



労働講座2017

労働者の権利（2）職場の安全とハラスメントQ & A

2016年6月28日

天野 理（NPO法人東京労働安全衛生センター 事務局員）

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）

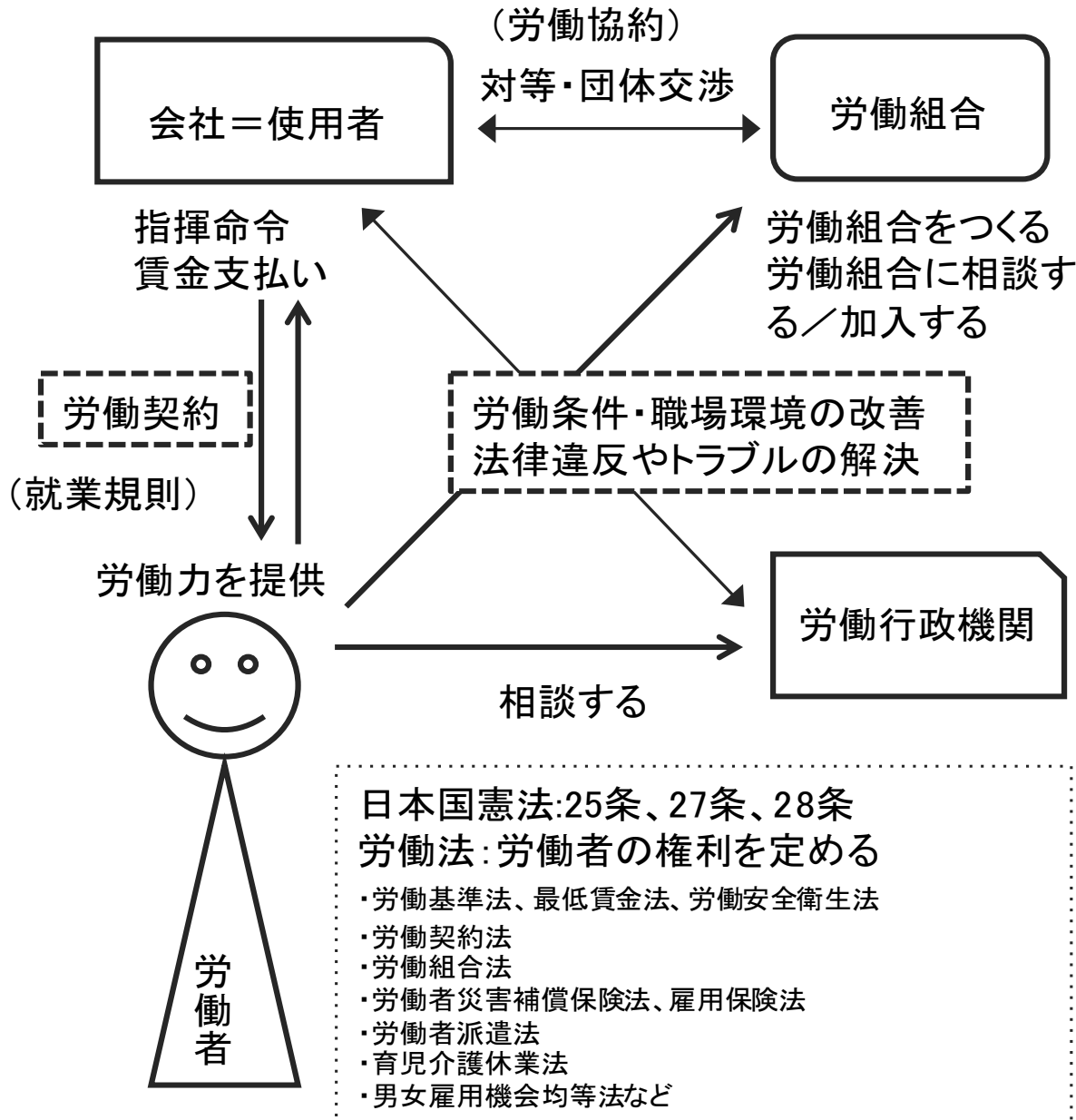
講師紹介

- 天野 理：特定非営利活動法人東京労働安全衛生センター事務局員。2006～2011年、アムネスティ・インターナショナル日本（活動担当職員）。2012～2014年、一橋大学職業倫理教育プロジェクト（コーディネーター）。2015年より、同センターで労災・職業病問題に取り組む。個人で加盟できる地域ユニオン「下町ユニオン」の活動にも参加している。
- 本日の参考図書：
東京都産業労働局『ポケット労働法2016』
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>

労使関係・労働契約・労働法

3



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

(1) 労働者災害補償保険法

- 労災保険法は、日本国憲法25条（健康で文化的な最低限度の生活を営む権利）を実現するため、労働基準法と共に1947年に制定された。
- 仕事や通勤の途中でケガをしたり、病気にかかったり、死亡したときに国が事業主に代わって労働者への補償を行う。
- 労災保険の主な補償
 - 1、療養補償給付：傷病が治るまで無料で診察・治療
 - 2、休業補償給付：傷病により働けず賃金を得られない場合に、平均賃金の80%の休業補償。
 - 3、障害補償給付：傷病が治っても障害が残った場合に、年金または一時金を支給。
 - 4、遺族補償給付：労災で死亡した労働者の遺族に、年金または一時金を支給。（ポケ労98-100）

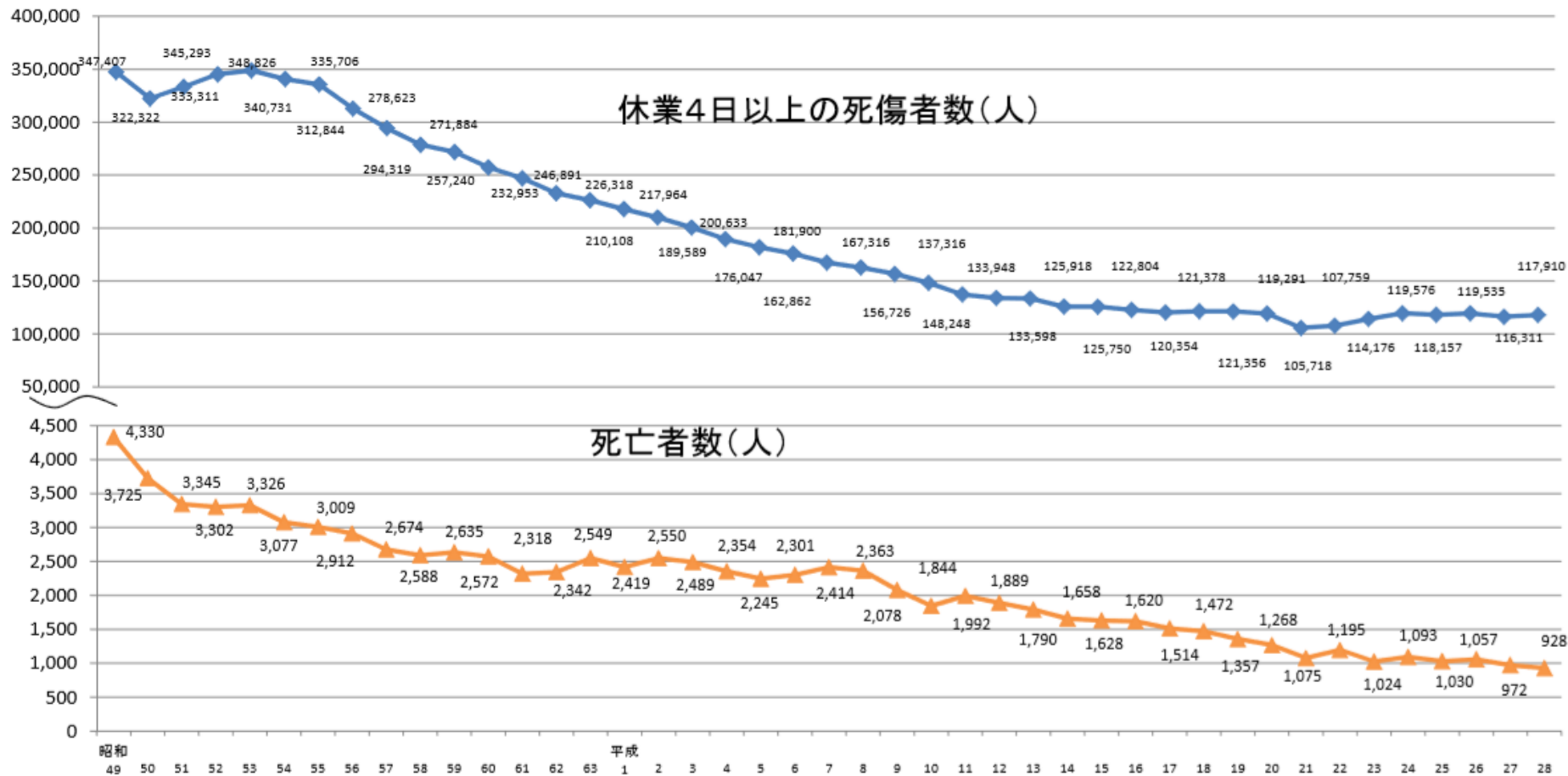
(2) 労働安全衛生法 (1972年制定)

- 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93-95)

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年に初めて1,000人を下回り、2年連続で過去最少となった。
- ・ 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。

死傷者数および死亡者数(人)



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、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、死亡災害報告より作成

出典： 厚生労働省「平成28年度労働災害発生状況」

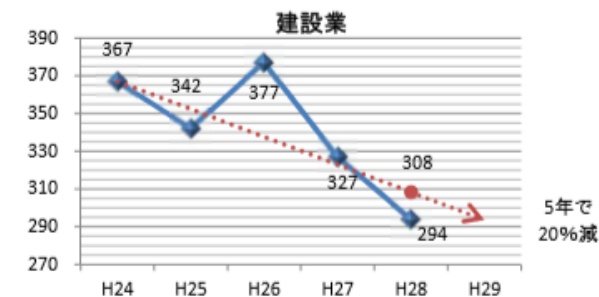
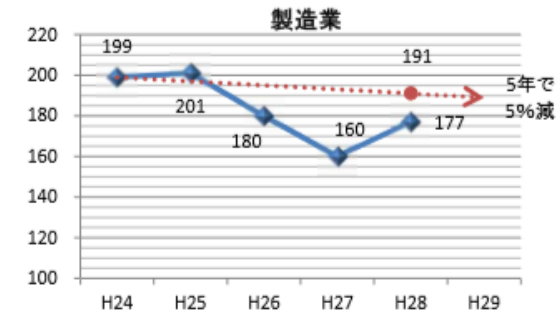
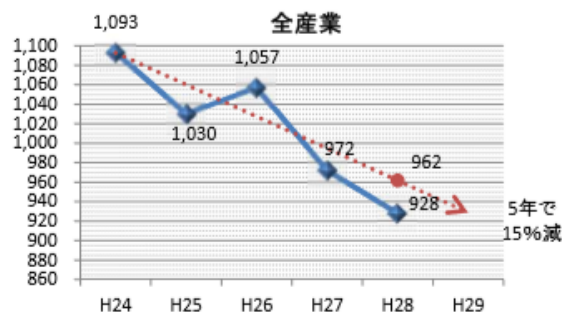
第12次労働災害防止計画に関する状況(平成28年確定値の比較)

【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)

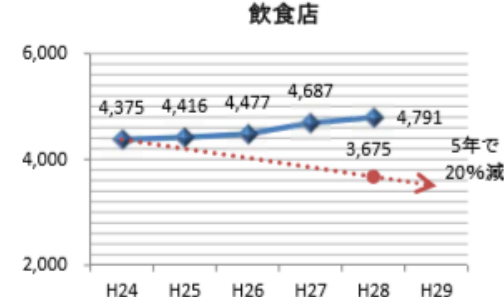
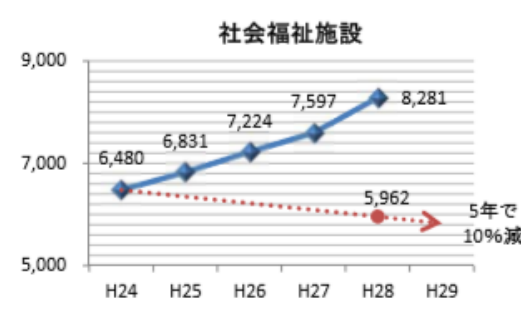
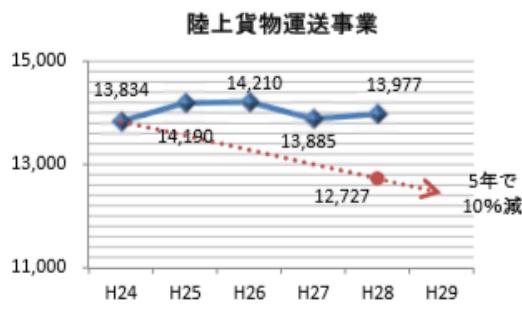
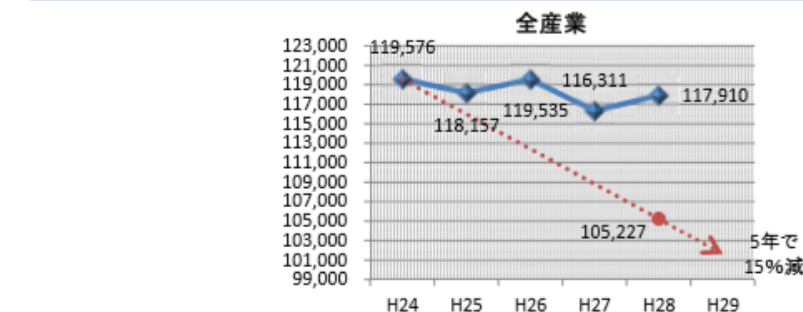
死亡災害

- ・ 平成24年よりも15.1%減少
- ・ 製造業は同11.1%減少
- ・ 建設業は同19.9%減少



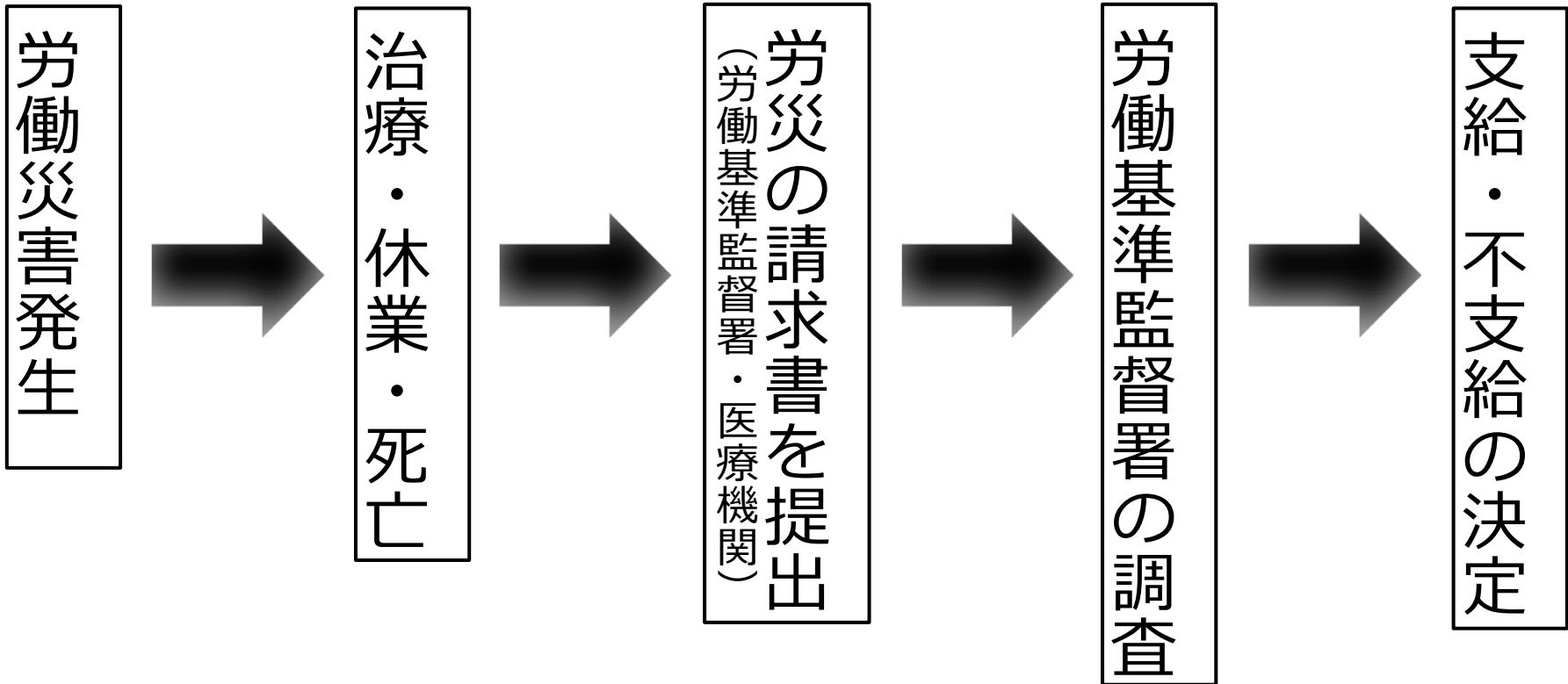
休業4日以上の死傷災害

- ・ 平成24年よりも1.4%減少
- ・ 陸上貨物運送事業は同1.0%増加、小売業は同2.6%増加
- ・ 社会福祉施設は同27.8%増加、飲食店は同9.5%増加



出典： 厚生労働省「平成28年度労働災害発生状況」

(3) 労災保険～手続きについて



(4) 労災保険

～パートもバイトも、通勤中も適用されます

(3-1) 事例: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98-100)

(4) 労災保険

～パートもバイトも、通勤中も適用されます。

(3-1) 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がその生命、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）

(3-2) 事例:職場に出勤途中に駅の階段で転倒して、手を骨折した。

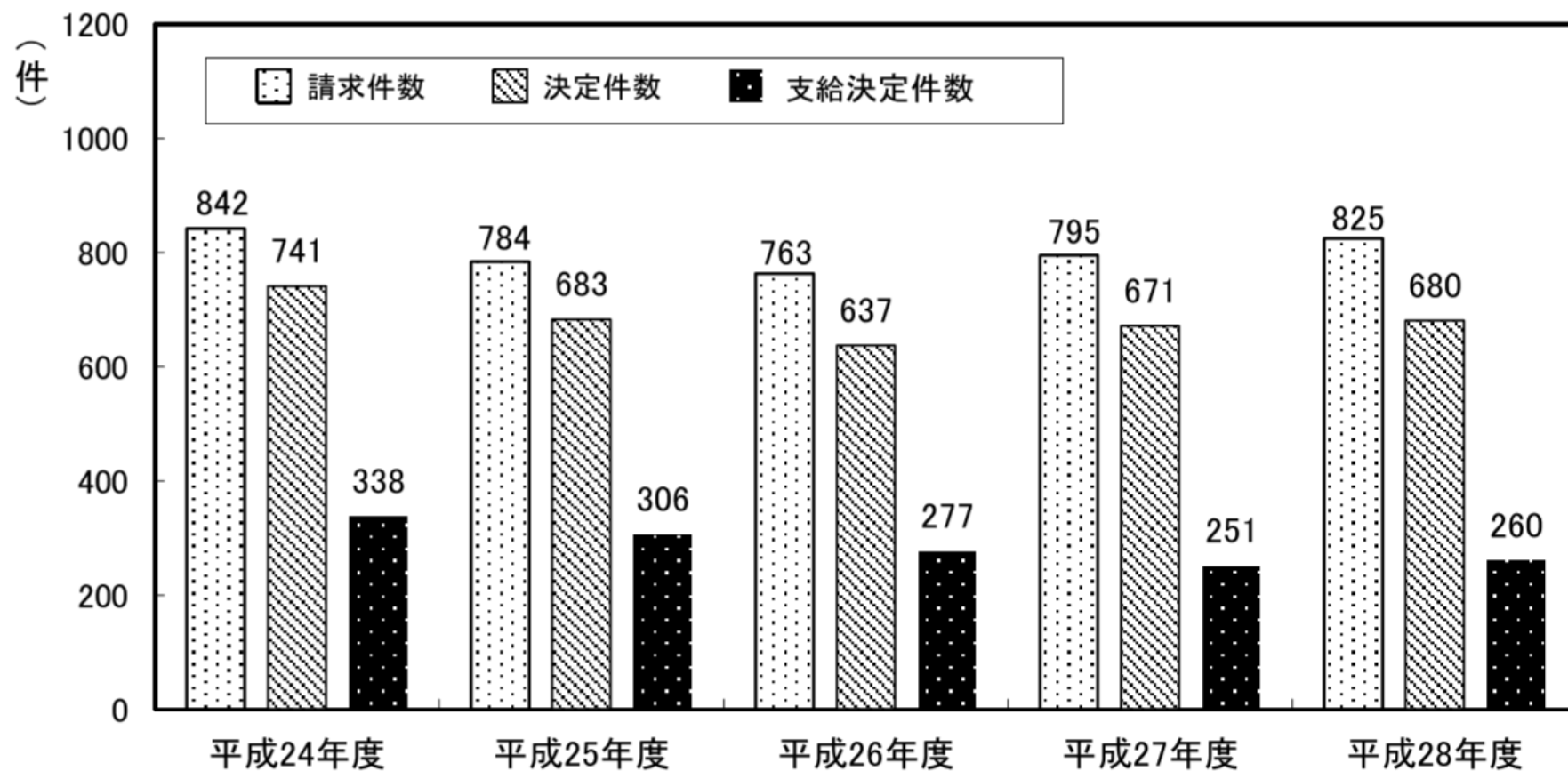
- 通勤中のケガも労災保険が適用になる。

(5) 労災保険～長時間労働で倒れる労働者

例：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。

図1－1 脳・心臓疾患の請求、決定及び支給決定件数の推移



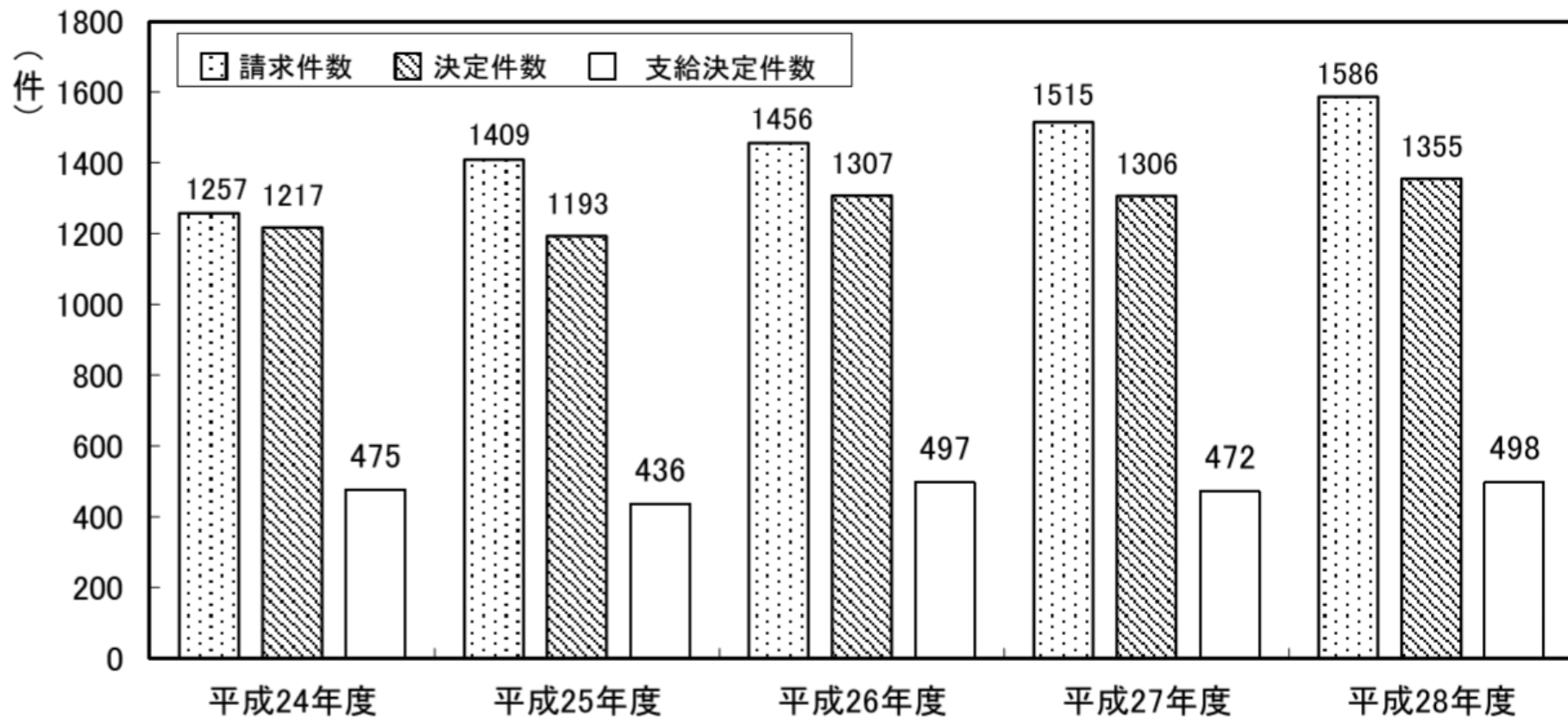
出典： 厚生労働省「脳・心臓疾患の労災補償状況」（2017年6月30日）

表2－1 精神障害の労災補償状況

年 度 区 分		平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
精神障害	請求件数	1257 (482)	1409 (532)	1456 (551)	1515 (574)	1586 (627)
	決定件数 ^{注2}	1217 (418)	1193 (465)	1307 (462)	1306 (492)	1355 (497)
	うち支給決定件数 ^{注3}	475 (127)	436 (147)	497 (150)	472 (146)	498 (168)
	[認定率] ^{注4}	[39.0%] (30.4%)	[36.5%] (31.6%)	[38.0%] (32.5%)	[36.1%] (29.7%)	[36.8%] (33.8%)
う ち 自 殺 ^{注5}	請求件数	169 (15)	177 (13)	213 (19)	199 (15)	198 (18)
	決定件数	203 (19)	157 (12)	210 (21)	205 (16)	176 (14)
	うち支給決定件数	93 (5)	63 (2)	99 (2)	93 (5)	84 (2)
	[認定率]	[45.8%] (26.3%)	[40.1%] (16.7%)	[47.1%] (9.5%)	[45.4%] (31.3%)	[47.7%] (14.3%)

出典： 厚生労働省「精神障害の労災補償状況」（2017年6月30日）

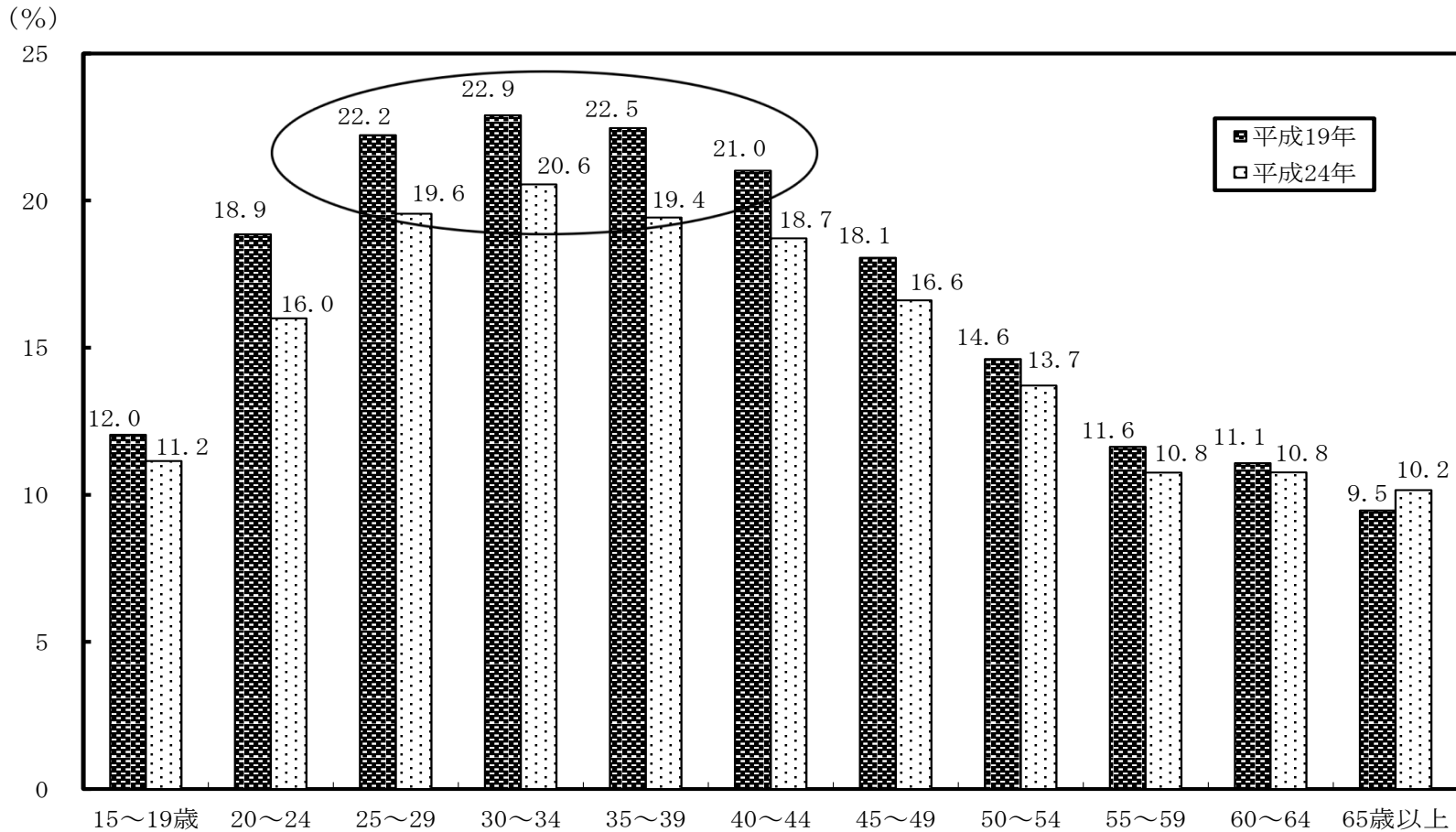
図2-1 精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移



出典： 厚生労働省「精神障害の労災補償状況」（2017年6月30日）

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)

(6) 労災～いじめ・パワハラ

いじめ・パワハラ店長が怒鳴ったり、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/>

(ポケ労96-97)

パワーハラスメントとは？（概念）

17

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

19

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。

事例：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。
- 会社はデジタルコンテンツを企画・開発するベンチャー系企業。
- 業務は専門的なCG開発のプログラミング。
- 入社後2か月目から難度の高い業務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「クズ人材」「殺す」「土下座しろ」「金銭で賠償しろ」などと罵倒し脅迫するメールが相次いだ。
- 4か月目に体調不良で病院へ→「反応性うつ状態」と診断され休職に。
- 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。

今日もひとりの

石垣りん

ビルが建つ
事務所が足りない、という
卑近な目的にかりたてられて
東京中にたくさんのビルが建つ。

そのかしましい響きの中で
今日
「また一人工事現場で死んだよ」
と、さりげない人々の物語り、

あの危険な生活の足場から
木の葉よりも軽く
撃たれた小鳥よりも重くどさり、と落ちて死んでしまった。

「それはね、一つのビルが建つには
たいていあることなんだ」
誰もが日常茶飯の中でそう言い捨てる
この近世の非情に対して
私たちは無力に相づちをうつのであろうか。

(一部抜粋)

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