

## 外国人労働者と労働法

使用者は、国籍等を理由として労働条件等について差別的取扱いをしてはならないことになっており（労働基準法第3条）、労働関係法令については、外国人労働者にも日本人と同様に適用されます。

外国人技能実習生についても入国当初に実施される講習期間（原則2か月間）を除き、労働基準法等の労働関係法令が適用されます（一部は入国時から適用される場合もあります）。

近年、わが国で就労する外国人労働者数は増加していますが、その就労状況をみると、雇用が不安定であること、社会保険の未加入が多いことなどの問題があるほか、労働市場に悪影響を及ぼす不法就労も依然として多い状況にあります。このような状況の改善に向けて、厚生労働省では、外国人雇用に係る基本ルールを整備しています。

この中において、事業主に対し、外国人労働者の雇入れ及び離職の際には、**外国人雇用状況の届出**（氏名、在留資格、在留カード番号等）を公共職業安定所に行くことを義務付けています。また、雇用する外国人労働者の雇用管理の改善及び再就職の援助に関する措置を講じる努力義務を課しています。

なお、外国人が、わが国において就労できるか否かはその有する**在留資格**によって定まっており、資格外の活動許可を受けている場合を除いて、その在留資格に定められた活動以外の活動を行うことはできません。

在留資格は、在留カードの在留資格記載欄、旅券（パスポート）に押された上陸許可証印等により確認することができます。また、就労が認められている活動の内容を証するものとして、本人が申請した場合に交付される「就労資格証明書」もあります。

## 在留資格別の就労の可否

在留資格		就労の可否	在留資格		就労の可否
外	交	○	興	行	○
公	用	○	技	能	○
教	授	○	特 定 技 能 1 号		○
芸	術	○	特 定 技 能 2 号		○
宗	教	○	技 能 実 習		○
報	道	○	文 化 活 動		×
高 度 専 門 職		○	短 期 滞 在		×
経 営 ・ 管 理		○	留 学		×
法 律 ・ 会 計 業 務		○	研 修		×
医	療	○	家 族 滞 在		×
研	究	○	特 定 活 動		△
教	育	○	永 住 者		◎
技術・人文知識・国際業務		○	日 本 人 の 配 偶 者 等		◎
企 業 内 転 勤		○	永 住 者 の 配 偶 者 等		◎
介	護	○	定 住 者		◎

### 【就労の可否の欄の凡例】

○：在留資格ごとに定められた範囲で就労が認められるもの

◎：就労に制限のないもの

△：就労の可否は、個々の許可内容によるもの

×：原則として就労が認められないもの

(注)「留学」及び「家族滞在」については、許可を受ければ1週28時間まで就労できるなどの例外があります。

### 在留資格、在留期間、資格外活動の許可等に関する問合せは

- 外国人 在留総合インフォメーションセンター      TEL 0570-01-3904  
IP電話、PHS、海外からは      TEL 03-5796-7112
- 東京出入国在留管理局横浜支局      TEL 0570-045-259  
(所属部署番号)      総務課：10  
就労・永住審査部門：20  
留学・研修審査部門：30

## 障がい者雇用と労働法

障がい者の雇用については、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（障害者雇用促進法）で定められており、**すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障がい者（身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者）を雇用する義務があります。**

事業主区分	法定雇用率		
	(令和5年4月1日現在)	令和6年4月1日より	令和8年7月1日より
民間企業	2.3%	2.5%	2.7%
国、地方公共団体等	2.6%	2.8%	3.0%
都道府県等の教育委員会	2.5%	2.7%	2.9%

令和5年4月1日時点で、常時43.5人以上の労働者を雇用している民間企業の事業主は、障がい者を1人以上雇用しなければなりません。なお、この法定雇用率は令和6(2024)年4月以降段階的に引き上げられます。

雇用率の算定にあたっては、重度身体障がい者または重度知的障がい者は1人につき2人とカウントします。また、常用労働者及び雇用障がい者には、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間労働者が含まれ、短時間労働者1人につき0.5人（重度身体障がい者または重度知的障がい者は1人）とカウントします。これに加え、障がい特性で長時間の勤務が難しい人の就労機会を拡大するため、令和6(2024)年4月1日から、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障がい者、重度身体障がい者、重度知的障がい者についても、1人につき0.5人としてカウントできるように制度が改正されます。

なお、精神障がい者である週所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間労働者については、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1人としてカウントできます。

障害者雇用促進法では、障がい者雇用に関する事業主の社会連帯責任の履行を確保するため、障害者雇用納付金制度を定めており、**法定雇用率を達成していない企業のうち常用労働者数が100人を超える企業から納付金を徴収する一方、法定雇用率を上回る企業への助成等が行われます。**

なお、納付金の支払いによって、雇用義務を免れるものではありませんので、留意してください。

## 障がい者に対する差別の禁止と合理的配慮の提供義務について

障害者雇用促進法では、事業所の規模・業種に関わらず、すべての事業主に対して、雇用の分野での障がい者差別を禁止し、障がい者が職場で働くにあたっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供）を講ずることを義務付けています。

### 〔①差別の主な具体例〕

募集・採用の機会

○身体障がい、知的障がい、精神障がい、車いすの利用、人工呼吸器の使用などを理由として採用を拒否すること など

賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など

障がい者であることを理由として、次のような不当な差別的取扱いを行うこと  
○賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと  
○研修、現場実習を受けさせないこと  
○食堂や休憩室の利用を認めないこと など

### 〔②合理的配慮の主な具体例〕

募集・採用の配慮

○問題用紙を点訳・音訳すること、試験などで拡大読書器を利用できるようにすること、試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること など

施設の整備、援助を行う者の配置など

○車いすを利用する人に合わせて、机や作業台の高さを調整すること  
○文字だけでなく口頭での説明を行うこと、口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること、筆談ができるようにすること  
○手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと  
○通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること など

また、事業主に、障がい者からの相談に対応する体制の整備を義務付け、障がい者である労働者からの苦情を自主的に解決することを努力義務としています。

### 障がい者の雇用・就労に関する相談・問合せは

- 神奈川県障害者雇用促進センター TEL 045-633-5441
- 神奈川県障害者職業センター TEL 042-745-3131
- 各公共職業安定所(143ページ参照)

## 高齢者と労働法

わが国は、世界でも例を見ない少子高齢化が急速に進行しています。このような中で、わが国の経済活力を維持するためには、意欲と能力のある高齢者が、長年培ってきた知識や経験を生かし、経済社会の支え手として働き続けることができる環境整備が必要です。

このような背景を踏まえ、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高齢者雇用安定法)には、次の規定があります。

- 定年を定める場合には、60歳を下回ることができない** (第8条)。
- 65歳未満の定年を定めている事業主は、**65歳までの雇用を確保するため**、次の措置(高齢者雇用確保措置)のいずれかを講じなければならない(第9条)。<義務>
  - (1) **65歳までの定年の引上げ**
  - (2) **希望する高齢労働者は全員継続雇用の対象とする制度の導入**(※)
  - (3) **定年の定め廃止**

※ただし、平成25年3月31日までに継続雇用制度の対象者の基準を労使協定で定めている場合は、64歳以上の対象者に対して令和7(2025)年3月31日まで、その基準を適用することができます。
- 65歳以上70歳未満の定年を定めている事業主または65歳までの継続雇用制度を導入している事業主は、次の措置(高齢者就業確保措置)のいずれかを講じることにより、**65歳から70歳までの安定した雇用の確保や就業の確保に努めなければならない**。<努力義務>
  - (1) 70歳までの定年の引上げ
  - (2) 70歳までの継続雇用制度等の導入
  - (3) 定年の定め廃止
  - (4) 創業支援等措置(70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度や社会貢献事業に従事できる制度を労働者の過半数代表者等の同意を得て導入)
- 労働者の募集及び採用にあたって、年齢制限をするときは、求職者に対し、理由を示さなければならない(第20条)。

## 高齢雇用継続給付（60歳から65歳到達まで）

定年後の継続雇用または再雇用に際し、定年前より賃金が低下する場合に、収入の減少を補てんするものとして、雇用保険制度による**高齢雇用継続基本給付金**または**高齢再就職給付金**があります。

雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の一般被保険者を対象として、原則として60歳以降の各月に支払われる賃金が60歳到達時点の賃金月額に比べて、75%未満に低下した状態で働き続ける場合に、要件を満たせば、原則として65歳に達する月まで支給されます。

なお、65歳までの雇用確保措置の進展等を踏まえて、令和7（2025）年4月1日からこれらの給付金制度は給付水準等が縮小されます。

## 65歳以上の雇用保険加入

65歳以上の労働者も「高齢被保険者」として、雇用保険の適用の対象となります。離職した場合、要件を満たすときは、**高齢求職者給付金**として次の日数分の基本手当日額（130ページ参照）を一時金で受給できます。

被保険者期間	1年未満	1年以上
高齢求職者給付金	30日分	50日分

また、令和4年1月1日から始まった「雇用保険マルチジョブホルダー制度」では、次のいずれの要件も満たす労働者が、本人の住所を管轄する公共職業安定所に申出を行うことで、特例的に雇用保険の被保険者（**マルチ高齢被保険者**）となることができます。申出は労働者自身が行いますが、保険料は労使で負担します。

- (1) **複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者**
- (2) 2つの事業所（1事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満）の労働時間を合計して、**1週間の所定労働時間が20時間以上**
- (3) 2つの事業所のそれぞれの**雇用見込みが31日以上**

マルチ高齢被保険者の方は、2事業所のうち1事業所のみを離職した場合でも、高齢求職者給付金を受給することができます。ただし、上記2事業所以外の事業所で就労をしており、離職していないもう1つの事業所とその3つ目の事業所を併せて、マルチ高齢被保険者の要件を満たす場合は、被保険者期間が継続されるため、受給することができません。

「雇用保険マルチジョブホルダー制度」の詳細は、住所を管轄する公共職業安定所（143ページ参照）にお問い合わせください。

## 労働組合とは

令和4年の調査によると、神奈川県内には2,278の労働組合と587,998人の組合員が、雇用の確保や労働条件の維持・改善を目指して活動しています。

### ◆憲法が保障する団結権

労働者は「雇われる」という弱い立場にあり、労働者個人では使用者と対等な立場になることは困難です。そこで、**労働者はまとまる（団結する）ことで、使用者と実質的に対等な立場になることが必要になってきます。**

このために憲法では、労働者が対等な立場で使用者と交渉することができるように、**労働者が労働組合を結成し、交渉と団体行動（ストライキ等）する権利（労働三権）**を保障しています（憲法第28条）。また、憲法で定められた権利を具体的に保障する目的で、労働組合法が制定されています。

### ◆労働組合法で団結権を具体的に保障

**労働組合は、労働者が自主的につくるものであり、労働者が2人以上集まれば自由につくることができます。労働組合の結成にあたり官庁や会社に届出をしたり、承認を得る必要はありません。（労働組合の「自由設立主義」）**

わが国では、企業の従業員で組織する企業別労働組合が中心となりますが、職業別や産業別で結び付いている形態もあります。また、1人でも加入できる労働組合として合同労組（※）があります。

※**合同労組**とは、一定の地域等で企業の枠を越え、主として企業内に労働組合がない中小企業の従業員や、契約社員、パート、アルバイトなど「非正規雇用」や外国籍の人などが、相談・加入できる組織で、ユニオン、地域合同労組等の名称が使用されています。

労働組合を結成するには、まず、労働者の何人かが集まって組合をつくるための準備委員（発起人）会を設置して、下準備を行うことが多いようです。この委員会において、組合設立趣旨に基づき、組合規約案や運動方針案（要求案（※）含む）、予算案（組合費）、役員選出の方法等を作成し、組合結成大会で決定すれば、労働組合の結成となります。

〔※要求案は結成趣旨の中心ともいえます。実現しやすい要求も含めて、結成してよかったと思える内容にしましょう。〕

**なお、以後の労使交渉を円滑に進めるためには、使用者に対して、組合結成の事実、組合員の範囲、代表者の氏名などを通知することが望まれます**（108ページの「労働組合結成通知書」の例もご参照ください）。

## 労働組合法上の労働組合の要件

労働組合の結成は自由ですが、**労働組合法上の労働組合としての権利、保護を受けるのに必要な要件があります。**

労働組合法では、次の①～⑤の要件（第2条）を充たす団体を労働組合と定め、使用者の「不当労働行為」（109ページ）を禁止したり、労働組合の正当な「争議行為」（111ページ）に対する刑事上、民事上の免責を明示するなどの保護を与えることとしています。

- ①**労働者(※)が主体となって自主的に、労働条件の維持改善その他経済的地位向上を図ることを**主たる目的としていること
- ②役員、人事権を持った上級管理職、労務・人事部署の管理職等、社長秘書、警備担当の守衛等（使用者の利益を代表する者）の参加を許さないこと
- ③使用者による団体の運営のための経理上の援助を受けないこと  
ただし、次の場合は例外として許されます。
  - ・労働時間中に賃金を失うことなく、使用者と協議または交渉すること
  - ・使用者から福利厚生等のための基金への寄付を受けること
  - ・最小限の広さの事務所を与えられること
- ④共済事業その他福利事業のみを目的とするものでないこと
- ⑤主として政治運動または社会運動を目的とするものでないこと

なお、①の要件のみを満たし、残りの要件を満たさない組合は、「憲法組合」「法外組合」と呼ばれますが、憲法組合も憲法上の保護（刑事上・民事上の免責、不利益取扱いの司法救済）は受けられるとされています。

※**労働組合法上の労働者**とは、賃金、給料その他これに準ずる収入で生活する者（第3条）をいい、企業倒産等含め失業した労働者も含まれるとともに、いわゆるフリーランス、ギグワーカーや請負契約等で働く者でも、その働き方によっては本条の労働者に該当する場合もあり、労働組合法上の権利が認められます（**労働基準法上の労働者より対象は広い**とされています）。

### ◆労働組合法が労働組規約に求める望ましい項目

組規約は組合員の自主的な判断によって決められるべきものですが、労働組合法の保護・救済等を受けるためには、労働組合の民主的運営を確保するものとして、同法第5条に掲げる9項目（114ページ参照）の内容を組規約に定めることが必要です。

## 団体交渉と労働協約

### ◆団体交渉とは

労働組合の様々な活動の中でも重要なことは、労働者の労働条件を改善するため、**労働組合という団結の力を背景として使用者と交渉する「団体交渉」**です。

団体交渉は一般的には労働組合の側は組合役員があたりますが、交渉を他の人（上部団体や弁護士等）に委任することもできます。使用者側は、会社の代表者（社長等）のほか、代理人（労務担当役員、弁護士等）の場合には、労組側と同様、交渉（妥結）権限を持つ者でなければなりません。

### ◆労働協約の意義と有効期間、効力のルール

団体交渉などで**合意した内容を文書にしたものが「労働協約」**です。労使関係の安定のためにも、交渉後は労働協約を締結しておくことが重要です。

労働協約には、労働組合と使用者の両当事者が署名するか記名押印することが必要です（労働組合法第14条）。労働協約に有効期間を定める場合は3年以内と決められており、それを超える期間を定めても3年とみなされます。定めのないときは、労働組合、使用者のどちらからでも、少なくとも90日前に署名または記名押印した文書で予告して解約することができます（労働組合法第15条）。

**労働協約で定められた労働条件などと労働契約や就業規則の内容に相違がある場合には、労働協約の内容が優先します（労働協約の規範的効力）**（労働組合法第16条）。

労働協約のうち、組合員の労働条件を定めた部分は原則として当該組合の組合員にのみ適用されます。ただし、一事業場で同種の労働者の4分の3以上の数の労働者に適用される労働協約は、その事業場の他の同種の労働者（非組合員）にも、この協約が拡張して適用されます（労働組合法第17条）。

### 〔一般的な労働協約の項目〕

- 賃金、労働時間等労働条件に関すること
- 非組合員の範囲に関すること（必須ではない） ○組合活動に関すること
- ユニオン・ショップ制（会社に就職したらその会社の労働組合に必ず加入しなければならないという制度）に関すること（締結合意した場合のみ作成）
- 団体交渉に関すること ○平和義務（協約有効期間中の争議行為禁止等）に関すること
- 苦情処理に関すること ○労使協議に関すること

\*協約の種類として、包括協約（基本的項目や総括的内容）と個別協約（項目ごと、または交渉ごとに作成）があります。

## ◆労働組合結成通知書と団体交渉申入書の例

労働組合結成通知書		○年 ○月 ○日
○○株式会社		
代表取締役 ○○○○ 殿		
	○○○労働組合	
	執行委員長 ○○○○	
私たち○○株式会社で働く労働者は、○年 ○月 ○日、○○○労働組合を結成しましたので、下記のとおり役員の氏名を添え、ご通知いたします。		
記		
執行委員長 ○○○○	執行委員 ○○○○	
副執行委員長 ○○○○	執行委員 ○○○○	
書記長 ○○○○	執行委員 ○○○○	

\* 下記、団交申入書とあわせて提出するのが一般的です。

団体交渉申入書		○年 ○月 ○日
(あて先、名義は、結成通知書と同じ)		
下記のとおり団体交渉を申し入れますので、○年 ○月 ○日までに諾否をご回答下さい。		
記		
1. 日 時	○年 ○月 ○日 ○時 または、○年 ○月 ○日から ○月 ○日までの休日を除く期間中において、労使双方が合意し得る日時（2時間程度）	
2. 場 所	会社会議室	
3. 出席者	組合 執行委員長、副執行委員長、書記長、執行委員 ○人 及び会社役員	
4. 交渉事項		
(1)	.....	
(2)	.....	
(3)	.....	

\* 要求等内容を簡潔に簡条書きで記すか、別途詳しい要求書を提出する方法もあります。

## 不当労働行為とは

労働組合法第7条では、労働組合の団結や正当な活動を妨げるような使用者の行為を「**不当労働行為**」として禁じ、労使関係の基本的なルールを保障しています。

通常、不当労働行為とは、次の5つの行為を指します。

- ①労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、もしくは、労働組合を結成しようとしたこと、または労働組合の正当な行為を行ったことを理由として解雇その他の**不利益取扱い**をすること
- ②労働者が労働組合に加入しないこと、もしくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること（**黄犬契約**）
- ③雇用する労働者の代表者と**団体交渉することを正当な理由がなく拒否**すること（※）
- ④労働組合の結成、もしくは運営に対する**支配介入**または**経費援助**を行うこと
- ⑤労働者が労働委員会に対して、不当労働行為の救済申立てをしたこと等を理由として解雇その他の**不利益取扱い**をすること

※「正当な理由」の有無は、団体交渉の具体的事情により判断されますが、例えば、次のような場合、**正当な理由がない団体交渉拒否**にあたります。

- 組合側の要求が過大である、経営状態がよくない等の理由で団体交渉を拒否する場合
- 違法・不当な条件を付けて、それを満たさなければ応じないとする場合
- 組合の交渉委員の資格の有無を問題として拒否する場合

- 唯一交渉団体約款（会社が、この組合を社内で唯一の交渉団体として認め、他のいかなる団体とも団体交渉は行わないとした取決め）や組合員が少数であるという理由で拒否する場合
- 団体交渉には応じたが、要求に反対するだけでその根拠や反対提案を出さないなど、みせかけの交渉にすぎない場合（いわゆる「不誠実団交」）
- 団体交渉の進行を故意に引き延ばす場合（いわゆる「不誠実団交」）

なお、合意が成立したにもかかわらず、合理的な理由なく文書化を拒否する場合も、不当労働行為となる場合があります。

また、組合の交渉申入れを無視して個別の労働者と直接交渉することは、一般的には支配介入（左ページの④）にあたります。

このほか、判例によると、直接の雇用主ではない元請会社などが下請会社の労働者の基本的な労働条件を現実的かつ具体的に支配、決定することができる場合には、団体交渉に応じなければならないとしたものがあります。また、派遣先は、労働者派遣法上派遣先が責任を負っている部分等については、派遣労働者が加入する労働組合からの団体交渉は拒否できない場合もあると考えられています。

## 不当労働行為の救済

不当労働行為が行われたときは、労働者・労働組合は、**労働委員会**（113ページ参照）に救済を申し立てることができます。

救済申立てがあった場合、労働委員会は不当労働行為の事実の有無を審査し、不当労働行為に該当すると判断すれば、命令を出して救済を図ります。

**不当労働行為の救済申立てができるのは、不当労働行為があったとされる日（継続する行為ではその最後の日）から1年以内**です。労働組合は、労働組合法の資格要件を備えていることを証明するための書類も必要です。

## 争議行為とは

労働組合は、使用者と団体交渉を積み重ねて労働条件等の問題の解決を図ることが基本ですが、労使の意見がなかなか一致しない場合に、主張を認めさせる手段として**争議行為**を行うことができます。

争議行為には、労働力の提供を停止する**ストライキ**（スト）や不完全な状態で働く**怠業**などがあります。

### ◆正当な争議行為に対する民事免責、刑事免責（労働組合法第1条、第8条）

正当な争議行為に対して、使用者は損害賠償を請求することはできません（**民事免責**）し、犯罪として罰せられることもありません（**刑事免責**）。しかし、争議行為に伴う暴力の行使は、どのような場合でも許されません。

なお、正当な争議行為を理由として組合員に対し不利益取扱いをすることは、不当労働行為（109ページ参照）となります。

### ◆争議行為の最低限の制限（労働関係調整法第36条）

争議行為にもいくつかの制限があります。スト中でも、事業所内の人命の安全や衛生保持のために必要な施設は、通常と同じように維持されなければなりません。

### ◆公益事業における争議予告通知（労働関係調整法第37条）

電車やバス、病院、電気、ガス会社など日常生活に不可欠な公益事業で争議行為を行う場合は、争議行為を開始する日の10日前まで（通知を提出した日の翌日から争議行為の開始日の前日までの期間が10日以上必要（土日含む））にあらかじめ都道府県知事（または厚生労働大臣）と労働委員会（または中央労働委員会）に通知をしなければなりません。

### ◆争議行為の届出（労働関係調整法第9条）

実際に争議行為を行った場合は、ただちに都道府県知事または労働委員会にその旨を届け出ることも必要です（口頭あるいは電話等によることも可）。

また、神奈川県内の争議行為の実施状況について、かながわ労働センター及び労働委員会から問い合わせをしますので、ご協力ください。

## 公益事業における争議行為予告通知の例

### 争議行為予告通知書

〇〇年〇月〇日

神奈川県労働委員会会長 殿

〇〇市〇〇町〇〇番地

〇〇〇〇〇労働組合

執行委員長 山田太郎

労働関係調整法第37条の規定により次のとおり通知します。

#### 1 争議行為の目的

賃金引上げ、4月分以降組合員1人平均×××円（定昇別）獲得のため

#### 2 争議行為の日時

〇月〇日以降問題解決の日まで

#### 3 争議行為の場所

〇〇市〇〇町〇〇番地 神奈川病院の全職場

#### 4 争議行為の概要

前項に掲げる場所において、全面的または部分的に連続または断続的に業務を停止する。ただし、保安要員若干名は確保する。

#### 5 争議行為実施に至るまでの経過

〇月〇日以降数回にわたり団体交渉を重ねたが、いまだ具体的な額が示されず、〇月〇日組合大会の結果、スト権確立（×%）、前記の期間、要求貫徹のため実力行使実施を決定した。

（注）神奈川県知事あてにも同一文を提出することが必要です。

## 労働委員会の仕事

**労働委員会**は、都道府県ごとに設けられている独立して権限を行使する機関で、不当労働行為の審査・救済、労働争議の調整（あっせん、調停、仲裁）、労働組合の資格審査などの仕事をしています。

### ◆不当労働行為の審査・救済命令

労働組合から「会社が組合員に対して嫌がらせや脱退勧奨を行った」などと、不当労働行為（109ページ参照）の救済申立てがあった場合、労働委員会は不当労働行為の事実の有無を審査し、不当労働行為に該当すると判断すれば、命令を出して救済を図ります。

**不当労働行為の救済申立てができるのは、不当労働行為があったとされる日（継続する行為ではその最後の日）から1年以内です。**

### ◆労働争議の調整

労働争議が発生し、自主的な解決が困難な場合には、話し合いによる解決のための援助として、あっせんなどの調整をすることもあります。

### ◆労働組合の資格審査

不当労働行為の救済申立てや、労働組合が法人登記の手続をする場合などに、労働組合法の資格要件を備えているかどうかの審査をしています（右ページ参照）。労働組合は、労働組合法の資格要件を備えていることを証明するための書類の用意が必要です。

- 労働争議の調整（あっせんなど）については、労働者個人の申請はできません。ただし、個人の問題でも労働組合が取り上げ、申請した場合には、取り扱うことができます。
- 神奈川県労働委員会では、個別労働関係紛争（個々の労働者と事業主との間の労働条件その他の労働関係に関する紛争）のあっせんも行っています。この場合のあっせんの申請は労働センターで受け付けます。

\* 以上の詳細は、「**かながわ労働委員会ハンドブック**」（R4.12改訂版）をご覧ください。  
神奈川県労働委員会ホームページ <https://www.pref.kanagawa.jp/docs/an8/roui/index.html>

## 組合規約に定めることが求められる項目（労働組合法第5条第2項）

労働組合法では、労働組合の民主性・自主性を確保するため組合規約に備えなければならない最小限のものとして9つの項目をあげ、これらの項目を備えていないと、不当労働行為の救済申立てなど、法律上に定める手続きができないとしています。

そのため、**労働委員会による資格審査では、組合規約に次の定めがあるかどうかを確認されます。**

- ①組合の名称
- ②主たる事務所の所在地
- ③組合員は組合のすべての問題に参加することができ、また、平等な取扱いを受ける権利があること
- ④どんな人でもあらゆる場合に、その人の人種、宗教、性別、門地または身分を理由に組合員の資格を奪われないこと
- ⑤組合の役員は、組合員（または代議員（連合団体である労働組合等の場合）の直接無記名投票で選挙すること
- ⑥総会（大会）は毎年1回以上開くこと
- ⑦すべての財源とその用途、主な寄附者の氏名並びに現在の経理状況を示す会計報告を毎年1回以上組合員に公表すること、その際には組合員によって委嘱された「職業として、会計監査をすることができる人」の「この会計報告は正確である」という証明書を添えなければならないこと
- ⑧同盟罷業（ストライキ）は、組合員（または代議員（連合団体である労働組合等の場合）の直接無記名投票により有効投票数の過半数が賛成しなければ開始しないこと
- ⑨組合規約の改正には、直接無記名投票による組合員（または代議員（連合団体である労働組合等の場合））全員の過半数の賛成が必要なこと

なお、労働組合法上の労働組合の要件について、106ページもあわせてご参照ください。

## 労働者の安全と健康を守るために

安全な職場環境は、賃金や労働時間と並ぶ重要な労働条件です。

まず、労働契約法第5条において、**使用者は、労働者の生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう配慮すべき義務（安全配慮義務）を負う**と規定しています。

また、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を目的として「労働安全衛生法」が制定されています。さらに、この法律に基づいた労働安全衛生規則等によって、具体的な基準が規定されています。

**事業者は、労働災害を防止するために、労働安全衛生法で定められた最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境をつくり、労働条件を改善することで、労働者の安全と健康を守らなければなりません。**

同様に、労働者も労働災害を防止するために必要な事項を守り、事業者等が実施する労働災害防止の措置に協力するように努めなければなりません。

### 事業者が講ずべき労働安全衛生法における主な安全衛生対策

#### ◆安全衛生管理体制の確立（第10条～第19条の2）

- 一定規模以上の事業場等では**総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、産業医**等を選任するとともに**安全衛生委員会**等を設置するなどにより、事業場内の**安全衛生管理体制**を確立しなければなりません。
- 産業医を選任した事業者は、産業医に対し、時間外・休日労働時間が1か月あたり80時間を超えた労働者の氏名・当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報など、産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供しなければなりません。

#### ◆労働者の危険または健康障害を防止するための措置（第20条～第36条）

- 事業者は労働者の危険または健康障害を防止するために必要な措置を講じなければならない、さらに労働者を就業させる建設物その他の作業場の保全並びに換気、採光、照明、保温等、労働者の健康、風紀及び生命の保持のために必要な措置を講じなければなりません。

〔\* 社会状況の変化を踏まえ、令和3年12月に事務所衛生基準規則及び労働安全衛生規則が改正され、年齢、性別、障害の有無など多様な労働者にとって働きやすい環境を整備するため、照度や温度の基準、便所の設置基準や休養所等の設備について見直されています。〕

### ◆労働者の就業にあたっての措置（第59条～第62条）

- 事業者は、労働者を雇い入れたときまたは労働者の作業内容を変更したときには安全衛生教育を行わなければなりません。
- クレーン運転など一定の業務については、免許を受けた者、一定の技能講習を修了した者等でなければ就業させてはなりません。
- 中高年齢者など就業にあたって特に配慮を必要とする者については、適正な配置をするように努めなければなりません。

### ◆労働者の健康の保持増進のための措置（第65条～第70条）

#### <健康診断>

- 事業者は、労働者を雇い入れるときや継続雇用するときなどには、**健康診断**を行わなければなりません。事業場の業務が有害な業務である場合は、特別な健康診断（特殊健康診断）を行わなければなりません（パートタイム労働者については86ページ参照）。また、有所見者については、健康保持のために必要な措置について医師等の意見を聴き、労働者の実情を考慮して適切な措置を講じなければなりません。

#### <受動喫煙防止>

- 事業者は、室内またはこれに準ずる環境における労働者の**受動喫煙（健康増進法に規定するもの）**を防止するため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講じるように努めなければなりません。

<参照>職場における受動喫煙防止のためのガイドライン（令和元年7月1日基発0701第1号）  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000524718.pdf>

#### <ストレスチェック制度>

- 事業者は、常時使用する労働者に対して、**医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を毎年1回実施しなければなりません**（労働者数50人未満の事業場は、当分の間努力義務）。
- 検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、事業者は、医師による面接指導を実施し、その結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ作業の転換、労働時間の短縮等の就業上の措置を講じなければなりません。なお、医師等は検査結果を本人の同意なく、事業者に提供することはできません。また、事業者は労働者に対して、面接指導の申出等を理由とする不利益な取扱いをしてはいけません。

<参照>ストレスチェック制度簡単導入マニュアル（2019年7月更新）  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000533965.pdf>

\*メンタルヘルス（こころの健康）に関する相談窓口は、139ページをご参照ください。

## 労働者の安全と健康を守るために

### ◆労働者の健康の保持増進のための措置（前ページよりつづき）

#### <長時間労働者に対する面接指導等>

- 事業者は、時間外・休日労働時間が1か月あたり80時間を超えた労働者に対し、速やかに当該超えた時間に関する情報を通知しなければなりません。
- 事業者は、**時間外・休日労働時間が1か月あたり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる労働者が申出をした場合は、医師による面接指導を行わなければなりません。**
- 事業者は、時間外・休日労働時間が**1か月あたり100時間を超える研究開発業務**に従事する労働者に対し、労働者の申出なしに医師による面接指導を行わなければなりません。
- 上記の面接指導を実施するため、事業者は、**タイムカードやパソコン等の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、労働者（労働基準法第41条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者を含む）の労働時間の状況を把握しなければなりません。**
- 高度プロフェッショナル制度適用者（39ページ参照）についても事業者は健康管理時間を把握し、1週間あたりの健康管理時間が40時間を超えた場合における、その超えた時間が1か月あたり100時間を超える適用労働者に対し、医師による面接指導を行わなければなりません。

### 過労死等と労災認定基準の改正

近年、わが国では過労死等が多発して大きな社会問題となっています。過労死等は、本人やその家族だけでなく、社会にとっても大きな損失です。

政府は**過労死等防止対策推進法**に基づき、過労死等のない社会の実現を目指しているところですが、この法律では「過労死等」を右のとおり定義づけています。

### 【過労死等防止対策推進法における「過労死等」】

- ・業務における**過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患**を原因とする死亡
- ・業務における**強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺**による死亡
- ・死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神疾患

長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには脳・心臓疾患との関連性が強いという医学的知見が得られています。

脳・心臓疾患にかかる労災保険の適用については、令和3年9月に認定基準が「**血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準**」として改正され、時間外労働がいわゆる過労死ライン(※)に達していなくても、労働時間以外の負荷要因を考慮するようになりました。

※過労死ラインとは

病気や死亡、自殺に至るリスクが長時間労働に起因するものだと認定する基準のことをいい、「**発症前1か月間におおむね100時間**」あるいは「**発症前2～6か月間にわたって1か月当たりおおむね80時間**」を超える時間外労働がある場合は、業務と発症との関係性が強いとされています。

また、過労や業務上のストレスにより発症する精神障害（うつ病など）の労災認定については、「**心理的負荷による精神障害の認定基準**」により、

- ①認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- ②認定基準の対象となる精神障害の発症前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること
- ③業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないことのいずれの要件も満たす場合に、認定されます。

②の「業務による強い心理的負荷」については、認定基準における「**業務による心理的負荷評価表**」により総合的に判断されます。

令和2年に認定基準が改正され、心理的負荷の評価対象として「**パワーハラスメント**」が明確化されました。また、厚生労働省の専門検討会では、いわゆるカスタマーハラスメント（126ページ参照）や、性的志向・性自認に関するいじめ及び配慮不足についても評価対象に追加するなどの見直しが検討されています。

## 職場のハラスメントは許されません 法的責任と対処法

職場のいじめ、嫌がらせや、いわゆるセクハラ、パワハラなど、「職場のハラスメント」が社会的な問題となっています。

一般的にハラスメントとは  
自分の意図に関係なく、

人に対して、不快感を与えたり、困らせたりする言動や態度のこと

\* 「ハラスメント」について、法的な定義はありません。

相手を傷つける意図がある場合はもちろん、意図（悪気）がなくても場合によりハラスメントとなります。また、直接的な相手だけでなく、自分のまわりにいる人、間接的な相手も含まれます。

**「職場のハラスメント」は、働く人の尊厳や人格を侵害する許されない行為です。**

ハラスメントの行為者は、職場環境を悪化させたことで懲戒処分を受けたり、さらに、被害者から不法行為として損害賠償請求を受ける場合があります。暴力や脅迫については刑法上の責任を迫及されることもあります。

また、企業（使用者）が問題を知りながら放置していた場合などは、次のような法的責任を問われることがあります。

### 1 使用者の不法行為による損害賠償責任（民法第709条）

使用者の行為がその権限（業務命令権、人事権など）の範囲を逸脱し、また、濫用と評価され、労働者の権利の侵害と損害の発生（人格権の侵害、精神的苦痛など）が認められれば、不法行為として使用者の責任を問われることがあります。

### 2 使用者等の責任（民法第715条）

労働者間の行為が使用者の事業の執行に関連して行われたもので、他の労働者への不法行為を構成すると認められれば、その不法行為について使用者の責任を問われることがあります。

### 3 債務不履行責任（安全配慮義務違反）（労働契約法第5条、民法第415条）

使用者がハラスメントを放置したり、黙認したりしていると、使用者が労働者に対して労働契約上負っている債務の不履行責任（安全配慮義務違反）により損害賠償責任を問われることがあります。

## 事業主にはハラスメント防止のための措置義務があります

事業主は雇用するすべての労働者等に対し、職場におけるハラスメントについて、雇用管理上必要な措置等（125ページ参照）を講じる必要があります。

セクシュアルハラスメント（121ページ）、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（122ページ）、パワーハラスメント（123ページ）について、適切な措置を講じない事業主に対しては、それぞれの法律に基づき、国から行政指導の対象とされる場合があります。また、トラブルの早期解決のためには、都道府県労働局を通じて「紛争解決援助」や「調停」の制度を利用できる場合もあります。

## 職場のハラスメントにあったら ひとりで悩まずに、まずは相談を

### ◆拒否の意思表示をする

嫌なことは嫌だと勇氣を持って、はっきりと相手に伝えることが大切です。

### ◆相手からされたこと、言われたことの記録を残す

自分が冷静に判断したり、第三者に理解してもらうためにはハラスメントの事実関係をメモなどにより、日時・場所・相手の氏名・内容など客観的な事実について、できるだけ丁寧に記録することが大切です。

### ◆同僚や上司に相談する

職場の同僚や上司などで、身近な信頼できる人に相談しましょう。

### ◆社内の相談窓口などを利用する

周囲の人への相談では解決が難しい場合は、社内の相談窓口の利用を検討します。また、社内に労働組合があれば、労働者の立場から解決をサポートしてもらえる場合もあります。

### ◆かながわ労働センターにご相談ください

社内の相談窓口では相談しづらかったり、相談窓口がないこともあります。県内4か所の「かながわ労働センター」本所・支所でハラスメントに関する労働相談をお受けしています。

◆このほか法的解決を図るために、労働審判等を利用する方法があります。

## セクシュアルハラスメント

職場におけるセクシュアルハラスメント（セクハラ）とは

職場において行われる、労働者の意に反する

性的な言動に対する労働者の対応により、その労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されること

「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であれば職場に含まれます（例えば、取引先、出張先、業務で使用する車中など）。

「労働者」とは、いわゆる非正規労働者を含む、事業主が雇用するすべての労働者をいいます。また、派遣労働者については、派遣元だけではなく、派遣先も措置を講じる必要があります。

「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指します。

- ・性的な内容の発言（例）性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を流布することなど
- ・性的な行動（例）性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触することなど

同性同士、女性から男性に対するものも含まれ、また、被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当します。

当該言動を行う者には、事業主、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主またはその雇用する労働者、顧客、患者またはその家族、学校における生徒等も含まれます。

### 【セクシュアルハラスメントの種類】

#### ◆対価型セクシュアルハラスメント

当該性的な言動に対する労働者の対応（拒否や抵抗）によって、労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることをいいます。

#### ◆環境型セクシュアルハラスメント

当該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など、その労働者が就業する上で看過できない支障が生じることをいいます。

男女雇用機会均等法第11条に基づき、事業主は「職場におけるセクシュアルハラスメント」がないよう、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

労働者がセクシュアルハラスメントに関して事業主に相談したことを理由とした解雇その他不利益な取扱いは禁止されています。

## 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（いわゆるマタニティハラスメント・パタニティハラスメント・ケアハラスメント）とは、**職場において行われる上司・同僚からの妊娠・出産したこと、育児・介護休業等の利用に関する言動により、妊娠・出産した女性労働者や育児・介護休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されること**

### 【マタニティハラスメントなどにおける類型】

#### ◆制度等の利用への嫌がらせ型

- ①対象となる制度または措置  
産前休業、母性健康管理措置、育児休業、介護休業等の利用に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。
- ②防止措置が必要となるハラスメント
  - ・解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
  - ・制度等の利用の請求等または制度等の利用を阻害するもの
  - ・制度等を利用したことにより嫌がらせなどをするもの

#### ◆状態への嫌がらせ型

- ①対象となる事由  
女性労働者が妊娠・出産したこと、産後休業を取得したことなどに関する言動により就業環境が害されるものをいいます。
- ②防止措置が必要となるハラスメント
  - ・解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
  - ・妊娠等をしたことにより嫌がらせなどをするもの

なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。

男女雇用機会均等法第11条の3及び育児・介護休業法第25条に基づき、事業主は「**職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント**」がないよう、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

労働者がマタニティハラスメントなどに関して事業主に相談したことなどを理由とした**解雇その他不利益な取扱いは禁止**されています。

妊娠・出産・育児休業等の事由を契機として不利益取扱いを行った場合は、例外に該当する場合を除き、**原則として法違反**となります。詳細は48ページを参照してください。

## パワーハラスメント

職場におけるパワーハラスメント（パワハラ）とは

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

- ①「優越的な関係を背景とした」言動とは、当該事業主の業務を遂行するにあたって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗または拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指し、例えば、次のものなどが含まれます。
  - 職務上の地位が上位の者による言動
  - 同僚または部下による言動で、当該言動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
  - 同僚または部下からの集団による行為で、これに抵抗または拒絶することが困難であるもの
- ②「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、またはその態様が相当でないものを指します。
- ③「労働者の就業環境が害される」とは、当該言動により労働者が身体的または精神的に苦痛を与えられ、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など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指します。この判断にあたっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当です。

- ◆個別の事案について、その該当性を判断するにあたっては、当該事案における様々な要素（目的、経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者の関係性、当該言動により労働者が受ける身体的または精神的な苦痛の程度等）を総合的に考慮して判断することが必要です。
- ◆判断に際しては、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や受け止めなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要です。

労働施策総合推進法第30条の2に基づき、中小企業を含むすべての事業主は「職場におけるパワーハラスメント」がないよう、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

労働者がパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とした解雇その他不利益な取扱いが禁止されています。

## 職場におけるパワハラに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例

代表的な言動の種類	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(1)身体的な攻撃（暴行・傷害）	<ul style="list-style-type: none"> <li>殴打、足蹴りを行う</li> <li>相手に物を投げつける</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>誤ってぶつかる</li> </ul>
(2)精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）	<ul style="list-style-type: none"> <li>人格を否定するような言動を行う（相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む）</li> <li>業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す行う</li> <li>他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返す行う</li> <li>相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メールなどを当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする</li> <li>その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をする</li> </ul>
(3)人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）	<ul style="list-style-type: none"> <li>自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする</li> <li>一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する</li> <li>懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる</li> </ul>
(4)過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する</li> <li>労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる</li> <li>業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる</li> </ul>
(5)過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる</li> <li>気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する</li> </ul>
(6)個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする</li> <li>労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する（※）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う</li> <li>労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す</li> </ul>

※プライバシー保護の観点から、機微な個人情報を暴露することのないように労働者に周知・啓発するなどの措置を講じることが必要です。

## 事業主が講ずべき措置等

職場におけるハラスメント防止のため事業主が講ずべき措置等について、それぞれのハラスメントの指針等の内容に基づき整理すると次のとおりです。

### 1 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- (1) 職場におけるハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨の方針等を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- (2) 行為者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則等に規定し、労働者に周知・啓発すること

### 2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- (1) 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- (2) 窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること、また、発生のおそれがある場合、該当するか微妙な場合でも広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること
- (3) あらゆるハラスメントの相談を一元的に応じることのできる体制を整備することが望ましいこと

### 3 事後の迅速かつ適切な対応

- (1) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- (2) 事実が確認できた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- (3) 事実が確認できた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと
- (4) 再発防止に向けた措置を講ずること

### 4 職場における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等

- (1)(2)はマタニティハラスメントなどについて、(3)(4)はパワーハラスメントについて
- (1) 業務体制の整備など、事業主や労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること
- (2) 制度等の利用ができるという知識を持つことや周囲とコミュニケーションを図りながら自身の体調・制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つことなどを、妊娠等した労働者に周知・啓発することが望ましいこと
- (3) コミュニケーションの活性化や円滑化のための研修等の必要な取組みを行うことが望ましいこと
- (4) 適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組みを行うことが望ましいこと

### 5 1から4までの措置と併せて講ずべき措置

- (1) 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を講じ、その旨を労働者に周知すること
- (2) 相談したこと、事実関係の確認等に協力したことなどを理由として、不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

## 自らの雇用する労働者以外にも、被害者を出さないために

事業主は、職場における各種ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者（例えば個人事業主等のフリーランス、インターンシップ生、教育実習生等））に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましいとされています。

また、これらの者から相談があった場合には、その内容を踏まえて、必要に応じて適切な対応を行うように努めましょう。

## 社外に関わるセクシュアルハラスメントへの対応

セクシュアルハラスメントについては、他社の労働者等の社外の者が行為者の場合についても、雇用管理上の措置義務の対象となります。

自社の労働者が他社の労働者等からセクシュアルハラスメントを受けた場合には、必要に応じて他社に事実関係の確認や再発防止への協力を求める等、対応を取らなくてはなりません。

また、事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行い、他社が実施する事実確認等の雇用管理上の措置への協力を求められた場合、これに応じるよう努める必要があります。

### ◆カスタマーハラスメントに関して望ましい取組

企業の現場においては、「顧客等からのクレーム・言動のうち、その要求の内容の妥当性に照らして、要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、それにより労働者の就業環境が害されるもの」がカスタマーハラスメントであると考えられています。

事業主は、雇用する労働者の就業環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮をすることが望まれます。

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 被害者への配慮のための取組み（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させないなど）
- 被害防止のための取組み（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組み）

<参照>厚生労働省「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」（2022年2月作成）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000915233.pdf>