

第5章 安全と健康・安心を守る

労働者の安全と健康の確保について

1 事業者の責務

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、職場における労働者の安全と健康を確保しなければなりません。（安衛法第3条）

2 労働者の就業に当たっての措置

事業主は、労働者を雇入れたときや作業内容を変更したときなどには、安全衛生教育を行わなければなりません(安衛法第59条)。

また、事業主は、クレーンの運転等の一定の業務については、免許を有する者、一定の技能講習を終了した者等でなければ就業させてはなりません。また、中高年齢者など特に労働災害を受けやすい者の配置については、特別な配慮をしなければなりません(安衛法第61条、第62条)。

3 安全衛生管理体制

事業主は、次の者を選任するとともに、原則として、従業員50人以上の労働者を使用する事業所では、労使が協力して安全衛生対策を推進するため、安全委員会、衛生委員会又は両委員会を統合した安全衛生委員会を設置しなければなりません(安衛法第17条～第19条)。

名称	根拠	選任しなければならない事業所	主な業務
総括安全衛生管理者	安衛法第10条	(ア)林・鋳・建設・運送業及び清掃業を営む従業員100人以上の事業場。(イ)製造業、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業を営む従業員300人以上の事業場。(ウ)その他の業種を営む従業員1,000人以上の事業所	安全管理者及び衛生管理者等を指揮し、安全教育や健康診断等を実施し、指導する。
安全管理者	第11条	上記(ア)、(イ)の業種であって従業員50人以上の事業所	安全に係る技術的な管理を行う
衛生管理者	第12条	従業員50人以上のすべての事業所	衛生に係る技術的な管理を行う
安全衛生推進者	第12条の2	上記(ア)、(イ)の業種であって従業員10人以上50人未満の事業所	安全衛生業務について権限と責任を有する者の指揮を受けて、安全衛生に係る業務を行う。
衛生推進者	第12条の2	上記(ウ)の業種であって従業員10人以上50人未満の事業所	安全衛生業務について権限と責任を有する者の指揮を受けて、衛生に係る業務を行う。
産業医	第13条	従業員50人以上のすべての事業所	健康診断の実施や衛生教育など医学的な指導を行う。
作業主任者	第14条	高圧室内作業・有機溶剤作業等の危険有害作業を行う事業所	危険有害作業に従事する従業員を指揮監督する。
統括安全衛生責任者	第15条	建設業及び造船業の元方事業者で、常時50人以上(ずい道等の建設の仕事、橋梁の建設の仕事又は圧気工法による作業を行う仕事にあつては、常時30人以上)の労働者が従事する事業場	複数の事業者が1つの場所で作業を行う場合の安全衛生について指揮監督する。
安全衛生責任者	第16条	統括安全衛生責任者の選任義務のある事業者以外の当該作業所で作業する請負人	統括安全衛生責任者との連絡及び関係者への連絡を行う。

4 危害防止措置

事業主は、「機械、危険物、電気のエネルギーなどによる危険を防止するための措置」を始め、労働者の危険や健康障害を防止するために必要な措置をとらなければなりません(安衛法第20条～24条)。なお、これらの具体的な防止措置は労働安全衛生規則に安全基準や衛生基準として定められています。

5 危険性又は有害性等の調査等（リスクアセスメント）の実施

事業者は、建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等による、又は作業行動その他業務に起因する危険性又は有害性等を調査し、その結果に基づいて、労働安全衛生法又はこれに基づく命令の規定による措置を講ずるほか、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を講ずるように努めなければなりません。（安衛法第28条の2）

6 健康管理

事業主は、労働者に対し、次のような医師による健康診断を行わなければなりません(安衛法第66条)。また、有害業務を伴う作業所では作業環境測定を行わなければなりません(安衛法第65条)。

(1) 一般健康診断

- ① 雇入れ時の健康診断(労働安全衛生規則第43条)
- ② 定期健康診断(労働安全衛生規則第44条)
- ③ 特定業務従事者の健康診断(労働安全衛生規則第45条)
- ④ 海外派遣労働者の健康診断(労働安全衛生規則第45条の2)

(2) 業務別特殊健康診断

- ① 各特別規則によって定められている健康診断
- ② 行政通達で示されている業務の健康診断

(3) 医師による面接指導

事業者は、過重労働による健康障害を防止するため、1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1か月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者に対して、医師による面接指導を行わなければなりません(安衛法第66条の8第1項)。

ただし、新技術・新商品等の研究開発業務従事者や、高度プロフェッショナル制度の対象者に対する医師の面接指導については、上記によらず別に定める要件により行うこととされています。(安衛法第66条の8の2、第66条の8の4)

なお、面接指導を実施するため、事業者は労働者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の対象者を除く。安衛法66条の8の3)。

7 健康管理手帳

がんその他の重度の健康障害を発生させるおそれがあるとして一定の業務に従事していた方のうち、所定の要件に該当する方は、離職の際又は離職の後に都道府県労働局長に健康管理手帳の申請を行うことができます。（安衛法第67条）

申請に基づく審査の結果、健康管理手帳が交付された場合は、指定された医療機関で、定められた項目による健康診断を決まった時期に年2回（じん肺の健康管理手帳については年1回）無料で受けることができます。

手帳の交付要件等、制度の詳細については北海道労働局健康課（011-709-2311（代））へお問い合わせ下さい。

8 労働者死傷病報告

事業者は、労働者が労働災害等により死亡又は休業したときは、遅滞なく所轄労働基準監督署長に報告書を提出しなければなりません。ただし、休業日数が4日未満のときは、四半期ごとの期間における事実について、各期間の最終月の翌月末までに報告書を提出しなければなりません。（安衛規則第97条）

9 ストレスチェック制度とは

「ストレスチェック制度」とは、労働者に対して行う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）や、検査結果に基づく医師による面接指導の実施などを事業者が義務付ける制度（ストレスチェックが義務付けられるのは、常時50人以上の労働者を使用する事業場。50人未満の事業場は当分の間努力義務）です。

10 過労死等防止対策

仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続ける社会を実現する観点から、過労死等防止対策推進法が平成26年11月1日から施行されました。

過労死等とは、業務における長時間労働などの過重な負荷による脳血管疾患や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やこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害を指します。法律では、過労死等を防止するため、国や地方公共団体、事業主、国民の責務等が定められています。

11 労働保険・社会保険

労働保険とは労災保険と雇用保険を合わせたもので、労働者の雇用や生活を守るために作られた国の制度です。

労働保険の詳細については、厚生労働省ホームページでご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki_jun/howtoroudouhoken/

社会保険（健康保険・厚生年金保険）については、日本年金機構ホームページをご確認ください。

<https://www.nenkin.go.jp/service/index.html>



ハラスメントの防止について

1 パワーハラスメントとは

2020(令和2)年6月1日施行の改正労働施策総合推進法により、職場におけるパワーハラスメントとは、下記の3つの要素を全て満たすものと規定されました(労働施策総合推進法第30条の2第1項)。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動
- ③ 労働者の就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)

なお、客観的に見て、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は、パワーハラスメントには該当しません。

2 セクシュアルハラスメントとは

職場におけるセクシュアルハラスメントとは、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をいいます。

なお、性的な言動を行う者は、労働者を雇用する雇用主や上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得ます。また、自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力要請も、事業者には義務付けられています。

ハラスメントの対象は異性に対するものだけでなく、同性に対するものも含まれます。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。

3 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントとは

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」とは、職場において行われる、上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児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をいいます。

なお、労働者が妊娠、出産したことや、育児休業を取得したことなどを理由に、解雇、雇止め、降格などの不利益な取扱いをすることは、法律で禁じられています

(43頁「9(3)不利益取扱いの禁止」及び51頁「4(2)不利益取扱いの禁止」参照)。

4 ハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、職場におけるハラスメントの発生を防止するため、雇用管理上、次の10項目(①～⑩)について、必要な措置を講じなければなりません(労働施策総合推進法第30条の2第1項、均等法第11条、同法第11条の3第1項、育児・介護休業法25条第1項、令和2年厚生労働省告示第5号、同告示第6号、令和3年厚生労働省告示第366号)。

なお、派遣労働者に対しては、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も措置を講じなければなりません。

(1) 事業主の方針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、及び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・啓発すること
- ② 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及び対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・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の必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定めること
- ④ 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること

(3) 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと
- ⑦ 事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること(事実が確認できなかった場合も同様)

(4) (1)～(3)の措置と併せて講ずべき措置

- ⑨ 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、周知すること
- ⑩ 相談したこと、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・啓発すること

5 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるハラスメントについての相談をし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する解雇その他不利益取扱いをすることは禁止されています。(労働施策総合推進法第30条の2第2項、均等法第11条第2項、同法第11条の3第2項、育児・介護休業法第25条第2項)

労使紛争の解決について

近年、労働者個人と使用者との間の労働問題を巡るトラブル、いわゆる「個別労働関係紛争」が増加しています。

こうした労使間のトラブルは、当事者間の話し合いによる自主的な解決が原則ではありませんが、自主解決が困難な場合には、中立・公正な機関による迅速かつ適正な解決を図るための援助が求められます。

このため、2001(平成13)年10月に「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が施行され、国や都道府県における、個別労働関係紛争の解決促進に向けた体制の整備がされています。

1 北海道労働委員会が行う個別労働関係紛争の解決援助制度

北海道労働委員会では、労働者個人と使用者の間で発生した解雇や労働条件などに関する労使紛争の解決を支援するための「あっせん」を行っています。

「あっせん」は、労働問題に精通した「あっせん員」（公益委員・労働者委員・使用者委員の3人一組）が、労使紛争の当事者双方から事情を聴き、公平中立な立場で問題点を整理して助言等を行い、双方に歩み寄りを勧める紛争解決手段です。費用は無料、秘密厳守、迅速対応、札幌から遠隔地は現地に出向きます。

個別的労使紛争のあっせんについては、北海道労働委員会事務局のページをご覧ください。

<https://www.pref.hokkaido.lg.jp/rd/sms/contents/kobetu/kobetsu07.html>

2 北海道労働局が行う個別労働関係紛争の解決援助制度

北海道労働局では、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を行っています。

① 都道府県労働局長による助言・指導

民事上の個別労働紛争について都道府県労働局長が紛争当事者に対して紛争の問題点を指摘し、解決の方向を示唆することにより、紛争当事者が自主的に民事上の個別労働紛争を解決することを促進する制度です。

この制度は、労働基準法等の法違反の是正を図るために行われる行政指導ではなく、紛争当事者に対して話し合いによる解決を促すものであって、紛争当事者の一方に一定の措置の実施を強制するものではありません。

なお、法違反の事実がある場合には、まず法令等に基づき指導権限を持つ機関（労働基準監督署等）が行政指導等を実施することになります。

② 紛争調整委員会によるあっせん

紛争当事者の間に公平・中立な第三者として労働問題の専門家である「あっせん委員」が入り、双方の主張を聞き、問題点を整理しながら、労使双方で自主的解決が図られるよう調整を行い、紛争の解決を図る制度です。

なお、「都道府県労働局長による助言・指導」と同様にこの制度は、労働基準法等の法違反の是正を図るために行われる行政指導ではありません。

法違反の事実がある場合には、まず法令等に基づき指導権限を持つ機関（労働基準監督署等）が行政指導等を実施することになります。

※ 紛争調整委員会とは、弁護士、大学教授、社会保険労務士等の労働問題に関する専門家により構成された委員会です。あっせん申請がなされた場合は、紛争調整委員会に処理を委任し、紛争調整委員会の委員のうちから指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施します。

上記個別労働紛争解決制度については、厚生労働省北海道労働局のページをご覧ください。

https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/kobetsu_roudou_funsou.html

3 労働審判制度とは

労働契約の存否その他の労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主間に生じた紛争を解決する労働審判制度が2006(平成18)年4月1日から実施されています。

① 労働審判手続は、地方裁判所で行われ、裁判官(労働審判官)のほか労働関係に関する専門的な知識を有する労働審判員2名が加わって組織される労働審判委員会で行われます。

② 当事者から労働審判手続の申立てがあった場合には、相手方の意向にかかわらず手続きを進行させ、原則として調停により解決又は労働審判が行われます。

③ 審理の回数は、特別な事情がある場合を除いて3回以内の期日で審理を終結します。

なお、調停もしくは労働審判は裁判上の和解と同一の効力を持ちます。

④ 労働審判に対する異議申し立てにより、労働審判が失効した場合や、労働審判委員会が労働審判を行うことが不相当であると判断し、労働審判を終了させた場合等は、訴訟へ移行します。