

第3章 働くときのルール

1 労働条件が違っていたら

実際に働き始めたら、給料、**労働時間**、仕事の内容など、あらかじめ示された**労働契約**の内容と実際の**労働条件**が違っていた場合にはどうすればよいのでしょうか。そのようなトラブルがないように、労働基準法では**労働条件の明示**が義務づけられていることは既に述べましたが(P.13 参照)、実際に労働条件が違っていた場合には、労働者は約束通りにするように要求できますし、そのことを理由にすぐに**契約を解除**することが認められています(労働基準法第 15 条)。この場合は有期労働契約の契約期間途中であっても、**退職**することができます。

また、「今、経営が苦しいので来月から給料を引き下げます」などと、会社が勝手に労働条件を変更しようとした場合にはどうすればよいのでしょうか。**賃金**などの労働条件は、会社と労働者で交わした約束(労働契約)で定められているものですから、会社は払うと約束した賃金はきちんと支払わなければならない、労働者の同意がないのに、労働者に**不利益なものに変更**することは、約束違反であり許されません(労働契約法第 9 条)。

ただし、引き下げられた給料をただ黙って受け取っていると、同意があったとみなされてしまうおそれがあるので注意しなくてはなりません。「いつもより額が少なかった」など、気になることがあった場合は、会社に問い合わせましょう。

※ 職場の共通ルールである**就業規則の変更**によって、就業規則で统一的に定まっている労働条件を不利益に変更することについては、個々の労働者が同意しているかどうかに関係なく、その変更合理性があり、労働者に周知されていた場合には、従わなくてはいけないので、注意が必要です(労働契約法第 10 条)。

もっとも、合理性があるかは、変更の必要性や労働者が受ける不利益の度合い、変更後の就業規則の内容の相当性、**労働組合**との交渉の状況などからしっかり判断されるべきものですので、それらの判断基準を満たさない限り変更は無効です。また、変更後の内容が法令や**労働協約**に反している場合も無効です。これらの場合は、会社が就業規則を変更しても、変更後の労働条件に従う必要はありません。

※ 労働条件について、決まりが守られていないと感じたら、「**労働基準監督署**や**総合労働相談コーナー**」(P.7 参照)までご相談ください。

2 賃金についてのきまり

(1) 賃金額についてのきまり

仕事を選ぶときには、給料(法律では「賃金」といいます)の額は重要なポイントとなりますよね。例えば、みなさんがアルバイトをしようと考えたとき、多くの募集の中から選べるときには、なるべく時給の高いものを選びたいと考えたいでしょう。しかし、逆に求人が少ないときには、時給が低くてもその中から仕事を選びたいと得ないということもあるかもしれません。本来、アルバイトの時給など賃金の額は、人を雇いたい会社がたくさんあって求人が多いときは高くなり、逆に求人が少ないのに働きたい人が多いときには低くなるものです。では、企業は状況に応じて自由に時給を設定して、時給500円でも働ける人を募集しようとするのはできるのでしょうか。

賃金は、労働者の生活の柱となるものですから、景気や求人の状況によって賃金が低くなりすぎ、働いても生活の維持が困難になってしまうことは、防止する必要があります。

そこで、「最低賃金法」によって、会社が支払わなければならない賃金の最低額が定められています。この「最低賃金」は、正社員、派遣社員、契約社員、パートタイム労働者、アルバイトなどの働き方の違いにかかわらずすべての労働者に適用されます。例えば東京の平成29年4月時点の最低賃金は、時給932円です。たとえ労働者が同意したとしても、それより低い賃金での契約は認められません。仮に会社に頼まれて時給500円で働くことに同意してしまったとしても、その約束は法律によって無効となり、最低賃金額と同額の約束をしたものとみなされます。したがって、最低賃金との差額×働いた時間分(東京なら、平成29年4月現在で432円×時間)を後から請求することができます。

最低賃金には、すべての労働者とその使用者(会社)に適用される「地域別最低賃金」と、特定の産業に従事する労働者とその使用者(会社)に適用される「特定最低賃金」があり、それぞれ都道府県ごとに決められています。両方の最低賃金が同時に適用される場合には、高い方の最低賃金が適用されます。

詳しくは「最低賃金特設サイト」(<http://saiteichingin.info/>)を御参照下さい。

(2) 支払われ方についてのきまり

賃金が全額確実に労働者に渡るように、支払われ方にも決まりがあり、次の4つの原則が定められています(労働基準法第24条)。

①通貨払いの原則

賃金は現金で支払わなければならない、現物(会社の商品など)で払ってはいけません。ただし、労働者の同意を得た場合は、銀行振込みなどの方法によることができます。また、労働協約で定めた場合は通貨ではなく現物支給をすることができます。

②直接払いの原則

賃金は労働者本人に払わなければなりません。未成年者だからといって、親などに代わりに支払うことはできません。

③全額払いの原則

賃金は全額残らず支払われなければなりません。したがって「積立金」などの名目で強制的に賃金の一部を控除(天引き)して支払うことは禁止されています。

ただし、所得税や社会保険料など、法令で定められているものの控除は認められています。それ以外は、労働者の過半数で組織する**労働組合**、過半数組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と労使協定を結んでいる場合は認められます。

④毎月1回以上定期払の原則

賃金は、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければいけません。したがって、「今月分は来月2か月分まとめて払うから待ってくれ」ということは認められませんし、支払日を「毎月20日～25日の間」や「毎月第4金曜日」など変動する期日とすることは認められません。ただし、臨時の賃金や賞与(ボーナス)は例外です。

※ 賃金について、決まりが守られていないと感じたら、「**労働基準監督署**や**総合労働相談コーナー**」(P.7 参照)までご相談ください。

(→P.29 「もう一歩進んで⑦ 賃金に関するその他のきまり」参照)

3 労働時間と休憩・休日についてのきまり

(1) 労働時間のきまり

どんな仕事でも、長時間続けて働くことは心身ともに大きな負担となります。最近では、過労によるストレスなども大きな問題となっています。労働者が働きすぎにならないように、**労働時間**や**休憩・休日**についても、ちゃんときまりがあるのです。

先ほど述べたとおり、始業や終業の時刻は**就業規則**で決まっています(P.14 参照)。働くあなたは、始業の時刻に遅刻しないようにし、勤務時間中は無断で職場を離れることなく、上司に従って誠実に業務を遂行しなければなりません。

働く時間の長さは法律で制限されています。労働基準法では、労働時間を1日8時間以内、1週間で40時間以内と定めています(**法定労働時間**、労働基準法第32条)。

法定労働時間を超えて労働者を働かせる場合には、あらかじめ過半数労働組合、過半数組合がない場合は従業員の過半数代表者との間に、「時間外労働・休日労働に関する協定」を締結し、労働基準監督署に届け出なければいけません(労働基準法第36条)。この協定は労働基準法第36条に規定されていることから、「**36協定(サブロク協定)**」と呼ばれています。

36協定により延長できる労働時間については、厚生労働大臣が定める「時間外労働の限度に関する基準」(厚生労働省告示)において上限時間が示されており、協定内容はこの基準に適合するようにしなければなりません(原則週15時間、月45時間)。

また、会社が労働者に時間外労働をさせた場合、割増賃金を払わなければなりません。

- | |
|--|
| ① 法定労働時間を超えて働かせた時(時間外労働)は 25%以上増し ※ |
| ② 法定休日に働かせた時(休日労働)は 35%以上増し |
| ③ 午後10時から午前5時までの深夜に働かせた時(深夜労働)は 25%以上増し |

☆ 例えば、法定労働時間外の労働かつ深夜労働であった場合(①+③)は、支給される賃金は50%以上増えます。

※ 1ヶ月60時間を超える時間外労働については50%以上の割増賃金を支払わなければなりません。ただし、中小企業については当分の間適用が猶予されます。

さらにこの割増賃金は雇用形態に関わらず、すべての労働者に適用されます。よって、**派遣社員、契約社員、パートタイム労働者、アルバイト**にも支払わなければなりません。

「サービス残業」といって法定労働時間を超えて働いているのに時間外手当が支払われないということを聞いたことがあるかもしれませんが、それは労働基準法違反ですので、会社が支払わない場合は**労働基準監督署**(→P.7 参照)に相談しましょう。

※ 派遣社員については、**36協定**の相手は派遣元であり、また、時間外労働、休日労働、深夜労働の割増賃金の支払については、派遣元に責任があります(P.41 参照)。

(→P.29-31「もう一歩進んで⑧ 過労死等防止対策について」参照)

(→P.31「もう一歩進んで⑨ 変形労働時間制」参照)

(2) 休憩・休日のきまり

会社は労働者に、勤務時間の途中で、1日の労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも60分の休憩を与えなければいけません(労働基準法第34条)。

休憩時間は労働者が自由に利用できるものでなければならないので、休憩中に電話対応や来客対応を指示されている場合、休憩時間ではなく労働時間とみなされます。

また、**労働契約**において労働義務を免除されている日のことを**休日**といいます。会社は労働者に毎週少なくとも1回、あるいは4週間を通じて4日以上の休日を与えなければなりません。(法定休日、労働基準法第35条)

※ 労働時間や休憩・休日について、決まりが守られていないと感じたら、「**労働基準監督署**や**総合労働相談コーナー**」(P.7 参照)までご相談ください。

(→P.32-33「もう一歩進んで⑩ 年次有給休暇」参照)

4 安全で快適な職場環境のために

(1) 安全で快適な職場環境のために

働き始めると、職場で一日の多くを過ごすことになりますから、心身ともに気持ち良く過ごしたいところです。職場における労働者の安全と健康を確保し、快適な職場環境を形成することを目的として、労働基準法の特別法である**労働安全衛生法**が定められています。

労働安全衛生法は、会社に、仕事が原因となって労働者が事故に遭ったり、病気になったりしないように措置する義務を定めるとともに、労働者に対しては、労働災害を防止するために必要な事項を守り、会社が行う措置に協力するように定めています。

例えば、会社は、労働者を雇い入れる際とその後、年1回、医師による**健康診断**(その他6か月に1回、有害な業務をしている労働者への健康診断もあります。)を行わなければならない、労働者はその健康診断を受ける必要があります(労働安全衛生法第66条)。

また、最近では仕事上のストレスによる**メンタルヘルス不調**も大きな問題となっており、会社は、労働者に対して、ストレスチェックを行い、その結果に基づいて、作業の転換などの就業上の措置をとる必要があります。

※ 労働安全衛生法に基づく健康診断・ストレスチェックは、**正社員**だけでなく、**派遣社員**、**契約社員**、**パートタイム労働者**やアルバイトであっても、①期間の定めのない契約により使用されていること(期間の定めのある契約により使用される者の場合は、1年以上使用されることが予定されていること又は更新により1年以上使用されていること)②1週間の**労働時間数**が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であることの2点を満たす場合は対象になります。

(→P.33-34「もう一歩進んで⑪ パワハラ・セクハラ・マタハラ・その他のいじめ・嫌がらせ(ハラスメント)」参照)

(2) 仕事で病気やけがをした場合

仕事で病気やけがをしてしまった場合は、**労災保険**(P.17 参照)により補償されます。

労災保険は、健康保険よりも、補償内容が手厚くなっています。例えば、労災保険の指定病院にかかれば、治療費は原則として無料になりますし(指定病院以外の場合、本人が一旦費用を負担することとなりますが、労災保険に請求することにより負担した費用の全額が支給されます)、仕事を休まなければいけなくなったときには**休業補償**(休業4日目から、平均賃金に相当する額の8割支給)が受けられます。また、**業務災害**で療養休業中とその後30日間は、労働者を**解雇**することはできません(労働基準法第19条)。

また、労災保険は工作中的の病気やけがの他、出勤中に駅の構内で転倒した場合など、通勤中のけがも対象になります。また、長時間労働や職場でのひどい嫌がらせ・いじめなど仕事が原因で発症したうつ病などの精神障害も労災の対象となります。

このような仕事での病気やけがは、**健康保険**は使えませんので、**労災保険**に請求しましょう(労働者が仕事を休業しなければならないほどの労災を被った場合には、労働者による労災請求とは別に、会社が労災事故を**労働基準監督署**長に届ける必要があり、届けない場合、「**労災かくし**」として法律違反となります)。

労災請求をする際に会社が協力してくれない場合は、**労働基準監督署**(P.7 参照)に相談しましょう。

※ **労災保険**は、**正社員**だけでなく、**派遣社員**、**契約社員**、**パートタイム労働者**やアルバイトでも対象になります。

※ 派遣社員の**健康診断**の実施、災害補償については、派遣元が責任を負います(P.41 参照。ただし、有害な業務に関する特別な健康診断の実施については、派遣先が責任を負います。)

5 男女がいきいきと働くために

男性と女性がともにいきいきと働きつづけることができるように、法律上さまざまな制度が設けられています。

(1) 性別による差別の禁止

会社は、労働者の募集・採用について性別にかかわらず均等な機会を与えなければならないとされています(男女雇用機会均等法第5条)。

また、会社は、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、**退職勧奨**、定年、**解雇**、**労働契約**の更新において、労働者の性別を理由として差別的な取扱いをしてはいけません(男女雇用機会均等法第6条)。

労働者が女性であることを理由として、賃金について男性と差別的取扱いをすることも禁止されています(労働基準法第4条)。

(→P.34-35「もう一歩進んで⑫ 間接差別の禁止」参照)

(2) 仕事と家庭の両立のために

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものです。しかし、同時に家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も、暮らしに欠かすことができないものであり、その充実があってこそ、人生の生きがい、喜びは倍増します。

しかしながら、現実の社会は、安定した仕事に就けず経済的に自立できなかったり、仕事に追われ、心身の疲労から健康を害してしまう、仕事と子育てや老親の介護との両立に悩むなど、仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られます。

これらが、働く人々の将来への不安や、豊かさが実感できないことの大きな要因となっており、社会の活力の低下や少子化・人口減少という現象にまで繋がっているとと言えます。それを解決する取り組みが、**仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)**の実現です。

仕事と家庭の両立を図りながら、充実した職業生活を送れるよう、妊娠・出産、育児、介護をサポートし、働く男女が仕事を辞めずに続けられるような制度が設けられています。

まず、出産を予定している女性労働者は、請求により産前6週間(双子以上の場合は14週間)、休業することができます。また、会社は、出産後8週間は、就業させてはいけません(ただし、産後6週間経過後に、本人が請求し、医師が認めた場合は就業できます)(**産前産後休業**、労働基準法第65条)。

会社に、妊産婦健診の時間を確保することや、女性労働者が医師等から指導を受けた場合に指導事項を守るための措置を講じることを求める規定(男女雇用機会均等法第12条・13条)、女性労働者が育児時間を取得できる規定(労働基準法第67条)もあります。

また、育児・介護休業法によって、原則として子どもが1歳(一定の場合は1歳6か月(10月1日からは2歳まで))になるまで、育児休業を取得することができます。育児休業は、女性だけでなく男性も取得でき、両親がともに育児休業を取得する場合には子どもが1歳2か月になるまでの間の1年間、育児休業を取得することができます。

さらに、育児・介護休業法は、要介護状態にある家族を介護するための介護休業制度を設けています。これは、対象家族一人につき、通算93日を合計3回まで分割取得できます。

会社は対象となる労働者からの育児休業・介護休業の申出を拒むことはできません。

また、妊娠・出産したこと、産前産後休業・育児休業・介護休業などの申出又は取得したことなどを理由として、解雇その他不利益取扱いをすることは、法律で禁止されています(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法)。こうした不利益取扱いに関する相談は、全国の**都道府県労働局雇用環境・均等部(室)**(P.8 参照)で受け付けています。

※ **派遣社員**の**産前産後休業**、育児休業・介護休業の申出については、派遣元に対して行う必要があります。

※ 育児休業・介護休業については、**派遣社員**、**契約社員**、**パートタイム労働者**やアルバイト等の有期契約労働者でも、①1年以上の継続勤務②(育児休業の場合)子が1歳6か月に達する日までに、(介護休業の場合)介護休業開始予定日から93日経過する日から6か月を経過する日までに、**労働契約**期間が満了することが明らかでないことの2つの要件を満たせば取得できます。

(→P.35-36「コラム8 くるみん認定、プラチナくるみん認定」参照)

もう一步進んで⑦

賃金に関するその他のきまり

その他、労働者の生活保障のため、**賃金**については、以下のようなきまりもあります。

■ 減給の定め（労働基準法第 91 条）

労働者が、無断欠勤や遅刻を繰り返したりして職場の秩序を乱したり、職場の備品を勝手に私用で持ち出したりするなどの規律違反をしたことを理由に、制裁として、賃金の一部を減額することを**減給**といいます。一回の減給金額は平均賃金の1日分の半額を超えてはなりません。また、複数回規律違反をしたとしても、減給の総額が一賃金支払期における金額（月給なら月給の金額）の10分の1以下でなくてはなりません。

■ 休業手当（労働基準法第 26 条）

会社の責任で労働者を休業させた場合には、労働者の最低限の生活の保障を図るため、会社は平均賃金の6割以上の**休業手当**を支払わなければなりません。したがって、「働いていないから給料がもらえないのは仕方ない」ということはなく、休みが会社の都合である以上、一定程度の給料は保障されています。

■ 給与明細書（所得税法第 231 条）

労働基準法には給与明細書を必ず渡さなければいけないというきまりはありませんが、所得税法において、給与を支払う者は給与の支払を受ける者に支払明細書を交付しなくてはならないと定められています。したがって、会社には従業員に**給与明細書**を交付する義務があり、給与を支払う際に交付しなければいけません。ただし、給与の支払いを受ける者の承諾を得て、電磁的方法により提供することができます。

給与明細書は、給料がいくら支払われたのか、税金や保険料はいくら引かれているのかなど重要な証拠となるものですから、内容をしっかり確認し、万が一のトラブルに備えて保管しておくことが大事です。

※ **派遣社員**の賃金の支払については、派遣元に責任があります（P.41 参照）。

もう一步進んで⑧

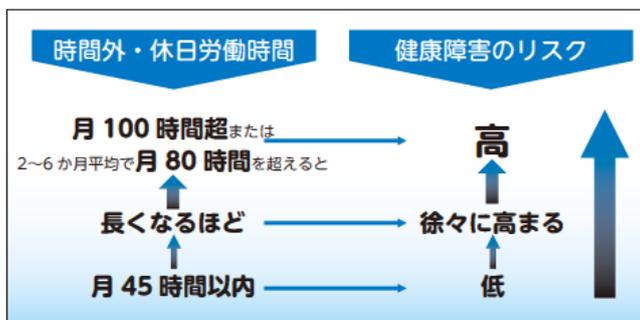
過労死等防止対策について

① **過労死**等とは

長時間にわたる過重な労働によって、疲労の蓄積が生じ、その結果、脳・心臓疾患を発症することがあります。疲労の蓄積をもたらす要因の一つである**労働時間**に着目すると、労働時間が長いほど、脳・心臓疾患のリスクが高まることが明らかになっています。また、長時間

労働に従事することは、精神障害の発病の原因となり得ます。これらを原因とする死亡、または死亡には至らないこれらの疾病が「過労死等」です。

■時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係

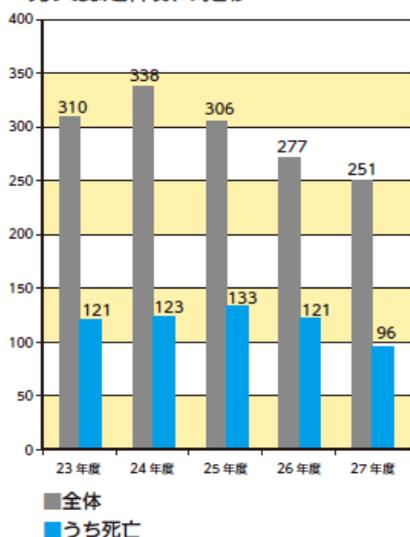


②労災認定の状況

平成 27 年度の脳・心臓疾患に係る労災認定件数は、251 件(うち死亡 96 件)で、平成 14 年度以降、200 件台後半～300 件台で推移しています。業種別では道路貨物運送業が、職種別では自動車運転従事者が、それぞれ最も多く、年齢別では 50 歳台に最も多くなっています。

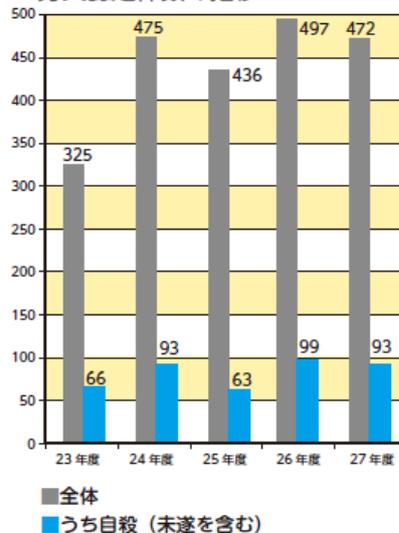
また、平成 27 年度の精神障害に係る労災認定件数は、472 件(うち未遂を含む自殺 93 件)で、平成 24 年度以降は 400 件台で推移しています。業種別では道路貨物運送業が、職種別では一般事務従事者が、それぞれ最も多く、年齢別では 40 歳代に最も多く、脳・心臓疾患に比べ若い年齢層に多くなっています。

■脳・心臓疾患に係る
労災認定件数の推移



注) 労災認定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む

■精神障害に係る
労災認定件数の推移



注) 労災認定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む

③過労死等の防止のために

過労死等の防止のための対策を推進し、過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的として、平成26年6月に「過労死等防止対策推進法」が成立し、同年11月に施行されました。また、この法律に基づき、対策を効果的に推進するため、平成27年7月に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定されました。

過労死等の防止のためには、みなさん一人ひとりが、自身にも関わることとして過労死等に対する理解を深めるとともに、過労死等を防止することの重要性について自覚することがとても大切です。

毎年11月は、過労死等防止啓発月間で、シンポジウム等が各地で開催されます。この機会に、過労死等のない社会になるよう考えてみませんか。

過労死等防止対策の詳細については、こちら
(http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/karoushizero/)
をご覧ください。

もう一歩進んで⑨ 変形労働時間制（労働基準法第32条の2～第32条の5）

変形労働時間制とは、一定の要件の下、一定の期間を平均して1週間の**労働時間**が40時間を超えない範囲で、1日当たりの労働時間が8時間を超えたり、1週間当たりの労働時間が40時間を超えたりしても労働させることができる制度です。1か月単位、1年単位の**変形労働時間制**、1週間以内の**非定型的変形労働時間制**、労働者が自分で始業時刻、終業時刻を決定できる**フレックスタイム制**があり、繁閑の差が激しい業種において、繁忙期と閑散期に合わせて、会社と労働者が労働時間を工夫することで全体の労働時間の短縮を図るためなどに利用されています。

変形労働時間制は、労働時間を弾力化することで業務の効率をよくなる反面、労働者にとっては、生活が不規則となったり、通常の労働時間制ならもらえるはずの時間外手当がもらえなくなったりすることにつながるなどの問題点もあります。

そこで、変形労働時間制の導入には、**就業規則**や労使協定で定めておくなどの要件を満たす必要があります。また、妊産婦や育児・介護を行う人たちには適用制限がありますし、変形制といっても全く自由に長時間連続で働かせることができるわけではなく、法令上、上限や**時間外労働**、休みに関する規定が定められており、それに反することはできません。

もう一歩進んで⑩

年次有給休暇（労働基準法第39条）

年次有給休暇とは、所定の休日以外に仕事を休んでも賃金を払ってもらえることができる休暇のことです。労働者の心身の疲労を回復させ、また、仕事と生活の調和を図るためにも、まとまった休暇の取得は重要です。労働者は、半年間継続して雇われていて、全労働日の8割以上を出勤していれば、10日間の年次有給休暇を取ることができます。さらに勤続年数が増えていくと、8割以上の出勤の条件を満たしている限り、1年ごとに取れる休暇日数は増えていきます。（20日が上限。）

また、派遣社員やパートタイム労働者など正社員以外の働き方をしている労働者でも、①6ヶ月間の継続勤務②全労働日の8割以上の出勤③週5日以上の勤務という3つの要件を満たせば（※）、有給休暇は正社員と同じだけ付与されます。

週の所定労働時間が4日以下で、週の所定労働時間が30時間未満の場合は、その所定労働日数に応じた日数の有給休暇が付与されます。

※ 週4日以下の勤務であったとしても、週の所定労働時間が30時間以上であれば、正社員と同じだけ有給休暇が付与されます。また、契約社員の継続勤務については、更新によって契約期間が延長した場合、更新前の期間中の勤務も含まれます。

なお、派遣社員の労働時間、休憩、休日等の労働条件の決定については、派遣元が責任を負っており、その決定を守ることにについては、派遣先に監督責任があります（P.41 参照）。

【年次有給休暇の付与日数（一般の労働者）】

勤続年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

【年次有給休暇の付与日数（週所定労働時間が30時間未満の労働者）】

週所定労働日数	年間所定労働日数	勤続年数						
		6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

また、原則として有給休暇は、休養のためでもレジャーのためでも利用目的を問われることなく、取得することができます。しかし、会社の正常な運営を妨げるようなことにな

るときに限っては、会社が別の時季に休暇を取るように休暇日を変更させることができます。会社は有給休暇を取得した労働者に対して、**不利益**な取扱いをしてはいけません。

もう一步進んで⑪ パワハラ・セクハラ・妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、その他のいじめ・嫌がらせ（ハラスメント）

職場では、さまざまなハラスメント（いじめや嫌がらせ）が起こってしまうことがあります。パワハラやセクハラ、性的指向・性自認に関するハラスメント等のいじめや嫌がらせで、働きづらい職場となってしまうことは、会社にとっても、働く人にとっても、決して良いことはありません。誰もが、いきいきと能力を発揮できる職場を創ることが重要です。

① パワハラ

職場の**パワーハラスメント（パワハラ）**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」を指します（上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間であっても、人間関係や専門知識などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれます。）。

パワハラに当たりうる行為類型としては、

- 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）

が挙げられますが、これらに当てはまらない場合でもパワハラになることがあります。また、行為の内容によっては、民法上の不法行為や債務不履行責任、名誉毀損、傷害罪などの犯罪となる場合もあります。

パワハラを受けた際は、会社の相談窓口担当者に相談するなど、会社としての対応を求めることが大切です。また会社で対応してもらえない場合や、社外で相談したいときは、**総合労働相談コーナー**（P.7 参照）、**法テラス**（P.8 参照）などに相談することもできます。

厚生労働省の特設サイト「あかるい職場応援団」では、職場のパワーハラスメントの基本を理解するためのコンテンツや、困った時の相談機関の一覧、裁判事例などを紹介していますのでご参照ください。

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

②セクハラ

職場における**セクシュアルハラスメント(セクハラ)**とは、

- ①職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否・抵抗などしたことで**解雇**、降格、**減給**などの**不利益**を受けること(対価型セクシュアルハラスメント)
- ②職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われることにより労働者の就業環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど労働者の就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること(環境型セクシュアルハラスメント)

のことをいい、女性だけでなく男性も対策の対象となり、同性に対するものも含まれます。また被害を受けた方の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であれば該当します。

男女雇用機会均等法により、会社は、職場におけるセクシュアルハラスメント対策として雇用管理上必要な措置を講ずる義務が課せられています。

被害にあったときは、会社の相談窓口担当者に相談し、会社としての対応を求めることが大切です。ハラスメントに関して会社で対応してもらえない場合は、全国の都道府県労働局雇用環境・均等部(室)(P.8 参照)に相談してください。

③妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント(男女雇用機会均等法第11条の2、育児・介護休業法第25条)

近年、妊娠・出産・育児休業・介護休業の申出又は取得等を理由とする上司・同僚からのハラスメントも問題となっています。そのため、平成29年1月1日から、上司・同僚による職場における妊娠・出産・**育児休業・介護休業**の申出又は取得等に関するハラスメントの防止措置を講ずることが、事業主に対し義務付けられました。

被害にあったときは、会社の相談窓口担当者に相談し、会社としての対応を求めることが大切です。ハラスメントに関して、会社で対応してもらえない場合は、全国の都道府県労働局雇用環境・均等部(室)(P.8 参照)に相談してください。

もう一步進んで⑫

間接差別の禁止(男女雇用機会均等法第7条)

直接的には女性だからダメというものではなくても、「身長170センチメートル以上の人」や「2年ごとに全国に転勤」などの条件があったら、なかなか女性は該当しにくいですね。そこで、会社が以下の3つの措置を行うことは、実質的に一方の性に不利益となっ

て、性別を理由とする差別となるおそれがあるため、合理的な理由がない限り、**間接差別**として禁止されています。

- ① 募集・採用にあたり身長、体重または体力を要件とすること
- ② 労働者の募集・採用、昇進、職種の変更にあたり転居を伴う転勤に応じることができるとを要件とすること
- ③ 昇進にあたり、転勤経験があることを要件とすること

コラム7 女性活躍推進法、えるぼし認定

女性の活躍をより一層推進するため、平成27年8月に**女性活躍推進法**が成立し、平成28年4月から全面施行されました。同日から、常時雇用する労働者の数が301人以上の企業は、

- ① 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- ② 状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表
- ③ 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- ④ 女性の活躍に関する状況の情報公表

(→P.52「コラム14 職場情報の提供・公開について」参照)

が義務付けられています。(300人以下の企業については、努力義務。)

また、行動計画の策定及び策定した旨の届出を行った企業のうち、女性の活躍推進状況等が優良な企業に対する認定制度も創設されました。

【認定マーク：**えるぼし**】

(認定段階1)



(認定段階2)



(認定段階3)



商品や広告、名刺、求人票などに使用して、女性活躍推進事業主であることをアピールすることができます！

コラム8 くるみん認定・プラチナくるみん認定

次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくることを目的として、次世代法に基づき、企業は従業員向けの「仕事と子育ての両立支援に取り組む計画」(一般事業主行動計画)を作っています。

その計画に定めた目標を達成するなど一定の基準を満たした企業は、国から正式に「子育てサポート企業」として認定(**くるみん認定**)を受けることができます。また、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行っている企業は「**プラチナくるみん**」認定を受けられます。

認定企業の情報は、下に URL のある「両立支援のひろば」などで確認することができますので、みなさんの周りの認定企業を探してみてください。

(<http://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)

【くるみんマーク・プラチナくるみんマーク】



認定を受けた企業は、「くるみん」マーク又は「プラチナくるみん」マークを広告、商品、名刺などに表示してアピールすることができます！

コラム9 男性の育児休業

育児休業は、女性だけでなく男性も取得することができます。

核家族化が進むなか、女性が妊娠・出産を経ても働き続けるためには、パートナーである男性の育児へのかかわりが重要です。育児休業の取得は、男性が積極的に育児に取り組み、夫婦共に働きながら協力して子育てを行うことができるきっかけになります。また、育児休業期間中は経済的支援もあります。

子どもが生まれる際には、男性は自身の、女性は配偶者である男性の、育児休業取得を検討してみてもはいかがでしょうか。

男性の育児休業取得に関する情報は下記 URL をご参照ください。

「イクメンプロジェクト公式サイト」(<https://ikumen-project.mhlw.go.jp>)

コラム10 介護離職の防止

介護は突発的に問題が発生するほか、介護が必要となる期間や介護方法も様々なことから、仕事と介護の両立が困難となることも考えられます。

介護に直面しても、すぐに**退職**することなく仕事が続けられるよう、仕事と介護を両立するための制度がありますので、チェックしておきましょう。

○仕事と介護の両立～**介護離職**を防ぐために～

(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/kyoukintou/ryouritsu/index.html)

【シンボルマーク・トモニン】



仕事と介護を両立できる職場環境の整備に取り組む企業は、「両立支援のひろば」で、自社の仕事と介護の両立支援に係る取組を登録すると、このシンボルマークを名刺や会社案内、ホームページなどに掲載してアピールすることができます！