

労働講座2016

労働者の権利（2）労働法Q & A と 労働相談機関の活用

2016年6月28日

飯田勝泰（NPO法人東京労働安全衛生センター事務局長）

高須裕彦（一橋大学大学院社会学研究科フェアレイバー研究教育センター）

講師紹介

- 飯田勝泰：特定非営利活動（NPO）法人東京労働安全衛生センター事務局長。同センターで25年間スタッフとして、労働安全衛生や労災・職業病問題に関わってきた。個人で加盟できる地域ユニオン「下町ユニオン」の活動にも関わっている。
- 本日の参考図書：
東京都産業労働局『ポケット労働法2015』
以下から全文ダウンロードできる
<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/sodan/siryo/pocket/index.html>

(前回から続き)

職場のトラブルから私たちの権利について考える

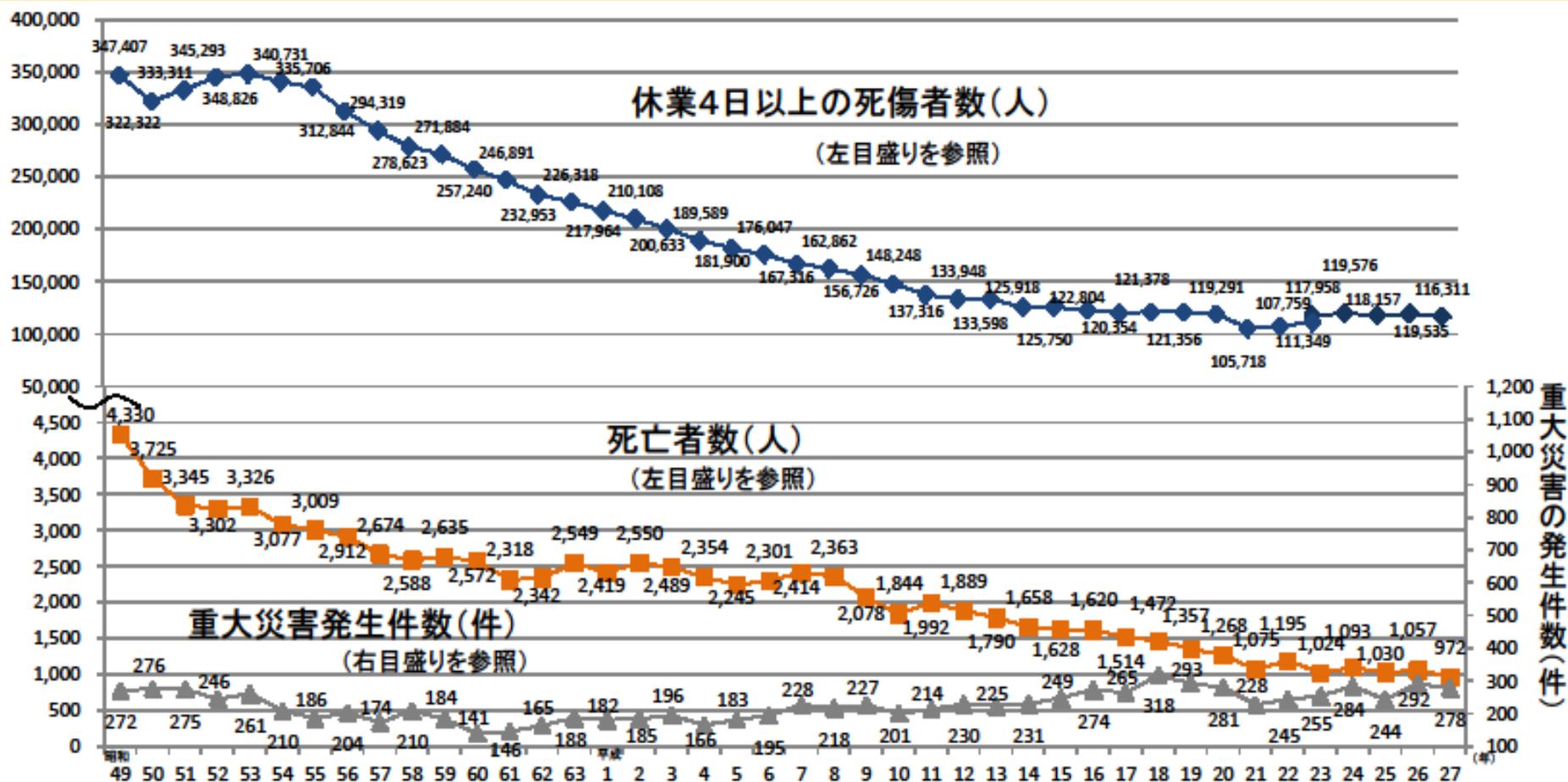
(6) 職場の安全衛生と労働災害

労働安全衛生法

- 職場における労働者の**安全**と**健康**を守り、**快適な職場環境の形成**を促進することを目的としている。
- 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らない。(法第3条1項)
- 安全衛生体制を確立すること(法第10条~19条)
- 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置(法20条~36条)
- 労働者の就業にあたっての措置(法59条~63条)
- 労働者の健康保持増進のための措置(法66条~71条)
- 快適な職場環境の形成のための措置(第71条の2)
(ポケ労87-89)

労働災害発生状況の推移

- ・ 死亡者数は、長期的には減少傾向にあり、平成27年は統計を取り始めて以来、初めて1,000人を下回った。
- ・ 労働災害による休業4日以上の死傷者数は、長期的には減少傾向にあるが、第三次産業の一部の業種で増加傾向が見られるなど、十分な減少傾向にあるとは言えない。
- ・ 重大災害は、前年を下回った。



出典:平成23年までは、労災保険給付データ(労災非適用事業を含む)、労働者死傷病報告、重大災害報告、死亡災害報告より作成
平成24年からは、労働者死傷病報告、重大災害報告、死亡災害報告より作成

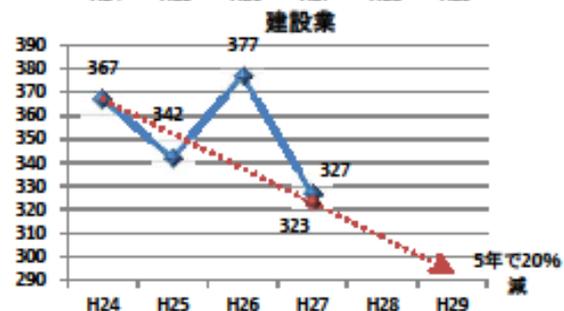
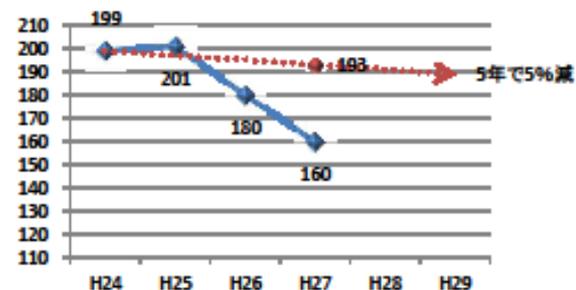
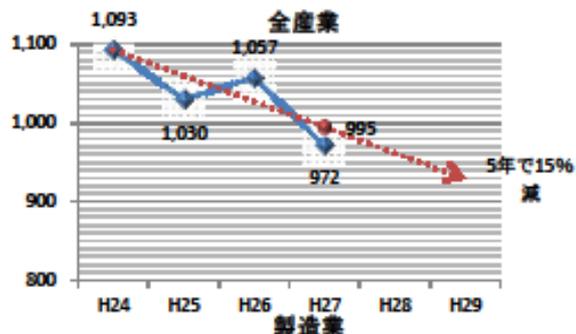
第12次労働災害防止計画に関する状況(平成27年確定値の比較)

【目標】○ 平成29年までに、労働災害による**死亡者数を15%以上減少**させる(平成24年比)

○ 平成29年までに、労働災害による**死傷者数(休業4日以上)を15%以上減少**させる(平成24年比)

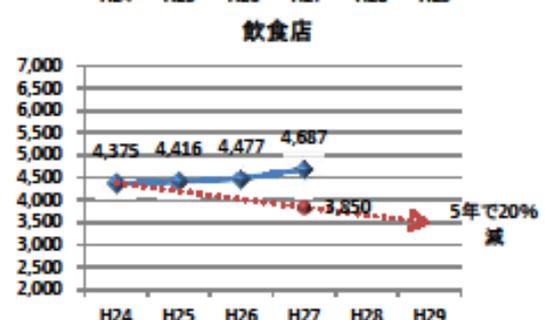
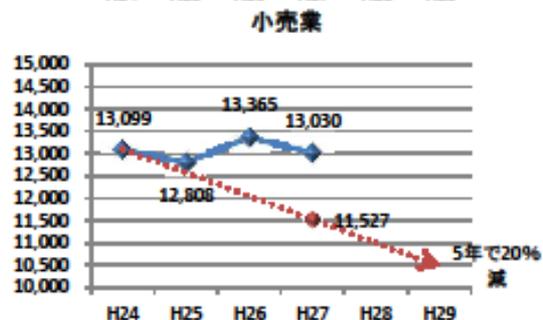
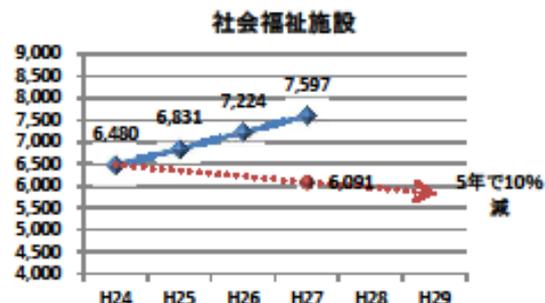
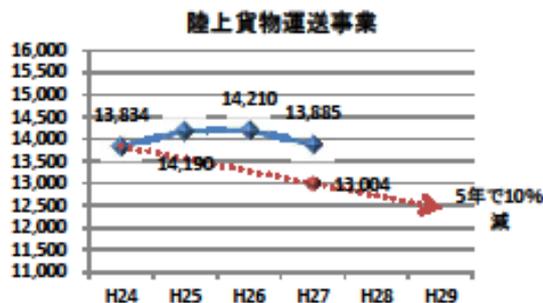
死亡災害

- 平成24年よりも11.1%減少
- 製造業は同19.6%減少
- 建設業は同10.9%減少



休業4日以上の死傷災害

- 平成24年よりも2.7%減少
- 陸上貨物運送事業は同0.4%増加、小売業は同0.5%減少
- 社会福祉施設は同17.2%増加、飲食店は同7.1%増加



職場のトラブルから私たちの権利について考える (6) 職場の安全衛生と労働災害

(6-1) バイクでピザの宅配中に転倒して大ケガを負って、1ヶ月仕事を休んだが、会社が自己責任だとして労災保険の申請に協力してくれない。／調理場でヤケドして、治療のために病院に行ったが、医療費を個人負担させられた。

- 業務遂行中に業務に起因してケガや病気になった場合、使用者は療養費や休業補償を行わなければならない。労働者災害補償保険から休業補償給付、療養補償給付が出る。労災保険は強制加入（保険料は全額使用者負担、使用者が加入手続を取っていなくても給付は受けられる）。

(ポケ労87-94、基礎知識13)

職場のトラブルから私たちの権利について考える

(6) 職場の安全衛生と労働災害

(6-1) つづき

- 使用者の安全（健康）配慮義務。使用者は労働契約にともない労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。
(労働契約法第5条)

(6-2) 職場に出勤途中に駅の階段で転倒して、手を骨折した。

- 通勤中のケガも労災保険が適用になる。

職場のトラブルから私たちの権利について考える

(6) 職場の安全衛生と労働災害

(6-3) 長時間労働が続き、うつ病になってしまった。毎日、深夜まで残業を繰り返していたらしくも膜下出血を起こした。九死に一生を得たが、後遺症が残った。

- ケガでなくても労働災害。
- 精神障害：仕事の中で、特別な出来事に遭遇したり、長時間労働、極度のストレス、パワハラ、セクハラを受けた場合に、労働災害として認定される場合がある。
- 脳・心臓疾患：直前の月に100時間、2~6ヶ月前を平均して月に80時間以上時間外労働に従事していた場合には、労働災害として認定される。

過労やストレスで労災認定される人は高止まりしている

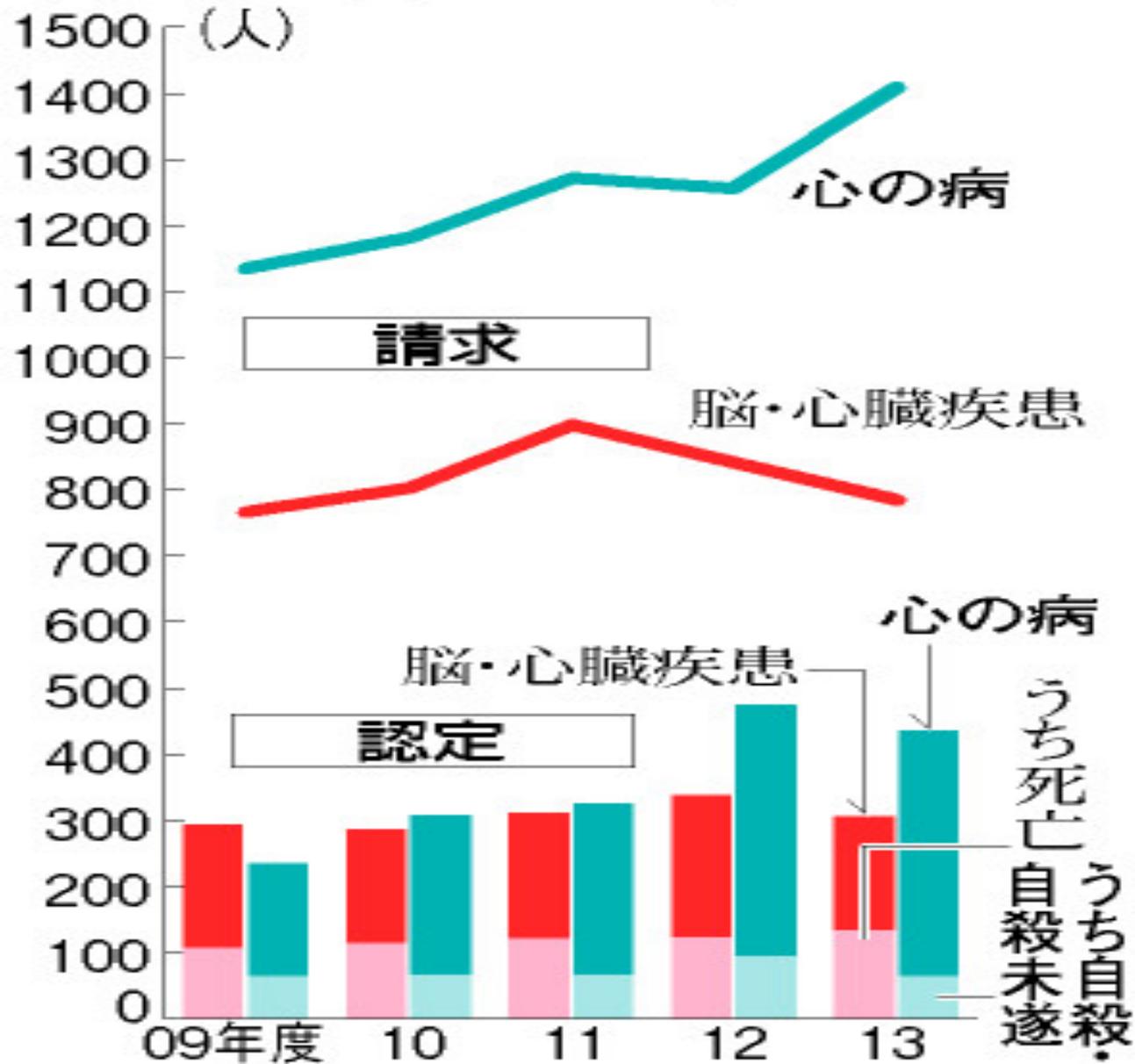


表2-1 精神障害の労災補償状況

区 分		年 度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
		精神障害	請求件数		1181	1272	1257
決定件数 注2			1061	1074	1217	1193	1307 (462)
うち支給決定件数 注3			308	325	475	436	497 (150)
[認定率] 注4			[29.0%]	[30.3%]	[39.0%]	[36.5%]	[38.0%] (32.5%)
うち自殺 注5	請求件数		171	202	169	177	213 (19)
	決定件数		170	176	203	157	210 (21)
	うち支給決定件数		65	66	93	63	99 (2)
	[認定率]		[38.2%]	[37.5%]	[45.8%]	[40.1%]	[47.1%] (9.5%)

図2-1 精神障害に係る労災請求・決定件数の推移

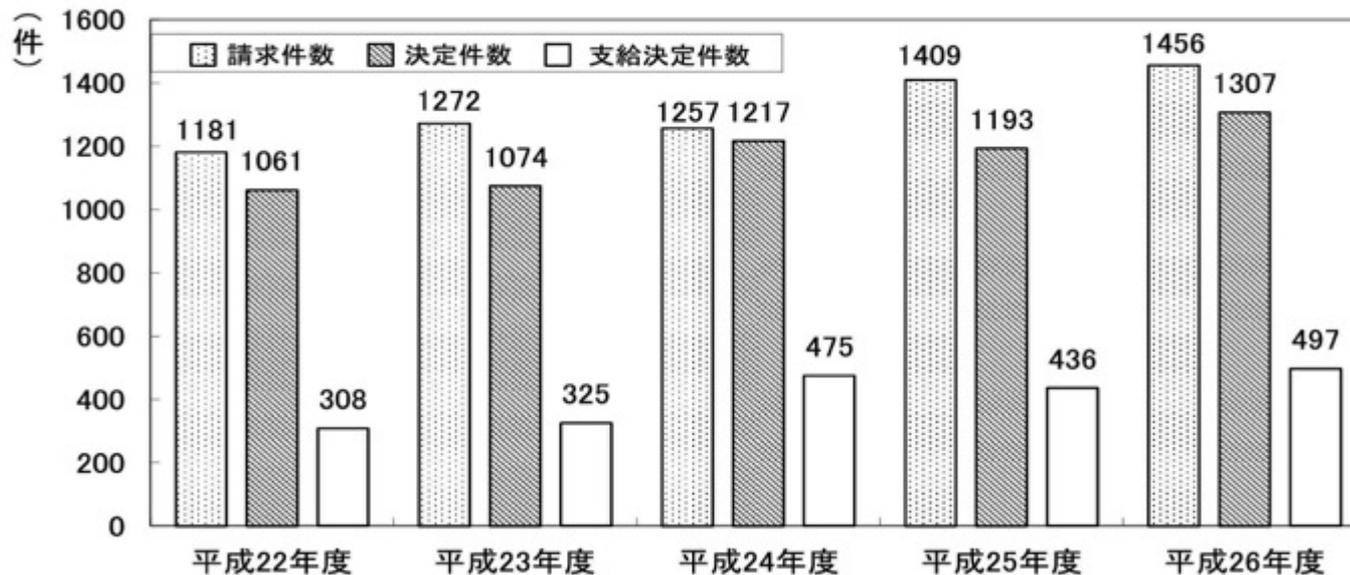
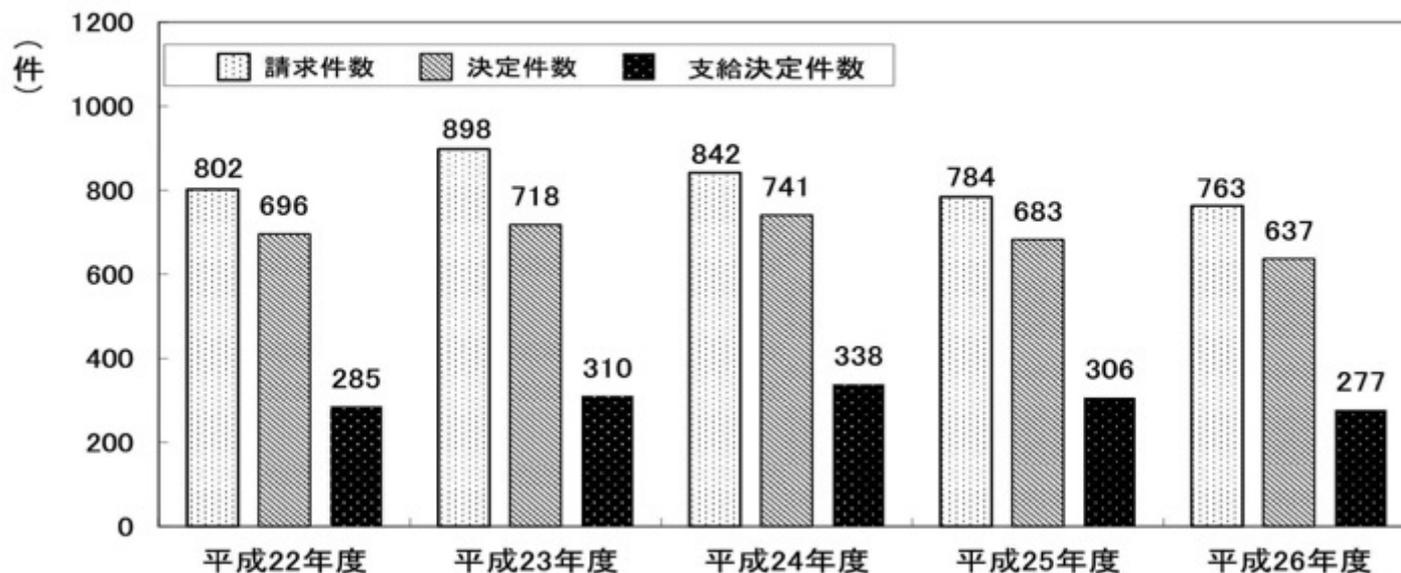


表1-1 脳・心臓疾患の労災補償状況

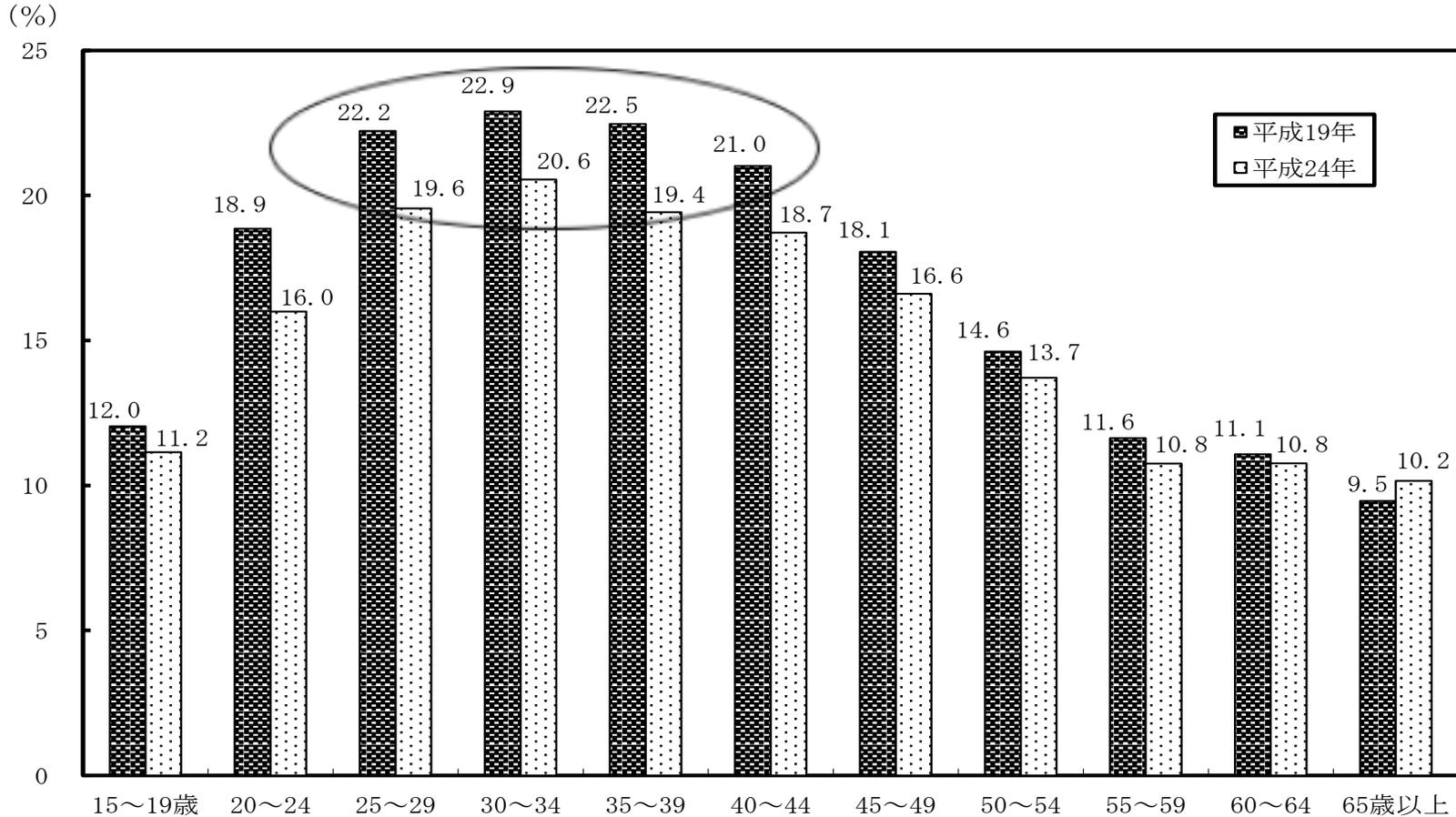
区 分		年 度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
脳・心臓疾患	請求件数		802	898	842	784	763 (92)
	決定件数 注2		696	718	741	683	637 (67)
	うち支給決定件数 注3		285	310	338	306	277 (15)
	[認定率] 注4		[40.9%]	[43.2%]	[45.6%]	[44.8%]	[43.5%] (22.4%)
う ち 死 亡	請求件数		270	302	285	283	242 (17)
	決定件数		272	248	272	290	245 (14)
	うち支給決定件数		113	121	123	133	121 (3)
	[認定率]		[41.5%]	[48.8%]	[45.2%]	[45.9%]	[49.4%] (21.4%)

図1-1 脳・心臓疾患に係る労災請求・決定件数の推移



正社員：長時間労働の蔓延

25歳から44歳の男性の約2割は週60時間働く
→過労死・心身の疾患を引き起こす



年齢階級別週間就業時間が60時間以上の男性の正規の職員・従業員の割合
(年間就業日数200日以上) 2007年(平成19年)、2012年(平成24年)
総務省『平成24年就業構造基本調査結果の概要』(2013年)

職場のトラブルから私たちの権利について考える (6) 職場の安全衛生と労働災害

(6-4) いじめ・パワハラ (ポケ労90-91)

店長が怒鳴ったり、殴ってくる／正社員からのパワハラ。
店長は対応してくれない／上司からの毎日のいじめが原因
でうつ病になった／教育や指導が十分にされないのに、仕
事を習熟できないと嫌がらせや暴力を受けた。

- 使用者に安全（健康）配慮義務がある。
- いじめが原因で精神障害を発病したり、ケガをしたら、
労災認定される可能性もある。
- 厚生労働省はパワハラをなくすために積極的に取り組み
を行っている。→あかるい職場応援団

<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

パワーハラスメントとは？（概念）

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 職場内の優位性

パワーハラスメントという言葉は、上司から部下へのいじめ・嫌がらせをさして使われる場合が多いが、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもある。「職場内での優位性」には、「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれる。

※2 業務の適正な範囲

業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、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あたらない。例えば、上司は自らの職位・職能に応じて権限を発揮し、業務上の指揮監督や教育指導を行い、上司としての役割を遂行することが求められる。職場のパワーハラスメント対策は、そのような上司の適正な指導を妨げるものではなく、各職場で、何が業務の適正な範囲で、何がそうでないのか、その範囲を明確にする取組を行うことによって、適正な指導をサポートするものでなければならない。

（平成24年1月「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ報告」より）

パワーハラスメントの行為類型

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

*** 上記は職場のパワーハラスメントの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ります。**

（平成24年1月「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ報告」より）

職場のパワーハラスメント具体例

16

身体的苦痛を与えるもの（暴力、傷害等）

- 段ボールで突然叩かれる、怒鳴る
- ネクタイを引っ張られる、叩かれる、蹴られる、物を投げられる
- 0℃前後の部屋で仕事をさせられる

精神的苦痛を与えるもの（暴言、罵声、悪口、プライバシー侵害、無視等）

- 客の前で罵声を浴びせる「バカ、ボケ、カス、人としてなっていない」
- 社長の暴言「何でもいからハイと言え、このバカあま」
- 私生活への干渉
- 部下を非難するミーティングを上司が行ったケース
- ロッカー室冷蔵庫内の私物食品の盗みを疑われる
- 仕事を取り上げ、毎日「辞めてしまえ」
- 呼び名は「婆さん」、業務命令はいつも怒声
- 同僚が手や髪の毛を触る、不愉快な発言

社会的苦痛を与えるもの（仕事を与えない等）

- 社員旅行参加を拒絶される
- 回覧物を回されない、暑気払いや忘年会によばれない
- 中国転勤を断ったところ、仕事を与えられず小部屋に隔離

※上記は、全国の47都道府県労働局のうち4局で2008年度に取り扱ったあっせん事例。「個別労働関係紛争処理事案の内容分析－雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係－」（（独）労働政策研究・研修機構、平成22年6月）を基に作成。

パワハラ、長時間労働でうつ状態に

- 20代の男性。インターシップをした会社に卒業後就職。
- 会社は小規模な都市開発設計のコンサルタント業。業務はCGのプログラミング。
- 入社後2か月目から難度の高いプログラムを繰り返し要求され、何とか応えようと頑張った。→100時間超の時間外労働を続けた。
- 社長から「死ぬ気で働け!」「土下座して謝れ!」「補填しろ!」と罵倒、脅迫的なメールが相次いだ。
- 4か月目に体調不良で出社できず病院に駆け込む→「反応性うつ状態」と診断され休職に入った。
- 行政機関、東京労働安全衛生センターに相談。不払い賃金の支払いを支払わせ労災申請に取り組んだ結果、労災認定された。
- 会社を退職。現在は症状も治まり、再就職先の職場で順調に仕事ができている。

リストラ退職強要でうつ病悪化

- 40代の男性。大手電機メーカーに30代で再就職。業務はマーケティングと海外貿易業務を担当。
- 2011年に会社の業績が悪化。社員1千人規模の大量人員削減（リストラ）計画を強行した。
- 男性は担当業務が再編され、自分もリストラされるのではと不安になり心療内科受診。うつ病と診断され治療を受け始めた。
- 本格的にリストラが始まり、人事部の面接を4回受ける。「この会社にあなたの仕事はない」との退職強要に耐えきれず、自主退職に追い込まれた。
- 退職後、再就職活動が思うようにいかず自死。
- 遺族が労災申請したが労災は認められなかった。

パワハラで女性課長戒告

「部下にパワハラを繰り返したとして、足立区は22日、学校教育部の女性課長（57）を同日付で戒告処分とし、発表した。

区人事課によると、女性課長は都市建設部に所属していた2011年4月～12年4月、部下の40代の男性係長に対し、他の職員がいる前で30分間～1時間にわたって叱責したり、未明まで飲食に突き合わせたりしたという。女性課長は「励ましのつもりだった」と説明したという。」

朝日新聞 2016年6月23日

組合をつくってワンマン社長のパワハラ、セクハラをやめさせた

X年9月

薬品の卸売会社（社員約20名）。社長、営業部長のパワハラ、女性社員へのセクハラに耐えかねた社員が、働きやすい職場環境を作りたいと労働組合に相談。

X年10月

社員の怒り、不満を要求書にまとめた。「**パワハラ、セクハラを許さず安心して働き続けられる職場環境を作ろう！**」

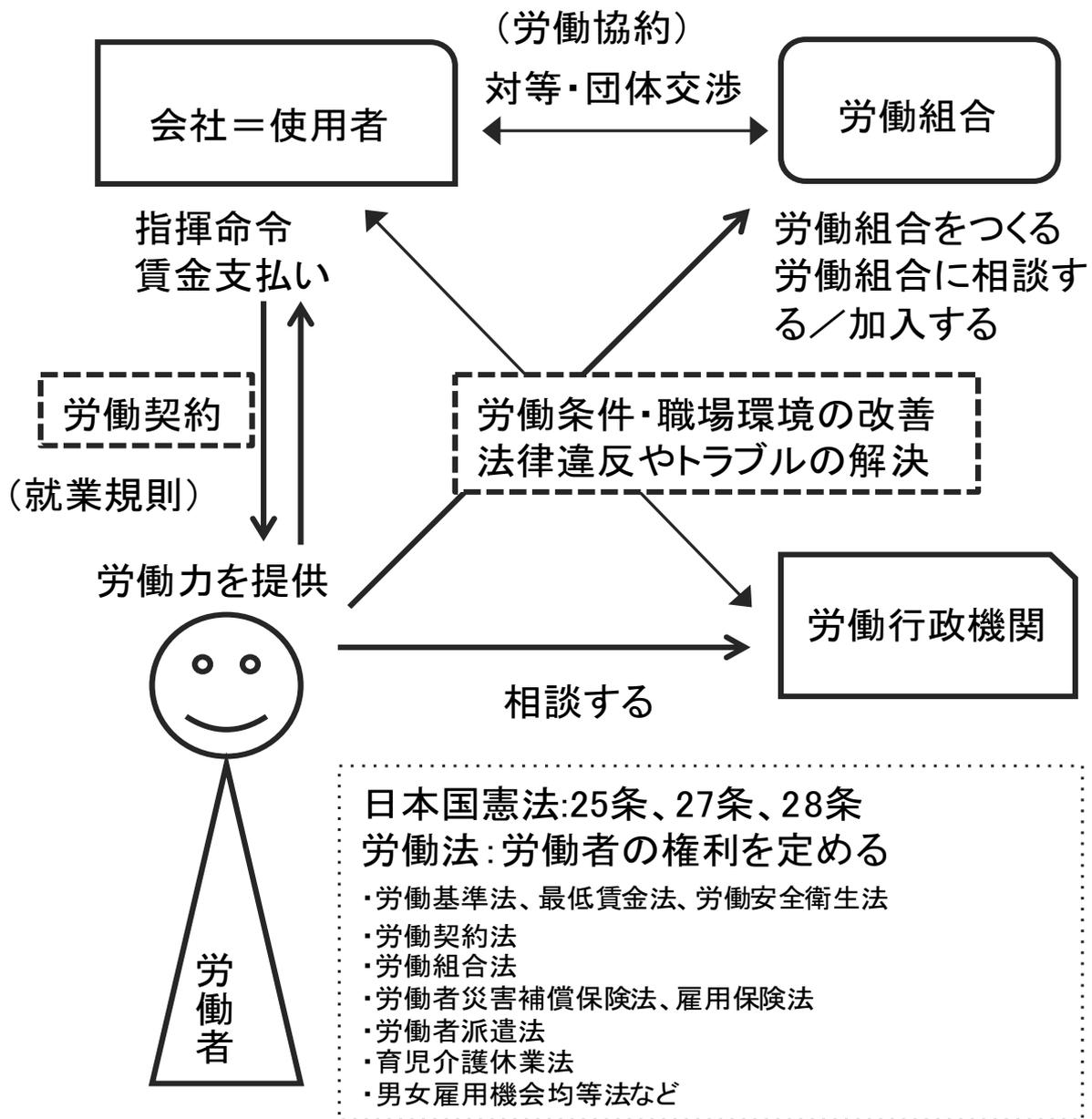
- ・退職強要とみなされる行為をしない。
- ・女性社員へのセクハラをやめること。
- ・パワハラをやめること。
- ・罵声、暴言、大声、乱暴な言葉遣い
- ・個人を吊るしあげ、辱めるような行為
- ・上司の失態を部下の責任にしない などなど

X年11月

組合結成の申入れと第1回目の団体交渉

- ・会社に厚労省のパワハラ、セクハラの資料提出
- ・社内での具体的な事例をあげて指摘
- ・社長にパワハラ、セクハラをしないと確約させた
- ・社内にパワハラ、セクハラ防止のポスター掲示

労使関係・労働契約・労働法



使用者と労働者の関係図

労働組合

- ・企業別労働組合
- ・産業別労働組合
- ・地域ユニオン(会社に組合がなくても、一人で加入できる)
- ・地方連合などの相談窓口
- ・労働NPOなどの相談窓口

労使関係の調整機関

- ・(中央・地方)労働委員会
- > 集团的労使紛争の調整
- > 一部地方労働委員会では個別紛争処理も

国の監督機関・相談窓口

- > 労働法令の施行を監督
- ・労働基準監督署(労基法違反、労働災害)
- ・都道府県労働局(総合労働相談コーナー)

自治体の相談窓口

- ・東京都労働相談情報センター
- ・道府県労政所管事務所

困った時の相談先 労働組合・ユニオン、NPO、弁護士

相談日・時間を設定している場合もあるので、必ず各団体のホームページで確認下さい

(3-1) 一人で加盟できる地域ユニオン・地域労組

- 下町ユニオン 江東区亀戸7-8-9松甚ビル2F 03-3638-3369
- コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク (全国各地の地域ユニオンの連絡先)

<http://sites.google.com/site/cunnet/home/network/>

困った時の対処方法と相談機関

(3) 困った時の相談先一覧

(3-2) 中央労働団体（ナショナルセンター）の相談窓口

- 連合 0120-154-052
(相談者の地元の相談窓口にかかります)

(3-3) 弁護士や労働NPOなどの相談窓口

- 日本労働弁護団（弁護士による労働法律相談）
千代田区神田駿河台3-2-11 連合会館4階 03-3251-5363
- NPO法人東京労働安全衛生センター（職場の安全衛生や労働災害・職業病などの相談）
江東区亀戸7-10-1 Zビル5階 03-3683-9765