

## 6. 安心・安全な職場環境

### 6-1. パートタイマーも健康診断を受けられる

#### Q：どうなる？こんなトラブル！

パートで働いているのですが、正社員には実施されている年1回の健康診断が、パートには実施されていません。健康診断は受けられないのでしょうか？

#### A：これがルール！

1年以上の雇用継続が見込まれ、所定労働時間が正社員の4分の3以上であれば、正社員と同じように健康診断を受けられます。

また、所定労働時間が正社員の2分の1以上の場合は、健康診断を実施することが望ましいとされています。

#### ■パートタイム・有期雇用労働者と健康診断

パートタイム労働者・有期雇用労働者を雇用する事業者に対し、労働安全衛生法に定められた健康診断を実施しなければなりません。

そして、「常時使用するパートタイム・有期雇用労働者」とは次の2つの要件を満たすものとされています。

- ① 期間を定めずに採用されたか、期間を定めて採用されたときでも1年（深夜業を含む業務、一定の有害業務に従事する者は6か月）以上引き続き使用（または使用を予定）されていること。
- ② 1週間の所定労働時間が同種の業務に従事する正社員の4分の3以上であること。また、1週間の所定労働時間が正社員の4分の3未満のパートタイム・有期雇用労働者であっても、上記①の要件に該当し、1週間の所定労働時間が正社員の2分の1以上であれば、健康診断を実施することが望ましいとされています。なお、実施しなければならない健康診断は次のとおりです。
  - ① 常時使用するパートタイム・有期雇用労働者に対しては、雇入れの際に行う健康診断、及び1年に1回定期に行う健康診断。
  - ② 深夜業に常時従事するパートタイム・有期雇用労働者に対しては、当該業務への配置替えの際に行う健康診断、及び6か月に1回定期に行う健康診断。
  - ③ 一定の有害な業務に常時従事するパートタイム・有期雇用労働者に対しては、採用、及びその業務への配置替えの際と、その後定期で行う特別の項目について

ての健康診断。

- ④ その他必要な健康診断。

## ■健康診断と費用

法律によって定められた健康診断は、実施することが事業者の義務ですから、その費用は事業者が負担することになります。

これに対し、法律上義務付けられていない健康診断を希望者に実施する場合の費用負担については、労働契約や就業規則などによって決まることになります。

なお、健康診断を受けてから3か月を経過していない者を採用する場合で、当該健康診断の結果を提出したときは、事業者は健康診断を省略できることになっています。このため、事業者から、採用前に自分で健康診断を受け、その結果を提出するよう求められることがあります。この費用も、必ず事業者が費用負担すべきとまではいえません。

## ■健康診断とプライバシー

事業者は、健康診断を実施した際に、結果に従業員に通知する義務があり、その結果に基づいて、従業員の健康管理や適切な配置転換などの措置を講じなければなりません。また、健康診断に関する情報は重要な個人情報であることから、その取扱いは慎重にし、外部に漏れないようにしなければなりません。

なお、勤め先に自分の健康に関する情報を知られたくないため、事業者が実施する健康診断を受けたくない人もいます。

この場合は、自分で必要な事項の健康診断を受け、その結果を提出することもできます。ただし、費用については労働者の本人負担にしてもよいとされています。

## 6-2. 仕事中にケガをしたら労災で補償される

### Q：どうなる？こんなトラブル！

配達のアルバイトをしているのですが、配達中転んでしまい、足を骨折しました。治るまで仕事ができず、収入がなくなってしまい困っています。

### A：これがルール！

仕事中のケガについては、労災保険で、無料の治療や、働けなかった分の給料の約8割相当の保険給付などを受けられます。

労災保険は、アルバイトや日雇いの方も含め、どのような雇用形態であっても、労働者であれば適用され、保険料は全額使用者が負担します。

### ■労災保険とは？

労災保険は、労働者が仕事の上で怪我をしたり病気にかかったり、死亡したとき（業務災害）、また、通勤の途中で事故などにあつてけがをしたときや死亡したとき（通勤災害）に、国が事業主に代わって、必要な給付を行う保険です。

パートや日雇いなどの雇用形態にかかわらず、労働者を一人でも雇用していれば加入が義務付けられ、保険料は全額使用者が負担します。使用者が加入手続きを怠っている場合でも、労災保険から保険給付を受けることができます。

この保険は、事業主や労働者の意思にかかわらず、また保険料を納付しているか否かにかかわらず、強制的に加入する制度となっています。

ですから、「うちは労災に入っていない」ということはありません。このようなケースは、事業主が本来支払うべき保険料を納付していないというだけですから、過去の保険料の不払いについて事業主が責任を負うことはありますが、労働者は労働基準監督署で手続きをとれば、通常どおり保険からの給付を受けられます。

### ■業務災害にあたるかどうかの判断

「勤め先が労災を認めない」といわれることがありますが、労災にあたるかどうかは労働基準監督署長が判断するのであって、使用者が決めることではありません。

申請時に、勤め先も労災と認めていると事後の手続きがスムーズになりますが、勤め先が証明を拒否しても、申請後に、労働基準監督署が事情を確認して判断します。

そして、業務災害として労災認定をするには、次の2つの要件を満たす必要があります。

① 業務遂行性

労働者が労働契約に基づいた事業主の支配下にある状態（作業中だけでなく、作業の準備行為・後始末行為、休憩時間中、出張中などの場合にも「業務」とみなします）において、発生した負傷・疾病などであること。

② 業務起因性

業務と傷病などとの間に一定の因果関係が存在すること。

業務が原因で発症した疾病であるかどうかの判断が難しいものもあるので、業務上の疾病（職業病）の範囲は法令の定めに基づき判断されています。

## ■ 仕事上の病気やケガについて受けられる補償

治療にかかる費用は、労災保険から支給されます。

病院の窓口で、仕事上のけがであることを伝えた上で、治療を受けてください。治療を受けた病院が労災指定病院なら、病院から労働基準監督署に直接、治療費の請求が行われるので、窓口での支払いは不要です。労災指定病院でなければ、いったん全額を負担した後、領収証などを添付して労働基準監督署に費用償還の手続きをします。

労災保険の手続きは勤め先で行うケースが多いと思いますが、本来、労災保険の請求手続きは、労働者本人またはその遺族が労働基準監督署に対して請求するものから、勤め先を通さずに労働者本人が労働基準監督署に行き、申請手続きをすることもできます。

また、休業補償として、働けなかった日数分の給料の約 8 割が支給されます。

ただし、働けなくなった日から 4 日目以降の休業が支給の対象で、最初の 3 日間の休業については、勤め先が平均賃金の 6 割を補償することになっています。

労災保険による給付を受ける権利は、原則として、業務や通勤による事故によって治療を受けた日や休んだ日から 2 年間（後遺障害や死亡の場合の給付については 5 年間となる場合もあります）以内に請求しないと、時効で消滅してしまうので注意してください。

### 6-3. マタニティハラスメントは禁止

#### Q：どうなる？こんなトラブル！

妊娠したことを上司に話したところ、もし長期欠勤するなら周りのみんなに迷惑をかけるから、いったん退職したらどうかと言われました。

#### A：これがルール！

結婚、妊娠・出産、育児を理由に不利益な取扱いをすることは禁止されています。また、本人が社内で嫌がらせなどを受けないようにしなければなりません。

#### ■妊娠・出産にかかわるルール

働く女性が妊娠したときは、一定の危険有害な業務に従事させることが禁止されるほか、本人が希望した場合に軽い業務への転換をし、時間外・深夜労働をさせないことが義務付けられています。

また、事業主には、妊娠中や産後の女性が、保健指導や健康診査を受診するために必要な時間を確保できるようにすること、医師の指導に応じて勤務時間を短縮したり、特別な休憩時間を設けたりすることなど、必要な措置をとることも求められています。

そして出産にあたっては、出産予定日の6週間（多胎妊娠のときは14週間）前から、本人が希望したときは、休むことを認めなければなりません。

出産後は、8週間の間、本人が希望しても就労させてはいけません（7週目以降は、本人が希望し、医師が認めた場合は可）。

なお、妊娠・出産に伴う休業の場合、事業主がその間の給与を保障することは義務付けられていませんが、健康保険の被保険者になっているときは、出産手当金が支給されます。

#### ■妊娠・出産を理由とする不利益取扱いは禁止！

女性が上記の休業をしている間とその後30日間、事業主はその女性を解雇することが禁止されているほか（あらかじめ定められた契約の終了や、本人が望んで退職することは認められます）、妊娠中または出産後1年を経過しない女性を解雇しようとするときは、解雇をする正当な理由があると証明できない限り、無効とされます。

このような法律で認められた産前、産後の休業をしようとしたことや、実際に休業したことについて、欠勤した分の給料を支払わないことを超えて、解雇や職位を下げるなどの不利益な取扱いをすることは許されないのはもちろんのこと、結婚、妊娠、出産を理由に退職を求め、解雇することなどの不利益な取扱いをすること全般

が禁止されています。

また、女性であれ、男性であれ、「3-5. 育児と介護のための長期休業」、「3-6. 子の看護や家族の介護のための短期休暇」で認められた休業や休暇などの法律で認められた権利を使おうとしたこと、実際に使ったことを理由に、解雇や不利益な取扱いをすることも許されません。

## ■ 出産・育児しやすい環境の整備は事業主の責任

妊娠、出産や育児のため休んだり、勤務時間を短縮したりすることによって、結果的に職場の同僚らの仕事が増えたり、忙しくなることはもちろんありうるでしょう。

しかし、だからといってその人の責任とするのは不当です。事業主は、妊娠、出産、育児を理由に本人を不利益に扱ってはならないというだけでなく、働く人たちの誰もが当たり前に出産、育児に関する権利を使えるよう環境を整備する責任があります。休業や勤務時間短縮によって業務の運営に支障が生じるのであれば、事業主の責任で解消すべきです。

あわせて、管理職や同僚らの理解の促進を図る必要があります。

妊娠、出産を理由とする嫌がらせは、マタニティハラスメント（マタハラ）と呼ばれていますが、本人が上司や同僚からこういったハラスメントを受けることがないよう、事業主はマタハラが許されないことをあらかじめ知らせ、相談体制を整備するとともに、嫌がらせを受けたとの申出があったときは、当事者から十分に事情を聴取し、再発防止のための措置をとることが求められます。悪質な嫌がらせが認められたときは、加害者に対して懲戒処分をもって対処することも求められています。また、事業主に相談したことや事業主の雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由に、不利益な取扱いをすることは禁止されています。

こうした義務を怠った使用者や加害者は、被害者に対する損害賠償責任を負うこともあります。

さらに、職場全体で（派遣労働者については派遣元で）マタハラの原因や背景となっている業務上の要因を解消することが求められます。

## 6-4. セクシュアルハラスメントへの対応

### Q：どうなる？こんなトラブル！

上司がしつこく『付き合っている相手はいるのか？』といった話をしてくれます。あまりいい気分ではないのですが、職場の雰囲気壊すのではと思って強く抗議もできません。我慢するしかないのでしょうか？

### A：これがルール！

相手の意に反する性的な言動は、直接的な身体接触がなくてもセクシュアルハラスメントにあたり、事業主は、職場の中でその被害が発生することを防止するための措置を講じる義務がありますし、被害が生じたときは、損害賠償責任を負うことがあります。

### ■職場におけるセクシュアルハラスメントとは？

職場における性的な言動によって、それに対応する労働者が仕事をするうえで一定の不利益を被ったり、就業環境が悪化したりすることをいいます。

相手の意に反して行われる性的な言動は、その相手が異性であっても、同性であっても対象になります。また、いわゆる LGBTQ などその人の性的指向や性自認に関する言動も含まれます。その行為の様態が、直接的な身体接触によるものだけでなく、言葉によって行われたものも、セクシュアルハラスメントとなります。

セクシュアルハラスメントは、人権や個人の尊厳を傷つけるだけでなく、被害者に長期間にわたる心身の不調を発生させたり、職場全体の就業環境の悪化や生産性の低下を招いたりするため、労働者だけでなく会社にとっても大きな問題となる行為です。

### ■セクシュアルハラスメントと事業主の責任

男女雇用機会均等法では、職場の中でセクシュアルハラスメントの被害が発生しないよう、事業主が積極的に予防措置と事後対応を取ることを義務付けています。

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対応も、事業主に義務付けられています。

防止すべきものとされているセクシュアルハラスメントは、性的な要求を拒否したことなどを理由に、職場で不利益な取扱いをする「対価型」だけでなく、性的な言動などによって職場環境を悪くする「環境型」のセクシュアルハラスメントも含まれません。

### 【対価型セクシュアルハラスメントの例】

- ・ 事務所内において、事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため当該労働者を解雇する。
- ・ 出張中の車中において、上司が労働者の腰や胸などを触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をする。
- ・ 営業所内において、事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格する。

### 【環境型セクシュアルハラスメントの例】

- ・ 事務所内において、上司が労働者の腰や胸などを度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じて、その就業意欲が低下している。
- ・ 同僚が取引先において、労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかない。
- ・ 同僚が業務に使用するパソコンでアダルトサイトを閲覧しているため、それを見た労働者が苦痛に感じて業務に専念できない。

## ■セクシュアルハラスメントに悩んだときは？

事業主は、このようなセクシュアルハラスメント行為に対して厳正に対処すること、被害を受けたときの相談窓口があることなどについて、あらかじめ管理職を含む労働者に知らせておき、もし被害の申出があったら、適切な調査と対応をすることが義務付けられています。適切な対応を怠った事業主に対しては、国の行政機関（労働局）による助言・指導などが行われます。

このように、職場でのセクシュアルハラスメントは、「個人の問題」ではすまない問題です。

また、ケースによっては、被害者は加害者に損害賠償を請求できるだけでなく、雇い主に対しても、加害者の使用者として、あるいは被害者本人への適切な環境整備を怠った労働契約上の義務違反として、損害賠償を請求することができます。

セクシュアルハラスメント問題について、使用者が適切な対処をしてくれないときは、東京都労働相談情報センターや国の行政機関（東京労働局雇用環境・均等部）などに相談してください。

## 6-5. パワーハラスメントへの対応

### Q：どうなる？こんなトラブル！

上司から仕事の配分で差別されたり、大声で怒鳴られたりして、精神的に参っています。黙って我慢しているしかないのでしょうか？

### A：これがルール！

職務と関係のない理由による嫌がらせはもちろんのこと、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動により就業環境を悪化させることはパワーハラスメントになります。

また、事業主は被害の発生を防止するための措置を講じる義務がありますし、被害が生じたときに、適切な対応をしなければならないほか、場合によっては損害賠償責任を負います。

### ■職場におけるパワーハラスメントとは？

法律では、次の条件をすべて満たす言動が職場におけるパワーハラスメントにあたりとされています。

- ① 優越的な関係を背景としておこなわれる言動である。
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動である。
- ③ 就業環境を害する（身体的若しくは精神的な苦痛を与える）言動である。

具体的には、（1）身体的な攻撃（暴行・傷害）、（2）精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）、（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（業務上明らかに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）の6つの類型が典型的なものです。

### ■叱責も違法？

職場では、業務上の指示や指導の上で、やや厳しい言動がされることはありますし、労働者本人が不快に感じたからといって、その言動の全部が違法になるわけではありません。

しかし、その行動の目的と手段のそれぞれから見て、通常の企業の中で行われている範囲を逸脱した業務上の指示や対応であれば、違法なハラスメントになるといえます。

部下や同僚に対し、業務上の必要性もなく、嫌がらせなどの不当な目的で叱責した

り、不安を感じさせる対応をしたりすることは、社会通念上許されないでしょう。

また、その言動自体は業務の範囲といえるものでも、退職に追い込む、あるいは見せしめなどの目的で、業務上の権限を使うことも許されません。裁判例には、一人だけ炎天下の作業を命じたり、差別的に業務配分をしたりすることを違法としたケースがあります。

さらに、部下の指導や勤務態度の改善といった正当な目的でなされた行動であっても、暴力を伴う行為は、およそ違法となる犯罪行為です（正当防衛にあたるような例外的なケースは除かれます）。

言葉の上での対応も、その発言の内容が著しく労働者の人格や尊厳を傷つけるものであったり、社会的に許される範囲を超えて継続的になされたりすれば、やはり違法となります。

## ■「職場」とは？

労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれますので、例えば、取引先の事務所・取引先と打合わせをするための飲食店（接待の席も含みます）・顧客の自宅・取引先・出張先・業務で使用する車中なども「職場」に含まれます。

また、勤務時間外の「宴会」などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当すると判断されることがあります。

## ■パワーハラスメントについて事業主が講ずべき措置

事業主は、パワーハラスメントを受けたという申出があったときは、その相談に対応したうえで、必要に応じ、関係者からの事実確認、環境を改善するための措置や加害者への対処をすることが義務付けられています。

また、事業主に相談を行ったり、事業主の雇用管理上の措置に協力して事実を述べたりしたことを理由に不利益な取扱いをすることは禁止されています。

## ■パワーハラスメントへの対応

社会通念上許されない業務上のパワーハラスメントによって、健康被害が生じたと認定された場合は、業務災害として労災保険からの給付を受けられます。

また、ケースによっては、被害者は加害者本人に対する損害賠償請求ができるほか、加害者の勤め先の使用者や、被害者の勤め先の使用者も賠償責任を負うことがあります。

さらに、職場で他者に暴力を振るえば、暴行罪・傷害罪となって刑事上の責任が問われるほか、皆で示し合わせて誰か一人を排除するようなことをすれば、脅迫罪となる可能性もあります。

ハラスメント被害を止めるためには、抗議できるならば加害者に中止を求めるとと

もに、一人では対応が難しいようであれば、まずは上司や同僚、職場の相談窓口にご相談してください。職場に労働組合があれば相談してみる方法もあります。

職場での対応が難しいときには、東京都労働相談情報センターや国の行政機関（東京労働局総合労働相談コーナー）、または個人で加入できる労働組合（合同労組）にご相談するのもよいでしょう。