
- ・経済的脆弱性と貧困は、最悪な場合、労働者を搾取的使用者、非倫理的リクルートエージェントや人身売買業者の従属物に固定し、個人的領域における女性に対する暴力に影響を及ぼす。
- ・労働組合の交渉、キャンペーンやアドボカシーは、労働における暴力・ハラスメントの減少に肯定的な影響をもつ。ケーススタディは、三者及び二者による社会対話及びよく機能する労使関係の非常に重要な役割を浮き彫りにしている。
- ・労働組合は、インフォーマル労働者やディーセントワーク・支払へのアクセスをもたない労働者など、非正規な形態の労働における労働者を代表・組織するうえで鍵となる役割をもつ。
- ・法令が、団体交渉と合同労使イニシアティブを実施する義務を定めるだけでなく、団体交渉を通じてさらに強化・拡張することのできる権利・義務の背景・枠組みも提供する場合に、交渉は著しく強化される。

2. 結社の自由と団体交渉

ケーススタディは、効果的な社会対話と完全に機能する労使関係システム (ILOの中核的諸条約で具現化されているように、労働組合を結成・加入する権利、労使協定を交渉する権利)の根本的重要性を強調している。インド、インドネシア、ザンビア、南アフリカ及びコンゴ民主共和国の様々な部門における労働組合の5つのケーススタディは、労働における暴力・ハラスメントに対処する努力のなかで、結社の自由と団体交渉権を發揮するうえでの、労働組合が果たす役割と関連する課題を明らかにしている。

団体交渉権は、労働における暴力・ハラスメントを予防・対処するためのもっとも重要な道具である。本報告は、団体交渉に関する既存の調査研究から証拠を生み出すとともに、労働における暴力・ハラスメントに関する労使協定を交渉する労働組合の努力に関する(ブルガリア、イタリア、アルゼンチン、パプアニューギニア、南アフリカ、コロンビア、韓国、ブラジル、スペイン、ガーナ、スウェーデン、フィリピン及びカナダにおける) 14のケーススタディを示す。それら協定の多くは、セクシャル・ハラスメントに特別な焦点をおいている。本報告の付録2 [省略] は、かかる協定の事例のリストを掲げている。

3. 安全衛生問題としての労働における暴力・ハラスメント

アルゼンチン、南アフリカ、フィリピン及びスウェーデンの特別な労働組合プログラムをもとにした4つのケーススタディは、安全衛生問題としての労働における暴力・ハラスメントに言及している。それらは、安全衛生代表のトレーニング、安全衛生委員会を組織する協約、安全衛生問題として暴力に対処する職場プログラムを通じて、労働における暴力・ハラスメントがどのように対処されてきたか示している。インターセクショナルリティー [同時交差] を含め、差別に関連した暴力・ハラスメントの原因、結果及び予防方法を理解した安全衛生代表の重要性に関して、労働組合から鍵となる諸問題が提起されている。

4. 労働における暴力・ハラスメントに対処する法令の役割

労働における暴力・ハラスメントに対処するために、使用者と政府に義務を課し、規制の枠組みを提供するうえで、法令は重要である。ケーススタディは、具体的に労働における暴力・ハラスメントに対処する法令を採用している国がまだわずかであることを示している。いくつかのケーススタディは、労働組合に職場における解決と企業の苦情処理委員会に参加し、またしたがって労働者を組織するためのドアを開くうえで、(例えば、インド、バングラデシュ、パキスタン及びネパールで最近導入されたような) セクシャル・ハラスメントに関する法的枠組みの重要性に言及している。しかし、法的義務が小職場を対象としていないか、またはその労働が非正規の種類のものであることか、のいずれかの理由で、多くの労働者がかかる法令の対象とされていないことを、労働組合は指摘している。ネパール、インド、フィリピン、ホンジュラス及びカナダの労働組合の5つのケーススタディは、社会対話や団体交渉を通じて効果的な解決策にたどりつくための、効率的な労使関係システム及び政府(労働監督)と使用者(職場方針・手続)に義務を課す法令の重要性を強調している。

5. ケーススタディで扱われた特別なテーマ・問題

強制労働・性的搾取のための人身売買は、極端な形態の搾取であり、暴力の著しいリスクをもっている。それらは、ミャンマー、フィリピン及びインドの労働組合の3つのケーススタディで取り上げられている。

移住労働者、とりわけ農業・家事労働の女性移住労働者は、インド、インドネシア及びパキスタンの労働組合の4つのケーススタディで取り上げられ、移住労働者を保護する労働組合の活動・組織化の重要性を強調している。

経済的脆弱性、貧困及び低賃金—とりわけ女性労働者に影響を及ぼしている—は、多くのケーススタディで強調されている。労働者が経済的に脆弱である場合に暴力のリスクは増大し、この問題は

ディーセントワークへのアクセスと密接に結びついている。

非正規労働・不安定な労働上の立場は、多くのケーススタディで、またGUFs・ITUCによって提起されている問題である。スウェーデン、カナダ、ウガンダ、ザンビア及びインドネシアの労働組合の6つのケーススタディは、インフォーマル・臨時的形態の労働者を含め、非正規・不安定な形態の雇用に関連した暴力のリスクを明らかにしている。

労働組織の変化・労働圧力を、労働組合は増大しつつある心理社会的リスクとみており、相対的に高いレベルの労働における暴力・ハラスメントにつながっている。新しい形態の労働組織、労働圧力、非現実的労働目標、人員不足や労働におけるストレスを含み、技術に基づく職場調査や性能監視のレベルの増大と一体となっている。

第三者暴力は、保健、運輸、小売、ホテル、レストランなど、顧客/依頼人との接触があるサービス業で増大しつつある問題として強調されている。(コンゴ民主共和国、フィリピン及びアルゼンチンの) 3つのケーススタディは、保健部門での第三者暴力に労働組合がどのように取り組んできたか、また、労働組合の交渉が、労働における第三者暴力・ハラスメントの減少をどのように首尾よく支援してきたか示している。

運輸部門では、とりわけ女性運輸労働者及び労働に向かうまた労働から帰る移動中の労働者に影響を及ぼしている、第三者暴力は、影響を受けやすい労働者が夜遅くヒッチハイクまたはバスに頼っている場合に、深刻な問題である。南アフリカ、インド、フィリピン及びウガンダの4つのケーススタディは、女性を含めた運輸労働者に対する暴力、及び労働に向かうまた労働から帰る移動にともなうリスクに対処する労働組合の取り組みを強調している。

労働における家庭内暴力は、6つのケーススタディで扱われ、この新しい交渉課題に労働組合がどのように対処してきたか示している。オーストラリア、カナダ、スペイン、南アフリカ及びパキスタンの労働組合の活動・交渉に関するスタディは、例えば、家庭内暴力休暇を与える労使協定やカウンセリン

グや支援について個別に交渉した解決を通じて、労働組合がどのように家庭内暴力を職場の問題として提起・対処してきたか明らかにしている。

6. 労働における暴力・ハラスメントに関する国及び国際的労働組合のキャンペーン・アドボカシー

そのうちのいくつかはUNI [UNIグローバルユニオン]、PSI [国際公務労連] やITF [国際運輸労連] による国際的キャンペーンと結びついた、国の労働組合のキャンペーン・アドボカシーの事例は、11か国から寄せられている（アルゼンチン、カナダ、チリ、インド、ブルガリア、ブラジル、南アフリカ、ネパール、スウェーデン、ミャンマー及びフィリピン）。

GUFs・ITUCによって実施されるアドボカシー・注意喚起キャンペーンは、特定の労働者のグループ、主として女性に焦点をあてる場合が多い。そのキャンペーンのなかで、ITF、IUF、UNI及びBWI [国際建設林業労連] は労働におけるジェンダーに基づく暴力に特別な焦点をあて、また、PSIは第三者暴力、及び、質の高いヘルスケア・サービスへのアクセスを改善する努力の一環としての労働における暴力・ハラスメントに対処するキャンペーンを優先してきた。その他の事例としては、道路運送労働者や船員のいじめ・ハラスメント、及び労働組合に向けられた暴力・嫌がらせに関するITFによる特別の取り組みがある。GUFsや国の労働組合はまた、ITUCの「ストップ・労働におけるジェンダーに基づく暴力」キャンペーンにも参加している。

7. 国際的な枠組み協定

本調査の一部として実施された国際的枠組み協定(GFAs)のレビューの結果、GFAsの4分の1近くが、しばしば一般的な言い方のなかで、労働におけるハラスメント、セクシャル・ハラスメント及び/または尊厳に言及していることがわかった。しかし、そのような暴力・ハラスメントを予防または対処する職場手続について特別な条項をもつものはわずかである。10のGFAsが、主に労働におけるセクシャル・ハラスメントとの関連で、暴力に特別な焦点をあてている。GUFsにとって新たな課題は、多国籍企業と労働組合、及び特別なILO基準をまきこんで、

注意喚起措置を導入することにより、将来のGFAsが労働における暴力・ハラスメントに対処するための解決策を含めるのをいかに確保するかである。

8. 労働組合、GUFs及びITUCによって提起された鍵となる課題

ケーススタディは、労働における暴力・ハラスメントが増大しつつある問題であり、労働組合が様々な方法で対処しつつあるという詳細な証拠を提供している。大部分のケーススタディをつらぬくテーマのひとつは、新たな形態の労働組織、及び非正規の形態の雇用の増大が、労働者を暴力・ハラスメントに対してとりわけ脆弱にしているということである。経済的脆弱性と貧困は、とりわけ労働者を繰り返される暴力に対して脆弱なままにするという、持続的な影響をもっている。貧困は労働者、とりわけ女性を、経済的独立性を獲得するのを妨げる。経済的独立性なしには、女性にとって暴力的なパートナーから離れる、または搾取的使用者、非倫理的なリクルートエージェントや人身売買業者に代わるものをみつけることは困難である。

以下は、国及び国際的労働組合によって提起された主要な課題の要約である。

- ・多くの国で団体交渉の全般的枠組みが弱められつつあり、これが労働組合の国/部門及び企業レベルにおける交渉能力を低減させるだろうと予測している。
- ・経済危機は、労使協定の数、対象及び影響の減少に向けた一般的傾向を引き起こしてきた。いくつかの国では、これが交渉の分散化や、ディーセントワークに関連した重要問題に関する交渉を使用者に納得させるうえでの困難の増大に反映している。いくつかの部門では、労働組合は労使協定を締結することができなくなってきている。
- ・法律が暴力・ハラスメントを扱っている場合、ジェンダーによる区別のないかたちでなされている場合が多い。ジェンダーに配慮したアプローチに対する理解または認識、また暴力・ハラスメントのジェンダーに基づく分析は少ない。明らかな問題のひとつは、CEDAW報告、ヨーロッパのイスタ

ンブルール条約とラテンアメリカのバレム条約が、女性に対する暴力と闘う多くの国の行動計画に言及しておらず、職場及びよりひろい労働の世界に対して、きわめて限られた焦点しか与えていないことである。

- ・新たな形態の労働組織、一層孤立させられた職場や非正規労働の増大は、暴力・ハラスメントから労働者を組織・防護するうえで、労働組合にとって重要な課題である。インフォーマル労働、ゼロ時間労働契約、代理店[エージェンシー]労働や、技術、ケータリング、商業、小売やサービスなどの部門における臨時労働は、とりわけ女性・若年労働者に影響を及ぼしている。労働組合は、質の高い労働条件と労働者の尊厳の間には強い関連があると主張している。
- ・労働組合は、保健、運輸、教育、ケータリング、ホテル、小売等々など第一線サービス業における第三者暴力・ハラスメントの増加を報告しており、これは法令で扱われることのまれな問題である。質の高い公共サービス提供への不適切な資金提供が、労働における暴力・ハラスメントのレベルの上昇につながってきた。
- ・多くの労働者が、雇用の喪失や、労働における暴力・ハラスメントの事件を報告し、とりわけ事件が真剣に取り上げられる信頼のレベルが低い場合には、さらなるハラスメントなど、報復を恐れている。
- ・さらなる問題は、多くの女性が、自らが経験していることが実際にセクシャル・ハラスメントであること、及び/または、職場におけるまたは裁判を通じた償還請求権をもっていることを知らないことである。
- ・いくつかの労働組合は、労働者、とりわけ女性労働者に対する暴力・ハラスメントの問題の重要性に対する認識のレベルの低さに言及した。

9. 勧告・今後の優先事項

国の労働組合、GUFs、ITUC及びILO労働者グループによる検討のために供されるこれらの勧告は、労働の世界における男女に対する暴力・ハラスメントに関するILO基準の提案との関連で、国際的

及び国の労働組合によって提起された問題を基礎にしている。

a) 労働の世界における暴力に関する堅固なILO基準の必要性

ケーススタディは、ILOの労働者構成要素が利用できるようにした、証拠に基づいた貢献の最初のセットである。労働の世界における暴力に関するILO基準の提案は、セクシャル・ハラスメントを含めた、暴力に関する合意された国際定義を提供するとともに、政府、使用者、企業と労働組合がその枠内で問題に取り組む行動をとることができるようにする枠組みを確立するチャンスである。

b) 結社の自由と団体交渉権が労働における暴力・ハラスメントの予防・対処に関する今後の国及び国際的基準の不可欠の一部を形成する

ケーススタディは首尾一貫して、部門及び職場レベルにおける社会対話、結社の自由と団結・団体交渉権が、職場ハラスメント・暴力に対処・予防するための効果的な労使関係システムの不可欠の一部であることを勧告している。

c) 労働における暴力・ハラスメントに関する授權的な法的環境が効果的な労使関係を確保するために必要である

効果的な労使関係と同時に、労働における暴力・ハラスメントを予防・対処するための授權的な法的環境の導入を政府に義務づけることが勧告されている。これには、使用者に課す法的義務の導入、労働における暴力・ハラスメントの問題に対する注意喚起における政府、使用者及び労働組合の間のパートナーシップが含まれる。

国際的基準の採択を促進するために労働組合は、国及び地域的キャンペーンの開始はもちろん、国の使用者団体及び政府に対する働きかけのために、本報告に収録された証拠を活用することを表明している。

d) 労働における暴力に関するジェンダーの観点

国及び国際的労働組合側の首尾一貫した勧告のひとつは、女性がもっとも多く労働の世界における暴力・ハラスメントの影響を受けることから、ILO基準の提案のなかでジェンダーに基づく暴力に特別の注意が与えられるべきだということである。すべての国際労働組合が、暴力の根本原因に対処することの重要性を協調しており、それは労働におけるウェルビーイング、安全衛生、労使関係及び労働環境に関するイニシアティブに対するジェンダーに配慮したアプローチを必要とする。

e) 非正規及び不安定な形態の雇用の増大とその結果に対処する

国及び国際的労働組合によってなされた勧告の多くは、非正規及び不安定な形態の雇用の増大と労働における暴力・ハラスメントの増大との間の関連性を指摘している。彼らは、エージェントの非倫理的リクルートや借金による束縛の問題に対処する必要性を強調しており、それは労働における暴力・ハラスメントに立ち向かうイニシアティブと並行して取り組まなければならない。さらに労働組合は、労働圧力、労働組織の変化、技術・デジタル部門における監視・ハラスメント、サービス・製造・農業部門における長時間・予測不能な労働時間、労働者が労働時間外にEメールにただちに応答することを求められるなど、職場における新たな及び現出しつつあるリスクに注意を払うべきことを勧告している。労働組合はまた、労働者、とりわけもっとも搾取され、孤立させられ、不安定な労働上の立場にある労働者の組織化、アドボカシーや代表することを通じた、労働組合自身の努力を増大する必要性も強調している。

f) 注意の喚起及び労働組合の方針・戦略のなかで労働における暴力・ハラスメントの問題を優先づけるための措置の導入

労働組合、使用者及び政府が、労働における暴力・ハラスメントの根絶に積極的であることについて、勧告が首尾一貫してなされている。彼ら

は、労働における暴力・ハラスメントに対処するためにとられた諸措置の結果の監視・評価はもちろん、自らの方針、戦略、交渉や団体交渉要求のなかでこれに優先順位を与える必要がある。

g) 第一線サービスにおける第三者暴力を含めて労働における暴力・ハラスメントの原因に対処する

ヘルスケア、運輸その他のサービス部門など、第一線サービスの労働者を代表する労働組合は、ILO基準の提案は第三者暴力に焦点をあてるとともに、これによって暴力の根本原因に対処する解決策を確認すべきことを勧告している。

h) 労働における家庭内暴力の影響に対処する

いくつかのケーススタディが、労働の世界の問題として家庭内暴力に言及し、職場交渉を通じてそれに対処できることを示唆している。家庭内暴力が職場と家庭に関係していることは明らかであり、労働組合は、ILO基準の提案は職場に関連した特別の諸問題を考慮すべきことを強く主張している。

i) (データ公表、注意喚起や情報キャンペーンを通じて)労働における暴力・ハラスメントを可視化する

いくつかの国際的及び国の労働組合は、労働における様々なタイプの暴力・ハラスメントに関する系統的かつ比較可能なデータを収集するとともに、長期的に傾向を監視する義務を政府に対して導入することの重要性に言及している。本報告のなかで確認された労働組合のグッドプラクティスはもちろん、いくつかの労働組合は、労働における暴力・ハラスメントを体験した労働者、とりわけ一定の部門におけるもっとも影響を受けやすく、孤立させられた雇用状態及び非正規の雇用状態にある労働者の、声及び生の経験を記録することの重要性を強調している。

j) 労働における暴力・ハラスメントに対して注意を喚起するキャンペーンを実施する

多くのケーススタディが、労働における暴力の原因と結果、解決策を共同で合意・実施する方法についての理解を確保するために、使用者、管理者、労働者とその代表に対する注意喚起、教育・トレーニングの重要性を強調している。労働組合はこれは、職場民主主義の文化を発展させるうえで重要であるとともに、労働における暴力・ハラスメントに取り組むために必要であり、メディアとパートナーシップを組んで、また、政府/使用者/労働組合共同キャンペーンを通じて取り組まれるべきであると勧告している。

k) 労働における暴力・ハラスメントの問題を安全衛生イニシアティブの中心におく

国際的及び国の労働組合は、ジェンダーに基づく暴力を含め、労働における暴力・ハラスメントの問題が安全衛生イニシアティブ、予防プログラム及びリスクアセスメントの不可欠の部分であることを勧告している。その交渉のなかで、使用者と労働組合は、HIV・AIDSを予防し、安全衛生を促進するプログラムのなかに、労働における暴力の暴力を含めるべきである。

l) 労働における暴力・ハラスメントの被害者に対する専門的・心理社会的支援の提供を確保する

使用者と労働組合は、労働における暴力・ハラスメントの被害者に対する熟達した専門的・心理社会的支援を設定するうえで果たす鍵となる役割をもっている。

m) 労働監督プロセスの核となる義務のひとつとして労働における暴力・ハラスメントに対処する

労働監督プロセスは、労働における暴力・ハラスメントを監視・対処・注意喚起するうえで果たす重要な役割をもっている。監督官は、職場におけるセクシャル・ハラスメントの流行を含め、心理社会的リスクを確認に関するトレーニングはもちろん、この領域において労働組合と使用者からの支援・手引きを必要としている。

n) モデル条項の学習・開発を通じたモデル・グッ

ド・プラクティスと支援教材中の効果的解決策の普及

国際的及び国の産業部門別労働組合は、労働における暴力・ハラスメントに対処するモデル条項・モデル協約を策定するうえで、彼らが重要な役割を果たすことができると指摘している。ケーススタディは、暴力に対処することのできる方法、労働組合が使用者と協約を締結するためにとってきた取り組みと諸手続を共有・学習するために、(国際的、国及び多国間の) グッドプラクティスの交流がきわめて重要であることを示している。

第1部 はじめに

1.1 概観/1.2 ILO基準と労働における暴力・ハラスメント/1.3 労働における暴力・ハラスメントの定義/1.4 ケース・スタディの紹介/1.5 事例・ケーススタディの対象部門/1.6 労働の世界におけるジェンダーに基づく暴力及び複合差別に焦点をおく

第2部 結社の自由と団体交渉

2.1 結社の自由と団体交渉権/2.2 労使協定

第3部 労働安全衛生問題としての暴力・ハラスメント

第4部 労働の世界における暴力に関する法令の役割

第5部 ケーススタディで扱われた特別のテーマ・問題

5.1 強制労働のための人身売買と性的搾取/5.2 移住労働者/5.3 経済的脆弱性、貧困及び低賃金/5.4 インフォーマル労働者、非正規の労働形態及び不安定な労働状態/5.5 労働組織の新たな形態と労働圧力/5.6 第一線公共サービスにおける第三者暴力/5.7 労働へ向かう及び労働から帰る移動中の暴力/運輸労働者に対する暴力/5.8 公的な方針、実施及び監視/5.9 労働の世界の問題としての家庭内暴力

第6部 暴力・ハラスメントに関する国及び国際的労働組合のキャンペーン・アドボカシー

6.1 国の労働組合のキャンペーン・アドボカシー/6.2 国際的労働組合のキャンペーン・アドボカシー

第7部 国際的枠組み協定

第8部 ケース・スタディで提起された主な課題の要約及び勧告

8.1 ケース・スタディで提起された主なテーマ・課題/8.2 勧告及び今後の優先課題

付録1 国のケース・スタディの要約

付録2 労働における暴力・ハラスメントを扱ったCBAs

*http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_546645/lang-en/index.htm



2018年度監督指導業務の運営に当たって留意すべき事項

10年保存
機密性2
有・無制限
平成30年2月13日から平成40年2月12日まで
都道府県労働局長殿
厚生労働省労働基準局長

監督指導業務の運営に当たって 留意すべき事項について

平成30年度における監督指導業務の運営に当たっては、従来から指示してきた事項に加え、特に下記に示したところに留意の上、実効ある行政の展開に遺憾なきを期されたい。

記

1 監督指導業務の運営に当たっての基本的考え方について

(1) 労働基準監督行政を取り巻く環境

過労死等に係る労災保険の支給決定件数が700万台で推移している中、長時間労働の是正については、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）等において、その取組の強化が盛り込まれており、引き続き積極的な取組を実施する必要がある。特に、第196回国会に罰則付きの時間外労働の上限を設ける労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）等の改正法案の提出が予定されていることを踏まえ、平成30年度においては、労働基準監督署（以下「署」という。）における監督指導体制の強化を図り、長時間労働の是正及び労働時間に係る法制度の周知に重点的に取り組む必要がある。

一方、労働災害の発生状況については、平成29年度は第12次労働災害防止計画の最終年度であるものの、平成30年1月速報値で、死亡災害は平成24年比で13.5%減少したものの、休業4日以上死傷災害は平成24年比で0.3%増加している状況にある。

このため、現在策定中の第13次労働災害防止計画（以下「13次防」という。）の推進により、労働災害を着実に減少させる必要がある。

(2) 平成30年度における労働基準監督行政の重点課題

以上の状況を踏まえ、平成30年度における労働基準監督行政（以下「監督行政」という。）が全国的に取り組むべき重点課題は、①働き方改革の推進に向けた労働

時間に関する法制度の周知徹底、②長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底並びに③13次防を踏まえた労働災害の防止とする。

また、東日本大震災の被災地域を管轄する都道府県労働局（以下「局」という。）においては、放射性物質の除染業務等及び復旧・復興工事等の現場や寄宿舎における労働災害の防止並びに法定労働条件の履行確保に係る対策についても、引き続き重点課題として取り組むこととする。

(3) 公正かつ斉一的な監督権限の行使

労働基準監督機関の基本的役割は、法定労働条件の履行確保により労働者の権利を保護するだけでなく、労働基準関係法令を公正かつ斉一的に適用することにより社会的利益を確保することにある。

しかしながら、監督指導において、所管する法令や通達等に基づかない指導や、労使の主張に相違がある事案に対する専断的処理がなされた場合には、当該事案の処理が困難になるのみならず、労使双方の監督行政に対する信頼が失われ、労働基準監督機関の基本的役割を果たす上で支障となるおそれがあることから、各労働基準監督官（以下「監督官」という。）は、所管する法令や通達等について十分に理解した上で、労使双方に対して公正・斉一かつ誠実な態度で臨むこと。

また、署管理者は、法違反等に対し法令や通達等に基づいた措置がなされるよう、日頃から必要な指導・助言を行うこと。

2 働き方改革の推進に向けた労働時間に関する法制度等の周知徹底

平成30年1月26日付け基発0126第19号「働き方改革の推進に向けた特別チームの編成について」（以下「チーム編成通達」という。）に基づき、全署に労働時間相談・支援班（以下「支援班」という。）及び調査・指導班（以下「指導班」という。）の2班で「労働時間改善指導・援助チーム」（以下「特別チーム」という。）を編成するとともに、「労働時間相談・支援コーナー」（以下「コーナー」という。）を設置するので、各班における実施事項を確実に実施するとともに、コーナーにおけるきめ細やかな対応を行い、働き方改革の推進に向けた労働時間に関する法制度の理解の促進を図ること。

(1) チーム編成による重点的な取組

ア 支援班の実施事項

支援班は、チーム編成通達の記の2(1)に基づき、中小規模の事業場が、労働基準法第36条第1項の規定に基づく協定（以下「時間外労働協定」という。）を含む労働時間制度全般に関する法制度を理解した上で、長時間労働の削減に取り組むことを促すために、別途指示す

るところにより説明会の開催や個別訪問による法制度の周知等をきめ細やかに実施すること。

なお、支援班に任命された監督官においては、支援班として活動する場合は、支援班の活動であることを明示するために、必ず専用名刺を使用すること。

イ 指導班の実施事項

指導班は、チーム編成通達の記の2(2)に基づき、特に下記3及び裁量労働制の適正化に係る監督指導を重点的に実施すること。なお、大企業に対する監督指導においては、下記10(1)イに該当するものとしてチーム監督の手法を活用することにより、効果的かつ効率的に実施すること。

ウ コーナーの実施事項

コーナーは、主に、中小規模の事業場からの相談対応を念頭に置いており、署の開庁時間中は、常時、支援班による相談対応が可能な体制を確保するとともに、相談対応に当たっては、相談者が求める法制度の説明や具体的な改善策について、各種支援策等に関係するリーフレット等を手交することにより丁寧な対応を行うこと。

(2) チーム編成等に係る積極的な広報

チーム編成通達に基づく対応については、平成30年4月1日から実施することとしているが、本省において特別チーム設置の広報を行う予定であるので、各局においてもこれに時期を合わせて広報を行うこと。特に、コーナーについては、中小規模の事業場に対して広く周知する必要があるため、地方公共団体や中小事業主団体の広報誌などを活用した幅広い広報を行うこと。

(3) 時間外労働協定の適正化に係る指導の徹底

ア 窓口指導の徹底

署に時間外労働協定届が届け出られた際の窓口指導については、平成16年2月18日付け基発第0218004号「時間外労働協定の適正化に係る指導について」（以下「窓口指導通達」という。）に基づく指導を徹底すべきところ、形式上の要件、実質上の要件及び労基法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（平成10年労働省告示第154号。以下「限度基準」という。）に適合しているかを確認し、適合していない場合は、①リーフレットによる説明を行い返戻すること、②窓口指導通達の別添1「時間外労働協定の適正な締結及び届出について」に必要事項を記入の上、交付すること、並びに③窓口指導の経過を記録しておくことが不十分である状況が散見されることから、引き続き、窓口指導通達に基づき、必要な指導を徹底すること。また、署管理者は窓口指導の実施状況について定期的な確認を行うこと。

なお、限度基準第3条第2項等に基づく努力義務が果たされていない場合は、所要の措置を講ずること。また、

時間外労働協定の締結当事者の要件については、リーフレット等を活用した周知を徹底すること。

イ 委託事業の実施

平成30年度から、時間外労働協定届を届け出ている事業場であって労働者10人以上の事業場を対象として、自主点検の実施、説明会の開催及び個別訪問による相談指導により、時間外労働協定の適正な締結の促進等を図ることを目的とした委託事業を実施するので、別途指示するところにより対応すること。

(4) 働き方改革推進支援センターの設置及び時間外労働等改善助成金の拡充

働き方改革を推進する中で、長時間労働の是正等に中小企業・小規模事業者が円滑に対応できるよう、平成30年度から、①弾力的な労働時間制度の導入等労務管理に関する技術的な相談支援などを行うため、各都道府県に「働き方改革推進支援センター」が設置されること、②「職場意識改善助成金」については、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業を支援するため「時間外労働等改善助成金」と改称し、その拡充を図ることとされているので、別途送付するリーフレット等を活用し、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）（以下「雇均部（室）」という。）と連携し、中小規模の事業主等に対する周知に努めること。

また、特に、支援班の行う周知の際には、個別の相談内容に応じて、積極的にこれらの利用勧奨を行うこと。

(5) 労働時間等の設定の改善

平成29年10月1日から年次有給休暇の早期付与の検討等を盛り込んだ改正労働時間等見直しガイドラインが施行されていることを踏まえ、支援班は雇均部（室）と連携し、当該内容の周知を図るとともに、連続休暇を取得しやすい夏季、年末年始、ゴールデンウィークのほか10月の「年次有給休暇取得促進期間」に、年次有給休暇の取得促進について広報を実施すること。

3 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策について

(1) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る指導の徹底

ア 過重労働による健康障害防止対策

(ア) 計画的な対策の推進

平成26年2月17日付け基発0217第6号「今後における一般労働条件の確保・改善対策の推進に関する基本方針について」に基づき、各局で策定した推進計画（以下「推進計画」という。）を着実に推進すること。

また、過重労働特別監督監理官は、推進計画の進捗状況等を的確に管理するとともに、労働時間関係の個別の監督指導事案や司法事件について、署に対する指導

2018年度監督指導業務の運営に当たって留意すべき事項

を積極的に行うこと。

(イ) 全数監督の実施

次のいずれかに該当するすべての事業場に対し、関係通達に基づき監督指導を実施すること。ただし、自動車運転者を使用する事業場については、自動車運転者を主眼とする監督において実施すること。

また、自主点検の結果等に基づき、平成29年度までに監督指導の対象とした事業場であって、監督指導が未実施となっているものについては、確実に監督指導を実施すること。

なお、1か月当たり80時間を超える時間外労働が可能な時間外労働協定届を平成30年3月1日以降に届け出た事業場に対する自主点検は実施しないこととするが、同日以降届け出られた時間外労働協定届のうち、1か月当たり45時間を超える時間外労働が可能なものについて、45時間を超え80時間までのものと、80時間を超えるものとに区分して保管しておくこと。

- ① 各種情報から時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場
- ② 長時間にわたる過重労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場
- ③ 平成28年度以降に自主点検を実施した事業場のうち、①以外であって健康確保措置に問題があると考えられる事業場
- ④ 平成28年度以降に自主点検を実施した事業場のうち、自主点検結果を提出しなかった事業場

(ウ) 監督指導の優先順位

上記(イ)については、①(ただし、②に該当するものを除く。)及び②を最優先で対応し、以下③、④の優先順位で監督指導を実施すること。

a 上記(イ)①については、局署に寄せられる相談・投書等の情報のほか、自主点検結果から、原則として、時間外・休日労働時間がより長いものから優先的に監督指導を実施すること。

また、上記(イ)②については、労災請求時に実施する監督指導(以下「労災請求時監督」という。)を原則として労災請求のあった翌月に計画し、優先的に実施すること。

b 上記(イ)①のうち、時間外・休日労働時間が同程度であるものについては、以下の①から⑤のより多くの項目に該当するものから優先すること。

- ① 時間外労働時間が特別条項付き時間外労働協定の特別延長時間を超えている、又は、限度時間を超えて行った時間外労働の具体的業務の内容及び事由等が特別条項付き時間外労働協定で定めたものに適合していないもの
- ② 衛生委員会を設置していない(常時50人以上の

労働者を使用する事業場に限る。)、又は、同委員会を毎月1回以上開催していないもの

- ③ 時間外・休日労働時間が1か月当たり100時間を超える労働者であって申出のあった者に対して医師による面接指導を実施していないもの
- ④ 定期健康診断(深夜業に係るものを含む。)を実施していないもの
- ⑤ ストレスチェックを実施していないもの

c 上記(イ)③については、事業場の規模が大きいものから優先すること。事業場の規模が同程度の場合は、上記(ウ)bの②から⑤のより多くの項目に該当するものから優先すること。

d 上記(イ)④については、事業場の規模が大きいものから優先すること。事業場の規模が同程度の場合は、延長できる時間数がより長いものを優先すること。

(エ) 監督指導時における措置等

平成26年4月1日付け基発0401第27号「監督指導時における一般労働条件の確保・改善に係る措置等について」(以下「措置通達」という。)等に基づき適切に監督指導を行うこと。また、措置通達に加え、以下に示す措置等を徹底すること。

a 労災請求事案に係る労働時間の実績の確認等

上記(イ)②の事案については、労災請求時監督に加え、別途指示するところにより、労災保険給付に関する決定前にも監督指導(以下「労災決定前監督」という。)を実施すること。

労災請求時監督は、過労死等の再発防止の観点から、労災請求の対象となる労働者(以下「被災者」という。)以外の労働者に係る法違反等について必要な指導を行うこと、労災決定前監督は被災者に係る法違反等について必要な指導を行うことを、それぞれ主な目的とするものであること。

労災請求時監督においては、事業場における時間外・休日労働時間が長いと考えられる労働者の労働時間の実績は、直前の賃金締切日前6か月間を確認すること。また、被災者の実績は、別途指示するところにより、発症日前6か月間を確認すること。さらに、労災決定前監督の監督復命書の「参考事項・意見」欄には、下記bに加え、被災者の時間外・休日労働時間数及び被災者に係る法違反の状況を記入すること。

労災請求時監督において確認した被災者に係る労働時間の情報は、労災補償担当部署(以下「労災部署」という。)に提供すること。なお、労災部署において関係者への聴取等の調査を実施した結果得られた労働時間の情報は、決定前に、監督担当部署(以下「監督部署」という。)に提供されることとなっているため、当該内容を確認した上で必要な協議を行った後、

問題が認められた場合は、労災決定前監督時に所要の措置を講ずるとともに、被災者の平均賃金の算定に必要な被災者に支払われた割増賃金に係る情報についても、労災部署に提供すること。

b 長時間労働の実態の復命

平成17年9月30日付け基発第0930001号「労働基準監督機関における司法警察権限の行使に関する規範について」（以下「司法処理規範」という。）の適正な運用の観点及び措置通達の別添「主要事項に係る具体的措置要領」の別紙「過重労働による健康障害防止について」（省専用指導文書）に記載した労働時間等の情報を記録するため、監督指導時に時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超える労働者が認められた場合には、以下に示す長時間労働の実態に係る詳細等を監督復命書の「参考事項・意見」欄に記入すること。

① 省専用指導文書の記の7に記載した、時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間及び100時間を超える労働者数並びに最も長い労働者の当該時間数

② 時間外労働協定の1日、1日を超え3箇月以内の期間及び1年の延長時間及び特別延長時間

c 時間外労働協定の適正化に係る指導の徹底

監督指導時には時間外労働協定の内容を確認の上、問題が認められる場合には、措置通達に基づき所要の措置を講ずること。特に、限度基準第3条第2項等に基づく努力義務が果たされていない場合は、リーフレット「時間外労働の限度に関する基準」の該当する欄にレ印を記入の上、交付すること。

また、時間外労働協定の締結当事者の要件については、リーフレット等を活用した周知を図ること。

d 労働時間管理の適正化に関する指導

労働時間管理の適正化に関する指導については、事案完結までの対応の斉一性確保等の観点から、措置通達の改正を予定しているため、改正された通達に基づき、適切に事務処理を行うこと。

e 長時間労働者に対する面接指導等の実施に係る指導の徹底

長時間労働者の健康管理の徹底を図るため、監督指導時に、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）第66条の8に基づく面接指導等の実施状況を確認し、必要な指導を行うほか、平成29年6月1日から施行されている、時間外・休日労働時間数が1か月当たり100時間を超えた労働者に関する産業医への情報提供について、改正後の措置通達に基づき指導を徹底すること。

f ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策の履

行状況の確認及びパワーハラスメント対策の周知

措置通達、平成28年4月1日付け基発0401第72号「ストレスチェック制度の施行を踏まえた当面のメンタルヘルス対策の推進について」及び平成29年3月31日付け基発0331第78号「『過労死等ゼロ』緊急対策を踏まえたメンタルヘルス対策の推進について」等を踏まえ、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する法令の遵守状況の確認を行い、安衛法違反が認められた場合は、所要の措置を講ずること。また、この際、パンフレット等を活用して、メンタルヘルス対策及びパワーハラスメント対策の取組について周知すること。

なお、違法な長時間労働や過労死等が認められた場合には、産業保健総合支援センターによるメンタルヘルス対策の訪問指導の受入れについて、必ず勧奨を行うこと。

(オ) インターネット情報監視

平成30年度においても、インターネット上の求人情報等から長時間労働等が疑われる事業場に係る情報収集の事業等を実施するので、別途指示するところにより、積極的に監督対象事業場の選定等に活用すること。

(カ) 働き方・休み方改善コンサルタントの活用

法違反の是正を行い、長時間労働の抑制等に意欲があつて、労働時間等の設定改善に向けた支援が必要な事業場に対しては、働き方・休み方改善コンサルタントの利用を積極的に勧奨すること。

イ 過労死等防止啓発月間における重点監督等の実施

11月の「過労死等防止啓発月間」に合わせ、過重労働の解消に向けたキャンペーンを実施するので、別途指示するところにより、重点監督及び全国一斉の無料電話相談の実施等の取組を行うこと。

また、平成30年度においても「過労死等防止対策推進シンポジウム」及び「過重労働解消のためのセミナー」に係る事業を実施するので、周知や参加勧奨を行うとともに、各種機会を通じて、過労死等防止啓発パンフレット等を活用し、過労死等の防止について啓発すること。

(2) 労働時間の適正把握及び賃金不払残業の防止に係る指導

ア ガイドラインの周知

長時間労働を是正するためには、労働時間を適正に把握することが前提となることから、引き続きリーフレット等を活用し、監督指導時はもとより、集団指導等あらゆる機会を通じて、平成29年1月20日付け基発0120第3号「労働時間の適正な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について」の別添「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイ

2018年度監督指導業務の運営に当たって留意すべき事項

ドライン」(以下「ガイドライン」という。)を周知すること。

イ 時間外・休日労働時間の実態調査及び賃金不払残業に係る指導

監督指導において、労働時間が適正に把握されていないことなどにより違法な時間外・休日労働や賃金不払残業が疑われる場合には、措置通達に基づき、過去における労働時間の実態調査を行うよう指導しているところであるが、当該実態調査は、ガイドラインにおける労働時間の考え方を踏まえて、個々の事業場の実態に応じて、労使が労働時間を確認するという自主的な取組を求める趣旨であり、調査結果報告に不合理な点が認められる場合を除き、当該報告に基づき所要の措置を講ずること。

また、当該報告において特定された労働時間に基づく割増賃金額に関しても、調査結果報告に不合理な点が認められる場合を除き、当該割増賃金額に基づく不足額の支払をもって完結として差し支えないこと。

(3) 企業全体をとりえた長時間労働の是正等について ア 違法な長時間労働等を複数の事業場で行う企業に対する局長等による指導・公表

平成29年1月20日付け基発0120第1号「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について」(以下「指導公表通達」という。)に基づく取組を確実に実施すること。このため、署において月ごとの月間監督指導計画を各監督官に指示する際、監督対象事業場が複数の事業場を有する大企業に該当するか否かについて明示すること。

また、監督指導時に、指導公表通達の記の2(1)ア若しくはイ又は3(1)イ(ア)若しくは(イ)に該当する事業場を把握した場合には、同通達の対象企業に該当する旨の指導票を交付するとともに、本省監督課への報告を確実にすること。

イ 本社及び支店等に対する全社指導

本社又は支店等に対する監督指導時に全社的な問題を把握した場合には、当該監督指導を契機として全社的な是正を図らせることが効果的であることから、下記10(1)ウに基づき対応すること。

4 労働災害防止のための監督指導について

(1) 管内の労働災害の発生状況等に応じた労働災害防止対策

平成30年度を初年度とする13次防の推進に向けて、安全衛生担当部署(以下「安衛部署」という。)と緊密な連携を図り、前次計画期間中の管内の労働災害の発生状況のほか、法違反の状況を分析した上で、安衛部署と

の役割分担を明確にし、13次防の推進のため効果的に監督指導を実施すること。

(2) 災害時監督の確実な実施

年間監督指導計画(以下「年間監督計画」という。)において、必要な業務量を確保し、法違反の存在が疑われる災害等については、その全数に対して、確実に監督指導を実施すること。

(3) 産業安全に係る監督指導

建設業における死亡災害のうち、墜落・転落災害は約45%を占めており、中でも足場からの墜落・転落が多数発生していることから、建設業に対する監督指導については、足場からの墜落防止措置の履行確保を図るため、足場の組立て等工期の適切な時期をとらえ、効果的な時期に実施すること。なお、監督指導時には「足場からの墜落・転落災害防止総合対策推進要綱」の別添「安衛則の確実な実施に併せて実施することが望ましい『より安全な措置』等について」に基づく措置について、パンフレット等を活用し、周知すること。

また、機械による死亡災害のうち、クレーンや移動式クレーンの作業に関連するものが約3分の1を占めることから、クレーンや移動式クレーンを多数設置している事業場等に対して重点的に監督指導を行うとともに、玉掛け作業の安全に係るガイドラインについてもパンフレットを活用して周知を図ること。

また、転倒災害については、依然として休業4日以上の災害で最も件数が多いことから、安衛部署において引き続き「STOP!転倒災害プロジェクト」並びに、労働災害が増加傾向にある小売店、社会福祉施設及び飲食店を対象とした「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」を実施するので、監督部署においても引き続き、パンフレット等を活用してこれらの取組を周知すること。

(4) 労働衛生に係る監督指導

平成26年2月17日付け基発0217第7号「今後における労働衛生対策の推進に関する基本方針について」(以下「衛生通達」という。)等に基づき、安衛部署と連携を図り、効果的に監督指導を実施すること。

また、平成30年度においても熱中症予防対策に関する講習会及び「STOP!熱中症クールワークキャンペーン」の実施を予定しているため、建設業に対する監督指導等において、パンフレットを活用して周知すること。

なお、監督指導時の状況から労働衛生管理体制が十分に確立されていないなどの専門的支援が必要と考えられる事業場については、パンフレット等を用いて、産業保健活動総合支援事業の活用を勧奨すること。

ア 化学物質による健康障害防止対策

衛生通達に基づき実施している化学物質対策に係る中長期計画が平成29年度で終了する局においては、

これまでの実施状況の把握、分析及び評価を行うとともに、有機溶剤や特定化学物質等(以下「有機溶剤等」という。)を取り扱っていることを新規に把握した事業場や、衛生通達の記の2(2)で繰り返し指導を行う必要があるとした事業場が多数ある場合は、次期中長期計画を策定するなどにより、原則としてその全数について計画的に監督指導を実施すること。なお、有機溶剤等を使用する事業場のうち、「保健衛生業」及び「教育・研究業」に属する事業場については、他の業種と比べ、作業主任者の選任や特殊健康診断の実施に係る違反率が低く、自主的に労働衛生管理や健康管理が行われている傾向が認められることから、平成30年度から、集団指導又は自主点検による対応として差し支えない。

また、SDS(安全データシート)交付義務対象物質を取り扱う作業については、化学物質による危険性又は有害性等の調査等(以下「リスクアセスメント」という。)が義務付けられていることから、必要に応じ、リスクアセスメントの実施について指導するとともに、SDS交付義務対象物質の取扱いにおいて健康障害のリスクが高いと考えられるものについては、安衛部署に情報提供すること。

なお、平成29年6月の特定化学物質障害予防規則(昭和47年労働省令第39号。以下「特化則」という。)の改正に伴い、三酸化二アンチモンが特定化学物質に追加されたところであるが、作業環境測定の実施等が平成30年6月から適用されることに留意すること。また、3,3'-ジクロロ-4,4'-ジアミノジフェニルメタンについては、尿路系の障害を防止・早期発見するための健康診断項目を加える特化則の改正が平成29年4月から施行されていることから、引き続き、これらの改正内容の周知を図ること。

イ 石綿による健康障害防止対策

平成17年7月28日付け基発第0728008号「石綿ばく露防止対策の推進について」等に基づき、引き続き監督指導を実施すること。特に、建築物等の解体等の作業については、石綿障害予防規則(平成17年厚生労働省令第21号)第3条に基づく事前調査の徹底について指導すること。

ウ 粉じん障害防止対策

平成30年2月9日付け基発0209第2号「第9次粉じん障害防止総合対策の推進について」に基づき、安衛部署と連携を図り、効果的に指導を実施すること。

なお、ずい道建設工事については、工期を把握し適切な時期をとらえ、原則として1年に1回、監督指導を実施すること。また、監督指導時に、労基法第36条第1項ただし書に定める坑内労働の労働時間の延長の制限に係る遵守状況を必ず確認するとともに、1日2時間以内の時間外労働が恒常的に行われていた場合には、トンネルじ

ん肺防止対策に関する合意書の趣旨にかんがみ、「労働者の健康確保の観点から、1日8時間労働に向け時間外労働の更なる縮減に努めること」との指導を徹底すること。

エ 受動喫煙防止対策

安衛法における受動喫煙防止対策の趣旨及び支援事業について、安衛部署と連携し、別途配付予定のパンフレット等により周知啓発を行うこと。

(5) 原子力施設に対する監督指導

平成25年5月17日付け基発0517第7号「原子力施設に対する監督指導等について」に基づき、的確に監督指導を実施すること。

(6) 東日本大震災に関連する安全衛生対策

ア 東京電力福島第一原子力発電所に対する監督指導等

東京電力福島第一原子力発電所については、今後、燃料取り出し等高線量下における作業等、廃炉に向けた作業が続くことから、安全管理体制の確立、被ばく線量管理、健康管理等に関し、引き続き的確な監督指導等を実施すること。

イ 除染等業務従事者等の放射線障害防止対策等

除染等業務、特定線量下業務及び事故由来廃棄物等処分業務従事者の放射線障害防止対策に係る監督指導については、平成26年10月20日付け基発1020第2号「除染等業務、特定線量下業務及び事故由来廃棄物等処分業務における安全衛生対策の推進について」等に基づき、引き続き的確に実施すること。

ウ 復旧・復興工事における労働災害の防止

東日本大震災の被災地域の地方公共団体が策定する復興計画に基づく工事等が本格的に進められており、労働災害の発生が懸念されることから、安衛部署と連携し、管内の工事の発注状況を把握の上、当該工事現場や寄宿舎に対する監督指導を積極的に実施すること。

(7) ストレスチェック制度

ストレスチェック結果報告書の未提出事業場に対しては、安衛部署においてその全数を対象としたストレスチェック制度の実施状況に係る調査を行うこととしているので、安衛部署と連携し、必要な指導を行うこと。

(8) 健康診断及び事後措置等

健康診断実施後の有所見者に係る医師の意見聴取及び就業上の措置(以下「事後措置等」という。)の実施率が低調であるため、監督指導時に、健康診断及び事後措置等の実施状況の確認を徹底し、安衛法違反が認められた場合は所要の措置を講ずること。その際、労働者50人未満の小規模事業場に対しては、必要に応じ、産業保健総合支援センターの地域窓口が実施している、登録産業医による健康診断結果についての意見

2018年度監督指導業務の運営に当たって留意すべき事項

聴取、長時間労働者に対する面接指導等の支援事業の利用を奨励すること。

また、意見聴取を行う医師への事後措置等に必要な情報の提供の義務付け等、労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号。以下「安衛則」という。)の改正内容については、監督部署においても各種機会をとらえてパンフレット等を活用して周知・指導を行うこと。なお、安衛法に基づく定期健康診断等は、平成30年4月1日から実施方法が一部変更になること等を踏まえ、監督部署においても平成29年8月4日付け基発0804第4号「定期健康診断等における診断項目の取扱い等について」に基づき、関係者への周知に努めること。

(9) 産業医の選任等

産業医の選任について、特に労働者数50人以上100人未満の事業場において選任率が8割程度と低調であることを踏まえ、関係通達に基づき、平成29年度中に安衛部署において管内事業場の選任状況の確認を行い、平成30年度に未選任事業場等に対する指導等を行うこととしているので、監督部署においても安衛部署と連携し、必要な指導を行うこと。

また、法人の代表者等を産業医として選任することを禁止する安衛則の改正内容についても、引き続き必要な指導を行うこと。

5 法定労働条件の履行確保等について

(1) 一般労働条件確保・改善対策

ア 推進計画の進捗状況の把握及び評価等

過重労働による健康障害防止対策が全国的に取り組むべき重点課題となっているところ、基本的な労働条件の枠組みが確立されていないなどの業種等について、遵法水準の底上げを図るための取組を着実に実行していくことも重要である。

このため、推進計画(過重労働による健康障害防止対策を除く。)に基づく対策の実施に当たっては、計画の途中年度においては、監督指導の実績を踏まえつつ、必要に応じ、行政手法を見直すなどにより計画の完遂を目指すこと。また、計画の最終年度においては、計画の総括だけでなく、管内の状況を分析し、遵法水準の底上げを図る必要のある対象を的確にとらえ、優先的に対象とすべきものは何か、中長期計画により実施する必要があるか等の検討を加えた上で、実効ある一般労働条件の確保・改善対策を推進すること。

イ 固定残業代制の適正な運用

監督指導において、名称によらず一定時間までの時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金として定額で支払われる賃金を採用している事業場を把握した場合には、平成29年7月31日付け基発0731

第27号「時間外労働等に対する割増賃金の解釈について」に基づき判断すること。

ウ 除染作業従事者の一般労働条件確保対策

除染作業従事者に係る監督指導を行う際には、放射線障害防止措置の適切な実施についてはもとより、労働条件の明示、健康診断費用等の賃金控除、年少者に係る就業制限等の問題の有無についても必ず確認し、必要に応じて環境省へ情報提供を行うこと。

エ 労働条件相談ほっとライン

平成30年度においては、土曜日と日曜日の開設時間を延長して実施することを予定していることから、別途指示するところにより、周知を行うとともに、本省から提供される相談情報を監督対象事業場の選定等に活用すること。

オ 労働基準関係法令の周知徹底等

労働条件学習クイズアプリの提供等を内容とする労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」については、平成30年度においても運営するので、リーフレット等を活用して周知を行うこと。

また、大学生・高校生等に対する「大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナー」に係る事業についても、引き続き実施するので、その周知や参加勧奨を行うこと。

カ 新規起業事業場における法令遵守の取組の促進

平成30年度においても、「新規起業事業場就業環境整備事業」を実施するほか、企業が労働基準関係法令の遵守状況をインターネットで自ら確認できるWEB診断等を内容とするポータルサイト「スタートアップ労働条件」を運営するので、上記2の支援班の行う周知等において、リーフレット等を活用して重点的に利用勧奨を行うとともに、受託者から提供されるWEB診断結果については、集団指導等に活用すること。

(2) 申告・相談等への的確な対応

申告・相談については、平成6年3月16日付け基発第140号「解雇、賃金不払等に対する対応について」等に基づき、懇切丁寧な対応を行い、迅速、的確な処理に努めること。

特に、申告の受理に当たっては、昭和39年4月20日付け基発秘第5号「監督業務運営要領の改善について」(以下「5号通達」という。)記の第2の3(1)アに基づき、その内容が法違反を構成しないことが明白である場合を除き、すべてこれを受理すること。

なお、度重なる是正指導にも従わない被申告人など遵法意識に欠けるものに対しては、是正指導にとどまることなく、司法処分を念頭に厳正に対処すること。

ア 公益通報に係る対応

公益通報事案に係る処理については「厚生労働省における外部の労働者からの公益通報に対する事務手

続に関する訓令」(平成18年厚生労働省訓第11号。以下「訓令」という。)の改正に伴い、平成29年6月1日から、退職者の通報も公益通報事案として処理することとされている。

従来から、公益通報として受理した事案に係る事務処理については申告処理と同等の処理を行っているところであるが、訓令の改正に伴い、申告処理すべき事案はすべて公益通報として処理すべき事案となっていることから、退職者からの申告処理においても公益通報として適切に対応すること。

イ 情報管理の徹底

(ア) 申告及び公益通報に係る処理経過等の開示

訓令において、公益通報事案については、利害関係人の営業秘密、信用、名誉及びプライバシー等に配慮しつつ、調査の進捗状況、調査結果及び行政機関が講じた是正措置等を通知するよう努めなければならない旨規定されている。

このため、申告人や公益通報者に処理経過等を開示するに当たっては、監督官が申告や公益通報事案を処理する際に把握した事業場に係る情報や事業場に対して講じた措置については、無限定に開示するのではなく、開示することの可否及び開示の範囲について慎重に判断した上で対応すること。

(イ) 申告処理台帳等の適切な管理

監督官が作成する申告処理台帳については、申告人の氏名等の個人情報のみならず申告内容など事業場に秘匿すべき情報が記載されるものであり、中には匿名での処理を求める事案もあることから、その取扱いには細心の注意を払う必要がある。

このため、氏名を明らかにすることを否としている事案においては、事業場等に臨検する場合において、申告処理台帳や相談票など関係書類等を携行しないことはもとより、氏名を明らかにすることを諾としている事案においても、申告処理台帳等の携行は必要最小限の範囲にとどめ、事業場において当該書類を机に出さない、携行時に他の書類と混在しないようチャック付きのクリアファイルに入れるなど、事業場への置き忘れ等の防止のための管理を徹底すること。

ウ 労使紛争事案に係る対応

近年、申告人が加入する労働組合が活動の一環として是正指導の状況を公表する事案や一部の組合等から複数の署に対して組織的に申告を行う事案が認められる。

これらの事案の処理に当たっては、署管理者は担当監督官の個人的判断による処理に委ねることなく、法令の解釈、処理方針等について、組織的な対応を行うよう配意するとともに、必要に応じ、局とも連携を図ること。ま

た、社会的に影響が大きいと思われる事案については、申告受理後速やかに、本省監督課に情報提供すること。

(3) 裁量労働制導入事業場に対する重点監督の実施

平成29年度に実施した自主点検の結果により問題が認められた裁量労働制導入事業場に対しては、別途指示するところにより、監督指導を的確に実施すること。

(4) 学生アルバイトの労働条件確保に係る監督指導の実施

平成30年度においても4月から7月にかけて、雇均部(室)において、「『アルバイトの労働条件を確かめよう』キャンペーン」が実施される予定であり、大学等への出張相談等に寄せられた労働相談のうち、労働基準関係法令違反が疑われるものについて情報提供された場合には、監督指導を実施するなどの確に対応すること。

また、学生に対する労働基準関係法令の周知徹底のための講義等については、これまでの実施状況を踏まえ、教育委員会等に要請を行うなど必要な働きかけを行うこと。

(5) 未払賃金立替払の適正な処理

不正受給の防止にも配慮しつつ、労働者の速やかな救済を図る観点から、引き続き、局署において未払賃金立替払情報管理システムを活用して組織的な管理を行いながら、迅速かつ適正な処理に努めること。

6 最低賃金の履行確保に係る監督指導

政府を挙げて取り組んでいる賃金の引上げのためには、最低賃金の履行確保が不可欠であることから、最低賃金に関する実態調査の結果、相談情報、監督指導結果等の各種情報を分析することにより、最低賃金法(昭和34年法律第137号。以下「最賃法」という。)第4条違反(約定賃金額が最低賃金額未満のものに限る。)の割合が高いと考えられる業種等から監督対象事業場を的確に選定し、第4四半期に監督指導を実施すること。

また、局は、署が選定した監督対象事業場について、局が示した選定基準を踏まえたものとなっているか事前に確認し、必要に応じ指導すること。

7 労災かくしについて

平成20年3月5日付け基発第0305001号「『労災かくし』の排除に係る対策の一層の推進について」等に基づき、安衛部署及び労災部署とも連携を図り適切に対応するとともに、事案に対しては、司法処分も念頭に、厳正に対処すること。

8 特定分野における労働条件の確保・改善対策について

2018年度監督指導業務の運営に当たって留意すべき事項

(1) 技能実習生

平成22年2月8日付け基発0208第2号「技能実習生の労働条件の確保について」等に基づき監督指導を実施するとともに、地方入国管理局及び外国人技能実習機構への通報事案に該当するものについては、確実に通報すること。

特に、強制労働等技能実習生の人権侵害が疑われる事案については、地方入国管理局等と迅速に情報共有を図った上で、合同監督・調査を実施し、法違反が認められた重点解消事案で悪質性が認められるものなどについては、厳正に司法処分につすこと。

また、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（平成28年法律第89号。以下「技能実習法」という。）に基づき監督官が行う監理団体に対する質問又は立入検査については、労働基準関係法令に基づく監督権限の行使とは区別した上で、確実に実施すること。なお、実施に当たっては、適正な職権行使に万全を期すため、本省監督課への事前協議及び実施後の報告等を徹底すること。

おつて、技能実習法に基づく地域協議会の開催に当たり必要な事項等については、別途指示するところにより、適切に対応すること。

(2) 自動車運転者

ア 自動車運転者は、他の職種の労働者に比べ、依然として労働時間が長く、脳・心臓疾患に係る労災請求及び支給決定件数が最も多い職種であることから、引き続き、各種情報から自動車運転者の労働条件確保上の問題があると考えられる事業場を的確に選定し、監督指導を実施するとともに、「交通労働災害防止のためのガイドライン」、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」及び「職場における腰痛予防対策指針」について、パンフレット等を活用して周知すること。

また、地方運輸機関への通報事案に該当するものについては、確実に通報すること。

さらに、タクシー事業者に対する監督指導においては、最低賃金の遵守状況を確認するとともに、累進歩合制の廃止について確実に指導すること。

イ トラック運送事業の長時間労働の抑制に向けた環境整備を進めるため、引き続き、地方運輸機関等と連携の上、都道府県に設置されたトラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会に共同事務局として参加し、その運営に万全を期すこと。

ウ 労働時間管理適正化指導員については、自動車運転者を使用する事業場に対して、積極的に個別訪問等を行い、必要な指導・助言等を行うよう、年間を通じた計画的な活用を図ること。

(3) 障害者である労働者

使用者による障害者虐待が認められる事案の多くは、最賃法を含む労働基準関係法令に違反する経済的虐待であるため、使用者による障害者虐待が疑われる事案を相談等により把握した場合は、速やかに局監督課に報告の上、雇均部(室)において対応部署が決定され次第、時期を逸することなく監督指導を実施すること。特に、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」（平成17年法律第123号）に基づき行われる、就労継続支援A型事業場における経営不振等の情報を把握した場合には、職業安定行政や都道府県等の関係行政機関と連携し、速やかに臨検監督を実施の上、法定労働条件の履行確保上の問題点が生じていないか確認し、問題が認められた場合には所要の措置を講ずること。

また、障害者である労働者に係る最低賃金の減額の特例許可を受けている事業場について、監督指導時に、許可の対象者を許可の対象業務以外の業務に従事させている、許可の有効期間が経過しているなどの場合であって、最低賃金額以上が支払われていないことを確認したときは、所要の措置を講ずること。

(4) 介護労働者

雇用情勢の着実な改善により労働力需給が逼迫する中、今後の需要拡大が見込まれる介護分野において構造的な人材不足が深刻となっており、法定労働条件の履行確保上の問題が懸念されることから、引き続き、介護保険事業の指定等を行う都道府県等から介護事業場の情報を入手し、必要に応じ、自主点検や集団指導により監督対象事業場を絞り込んだ上、監督指導等を実施すること。この際、おむね労働者数30人未満の事業場については、労働条件集合監督を活用するなど効率的かつ効果的に取り組むこと。また、介護事業場に対しては、「職場における腰痛予防対策指針」及び転倒災害防止対策について、パンフレット等を活用して周知すること。

なお、平成30年度においても、介護事業場就労環境整備事業を実施するので、別途指示するところにより、適切に対応すること。

9 年間監督計画の策定について

(1) 年間監督計画の策定に当たっての考え方

5号通達等に基づき、必要な庁外活動業務量の確保に努めること。

なお、年間監督計画の策定に当たって、重点事項に係る違反率や監督指導実績が低調であるにもかかわらず、その原因分析を行わず、翌年度においても同様の選定基準により重点対象として監督指導が実施されてい

るものや、行政効果把握表の「管内の動向・業界の状況等」などを基にした管内の行政課題の把握・分析が不十分なまま重点対象を選定し、翌年度の年間監督計画が策定されているものもみられることから、局においては、局全体の重点対象ごとの取組実績やその効果を的確に把握・評価した上で、年間監督計画の策定方針を決定し、署に示すこと。

また、局は、署が作成した年間監督計画が、前年度計画に係る行政効果や管内の行政課題を十分に把握・分析し、局全体の策定方針も踏まえた上で策定されたものとなっているか、具体的な基礎資料等に基づき確認すること。

(2) 安衛部署との調整

平成30年度においては、働き方改革の推進のため監督指導体制を強化することから、平成30年1月25日付け基発0125第1号「働き方改革の推進に向けた平成30年度における労働基準監督署の組織・業務体制の整備について」（以下「体制整備通達」という。）の記の1(3)に基づき、労働災害防止主眼監督と安衛部署が行う個別指導を一体的に実施することとする。

このため、年間監督計画は、重点対象の選定及び必要な業務量等について安衛部署と十分な調整を行った上で策定すること。

特に、労働災害防止主眼監督の重点対象の設定に当たっては、監督指導と安衛部署が行う個別指導の選定基準をあらかじめ明確に整理しておくこと。

(3) 労災部署との連携

上記(2)と同様に、体制整備通達の記の1(2)に基づき、労災部署に配置されている監督官が監督部署に配置換えされることとなるため、過労死等に係る上記3(1)ア(エ) a)に基づく連携にとどまらず、職業性疾病に係る有害物のばく露状況等の把握、並びに労働者性及び労働時間制度の判断等に関しては、労災部署において効率的な調査が実施されるよう、一層、緊密な連携を図るなど必要な協力を行うこと。

10 監督指導業務の運営について

(1) 実効ある監督指導の実施

ア 法定労働条件の定着のための丁寧な指導

監督指導において法違反等を把握した場合には、単に法違反を指摘するにとどまらず、事業主にその内容や改善の必要性を十分に理解させた上で、改善のための具体的取組を講じさせることにより、将来にわたって遵法状況を定着させる必要があることから、当該事業主の遵法意識の喚起に努めつつ、理解の程度に応じて、是正・改善方法について丁寧かつ具体的に説明を行うこと。

特に、中小規模の事業場への監督指導に当たって

は、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でない場合も多いと考えられることから、実情を十分に聴いた上で、当該事業場の置かれている状況にも配慮しながら、丁寧に対応すること。

イ チーム監督の積極的活用

チーム監督については平成23年3月11日付け基発0311第3号「新たな監督指導手法の実施について」等により指示しているところであり、50人以上の規模の事業場を対象とすることを原則として、監督指導の重点対象、事業場の規模・業務内容、解消すべき問題点等を考慮した上で選定することとしているが、50人未満の規模の事業場であっても職員の安全確保上複数名で対応する必要があるもの、事案処理に困難が伴うことが予想されるもの等については、署長判断により、一層積極的に活用して差し支えないこと。

ウ 企業全体をとらえた監督指導

支店等に対する監督指導において、本社が定めた制度等に起因して法違反が生じていると認められた事業場等については、措置通達の記の第1の2(2)カに基づき全社的な是正指導を徹底するとともに、本社を管轄する局署及び本省監督課への情報提供を確実にすること。また、監督指導を実施した際には、引き続き、労働基準行政情報システム(以下「基準システム」という。)の企業全体情報の関連付け登録を確実にすること。

なお、本社に対する監督指導を行った場合についても全社的な是正指導を行うことについて、措置通達の改正を予定しているので、確実に実施すること。

(2) 監督復命書等の適切な管理

平成29年度においては、監督復命書等の紛失や誤廃棄、各種届出書類の誤送付など個人情報漏えい事案が発生しており、その多くが「労働基準行政における個人情報漏洩防止マニュアル」等に定められた手順の徹底により防止することが可能なものである。

個人情報の漏えいは、監督行政に対する国民の信頼を失うばかりでなく、情報を漏えいされた個人に損害を与える結果につながるおそれがあることから、局署の管理者は、局において具体的に定めた監督復命書等の編綴方法等に従った管理を徹底するとともに、管理の状況について定期的かつ組織的な確認を徹底すること。

11 司法警察権限の行使について

(1) 的確な司法警察権限の行使

平成29年の送検件数は896件(速報値)となっているところ、監督官の有する司法警察権限の行使は、行政指導の実効性を担保する上で重要であることから、重大又は悪質な事案に対してはこれを看過することなく、司法処理規範に基づき、司法処分を付すこと。

2018年度監督指導業務の運営に当たって留意すべき事項

特に、①精神障害に係る労災請求を契機とする監督指導において、司法処理規範における類型に該当する典型的な事例の4(4)と同様の実態が認められるもの、②違法な長時間労働や賃金不払残業を隠蔽する目的で、監督官に虚偽の報告等を行うもの、③常習的に賃金不払を繰り返すもの、④有機溶剤に係る特殊健康診断の実施結果において、有所見者が認められる事業場であって有機溶剤中毒予防規則(昭和47年労働省令第36号)第5条に係る違反について、是正期日を延長しても確実な是正の見込みがないもの、⑤労災かくし事案については、社会的問題として無視し得ないものとして、司法処分を付すこと。

なお、司法処理の状況が低調な局においては、司法処理規範における典型的な事例に該当するにもかかわらず着手していない事案も見受けられるところである。このため、署ごとの司法処理の状況について、典型的な事例に該当する事案がないか等について確認の上、必要な指導を行うこと。

(2) 迅速かつ適正な捜査

検察庁との事前協議は、捜査方針等の調整、捜査を行う上で解消すべき疑問点等の解消及び送致前の事前説明等の目的により行うべきものであるところ、中には、捜査が不十分な状態で漫然と協議を行っているものもみられ、司法事件の処理に必要な以上の期間を要している状況も認められる。

このため、検察庁との事前協議を行う際は、それぞれの目的に応じ、必要な捜査が尽くされた状態であるか等組織的な検討を行った上で行うこと。

また、検察庁からの補充捜査の指示は、捜査が不十分であり、公判維持のために必要なものとしてなされるものであるから、迅速かつ適正に対応するとともに、捜査が不十分と判断された点について原因を分析の上、必要に応じて局内で情報共有するなどにより、より効率的な捜査に努めること。

(3) 捜査関係書類の厳格な管理

平成29年度においては、捜査関係事項照会の誤送付が複数件発生したところである。

捜査手続においてこのような事態を生じさせることは、捜査機関としての信頼失墜につながるものであり、捜査に重大な支障を来す事態にもつながりかねないものである。

このため、個人情報に記載された書類の取扱いに関しては、平成28年3月28日付け地発0328第5号「都道府県労働局における保有個人情報漏えい防止及び発生時の対応について」等において指示されている誤送付等の防止に関する取扱いを徹底すること。

また、個人情報の記載の有無にかかわらず、特に、捜

査関係事項照会等の捜査関係書類の郵送に係る取扱いについては、一層厳格な取扱いを徹底すること。

12 効果的な情報発信について

事業主のみならず、広く国民に監督行政の活動内容について正しく理解してもらうことが、管内の労働条件の水準の向上につながると思われることから、効果的かつ積極的な広報に努めること。また、平成30年度労働基準監督官採用試験に向けては、近年の採用予定者数の増加を踏まえ、一層の受験者数の確保を図ることを目的として、監督官の仕事を紹介する動画等を掲載した特設ページを開設するとともに、民間の就職情報サイトへの広告の掲載等の広報を拡充することとしているので、監督官の活動について説明する際には、併せてその内容を活用すること。

なお、受験者数の増加のためには、局署におけるインターンシップの積極的な受入れも効果的であることから、各局の取組事例を別途示すこととしているので、受入れに向けた体制を整備すること。

13 地方労働基準監察監督官制度の運営について

(1) 実効ある地方労働基準監察の実施

地方労働基準監察(以下「監察」という。)は、行政活動の適切かつ効果的・効率的な実施とその水準の維持・向上等を目的として実施するものであり、監督権限をはじめとする各種権限の公正かつ斉一的な行使の確保に資することはもとより、社会的関心が高まるおそれのある事案等を適時に把握し、当該事案に係る法違反等に対する措置等について、組織的な検討が行われているかという観点から確認を行い、必要な指導を行うことも重要である。

このため、局は、監察時はもとより、日頃から、各署の業務運営状況の把握に努め、組織的な対応が必要な事案については、署の処理状況等についても継続的に確認し、必要な指導を行うこと。

(2) 働き方改革の推進に向けた取組に対する監察

上記2のチーム編成通達に基づき支援班が行う業務及びコーナーの運営に係る監察に当たっては、署において積極的な対応を行っているものや創意工夫がみられるもの等を好事例として積極的に取り上げ、これらの事例を幅広く水平展開することに重点を置いて監察を実施すること。

14 監督官の資質・能力の向上について

(1) 新任監督官の实地研修及び实地訓練

新任監督官に対する实地研修及び实地訓練は、それぞれの実施要綱に基づき、原則として期間内にすべ

での教科を修了させることはもとより、より多くの経験を積ませる観点から、監督指導に積極的に同行させること。

また、実地訓練について、労働基準部長及び局監督課長は、実地訓練記録票により、訓練の実施状況を適宜確認の上、期間内に必要な訓練が行われるよう、統括訓練指導教官等に助言等を行うこと。なお、その際、実地訓練の途中又は修了前に、統括訓練指導教官が訓練生を定期監督等に同行させ、技能の取得状況の確認及び必要に応じた追加訓練の実施状況について確認した上で、追加訓練が必要な場合には確実に実施させること。

(2) 若手監督官に対する監督指導の知識・技術の付与等

局において実施する研修をより効果的なものとするため、特に若手監督官の、関係法令、通達、業務内容等の理解度等について把握し、若手監督官に不足している知識、技術の付与等に努めること。

また、任官後3年目までの監督官に対しては、司法事件について、1局目の3年間のうちに、賃金不払又は労働時間関係及び安全衛生関係の事案をそれぞれ1件以上、捜査主任官として送検まで経験させるとともに、できる限り早期に未払賃金立替払の事務処理を経験させること。

(3) 監督業務から一定期間離れていた監督官への研修

平成30年度においては、監督指導体制の強化に伴い、監督業務から一定期間離れていた監督官が例年よりも多く監督部署に配置されることとなるため、年度当初に局において実施する他局からの転入者に対する研修等を活用するなどにより、必要な研修を確実に行うこと。

15 労働契約法等の周知について

労働契約法（平成19年法律第128号）に基づく「無期転換ルール」については、平成30年4月1日以降、本格的な無期転換申込権の発生が見込まれることから、雇均部（室）と連携を図りつつ、監督指導等の際には、同ルールに加え、雇止め法理（同法第19条）をリーフレット等により周知するとともに、必要に応じ、就業規則変更法理（同法第9条、第10条）、契約期間中の解雇（同法第17条）等についても周知すること。

16 下請取引の適正化による労働条件の確保・改善

平成20年12月2日付け基発第1202001号「中小企業における労働条件の確保・改善に関する公正取引委員会・経済産業省との通報制度等について」に掲げる通報事案に該当するものについては、本省監督課への報

告を確実に行うこと。また、本通報制度の確実な運用を期するため、平成28年6月から通報制度の対象事案が拡充されたことも含め、本通報制度の内容について改めて監督官に理解させること。

なお、働き方改革を巡る中小企業の実情への対応を図る観点から、平成30年度に通報制度の見直しを予定していること。

17 電子申請の利用促進

平成29年6月9日に閣議決定された「規制改革実施計画」において、申請・届出等の行政手続について、手続の電子化等により、今後原則3年間で事業者の行政手続コストを20%以上削減するための取組を行うこととされていることから、監督指導はもとより集団指導や窓口における相談対応等あらゆる機会を通じて、別途配付するリーフレットを用いて具体的な申請手順を教示するなど、電子申請の利用を積極的に勧奨すること。

なお、平成31年度から、基準システムの改修を行った上で電子申請により届出等された様式に受付印に相当する電子画像を付した様式控を返送することとしているが、システム改修が行われるまでの間は、別途指示するところにより、的確に対応すること。

18 職業安定行政及び雇均部（室）の担当行政との連携について

公共職業安定所における一定の事業所の求人を受けしない取組並びに雇均部（室）における次世代育成支援対策推進法に基づく「くろみん」認定及び女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定等の認定制度の運営に当たっては、一定の労働基準関係法令違反が認められた事業場の情報をこれらの担当行政に提供することとなっていることから、情報提供した事業場の違反の態様等の詳細について照会があった場合には、必要な協力を行うなど、引き続き、職業安定行政及び雇均部（室）の担当行政と連携を図ること。

また、雇均部（室）の担当行政を中心として行っている、働き方改革の推進に係る周知等の取組に関しては、特に連携を図り、局署一体となった効果的な周知に努めること。

19 労基法の改正等について

第196回国会に提出を予定している労基法等の改正法案が成立した場合、これらの円滑な施行を期すため、別途指示するところにより、改正事項等の周知徹底等を図ること。



介護等の実態調査結果公表

環境再生保全機構●制度の見直し必要

3月5日、環境省が独立行政法人環境再生保全機構に委託した「第2回石綿健康被害救済制度被認定者の介護等の実態調査検討会」が行われました。

この調査は、石綿健康被害救済法で認定した患者約1,006人と調査途中で死亡した患者の遺族の一部である100人、合計1,106人を対象とした、海外でも例をみない大規模調査です。

調査の回答率はとても良く、患者877人(87.2%)、遺族48人(48.0%)から回収を得ました。この回収率も驚異的ですが、遺族の回答が少し少なかったのは、患者の逝去後の多忙な時期でアンケートに記載する余裕がなかったのかもしれないと、推測します。

調査結果によると4割近くが日常で「介助が必要」とし、9割は激しい運動をしなくても息切れがすると回答。その患者の平均年齢は69.9歳で、1割強が50代以下となっています。

そこで私は、検討会の議論の時に、「この69.9歳という数字をそのままとらえてはいけない」と発言しました。なぜなら、救済給付の受給者の中には一人親方などの職業曝露者が含まれているからです。

日本人男性の平均寿命は約

80.9歳、女性87.1年、そして、健康寿命は男性70.1歳、女性75.5歳といわれています。今回の調査を単純にとらえると、「男女とも健康平均寿命と大差はない」と解釈されかねません。しかし、この調査対象者には、尼崎市のクボタ周辺曝露者などの、若年被害者も含まれていることを忘れてはいけません。これらの若年被害者の実態は、「平均健康寿命」よりもはるかに下回っているはずで、環境省と検討会の委員はそれらの実態をもっと丁寧に、もっと重く受け止めてほしいです。

通院にかかる年間の交通費(平均値)は7万3863円でした。その中には、「遠方の病院で手術する」ケースも含まれています。

今回の調査ではなぜか、「手術」した患者数が回答者の半数近くいました。私の想像にすぎませんが…「手術不可」だった受給者の存命期間が「手術可」の患者の存命期間よりも長いのか? 中皮腫の手術が増えているのか? しかし、調査対象者が中皮腫だけでなく肺がんも入っているもので、そのあたりは不明です。

介護保険の認定を受けている人は158人(18%)です。やはり、少ない。遺族からの回答では、日常活動が最も制限されたときか

ら死亡日までの平均値は3.9か月と回答しており、症状が悪化し生活が困難になっても、介護認定の変更が間に合わないことが鮮明です。

検討会がはじまった直後に私の方から、「この調査では、対象者が発症後いつの時期に回答したのか不明だ。発症開始日も知りたい」と要望しました。すると他の委員も賛同して追加で、「療養開始時期」を記載することと決まりました。

環境省は「今後、救済制度を運用する上での基礎資料として」としていますが、この検討会のみではなく、早期に「見直し小委員会」開催を強く要望もして、検討会が終了しました。

今回の介護実態調査アンケートでは、記載用紙の最後に「自由記載」欄を設けていました。自由記載欄の記載者は約300名。それぞれの心情と要望を綴っていました。○×記載ではなくて、自由に記述した文章をまとめる作業は困難を極めたと思いますが、このたび環境再生保全機構がホームページにおいて、その内容も含めた報告書を公表しました。

※www.erca.go.jp/asbestos/news/2018/20180413.html

記載された内容を分類して項目ごとに別けて、その詳細も報告されています。項目は、以下の7項目です。(重複回答あり)

- 病状や経過、診断や治療に関すること(117件)
- 日常生活の制約や介助に関すること(57件)
- 就労に関すること(49件)

- 療養上の経済的負担に関すること(134件)
- 療養生活における不安や心配に関すること(100件)
- 制度や情報に関すること(69件)
- その他(47件)

多くの方が、病状(治療など)の不安をかかえながら、経済的

にも心配していることがはっきりとわかりました。そして、療養及び治療に関しての専門家のケアも重要であると思います。この調査結果を踏まえて何ができるか、何をすべきか、真剣に議論するときです。

古川和子



(患者と家族の会会報第141号)

交通事故に被災しうつ病を発症

東京●事故から4年半後に労災認定

Aさん(現在37歳)は、ある工業用ゴムを販売する会社の営業社員でした。2013年の7月のある日、取引先の会社を訪問をするため営業車を運転して東北自動車道を走っていました。

ちょうどHサービスエリア(SA)の出口付近に差しかけたときです。SAから合流してきたタンクローリーが、中央車線を走るAさんの車の左側面にぶつかりました。その衝撃で車は跳ね飛ばされ、横転し、地面を摺りながら中央分離帯のガードに激突して止まりました。

Aさんは何が起きたかわかりませんでした。気が付くと誰かが「外に出ろ!」と叫んでいます。横転した車の中でエアバッグとシートベルトで身動きがとれない状態にあることに気付きました。このままでは追い越し、車線を猛スピードで走ってくる後続車に激突されるかもしれません。恐怖で

パニックになりました。無我夢中でシートベルトを外し運転席から脱出。ふらふらと歩いて中央分離帯の方に身を寄せました。後続車が止まったのを確認し、車道を横断して路側帯に移動しました。しばらく呆然と座り込んでいました。割れた窓ガラスをつかんだせいか両手は血だらけでしたが、不思議なことに全身の痛みはまったく感じませんでした。

警察による現場検証に立ち会い、レッカー車に同車して修理工場まで着くと、社長が迎えにきて病院に連れて行ってくれました。頭部CT検査等を受けましたが、幸いなことに出血や骨折もなく、打撲程度の軽傷ですんだのは奇跡的なことでした。

Aさんは、社長の命令で事故の翌日から出社しました。しかし、事故のことを思い出すと恐怖感に襲われ、睡眠がまったくとれなくなりました。近くの心療内科を受

診すると、心因反応と不眠症と診断されました。

その後通院しながら勤務を続けていましたが、薬の影響もあり、思うように仕事ができません。2015年5月には解雇通告を受けたため、地域ユニオンに加入し交渉し、和解退職することになりました。退職後もAさんの症状は改善せず、傷病手当金を受給しながら療養生活を続けましたが、2016年12月に受給期間満了になりました。生活困難に陥ったため、2017年6月、自賠責保険の相談をしていた弁護士に相談し、東京労働安全衛生センターを紹介されました。

Aさんが4年前の交通災害で九死に一生を得たものの、被災体験から未だその恐怖から逃れられず、抑うつ状態と不眠症が続いていることから、M労基署に労災請求することにしました。

精神障害の労災認定基準には、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」という出来事のなかに、心理的負荷の強度が「強」になる例として、「業務に関連し、本人の負傷は軽度・無傷であったが、自らの死を予感させる程度の事故等を体験した」を示しています。

Aさんは、交通事故の体験と症状の経過をまとめた申立書をまとめ労基署に提出。安定剤や抗うつ剤、睡眠剤を服用しながら思うように仕事ができなかったAさんに対し、社長のパワハラ的な叱責や追及も、過大なストレスになっていたことも主張しました。

労基署は申立書の内容で十

分として、Aさんの聴取を行うことなく、2018年1月、業務上と認定をしました。交通災害から4年半、退職してから2年が経過していました。

Aさんのうつ症状と不眠症は事故直後に発症していました。業務中の交通事故は労災であり、生死にかかわる被災体験は

被災者に心理的に強いストレスをもたらし、メンタル不調を引き起こすことも少なくありません。

事故や災害による負傷だけでなく、被災体験を通じて発症したメンタル不調もしっかりと労災認定させていく必要があります。



(東京労働安全衛生センター)

遺族が労災の不支給処分を取り消しを求めて提訴、4月14日に行われた第1回目の口頭弁論では、原告である妻の時子さんが意見陳述を行ない、その後8回の弁論が行われ、改悪された認定基準は不適切であること、竹井さんの石綿曝露は10年以上あり肺がんの発症リスクを2倍以上に高める累積石綿曝露があったこと、等を主張しました。そして2017年10月26日に結審、2018年1月30日に判決が出ました。

判決は、原告敗訴の不当判決でした。横浜地裁は、現在の認定基準を適切であるとし、石綿曝露作業に10年以上従事しても肺がんの発症リスクは2倍にならないと、原告の主張を否定しました。現在の認定基準は石綿肺がん患者を切り捨てるものです。被災者団体も強く批判しています。今回の不当判決を私たちは認めるわけにはいきません。原告側は控訴し、東京高裁で闘う決意です。私たちも全面的に支援し、勝利判決を勝ち取るまで闘います。



(じん肺・アスベスト被害者救済基金(横須賀))

石綿肺がん行政訴訟敗訴

神奈川●現役国労組合員の労災死亡に

現役の国労組合員であった故竹井豊さんの肺がんが労災か否かを争い、遺族が国を相手に2016年2月24日に横浜地裁に提訴、2018年1月30日に判決を迎えましたが、残念ながら原告敗訴判決となりました。

竹井豊さんは、旧国鉄大井工場でレジン制輪子(車輻ブレーキ)を削る作業に8年10か月携わり、白石綿に曝露。その後、川崎発電所(旧国鉄・JRに供給するための火力発電所)でボイラー運転手として3年6か月働き、建屋内に積もっていた石綿粉じんに曝露しました。2011年8月17日、石綿検診で異常陰影を指摘され、8月26日、JR東京総合病院で肺がんと診断され、闘病の末、2012年12月14日に54歳で死亡しました。竹井さんにはプラーク所見がなかったため死後剖検した結果、石綿小体が乾燥肺1gあたり1,065本あったので川崎南労

働基準監督署に労災申請しましたが、不支給とされました。

以前、石綿肺がんの労災認定基準は、石綿曝露歴10年+石綿小体(本数規定なし)でしたが、厚生労働省はこれを改悪し、石綿小体が5,000本ないと業務外とする認定基準にしました。竹井さんはこれにより業務外とされたのです。竹井訴訟は個別救済にとどまらず、認定基準を改めさせることもめざしています。

竹井訴訟は、2016年2月24日、

間接部門含め原告全員和解

香川●エタニット高松石綿国賠訴訟

日本エタニット高松工場で働き中皮腫などのアスベスト被害を受けた労働者と遺族が国に対し

て損害賠償を求めた裁判について、2月15日、高松地裁で最後の和解が成立し、終結した。

提訴は、第1次2017年4月14日、第2次5月17日。この日をもって、原告総数50名、被災労働者総数20名（うち13名死亡）のすべての和解が成立した。和解合計額は、慰謝料総額1億7,000万円に遅延損害金と弁護士費用を加えて2億7,700万円。

記者会見において「予想より大幅に遅延はしたが、内容的にはほぼ完全勝利」と弁護士団（団長・宮里邦雄、主任・古川景一）が報告した。

国は国賠和解の条件のひとつに「1958年5月26日から1971年4月28日までの間に、局所排気装置を設置すべき石綿工場内において、石綿粉じん曝露する作業に従事したこと」としている。

一方、日本エタニットパイプは、局所排気装置の設置が刑罰付きで義務付けられた1971年5月に、高松工場での石綿セメント管製造を中止している。

つまり、原告らの被害は、国が規制権限を行使していれば食い止められた部分がたくさんあったということになる。

また、国は当初、石綿セメント管製造の機械を操作しない間接部門の労働者6人（倉庫、強度試験、清掃、資材や部品の調達、石綿原石入り麻袋の検数、麻袋の売却等）について、「局所排気装置の設置により被害を防げた」と言えないのではないかとの疑問を出していた。しかし、最終的にこれら6名について、局所排気装置の設置をしていれば、被害を予防できたことを認め、国の賠償責任を認めた。

これは、特筆すべき点だ。

今回、「原告全員が和解」に至った大きな要因は、高松工場閉鎖後、自主生産に取り組んだ「日本エタニットパイプ労働組合高松支部」の存在、同支部と弁護士団による継続会社のミサワリゾート（リゾートソリューション）との示談交渉、それを通じての労働者台帳等の情報の保管・蓄積、愛媛労働安全衛生センター

などの支援がおこなわれてきたことであった。

関西労働者安全センターは、愛媛安衛センター、ひょうご労働安全衛生センター、中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会四国支部とともに裁判を支援してきた。今後も共に被害者掘り起こし、元労働者や家族への支援を継続していくことにしている。

（関西労働者安全センター）

労働者の作業中止権限を強化

韓国●胎児の健康被害と労災補償

■発注者の安全管理ガイドラインを作り、労働者の作業中止権限を強化

◇2022年までに労災死亡者をOECD国の平均以下に=政府は23日、閣僚会議で「産業災害死亡事故減少対策」を議決した。2022年までに、労災事故による死亡万人率を2016年（0.53）の半分（0.27）に減らすのが目標だ。OECDの平均（0.30）より低い水準に縮小する。

雇用労働部は、今年上半期に「発注者安全管理ガイドライン」を作り、公共発注機関から適用する。ガイドラインによって、公共発注工事では保護具の着用を義務化し、安全規則に2回違反した労働者は、ただちに現場から退去させる。

下請け労働者が、危険状況を公共発注庁に直接申告する危

険作業一時中止要請制度は、今年、発電会社に適用した後、来年は全公共機関に拡大する。下請け労働者が作業中止要請をして、危険な現場を発注庁に申告すれば、発注庁は現場に出動して状況を確認し、施工者に改善を求めなければならない。施工者が危険要因を除去し、発注庁が措置状態を確認した後に、作業が再開される。労働者の正当な作業中止要請を拒否したり、解雇など不利益を与えた事業主を処罰する条項として、産業安全保健法に「1年以下の懲役または1千万ウォン以下の罰金刑」を新設する。

100大建設会社は、毎年死亡事故を20%ずつ減らすように目標管理体制を施行する。政府は、昨年50大建設会社にまで目標管理体制を施行した結果、死亡事

故が23.5%減ったと説明した。

安全教育は、体験と現場中心に改編する。毎年バーチャルリアリティ・コンテンツを205種ずつ開発して、実感のある教育を支援する。

◇労働界「対策の実効性を担保しなければ」=労働界は歓迎しながらも、実際の現場に適用できるか疑問を提起した。

チョ・キホン韓国労総・産業安全保健研究所長は「労働者が作業中止を要請する場合、発注庁がすぐに来ると言うが、どの程度現実性があるのかが分からない。「いまでも、労働者が作業中止を要請すれば、事業主が損害賠償を請求するなどの圧力を加える状況で、より現実的な対策が必要だ」と強調した。

チェ・ミョンソン民主労総・労働安全保健室長は「今回の対策は、ほとんどが既存の対策を部分的に改善するもので、目標値の達成には懐疑的」とし、「労働者が保護具を着用しない根本的な問題を見ないで、安全規則を遵守しなければ現場から退出させるなど、労働者を管理対象と見るようでは労災を減らすことはできない」と憂慮した。

2018.1.24 毎日労働ニュース

■業務上災害の胎児、健康被害を労災補償せよ

2009年と2010年に、済州医療

院で看護師5人が流産し、4人が先天性心臓疾患の子供を出産して、業務上災害の論議が起こった。

◇労災保険法の業務上災害の認定基準を上げなければ=27日に国会議員会館で行われた「済州医療院の事例から見た女性労働者の母性保護強化のための産業災害補償保険法改正（産災保健法）に関する討論会」で、イ・ヒョンジュ教授（ウソン大学・看護学）は「産業災害補償保険法には、妊娠労働者の母性保護の事後救済方案が不在」、「業務上災害にあった妊娠労働者が出産した子供に健康障害が生じていれば、女性労働者と子供のいずれも業務上災害と認定すべき」と主張した。

産災保険法の業務上災害認定基準に「妊娠中の勤労者が業務上の負傷、業務上疾病、通勤災害によって死産または出産異常があったり、そのおそれがある場合」を追加しようということ、さらに、母子保健法による未熟児と先天性異常児、先天性障害または疾病がある子供を女性労働者が出産した場合、子供まで業務上災害の補償対象として規定しようと提案した。

◇出産労災対象の有無=済州医療院の看護師のうち、流産した看護師4人と先天性心臓疾患の子供を出産した看護師4人

が、勤労福祉公団に労災を申請した。当時、済州医療院の看護師は人員不足で、深刻な業務過大の状態にあり、妊娠した看護師が保護装具なしで有害薬品を取り扱った。

公団は、流産4件には業務災害を認めたが、先天性心臓疾患の子供の出産4件は認めなかった。看護師4人が提起した行政訴訟で、一審裁判所は「妊娠中の母体と胎児は単一体であるから、胎児の健康損傷は業務上災害と認定しなければならない」とした。一方、二審の裁判所は「労災は勤労者本人に発生したことを対象にし、出産児に発生したことは労災と見られない」として原告敗訴とした。事件は大法院で係争している。

◇労働部、胎児の健康損傷に労災補償する立法発議を推進=国民健康保険加入者の妊娠状況によると、年平均4万人余りが流産している。交代勤務・夜間勤務・販売職の女性の流産率が高かった。しかし最近5年間の妊娠・流産に関する労災申請は8件で、済州医療院事件の8件以外に皆無ということだ。

労働部は妊娠中の胎児の健康損傷に関する労災補償方法の委託研究を発注する予定で、研究結果に基づいて下半期には立法発議をする。

2018.2.28 毎日労働ニュース



全国安全センター第29回総会は栃木・宇都宮開催

2018年9月29-30日 詳細はおつてご案内いたします

中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会

中皮腫100人集会

省庁交渉だヨ! 全員集合

患者と家族の声を
聞いてください

オブジーボ
早期承認!

安心して
暮らせる環境を

さらなる
新薬開発を!

日時

2018年6月1日 10:00~

【開場】

会場

衆議院第一議員会館 大会議室

東京都千代田区永田町 2-2-1

参加費
無料

定員300名

※議員会館内への入場のため
事前申し込み願います

プログラム

院内集会

12:00~13:00

国会議員に対して、アスベスト被害者として私たちが抱えている気持ち、生活の窮状、深刻な病状など生の声で訴えます。そのようなアスベスト被害問題を当事者が直接伝え、国政に関連した課題を各党や関係議員連盟に協力を求めます。

省庁交渉

14:00~16:30

患者や家族・遺族が、関係する行政担当者に直接想いを伝えることが大切です。その声によって政策を改善させます。オブジーボの早期承認や新たな治療方法の確立など患者にとって安心できる環境を実現するように要請します。

省庁交渉とは?

アスベスト被害者やその患者、そして遺族が生活を送る中で抱える問題を訴えて、政策的な改善を求める機会です。治療薬開発の推進や各種制度の給付内容の改善をこれまでも求めています。アスベスト問題は健康被害者の給付問題を扱うだけでも、厚生労働省や環境省などをはじめ複数の所管庁が担っています。複数の省庁に同席頂き、各省ごとに関連する問題に加え、縦割り行政に対して、横断的な問題を提示して課題を整理しつつ改善を求めています。



アクセス



衆議院第一議員会館 大会議室

- 「国会議事堂前」○丸ノ内線○千代田線 1番出口 徒歩3分
- 「永田町」○有楽町線○南北線○半蔵門線 1番出口 徒歩5分
- 「溜池山王」○南北線○銀座線 5番出口 徒歩8分

お申込み方法

①ウェブサイトからお申込み

<http://www.chuuhishu-family.net>

②電話でのお申込み

☎ 0120-117-554

③ファックスでのお申込み

☎ 03-3683-9766

※裏面 FAX 申込み用紙使用可
※FAX 送信後、こちらから電話確認をして登録完了

②電話でお申し込みの場合、
下記必要事項をお答えしてお申込み下さい。

- 1.氏名(フリガナ)
- 2.住所
- 3.電話番号
- 4.会員・非会員
- 5.会員所属支部
- 6.患者・家族・遺族・その他

申し込み締め切り5/25金まで



WEBからの
お申込みはこちら

主催：中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会

〒136-0071 東京都江東区亀戸 7-10-1 Zビル5階 ☎ 0120-117-554
<http://www.chuuhishu-family.net>



命を返せ！繰り返すなアスベスト被害

NO MORE ASBESTOS DEATHS

中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会

Japan Association of Mesothelioma & Asbestos Related Diseases Victims & their Families (2011.3)

参加者の声



田中奏実 27歳 一中皮腫一

「私は18歳で胸膜中皮腫を発症した患者です。未来ある子どもたちの夢を潰さないためにも、被害者救済と被害予防の法整備をしっかりとっていただきたいです。」

松島恵一 48歳
一遺族：母親が中皮腫一

「国は過去の責任を認めて、全てのアスベスト被害者に謝罪すること。また、責任企業から基金を集めて、全てのアスベスト被害者に公正な補償をすること。」



右田孝雄 53歳 一中皮腫一

「オプジーボに続く中皮腫に効く新薬の早期承認を！ 救済給付金の労災並みの引き上げを！ これから増える中皮腫という病気を世間に警鐘を鳴らす施策を展開せよ！ 阪神が日本一になるまで生き続けるぞー！」



青山和弘 50歳 一中皮腫一

「中皮腫になり一番の不安は標準的な治療が限られている事です。しかし、落ち込まず今の治療を信じて、良いという事は何でも取り入れ、新たな治療が出来るまでがむしやりに生き続けたい。」



原修子 40歳 一中皮腫一

「一人でも多くの命をつなぎとめるためにも新薬の開発、治療法の確立に力を入れてもらいたい。YOSHIKIさんに逢うことが夢です。」

中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会

中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会は、2004年に、アスベスト被害者への支援を目的として発足しました。日本で初めての、アスベスト疾患（中皮腫、肺がん、石綿肺、良性石綿胸水、びまん性胸膜肥厚など）の患者と家族の団体です。全国に21の支部があり、支部ごとに定期的に患者会や相談活動を実施しており、孤独になりがちな被害者やその家族が支え合う交流の場を提供しています。アスベスト被害について、全国的なネットワークを持つ、国内で唯一の患者と家族の団体です。詳細についてはフリーダイヤルまたは本部へお問い合わせください。

各地の支部所在地

- 北海道 北陸 ひょうご 四国
- 東北 関西 岡山 福岡
- 新潟 尼崎 広島 南九州
- 山梨 泉南 山口
- 関東 奈良
- 神奈川
- 横須賀
- 東海



☎ 0120-117-554

ファックス送信用紙
「6月1日 省庁交渉」申し込み

ファックス先 **03-3683-9766**

FAX 送信後、こちらから電話確認をして登録完了とさせていただきます

(フリガナ)		*ボールペン等でしっかりとご記入ください。	
1. 氏名		2. 会員所属支部	
3. 住所		4. 電話番号	
5. 立場に○をつけてください。 会員 ・ 会員でない方		6. 患者 ・ 家族 ・ 遺族 ・ その他	
7. 訴えたいこと			

全国労働安全衛生センター連絡会議

〒136-0071 東京都江東区亀戸7-10-1 Zビル5階

TEL (03)3636-3882 FAX (03)3636-3881 E-mail: joshrc@jca.apc.org

URL: <http://joshrc.info/> <http://www.joshrc.org/~open/> <http://ameblo.jp/joshrc/>

- 北海道 ● NPO法人 北海道勤労者安全衛生センター
〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目ほくろうビル4階
E-mail safety@rengo-hokkaido.gr.jp
TEL(011)272-8855 / FAX (011)272-8880
- 東京 ● NPO法人 東京労働安全衛生センター
〒136-0071 江東区亀戸7-10-1 Zビル5階
E-mail center@toshc.org
TEL(03)3683-9765 / FAX (03)3683-9766
- 東京 ● 三多摩労働安全衛生センター
〒185-0021 国分寺市南町2-6-7 丸山会館2-5
TEL(042)324-1024 / FAX (042)324-1024
- 東京 ● 三多摩労災職業病研究会
〒185-0012 国分寺市本町4-12-14 三多摩医療生協会館内
TEL(042)324-1922 / FAX (042)325-2663
- 神奈川 ● NPO法人 神奈川労災職業病センター
〒230-0062 横浜市鶴見区豊岡町20-9 サンコーポ豊岡505
E-mail k-oshc@jca.apc.org
TEL(045)573-4289 / FAX (045)575-1948
- 群馬 ● ぐんま労働安全衛生センター
〒370-0045 高崎市東町58-3 グランドキャニオン1F
E-mail qm3c-sry@asahi-net.or.jp
TEL(027)322-4545 / FAX (027)322-4540
- 長野 ● NPO法人 ユニオンサポートセンター
〒390-0811 松本市中央4-7-22 松本市勤労会館内1階
E-mail ape03602@go.tvm.ne.jp
TEL(0263)39-0021 / FAX (0263)33-6000
- 新潟 ● 一般財団法人 ささえあいコープ新潟
〒950-2026 新潟市西区小針南台3-16
E-mail KFR00474@nifty.com
TEL(025)265-5446 / FAX (025)230-6680
- 愛知 ● 名古屋労災職業病研究会
〒466-0815 名古屋市昭和区山手通5-33-1
E-mail roushokuken@be.to
TEL(052)837-7420 / FAX (052)837-7420
- 三重 ● みえ労災職業病センター
〒514-0003 津市桜橋3丁目444番地 日新ビル
E-mail QYY02435@nifty.ne.jp
TEL(059)228-7977 / FAX (059)225-4402
- 京都 ● 京都労働安全衛生連絡会議
〒601-8015 京都市南区東九条御霊町64-1 アンビジャス梅垣ビル1F
E-mail kyotama@mbox.kyoto-inet.or.jp
TEL(075)691-6191 / FAX (075)691-6145
- 大阪 ● 関西労働者安全センター
〒540-0026 大阪市中央区内本町1-2-11 ウタカビル201
E-mail koshc2000@yahoo.co.jp
TEL(06)6943-1527 / FAX (06)6942-0278
- 兵庫 ● 尼崎労働者安全衛生センター
〒660-0802 尼崎市長洲中通1-7-6
E-mail a4p8bv@bma.biglobe.ne.jp
TEL(06)4950-6653 / FAX (06)4950-6653
- 兵庫 ● 関西労災職業病研究会
〒660-0803 尼崎市長洲本通1-16-17 阪神医療生協気付
TEL(06)6488-9952 / FAX (06)6488-2762
- 兵庫 ● ひょうご労働安全衛生センター
〒650-0026 神戸市中央区古湊通1-2-5 DAIEIビル3階
E-mail npo-hoshc@amail.plala.or.jp
TEL(078)382-2118 / FAX (078)382-2124
- 岡山 ● おかやま労働安全衛生センター
〒700-0905 岡山市北区春日町5-6 岡山市勤労者福祉センター内
E-mail oka2012ro-an@mx41.tiki.ne.jp
TEL(086)232-3741 / FAX (086)232-3714
- 広島 ● 広島労働安全衛生センター
〒732-0825 広島市南区金屋町8-20 カナヤビル201号
E-mail hiroshima-raec@leaf.ocn.ne.jp
TEL(082)264-4110 / FAX (082)264-4123
- 鳥取 ● 鳥取県労働安全衛生センター
〒680-0814 鳥取市南町505 自治労会館内
TEL(0857)22-6110 / FAX (0857)37-0090
〒682-0803 倉吉市見田町317 種部ビル2階 労安センターとっとり
/ FAX (0858)23-0155
- 徳島 ● NPO法人 徳島労働安全衛生センター
E-mail info@tokushima.jtuc-rengo.jp
〒770-0942 徳島市昭和町3-35-1 徳島県労働福祉会館内
TEL(088)623-6362 / FAX (088)655-4113
- 愛媛 ● NPO法人 愛媛労働安全衛生センター
E-mail npo_eoshc@yahoo.co.jp
〒793-0051 西条市安知生138-5
TEL(0897)64-9395
- 高知 ● NPO法人 高知県労働安全衛生センター
〒780-0011 高知市薊野北町3-2-28
TEL(088)845-3953 / FAX (088)845-3953
- 大分 ● NPO法人 大分県勤労者安全衛生センター
E-mail OITAOSHC@elf.coara.or.jp
〒870-1133 大分市宮崎953-1 (大分協和病院3階)
TEL(097)567-5177 / FAX (097)568-2317
- 自治体 ● 自治労安全衛生対策室
E-mail sh-net@ubcnet.or.jp
〒102-0085 千代田区六番町1 自治労会館3階
TEL(03)3239-9470 / FAX (03)3264-1432

