

セミナー資料

働きやすい職場環境の形成について
～ハラスメント対策とメンタルヘルスケア～

森戸 英幸

(中央労働委員会公益委員、慶應義塾大学教授)

はじめに

I ハラスメントに関する現行法上の規制

1 刑法上の責任

2 民法上の責任——損害賠償請求

不法行為（民法 709 条）／債務不履行（民法 415 条）

(1) 不法行為責任

加害者たる個人の責任／企業自身の責任

(2) 使用者責任

(民法 715 条 1 項)

ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。

(3) 債務不履行責任

労働契約上の付随義務としての「職場環境配慮義務」違反

安全配慮義務が「進化」

不法行為責任との異同

3 法令上の規制

(1) 男女雇用機会均等法

(ア) セクハラ防止措置義務

対価型 (quid-pro-quo) と (敵対的) 環境 (hostile environment) 型

(均等法 11 条 1 項)

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

セクハラに関する事業主の方針の明確化、啓発研修の実施、相談体制の整備などの対応が必要——事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針

11 条 1 項の法的意義

罰則はなし、指導や企業名公表など行政的な措置のみ

使用者責任や職場環境配慮義務違反の有無を判断するための重要な要素

(イ) マタハラ防止措置義務

2016 年改正 (2017 年 1 月施行) により導入

(均等法 11 条の 2 第 1 項)

事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第 65 条第 1 項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第 2 項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

(2) 育児介護休業法

やはり 2016 年改正 (2017 年 1 月施行) による対処

(育介法 25 条)

事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

4 ハラスメントの具体例——裁判例から

(1) セクハラ

〈判〉福岡セクシュアル・ハラスメント事件・福岡地判平成 4.4.16 労判 607 号 6 頁

【事案の概要】

原告 X は、雑誌の出版などを業とする被告 Y1 社において、取材、執筆、編集などの業務に従事していた。被告 Y2 は、Y1 社の編集長であったが、Y1 社内の関係者に X の異性関係について、異性関係者の個人名を具体的に挙げて乱脈であるかのようにその性向を非難する発言をし、また上司である A 専務に真実であるかのように報告するなどした。その結果最終的に X は Y1 社を退職することになった。

【判旨】

「A らは、X と Y2 との間の確執の存在を十分に認識し、これが職場環境に悪影響を及ぼしていることを熟知していながら、これをあくまで個人間の問題として捉え、同年 3 月に X について昇給措置を行った以外は、両者の話し合いによる解決を指示するに止まった。そして、Y1 社の役員らは、両者間の任意の調整が成立する見込みがないと判断すると、最終的には右両者のいずれかを退職させる方針で臨み、D の指示に従って、A が、同年 5 月 24 日、まず X と面談して Y2 との話し合いがつかなければ退職してもらうしかない旨話したところ、X はこれを受けて退職する意思を表明したというのである。」

「A は、双方面談の予定をまず先に X から面談し、その話し合いの経緯から退職以外には Y2 との対立関係の解消方法がない状況となって X がやむなく退職を口にするや、これを引き止めるでもなく直ちに話し合いを打ち切り、次に面談する予定で待機させていた Y2 に対しては、解決策については特段の話し合いは何もせず、X が退職することを告げた上で 3 日間の自宅謹慎を命じたに止まったというのであり、このような A の処理の経過や結果から見るとき、同専務らは、X の退職をもってよしとし、これによって問題の解決を図る心情を持ってこの処理に臨んだものと推察されてもやむを得ないものと思われる（このことは、右に前後して、A が X に対して「Y2 を一人前の男に仕立て上げねばならない。」、「X が有能であることは分かっているが、男を立てることもしなければならぬ。」趣旨の発言をしていることから窺われる。）。」

「以上のとおり、A らの行為についても、職場環境を調整するよう配慮する義務を怠り、また、憲法や関係法令上雇用関係において男女を平等に取り扱うべきであるにもかかわらず、主として女性である X の譲歩、犠牲において職場関係を調整しようとした点において不法行為性が認められるから、Y1 社は、右不法行為についても、使用者責任を負う。

(2) パワハラ

〈判〉日本土建事件・津地判平成 21.2.19 労判 982 号 66 頁

「(何ら太郎に対する上司の嫌がらせを解消するべき措置をとっていない) 被告の対応は、雇用契約の相手方である太郎との関係で、被告の社員が養成社員に……に対する優越的立場を利用して養成社員に対する職場内の人権侵害が生じないように配慮する義務（パワーハラスメント防止義務）としての安全配慮義務に違反しているというほかない。したがって、この点に関し、被告には、雇用契約上の債務不履行責任がある。そして、同時に、このような被告の対応は、不法行為を構成するほどの違法な行為である」。

〈判〉川崎市水道局事件・東京高判平成 15・3・25 労判 849 号 87 頁、同事件第 1 審・横

浜地裁川崎支判平成 14・6・27 労判 833 号 61 頁

「職員の安全の確保のためには、職務行為それ自体についてのみならず、これと関連して、ほかの職員からもたらされる生命、身体等に対する危険についても、市は、具体的状況下で、加害行為を防止するとともに、生命、身体等への危険から被害職員の安全を確保して被害発生を防止し、職場における事故を防止すべき注意義務（以下「安全配慮義務」という。）があると解される。」

〈判〉三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件・広島高裁松江支判平成 21・5・22 労判 987 号 29 頁

「被控訴人の……中傷発言があったことを前提としても、本件面談の際の控訴人乙山の発言態度や発言内容は……感情的になって大きな声を出し、被控訴人を叱責する場面が見られ、従業員に対する注意、指導としてはいささか行き過ぎであったことは否定し難い。すなわち、控訴人乙山が、大きな声を出し、被控訴人の人間性を否定するかのような不相当な表現を用いて被控訴人を叱責した点については、従業員に対する注意、指導として社会通念上許容される範囲を超えているものであり、被控訴人に対する不法行為を構成するといふべきである。」

〈判〉岡山県貨物運送事件・仙台高判平成 26.6.27 判時 2234 号 53 頁

【事案の概要】

亡 A は第 1 審被告 Y1 社に平成 21 年 4 月に正社員として雇用され、Y1 社の B 営業所に事務職として勤務していたが、精神障害を発症し、同年 10 月 7 日に自殺した。亡 A の遺族である第 1 審原告 X らは、この精神障害の発症及びその後の自殺は、連日の長時間労働、及び上司であった第 1 審被告 Y2 からの暴行や執拗な叱責、暴言などのいわゆるパワーハラスメントを原因とするものであるとして、不法行為及び安全配慮義務違反に基づき Y1 及び Y2 に損害賠償を求めた。原審仙台地裁は、Y1 社に対する請求のみ認容し、Y2 については請求を棄却した。これに対し X らと Y1 社が控訴。

【判旨】

「Y2 は、亡 A を就労させるに当たり、亡 A が業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して心身の健康を損なうことがないように、……亡 A に対する指導に際しては、新卒社会人である亡 A の心理状態、疲労状態、業務量や労働時間による肉体的・心理的負荷も考慮しながら、亡 A に過度の心理的負担をかけないように配慮する義務を負っていた」。

「Y2 による叱責等は、恒常的な長時間の時間外労働及び肉体労働により肉体的疲労の蓄積していた亡 A に対し、相当頻回に、他の従業員らのいる前であっても、大声で怒鳴って一方的に叱責するというものであり、大きなミスがあったときには、「馬鹿」、「馬鹿野郎」、「何でできないんだ」、「そんなこともできないのか」、「帰れ」等の激しい言葉が用いられていたこと、Y2 は、本件業務日誌の記載が十分でないと感じられるときには、「日誌はメモ用紙ではない！業務報告。書いている内容がまったくわからない！」（同年 8 月 6 日ころ）、「内容の意味わからない わかるように具体的に書くこと。」（同月 7 日ころ）

等と赤字でコメントを付して亡 A に返却していること……等が認められ、前記に認定した亡 A の置かれた就労環境を踏まえると、このような指導方法は、新卒社会人である亡 A の心理状態、疲労状態、業務量や労働時間による肉体的・心理的負荷も考慮しながら、亡 A に過度の心理的負担をかけないように配慮されたものとはいえない。

また……B 営業所における亡 A に対する指導については、指揮命令系統が一本化ないし整理されておらず、複数の上司が亡 A にばらばらに指導ないし指示を行い、亡 A を混乱させたり、Y2 の叱責を招き亡 A に心労を与える原因となっていたところ、Y2 は、遅くとも平成 21 年 8 月ころには、亡 A に対する指導が奏功しておらず、亡 A に期待した成長が見られないと感じていたと認められるのであるから、そのころには、他の従業員らと亡 A に対する指導方法を協議したり、亡 A に対する指導に問題がないか具体的に検討する等、同営業所における亡 A の指導体制について、十分な見直しと検討を行うべきであったと指摘できる。しかしながら、Y2 は、そのような見直し等を行うことなく、引き続き、亡 A がミスをすれば一方的に叱責するということを漫然と続けていたのであるから、この点にかんがみても、Y2 が、亡 A に対する指導について、前記のような観点から適正な配慮を行っていたものと認めることはできない。

そうすると、Y2 は……代理監督者としての注意義務に違反していたものと認められる。」

職場のパワーハラスメント：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での優位性を背景に、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——「あかるい職場応援団」ウェブサイト

II メンタルヘルス問題への対応

1 法令上の規制

(1) 障害者雇用促進法

2013 年改正 (2016 年施行)

(ア) 差別禁止

(障害者雇用促進法 34 条)

事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対し、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。

(同 35 条)

事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。

障害者：身体・知的・精神障害により、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、ま

たは職業生活を営むことが著しく困難な者／手帳所持者に限定されない

(イ) 合理的配慮提供義務

(障害者雇用促進法 36 条の 2)

事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

(同 36 条の 3)

事業主は、障害者である労働者について、障害者でない者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

合理的配慮：「合理的配慮指針」が例示／障害の種類や程度、障害者の意向、職務の内容により様々なものが考えられる／事業主と労働者との話し合いによって措置の中身が決まる

(募集及び採用時)

- ・面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。

(採用後)

- ・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。
- ・業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。
- ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。
- ・できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。
- ・本人の状況を見ながら業務量等を調整すること。
- ・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

(ウ) 「過重な負担」

事業活動への影響の程度、実現困難度、費用・負担、企業の規模・財務状況、公的支援の状況などを考慮して判断

(2) 労働安全衛生法

ストレスチェック（心理的な負担の程度を把握するための検査）の義務づけ（2014 年改正、2015 年施行）

労働者 50 人未満の事業場については当分の間努力義務

検査の結果一定の要件に該当する労働者から申出があれば医師による面接指導を実施

する義務あり

(3) 指針・通達

- 労働者の心の健康の保持増進のための指針（最終改正平成 27 年 11 月 30 日）
- ストレスチェック制度の施行を踏まえた当面のメンタルヘルス対策の推進について（最終改正平成 28 年 4 月 1 日）
- 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き（最終改正平成 24 年 7 月 6 日）

不調を未然に防止（一次予防）／不調を早期に発見し、適切な措置を行う（二次予防）
／不調となった労働者の職場復帰を支援（三次予防）

メンタルヘルス問題の特性：①そもそも客観的な測定方法はなく、個人差も大きい。誤解・偏見も多い／②個人情報保護への配慮が必要／③人事労務管理との連携が必要／④家庭・個人生活など職場外のストレス要因もありうる

2 メンタルヘルス問題の具体例——裁判例から

(1) 解雇

(ア) 業務上疾病の場合

（労働基準法 19 条 1 項）

使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間……及びその後 30 日間は、解雇してはならない。ただし……

〈判〉東芝（うつ病・解雇）事件・東京高判平成 23.2.23 労判 1022 号 5 頁

うつ病などのため私傷病として休職、休職期間満了後に解雇されたが、うつ病は業務上の災害であった——労基法 19 条 1 項違反

〈判〉アイフル（旧ライフ）事件・大阪高判平成 24.12.13 労判 1072 号 55 頁

休職期間満了による自動退職扱いのケース——19 条 1 項の類推適用

(イ) 私傷病の場合

〈判〉日本ヒューレット・パッカー事件・最判平成 24.4.27 労判 1055 号 5 頁

【判旨】

「X は、被害妄想など何らかの精神的な不調により、実際には事実として存在しないにもかかわらず、約 3 年間にわたり加害者集団からその依頼を受けた専門業者や協力者らによる盗撮や盗聴等を通じて日常生活を子細に監視され、これらにより蓄積された情報を共有する加害者集団から職場の同僚らを通じて自己に関する情報のほのめかし等の嫌がらせを受けているとの認識を有しており、そのために、同僚らの嫌がらせにより自らの

業務に支障が生じており自己に関する情報が外部に漏えいされる危険もあると考え、Y社に上記の被害に係る事実の調査を依頼したものの納得できる結果が得られず、Y社に休職を認めるよう求めたものの認められず出勤を促すなどされたことから、自分自身が上記の被害に係る問題が解決されたと判断できない限り出勤しない旨をあらかじめY社に伝えた上で、有給休暇を全て取得した後、約40日間にわたり欠勤を続けたものである。

このような精神的な不調のために欠勤を続けていると認められる労働者に対しては、精神的な不調が解消されない限り引き続き出勤しないことが予想される場所であるから、使用者であるY社としては、その欠勤の原因や経緯が上記のとおりである以上、精神科医による健康診断を実施するなどした上で（記録によれば、Y社の就業規則には、必要と認めるときに従業員に対し臨時に健康診断を行うことができる旨の定めがあることがうかがわれる。）、その診断結果等に応じて、必要な場合は治療を勧めた上で休職等の処分を検討し、その後の経過を見るなどの対応を採るべきであり、このような対応を採ることなく、Xの出勤しない理由が存在しない事実に基づくものであることから直ちにその欠勤を正当な理由なく無断でされたものとして諭旨退職の懲戒処分の措置を執ることは、精神的な不調を抱える労働者に対する使用者の対応としては適切なものとはいえない。

そうすると、以上のような事情の下においては、Xの上記欠勤は就業規則所定の懲戒事由である正当な理由のない無断欠勤に当たらないものと解さざるを得ず、上記欠勤が上記の懲戒事由に当たるとしてされた本件処分は、就業規則所定の懲戒事由を欠き、無効である。

(2) 休職からの復帰

〈判〉 アメックス事件・東京地判平成26.11.26 労判1112号47頁

【事案の概要】

女性社員Xは育児休業取得後体調を崩してうつ病と診断され傷病休暇を取得、その後療養休職に入った。Y社はXの休業9か月目に終業規則を変更、復職には「従来の業務を健康時と同様に通常業務遂行できる」ことを要するという規定を新設した。その3か月後、Xはうつ病の症状が改善したため、当初時間外勤務は避けるべきである、負担の軽い業務からステップアップするのが望ましい、との主治医の診断書を提出し復職をもとめたが、Y社は上記復職要件を満たさないとしてこれを拒否、Xを退職扱いとした。Xが労働契約上の地位確認請求。

【判旨】

「本件就業規則24条3項は、従来規定されていない「健康時と同様」の業務遂行が可能であることを、療養休職した業務外傷病者の復職の条件として追加するものであって、労働条件の不利益変更にあたることは明らかである。」

「そして、業務外傷病のうち特に精神疾患は、一般に再発の危険性が高く、完治も容易なものではないことからすれば、「健康時と同様」の業務遂行が可能であることを復職の条件とする本件変更は、業務外傷病者の復職を著しく困難にするものであって、その不

利益の程度は大きいものである一方で、本件変更の必要性及びその内容の相当性を認めるに足りる事情は見当たらないことからすれば、本件変更が合理的なものということとはできない。」

「業務外傷病により休職した労働者について、休職事由が消滅した（治癒した）というためには、原則として、休職期間満了時に、休職前の職務について労務の提供が十分にできる程度に回復することを要し、このことは、業務外傷病により休職した労働者が主張・立証すべきものと解される。」

「休職制度が、一般的に業務外の傷病により債務の本旨に従った労務の提供ができない労働者に対し、使用者が労働契約関係は存続させながら、労務への従事を禁止又は免除することにより、休職期間満了までの間、解雇を猶予するという性格を有していることからすれば、使用者が休職制度を設けるか否かやその制度設計については、基本的に使用者の合理的な裁量に委ねられているものであるとしても、厚生労働省が公表している「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」……から、本件内規中に掲げた本件判定基準 9 項目を全て満たした場合にのみ復職を可能とする運用を導くことは困難である。」

「Y 社としては、本件診断書及び本件情報提供書の内容について矛盾点や不自然な点があると考えるならば、本件療養休職期間満了前の X の復職可否の判断の際に A 医師に照会し、X の承諾を得て、同医師が作成した診療録の提供を受けて、Y 社の指定医の診断も踏まえて、本件診断書及び本件情報提供書の内容を吟味することが可能であったということが出来る。

Y 社は、そのような措置を一切とることなく、何らの医学的知見を用いることなくして、A 医師の診断を排斥し、本件判定基準 9 項目のうち「⑦昼間の眠気がないこと」及び「⑨休職期間が満了するまでに問題なく職務が遂行できる健康状態に回復していること」を満たしていないと判断しているところ、そのような Y 社の判断は、X の復職を著しく困難にする不合理なものであり、その裁量の範囲を逸脱又は濫用したものというべきである。」

「以上の検討によれば、X の病状は、本件療養休職期間満了時において、少なくとも、本件傷病休暇取得前に現実に従事していた、Y 社の経理部給与課のチームメンバー（バンド 25）の職務について労務の提供が十分にできる程度に回復したものと認めるのが相当である。」

〈判〉第一興商事件・東京地判平成 24.12.25 労判 1068 号 5 頁

【事案の概要】

X は上司からパワハラを受けたと主張、2 度の異動の対象となったが、その後抑うつと視覚障害の状態となり、Y 社は X を休職させた。休職期間満了時に、X は改善した視覚障害につき補助器具を使用して復職することを希望したが、Y 社は、休職事由は消滅しておらず、就業規則にいう「通常の勤務に従事できる」状態に至っていないとして X を退職扱いとした。裁判所はパワハラ的事实は認めなかったが、X の復職可能性を肯定し、退職扱いを無効と判断した。

【判旨】

「本件雇用契約が、総合職従業員としての雇用契約であって職務ないし業務内容の特定があるとはいえず、X が休職期間中から Y 社に対し復職の意思を示していたことは……明らかである……労働者が、職種や業務内容を特定することなく雇用契約を締結している場合においては、現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経験、地位、当該企業の規模・業種、当該企業における労働者の配置、異動の実情及び難易等に照らし、当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているのであれば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解する」——最高裁・片山組事件の引用

「X は、本件休職命令後、視覚障害者支援センターに通学して本件コースを修了し、かつ、A 医師によるロービジョンケアも受けて、その視力は、依然として矯正不能ではあるものの幾分かの回復をみせており、主治医である B 医師や A 医師は、いずれも視覚障害者補助具の活用により業務遂行が可能である旨の意見を述べているところ、上記各医師の意見を排斥するに足りる証拠を Y は提出していない。また、X は、現に交通機関を用いて 1 人で視覚障害者支援センターや病院まで通っていたのであって、この点からも、Y が主張するように、本件休職期間満了当時、X が日常生活を営むことすら困難な状態にあったなどということとはできない。以上に加えて、Y において勤務していた当時の X がパワーポイント等による企画書等の資料作成に長けていたことは……明らかである上、本件休職期間満了時点での事情ではないものの、X が視覚障害を負った状況下でもパワーポイント等のソフトを用いて企画書を作成できていたこと……なども併せ考慮するならば、X は、本件休職期間満了時点にあっても、事務職としての通常の業務を遂行することが可能であったと推認するのが相当である。」

片山組事件：①職種限定がなく、②本来の業務は疾病のためできないが、③しかし他の軽い業務ならできる可能性があり、④本人もやると言っているのであれば、「債務の本旨に従った履行の提供」である——配転権限など、企業の広い人事上の裁量の「裏返し」として、病気の労働者に対してはやれそうな業務を探してあげる義務がある、という考え方

(3) 問題を抱えた労働者への対応

〈判〉東芝（うつ病）事件・最判平成 26.3.24 労判 1094 号 22 頁

【事案の概要】

鬱病に罹患して休職し休職期間満了後に Y 社から解雇された X が、鬱病は過重な業務に起因するものであり解雇は無効であるとして、安全配慮義務違反あるいは不法行為に基づく休業損害や慰謝料等の損害賠償、及び（休業損害と選択的併合の関係にある）未払賃金の支払いなどを求めた。高裁は安全配慮義務違反等を認定したが、損害額算定に関して過失相殺を認めた。

【判旨・高裁】

「Y社は、Xにおいて・・・平成12年12月13日及び平成13年4月1日にH神経科クリニックを受診し、上記12月の診療では神経症と診断されデパス錠の処方を受け、上記4月の診療では、受診、不眠、焦燥感、不安感、抑鬱気分を訴えるなどしていたのであるから、このことをY社の産業医や上司に申告しなかったことが、Y社において、本件鬱病の発病を回避する措置をとり、又は増悪の防止措置をとる機会を失わせる一因となったとして、過失相殺すべきことを主張する。Xが上記の現実に生じている体調不良を申告しなかったことは、診断に係る病名、処方された処方薬、主訴に係る症状から見て、Y社が申告を受ければXの業務量を軽減したものと考えられる。そうすると、Xの対応は、Y社において、本件鬱病の発病を回避したり、発病後の増悪を防止する措置をとる機会を失わせる一因となったといわざるを得ない。この点、確かに、労働者として、使用者による自らに対する考課に影響を与えかねない申告であることは否めないが、損害の公平な分担という見地から見れば、過失相殺をすべき事情であるといわざるを得ない」

【判旨・最高裁】破棄差戻し

Xの業務負担は相当過重であった。精神的健康（メンタルヘルス）関連の病歴等の情報はプライバシーにかかわるし、人事考課等にも影響するので職場では知られたくないもの。「使用者は、必ずしも労働者からの申告がなくても、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負っているところ、・・・労働者にとって過重な業務が続く中でその体調の悪化が看取される場合には、上記のような情報については労働者本人からの積極的な申告が期待し難いことを前提とした上で、必要に応じてその業務を軽減するなど労働者の心身の健康への配慮に努める必要がある」。本件でも、Xの日頃の様子から、その状況を認識できる事情はあった。したがって、申告しなかったことでの過失相殺は妥当でない

Ⅲ まとめ——労使が心すべきこととは？

- 1 ハラスメントについて
- 2 メンタルヘルスケアについて

平成28年度東北地区労使関係セミナー

「働きやすい職場環境の形成について」

2016年11月7日
福島トヨペット株式会社 人事担当
中村 宏司

frank & true partner

FUKUSHIMA TOYOPET

© Fukushima Toyopet Motor Sales Co., Ltd. All Rights Reserved

1. 会社概要



frank & true partner

親しみのある誠実なパートナー宣言

福島トヨペットは宣言します。

地域の皆さまに信頼され、愛される会社になること。

そして、車に関する全てのことを、安心しておまかせいただける

“親しみのある誠実なパートナー” になることを。

いつもお客様のとなりでお役に立てるよう一丸となって邁進してまいります。

1956年10月

福島トヨペット販売株式会社設立

1986年10月

新本社屋落成



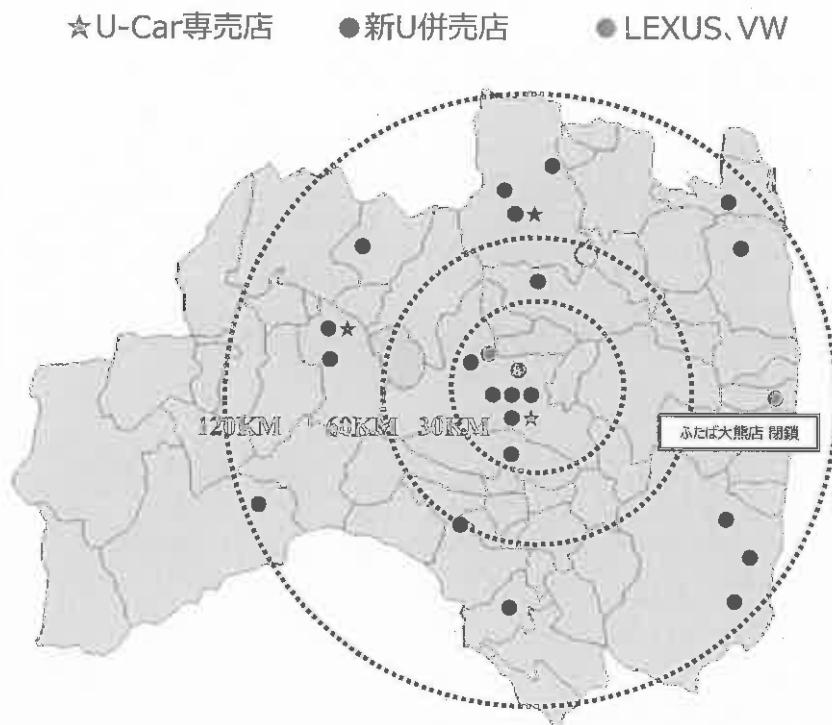
© Fukushima Toyopet Motor Sales Co., Ltd. All Rights Reserved

2. 店舗配置と人員

店舗数	
新U併売店舗	19店舗
(内、U-Car展示店舗)	16店舗
U-Car専売店舗	3店舗
レクサス	1店舗
VW	1店舗
BPセンター	1店舗
PDI (新車センター)	1店舗

従業員	
新U併売営業スタッフ	129名
U-Car専売営業スタッフ	13名
サービススタッフ	254名
間接員	184名
総員	580名

※2016年9月末時点



©2016 Fukuoka Toyota Motor Sales, Inc. All Rights Reserved

3. 人づくり (風土改革)

ftp ビジョン (2005年)

若手社員同士の話し合いで制定

互いに助け合い、明るい笑顔でイキイキと仕事をする
私達のそのヤル気 (活力) がお客様に伝わり、

『この店に来て良かった!』

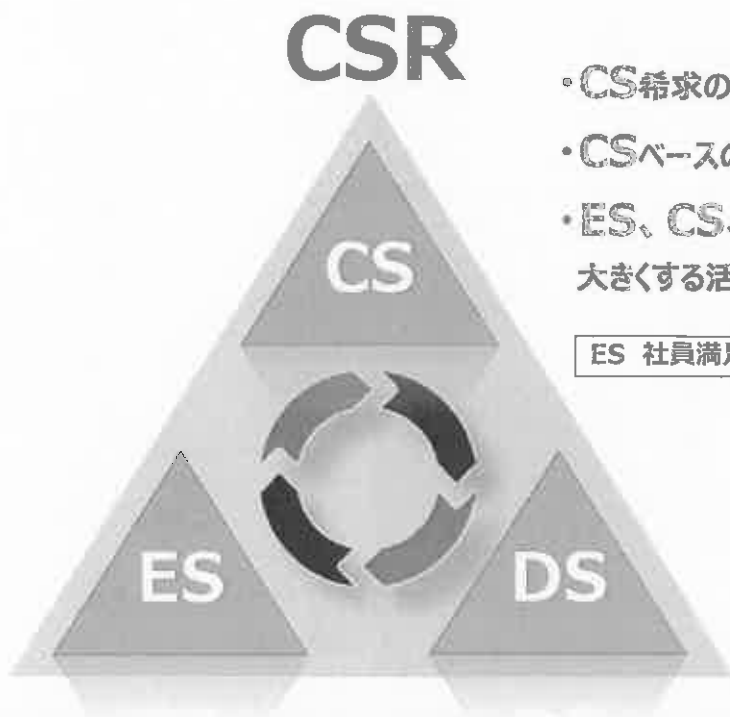
『また来たい!』

『友達にも紹介しよう!』 と思って頂ける会社を目指します

©2016 Fukuoka Toyota Motor Sales, Inc. All Rights Reserved

4. 人づくり（風土改革）

ftpブランドの構築 CSRピラミッド（2005年）



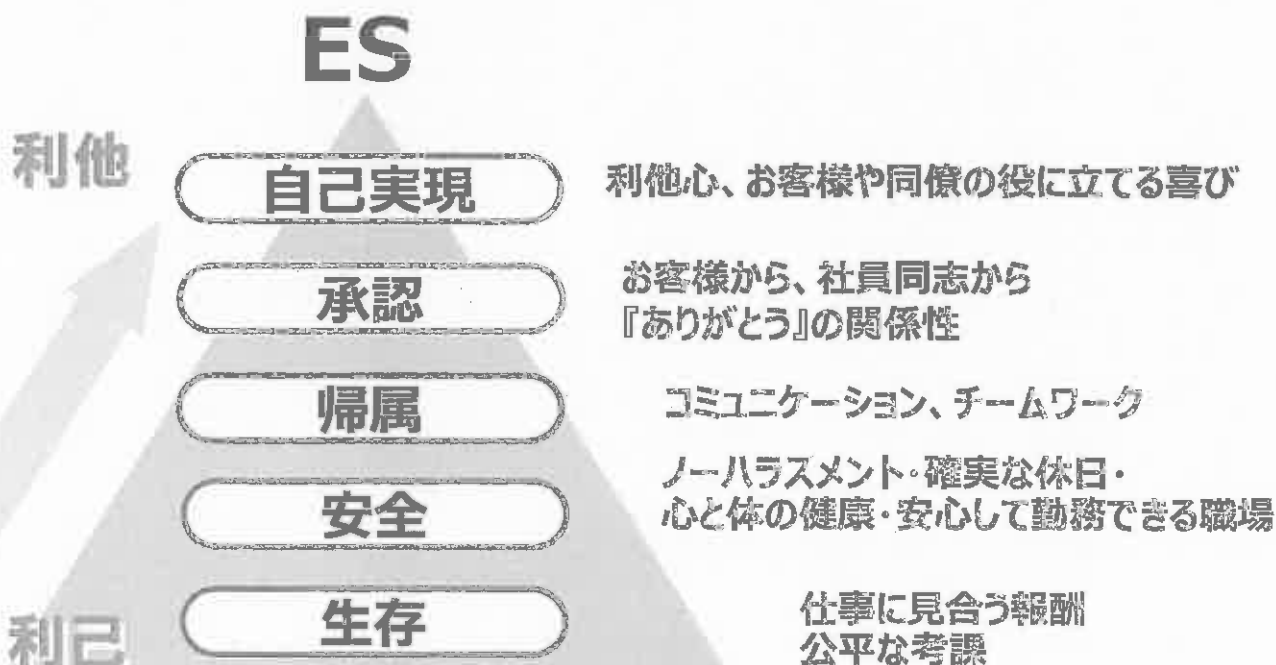
- ・CS希求の ESピラミッドを大きく
- ・CSベースの DSピラミッドを大きく
- ・ES、CS、DSの正の循環からCSRピラミッドを大きくする活動

ES 社員満足 CS お客様満足 DS 法人企業体の満足

© Fuji Kasei (Toyota Motor Sales) Co., Ltd. All Rights Reserved

5. 人づくり（風土改革）

ftpブランドの構築 ES 5階層（2005年）



マズローの欲求5段階説

© Fuji Kasei (Toyota Motor Sales) Co., Ltd. All Rights Reserved

6. 「ストレスチェック制度」導入の背景

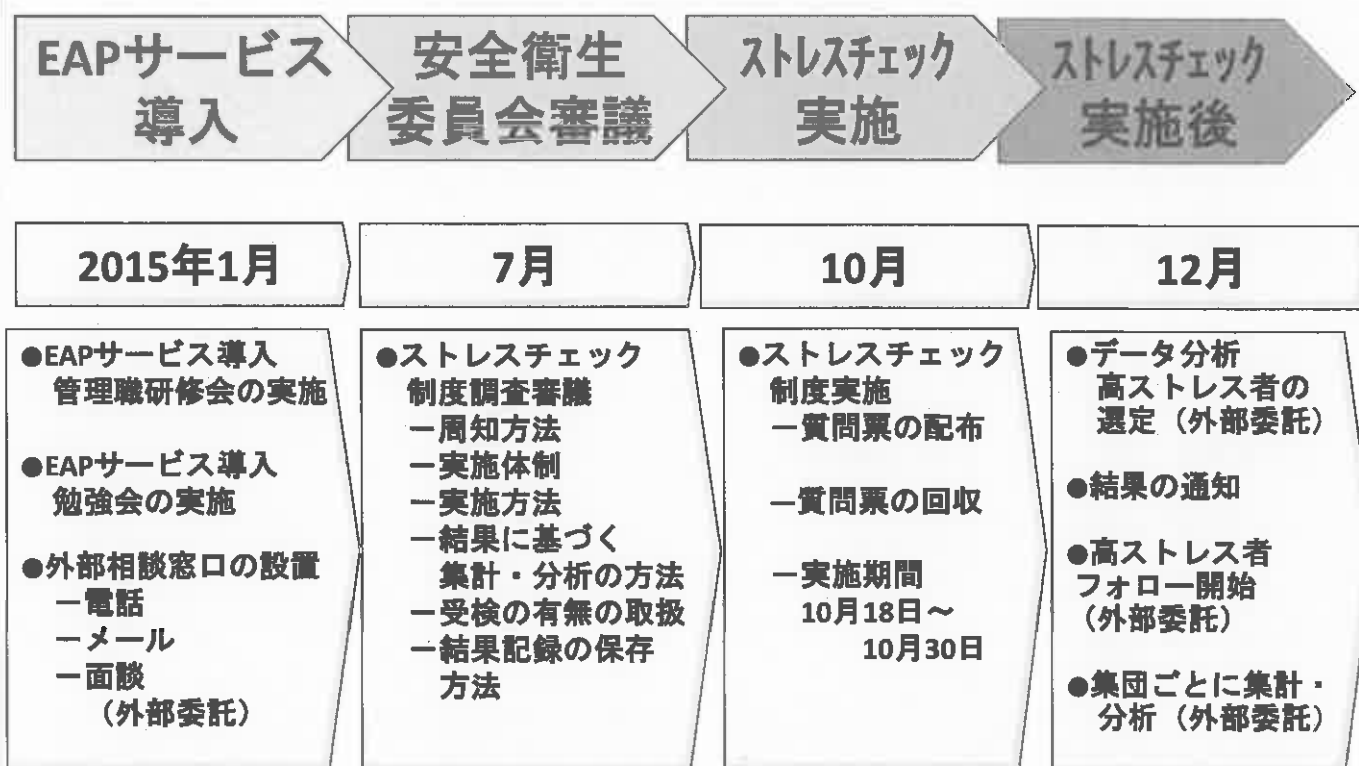
ES⇒心と体の健康（安心して勤務できる職場）

社員がイキイキと働けるように、働く人のメンタル面での変調を
人生の中でも長い時間を過ごす会社が気付いてあげられる
体制を整え、安全で安心して働くことができる職場環境を
形成する。



© 2015 Toyota Motor Sales Co., Ltd. All Rights Reserved.

7. 「ストレスチェック制度」導入プロセス



© 2015 Toyota Motor Sales Co., Ltd. All Rights Reserved.

8. 「ストレスチェック制度」導入プロセス EAPサービスの導入（2015年1月～）



管理職研修会

個人のパフォーマンスの向上
(メンタルヘルス不調の社員と周囲の社員をサポートする体制)

© Fukushima Toyoko Inn SBI Co., Ltd. All Rights Reserved

9. 「ストレスチェック制度」導入プロセス 安全衛生委員会で調査審議（2015年7月）

調査審議内容

- ・ストレスチェック制度勉強会の実施
- ・周知方法
- ・実施方法
- ・結果に基づく集団ごとの集計・分析の方法
- ・受検有無の情報の取り扱い
- ・記録の保存方法 など



安全衛生委員会

健康障害の防止・健康の保持増進に向けて
⇒労使一体となって取り組むことが大事

© Fukushima Toyoko Inn SBI Co., Ltd. All Rights Reserved

10. 「ストレスチェック制度」実施概要

◆調査実施期間	2015年10月18日～10月30日
◆対象者数	568名
◆個人結果有効者数	531名 (93%)
◆集団分析有効者数	554名 (98%)
◆調査実施方法 (配布資料)	<ul style="list-style-type: none"> ・マークシート ・ストレスチェックお知らせ文書 ・ストレスチェック票の記入方法

Copyright © 2015 Toyota Motor Sales, U.S.A., Inc. All Rights Reserved.

11. 「ストレスチェック制度」実施概要

◆調査項目構成	「職業性ストレス簡易調査票」57項目 「職場環境改善等調査」45項目
◆個人結果通知 (配布資料)	<ul style="list-style-type: none"> ・あなたのストレスプロフィールについて ・あなたのストレスプロフィール ・あなたのこころの健康バランス ・こころと身体のセルフケア ※高ストレス該当者には、相談実施の案内
◆フォローアップ実施期間	2015年12月1日～12月29日 (外部委託機関が実施)
◆フォローアップ対象者	対象者の10%程度 (内50%にフォローアップ実施)

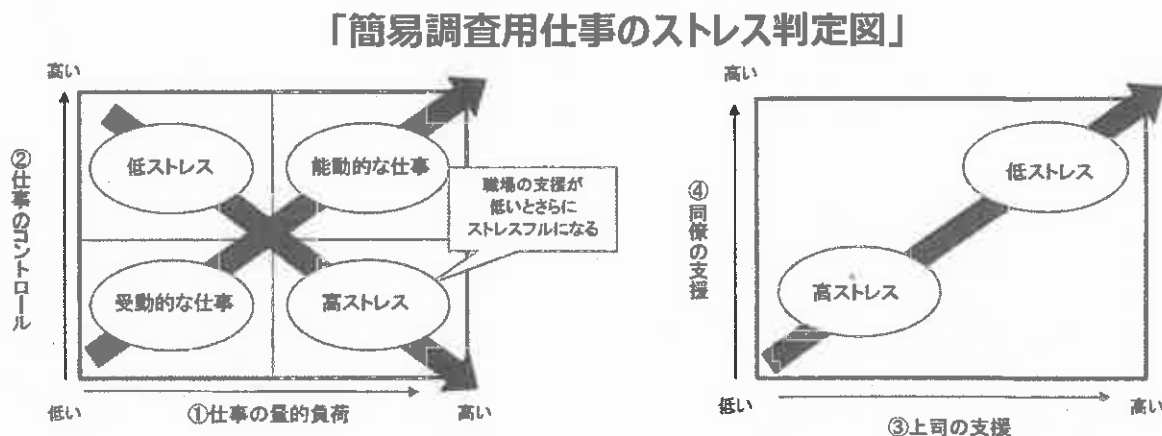
外部委託機関の協力を得ながら、労使一体と
なって取り組み、法改正に先駆けて実施

Copyright © 2015 Toyota Motor Sales, U.S.A., Inc. All Rights Reserved.

12. 「ストレスチェック制度」集団分析

①「職業性ストレス簡易調査票」に基づく「ストレス判定図」による
集団分析

②「職業改善等調査」による現状把握と改善点の絞り込み



職場ごとの平均を比較して、問題の有無を把握

© Fullington Toyoko Hotel. All Rights Reserved.

13. 「ストレスチェック制度」実施後の取り組み

ストレスチェック調査内容と結果を踏まえて
管理職研修会を実施（2016年3月）

研修会実施内容

- ・ストレスチェック法制化
- ・ストレスチェック調査内容と結果
- ・管理職に求められるスキル
⇒きづく・声をかける・つなぐ
- ・働きやすい職場環境づくり
－仕事の量的負担・コントロール負担
－上司の支援・同僚の支援
- ・EAP相談室の活用

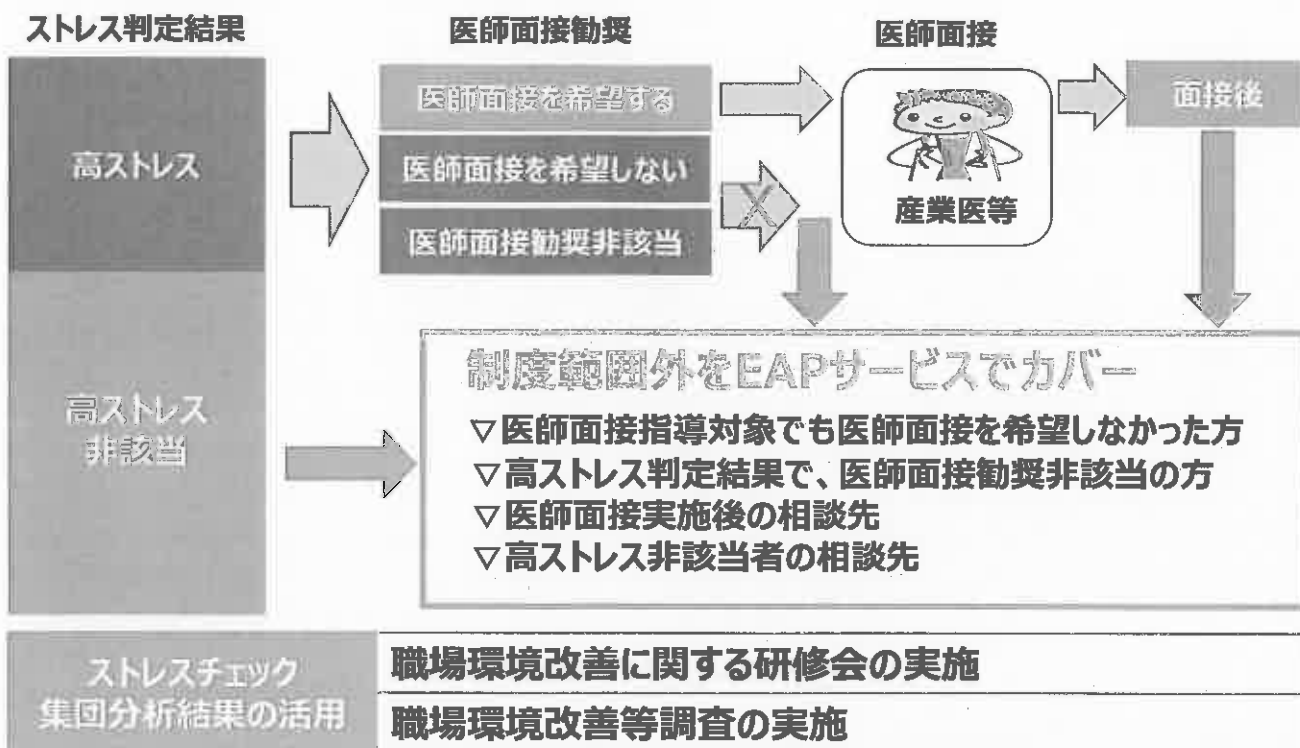


管理職研修会

管理職層の役割がキーポイント
⇒日常のマネジメントのあり方が重要

© Fullington Toyoko Hotel. All Rights Reserved.

14.「ストレスチェック制度」における支援の充実と 集団分析結果の活用



© JIKUSHIMEI Toyoko Motor Service Ltd. All Rights Reserved

15.「ストレスチェック制度」における 外部資源併用活用（EAPサービス）の効果

ストレスチェック実施期間「ストレスチェック制度施行前実施」
ストレス調査実施期間の前後3カ月における利用率比較

全社員へストレスチェックの趣旨目的を周知し、調査をした
結果、EAP利用率が30%増加となった。

メンタルヘルス（セルフケア）に関する意識の向上、管理職層の
職場環境やスタッフへの早期介入のための「気づき」、外部資源へ
「つなぐ」ことへの理解が深まり、職場環境の改善に繋がった。

© Fujiyama Toyoko Motor Service Ltd. All Rights Reserved

16. 「ストレスチェック制度」での気づき

企業のメンタルヘルスは、現場の上司がカギを握っている

- ・上司と部下の関係性（信頼関係）
- ・対話する場づくり（話し合いの基本から取り組む）
- 社員一人ひとりが健康で、安心して働くことができる職場づくり



ftp ビジョンの実現

© 2017 FUJITSU SYSTEMS (EUROPE) LIMITED. ALL RIGHTS RESERVED

18. 人づくり（*ftp* ビジョン実現へ向けて）

ワールドカフェの開催（2014年）

全社員が一堂に集まり、全員が話し、
全員が話を聴くことで、主体性を高める



2014年7月1日（ビッグパレット）
第1回：ReBORNミーティング
しゃべくり557



2015年2月10日（ビッグパレット）
第2回：ReBORNミーティング
ダイアログでありのままに話そう



2016年2月9日（ビッグパレット）
第3回：ReBORNミーティング
助け合おう567

ダイアログを通してみなで未来を創造

© 2017 FUJITSU SYSTEMS (EUROPE) LIMITED. ALL RIGHTS RESERVED

19 . 今後の課題

- ・ 医師との連携（産業医等）
- ・ 高ストレス者へのフォロー体制
- ・ 店舗毎の総合健康リスクの格差
- ・ 管理職層の対話力を上げる（関係性の向上）
- ・ EAPサービスを活用し、サポート体制の充実

労使関係セミナー 資料

厚生労働省福島労働局

目次

1. 個別労働紛争解決制度の枠組み・・・・・・・・・・ 1
2. 「助言・指導」、「あっせん」による解決事例・・ 3
3. 窓口に寄せられた相談に関する公表資料・・・・ 4
4. 「ハラスメント対応特別相談窓口」開設・・・・ 13
5. 「魅力ある職場づくり」に向けて・・・・・・・・ 15
6. 「働き方・休み方改善コンサルタント」・・・・ 17

○ 個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

総合労働相談コーナー

(都道府県労働局及び労働基準監督署に設置)

個別労働関係紛争

労働基準法等の違反にかかるもの、法制度の問い合わせ等

労働基準監督署、公共職業安定所、雇用均等室等

関係法令に基づく行政指導等

労働局長による
助言・指導

紛争調整委員会による
あっせん

・話し合いの促進
・解決の方向性示唆

あっせん委員(弁護士等)による紛争当事者の合意形成

※<紛争例>

- ① 解雇・雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更等の労働条件に関する紛争(労基法違反に該当するもの以外)
- ② いじめ・嫌がらせ等職場環境に関する紛争
- ③ 募集・採用に関する紛争(※あっせんの対象外)

【労働基準監督署(総合労働相談コーナー)一覧】

相談コーナー一覧	※ 月～金曜日 9:00～16:30 相談可能。(祝祭、年末年始を除く)	
福島労働局 総合労働相談コーナー	024 - 536 - 4609 0800 - 8004611 ※ フリーダイヤル	福島市霞町 1 - 46(福島労働局雇用環境・均等室内)
福島労働基準監督署 (総合労働相談コーナー)	024 - 536 - 4610	福島市霞町 1 - 46(福島労働基準監督署内)
郡山労働基準監督署 (総合労働相談コーナー)	024 - 922 - 1370	郡山市桑野 2 - 1 - 18(郡山労働基準監督署内)
いわき労働基準監督署 (総合労働相談コーナー)	0246 - 23 - 2255	いわき市平字堂根町 4 - 11(いわき労働基準監督署内)
会津労働基準監督署 (総合労働相談コーナー)	0242 - 26 - 6494	会津若松市城前 2 - 10(会津労働基準監督署内)
須賀川労働基準監督署 (総合労働相談コーナー)	0248 - 75 - 3519	須賀川市旭町 204 - 1(須賀川労働基準監督署内)
白河労働基準監督署 (総合労働相談コーナー)	0248 - 24 - 1391	白河市郭内 1 - 124(白河労働基準監督署内)
喜多方労働基準監督署 (総合労働相談コーナー)	0241 - 22 - 4211	喜多方市諏訪 91(喜多方労働基準監督署内)
相馬労働基準監督署 (総合労働相談コーナー)	0244 - 36 - 4175	相馬市中村字桜ヶ丘 68(相馬労働基準監督署内)
高岡労働基準監督署 (総合労働相談コーナー)	0240 - 28 - 0170	双葉郡広野町大字下浅見川字広長 44 番地 3 広野みらいオフィス 2 階 (所在地電話とも仮事務所)

※ 福島労働局総合労働相談コーナー フリーダイヤルは、労働者からの相談に限る。

【助言・指導の例】

事例1: 賠償に係る助言・指導	
事案の概要	申出人は、「会社のトラックを損傷し、使用者から保険免責分 50 万円強の支払い督促を請求された。自分としては、そのような支払いは出来ないし、自分を運転手に命じた使用者にも責任があるから減額するよう指導してもらいたい」として、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	労働局長による助言・指導により、使用者責任、裁判例の負担等について説明し、申出人との話し合い及び企業側の対応による解決を促した。 その結果、事業主側から、「裁判例に従い、申出人には3割のみの負担にする。」との説明があり、解決が図られた。また、上司から申出人に対し直接謝罪があった。
事例2: いじめ・嫌がらせに係る助言・指導	
事案の概要	申出人は、「会社の同僚から何度か怒鳴られ、精神的にいじめ、嫌がらせを受けている。会社の上司等にいじめ、嫌がらせを辞めるよう要請したが、改善されないため、会社に指導してもらい、パワハラのないよう職場環境を整えてもらいたい」として、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	労働局長による助言・指導により、労働契約法、安全配慮義務について説明し、申出人との話し合い及び企業側の対応による解決を促した。 その結果、事業主側から、関係者や同僚に対して調査が行われ、同僚に対する指導が行われた。また、事業場に目安箱を設置し今後意見を吸い上げるとの説明があり、解決が図られた。

【あっせんの例】

事例1: 雇い止めに係るあっせん	
事案の概要	申請人は、「契約更新の際、雇用側に『仕事がきついので1週間待って欲しい』と申し出たところ、雇用側から『仕事がきついのであれば、契約は終了する。』と言われ、契約切れになった。そのことで精神的屈辱を受けたため、金銭解決を図りたい」として、あっせん申請したもの。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の主張を聴き、当事者間での調整を図ったところ、雇用側が解決金を支払うことで双方合意し、解決した。
事例2: いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	申請人は、「同僚社員から突然物を投げられ、それを片付けるよう指示をされたり、私に聞こえるよう悪口を言われたりした。また、日常的に仕事が遅いとか出来ないとか言われた。そのため、雇用側に対応を求めたが、解決に至らず、さらに同僚社員の言動は勢いを増した。また、雇用側も「我慢しろ。」というのみであった。勤務継続が困難になり退職を余儀なくされたため、金銭的補償を求めたい」として、あっせん申請したもの。
あっせんのポイント・結果	被申請人側では、申請人相談を受けて調査し、申請人が主張するような事実は確認できないとの判断をした経過があり、あっせんでも同様の主張がなされた。しかし、あっせん委員が双方の主張を聴き、被申請人の主張の一部について、不自然なところがあることを示唆し、当事者間の調整を図ったところ、雇用側が解決金を支払うことで双方合意し、解決した。



厚生労働省福島労働局発表
平成28年6月30日

担当

福島労働局総務部雇用環境・均等室
室長 鈴木 千賀子
労働紛争調整官 池田 英徳
電話 024-536-4609 (直通)

《平成27年度個別労働紛争解決制度運用状況》

労働相談は増加、「いじめ・嫌がらせ」は過去最多

～ 相談内容の最多は「いじめ・嫌がらせ」に関するもの ～

「個別労働紛争解決制度」（労働関係に関する個々の労働者と事業主との間の紛争を円滑に解決するための制度）について、福島労働局における平成27年度の状況を取りまとめたので公表します。

【 制度運用状況の概況 】

1 件数

- | | |
|-------------------------------|------------------|
| (1) 総合労働相談件数 | 17,175件 (+5.0%) |
| (2) (1)のうち個別労働関係紛争※1 等に係る相談件数 | 5,721件 (+0.6%) |
| (このうち紛争状態 ※2 にある相談件数 | 510件 (-36.1%)) |
| (3) 助言・指導 ※3 申出受付件数 | 33件 (-25.0%) |
| (4) あっせん ※4 申請受理件数 | 49件 (+16.7%) |

【 カッコ内は、平成26年度実績との比較 】

2 概要

- (1) 総合労働相談件数、個別労働関係紛争等に係る相談件数、あっせん申請受理件数は増加、助言・指導申出受付件数は減少した。
- (2) 「いじめ・嫌がらせ」についての相談は増加し、全相談内容の中で最多となり、また、過去最多となった。
- (3) 「簡易・迅速・無料」という特徴を活かした紛争解決援助制度の運用を行った。
 - ・ 助言・指導 解決率（取下げ等を除く） 41.2%
1ヶ月以内に全数終了
 - ・ あっせん 全申請数（取下げ等を除く）に対する解決率 29.4%
労働者の参加等があった事案に対する解決率 60.0%
2ヶ月以内に終了 50件 94.3%
（うち1ヶ月以内に終了 26件 49.1%）
- (4) 除染関連の相談は2,402件。除染作業従事労働者が当事者となった個別労働関係紛争のうち、3件について助言・指導申出、4件のあっせん申請があった。

用語

※1個別労働関係紛争とは「個々の労働者と事業主との間の民事上の労働関係に関する事項に係る紛争」であり、「解雇の合理性」「雇止め」「労働条件の変更」「いじめ・嫌がらせ」「パワハラ」「賠償」等がある。なお、労働組合と事業主、労働者同士の紛争は該当しない。

※2「紛争状態」とは「紛争の一方の当事者の主張に対し、他方の当事者がそれに同意せず、紛争当事者双方の主張が一致していない状態」をいう。

※3「助言・指導」とは「紛争の一方の当事者からの申出を受け、都道府県労働局長が、判例・法令等を示して解決の方向性を示唆し、話し合いの促進をする解決制度」をいう。

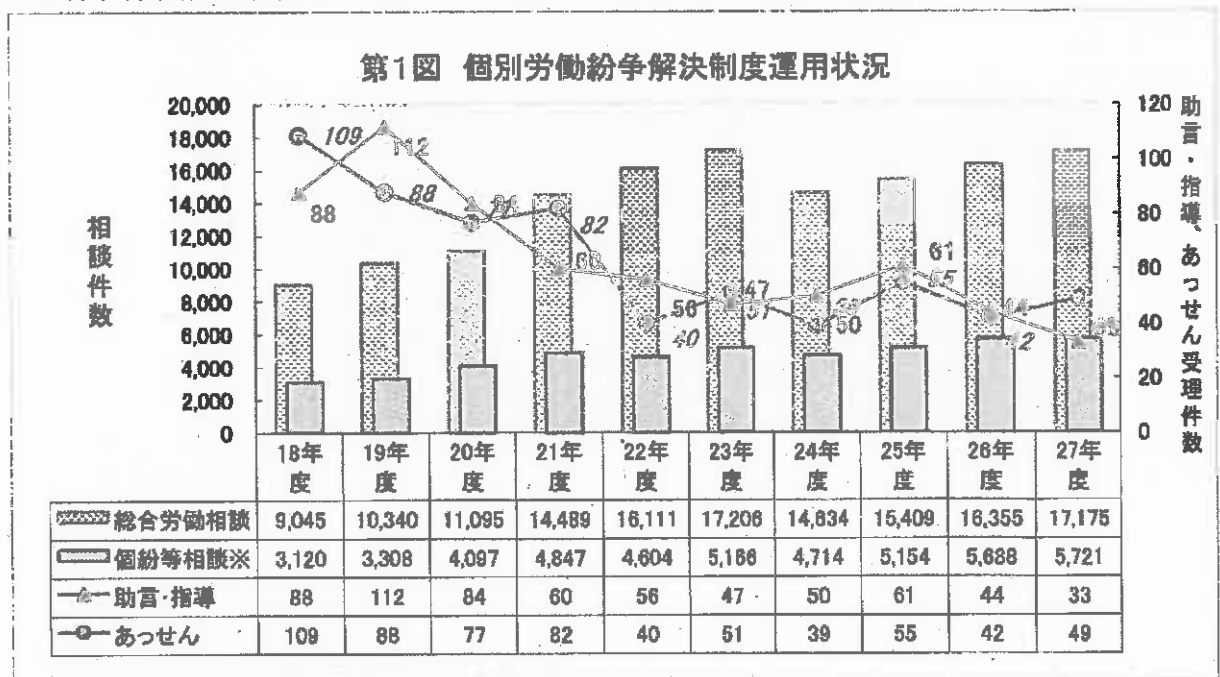
※4「あっせん」とは「紛争の一方の当事者からの申請を受け、紛争調整委員会のあっせん委員が両当事者から意見を聴取し、両当事者間の調整を図ることで自主的な話し合いによる解決を促進する解決制度」をいう。

1. 個別労働紛争解決制度の運用状況

- ◎ 平成26年度と比べ、総合労働相談件数(+5.0%)、個別労働関係紛争等に係る相談(+0.6%)ともに増加した。
- ◎ 平成26年度と比べ、「助言・指導」(-25.0%)は減少、「あっせん」(+16.7%)は増加した。

総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談は17,175件であり、その相談者内訳は、労働者10,401件、事業主4,244件、その他2,530件である。

また、このうち、個別労働関係紛争等に係る相談は5,721件であり、その相談者内訳は、労働者4,360件、事業主764件、その他597件である。相談に係る労働者の就労状況は、正社員1,552件、パート・アルバイト567件、派遣労働者128件、期間契約社員615件、その他・不明2,859件である。



※「個別労働関係紛争等に係る相談」

2. 「個別労働関係紛争等に係る相談」の推移

(1) 相談内容

- ◎ 平成26年度と比べ、「いじめ・嫌がらせ」が増加し、件数(1,374件)は過去最多となった。
- ◎ 平成26年度と比べ、「自己都合退職」は、減少したが、件数は1,297件と相談内容の中でいじめ・嫌がらせの次の多さを占めた。
- ◎ 平成26年度と比べ、「解雇」は減少、「労働条件引下げ」は増加。

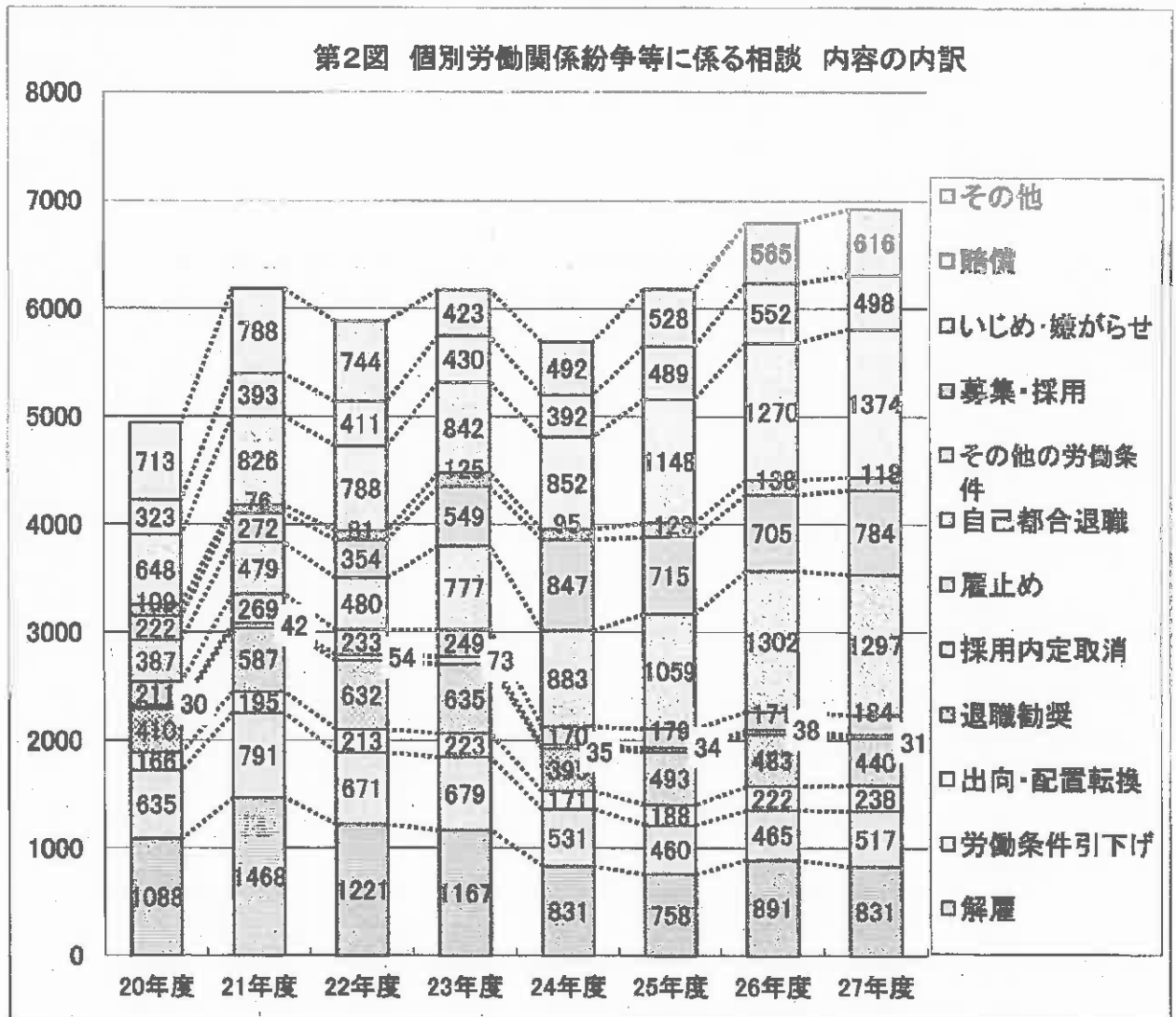
第2図のとおり、全国的に増加している「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は、県内でも、平成25年度1,148件(前年度比+34.7%)、平成26年度1,270件(前年度比+10.6%)、平成27年度1,374件(前年度比+8.1%)と年々増加し、平成27年度の増加率は下がったものの、件数は過去最多となった。

「自己都合退職」に関する相談は、平成27年度1,297件（前年度比-0.4%）と微減したが、相談件数は、いじめ・嫌がらせの次の多さを占めた。主な相談内容は「辞めたいのに辞めさせてくれない」といったものであった。

平成21年度1,468件をピークに減少していた「解雇」に関する相談は、平成27年度831件（前年度-6.7%）と減少した。

「その他の労働条件」に関する相談は、平成27年度784件（前年度比+11.2%）と増加した。主な相談内容は「退職で消滅する年休を買い取ってほしい」、「休業させられた日について賃金相当を補償してほしい」、「退職金規程はないが、退職金を払ってほしい」等多様なものであった。

他方、「解雇」とともに平成21年度にピーク（791件）であった「労働条件引下げ」に関する相談は、平成27年度517件（前年度比+11.2%）と増加した。



※ 複数の項目について相談があった場合は重複計上しているため、件数は一致しない

(2) 相談時における紛争状態の有無

平成25年度より、総合労働相談のうち個別労働関係紛争等に係る相談について、「紛争状態の有無」にかかる状況を集計した（「紛争状態」の説明は冒頭の「用語」に記載）。

平成27年度の個別労働関係紛争等に係る相談5,721件のうち、紛争状態にあるのは510件(8.9%)であり、平成26年度の紛争状態14.0%よりさらに減少した。

3. 「福島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」の状況

(1) 助言・指導の運用概況

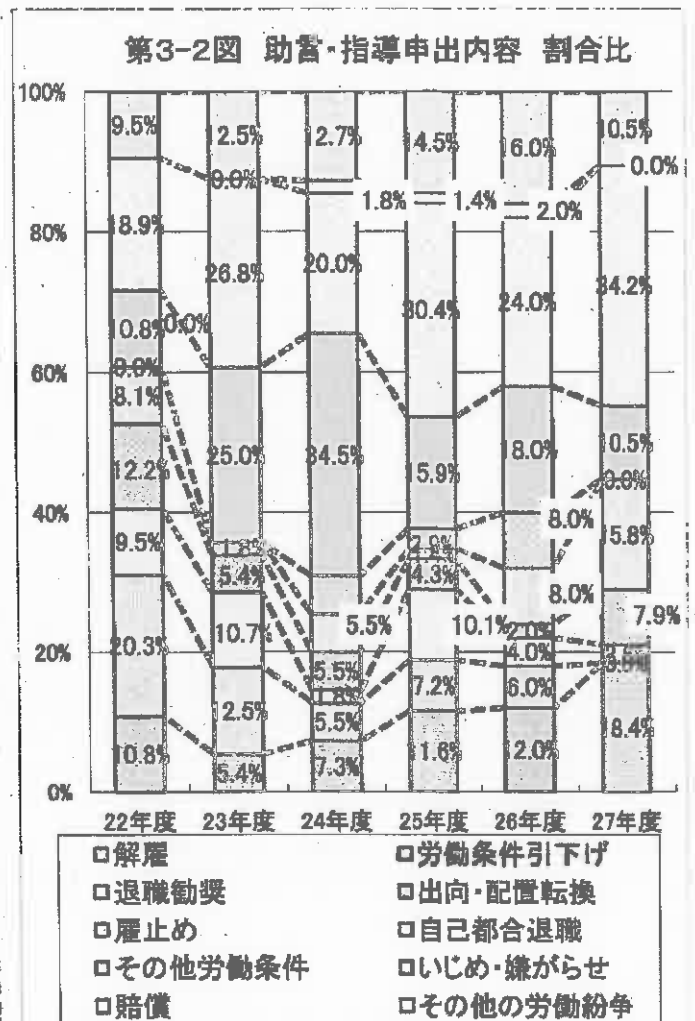
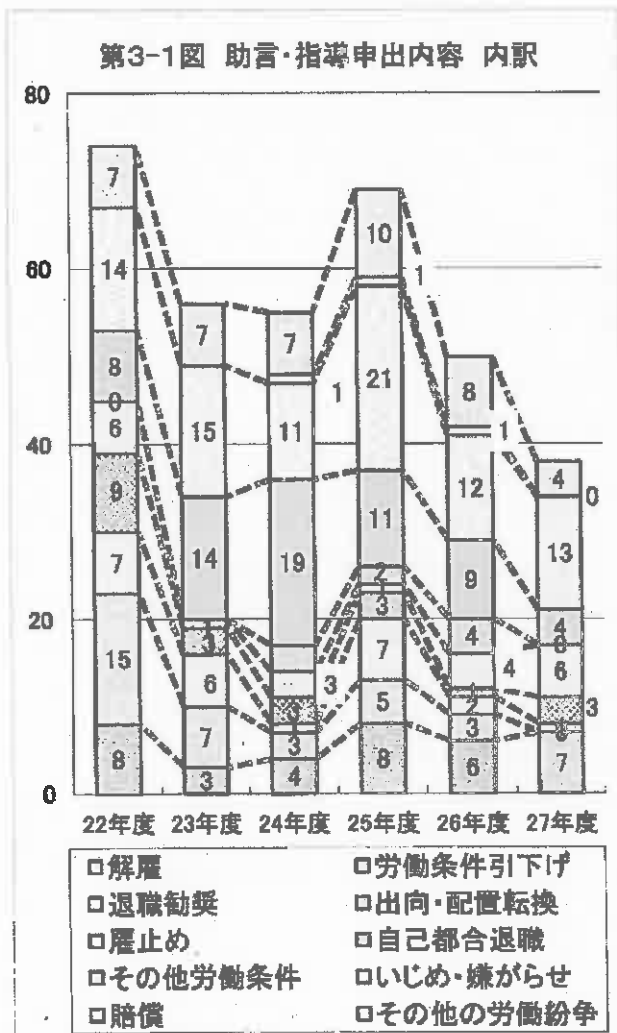
- ◎ 平成26年度と比べ、申出件数が減少した。(-25.0%)
- ◎ 「いじめ・嫌がらせ」に関する申出は、件数は微増し、34.2%と最多を占めた。
- ◎ 「その他の労働条件」は、大幅に減少、「解雇」に関する申出は、やや増加した。
- ◎ 制度の特性を活かした迅速な運用により、1ヶ月以内に全数が終了した。

① 申出状況

第1図のとおり、助言・指導の申出は、平成27年度は33件で前年度比-25.0%と減少した。(ピークは、平成19年度の112件)

② 申出内容 (第3-1、3-2図)

平成26年度に減少した「いじめ・嫌がらせ」については、平成27年度には件数は微増し、34.2%と依然として最多を占めた。次いで多くを占めたものは「解雇」、「雇止め」であった。



③ 処理状況

◎ 受理数 34件

内訳 新規受理数 33件 平成26年度からの繰越し 1件

◎ 処理終了数 34件

処理数 34件

解決 14件 解決率 41.2%

一定の解決あり 4件

改善なし 16件

取下げ 0件

◎ 処理終了までの所要期間 全件1ヶ月以内

(2) あっせんの運用概況

◎ 平成26年度と比べ、申請件数が増加した。(+16.7%)

◎ 【相談内容の近年の変遷】 (平成26年度) (平成27年度)

● 「解雇」 4件 8.5% ⇒ 21件 36.2%

● 「いじめ・嫌がらせ」 25件 53.2% ⇒ 19件 32.8%

◎ 平成27年度については、「解雇」は件数、割合とも大幅に増加、「いじめ・嫌がらせ」は件数も割合も減少した。

◎ 制度の特性を活かした迅速な運用により、2ヶ月以内に50件(94.3%)が終了した。

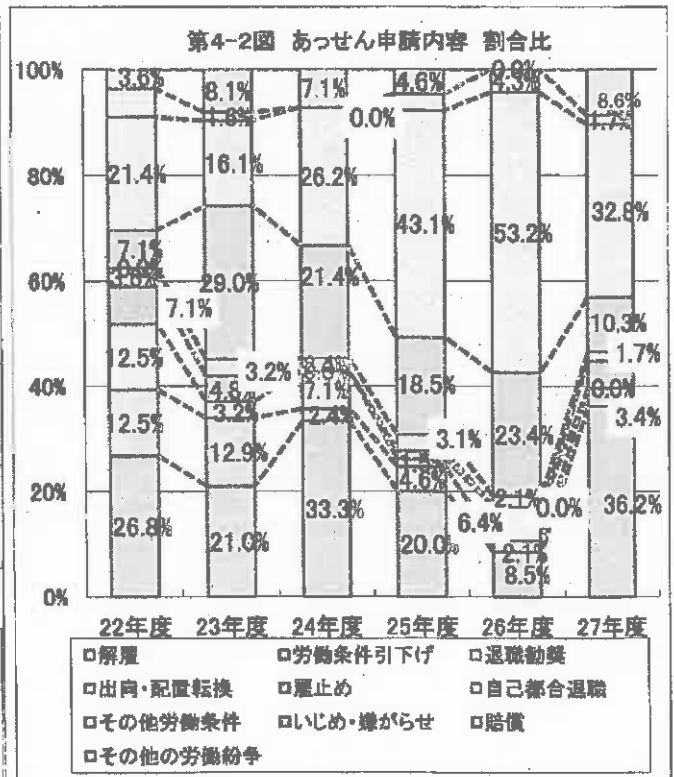
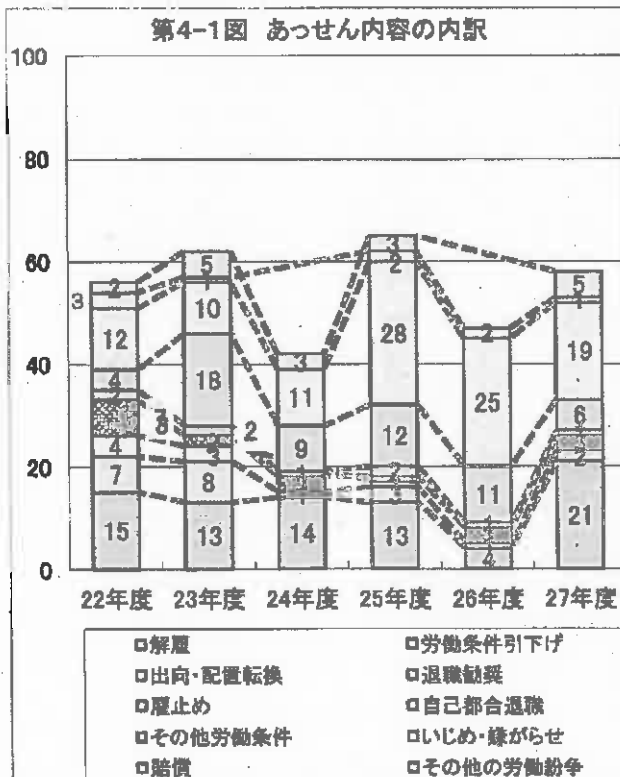
◎ 解決率は29.4%(労使の参加等があった事案の解決率は60.0%)であった。

◎ 可能な限り出張あっせんを行い、利用者の便を図った。

① 申請状況

第1図のとおり、あっせんの申請件数は、平成27年度は、49件で前年度比 +16.7%の増加に転じた。(ピークは、平成18年度の109件)

② 申請内容 (第4-1図、4-2図)





厚生労働省福島労働局発表
平成28年6月30日

福島労働局雇用環境・均等室
担当 室長 鈴木 千賀子
室長補佐 津田 文治
TEL 024-536-4609

平成27年度 福島労働局雇用環境・均等室における相談・指導状況
27年度相談数のうち育児・介護休業法関係が約半数

福島労働局（局長 島浦幸夫）ではこのほど、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に関する相談、是正指導等の状況について取りまとめましたので、公表します。

※平成28年4月1日から「雇用均等室」は「雇用環境・均等室」になりました。

1 相談状況

ポイント1

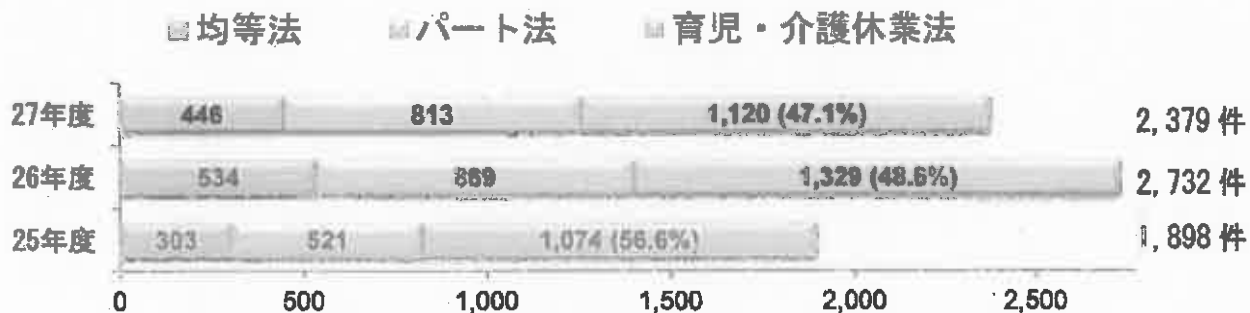
労働者、事業主等からの相談総数は2,379件で、そのうち育児・介護休業法関係が47.1%

ポイント2

事業主の相談は育児・介護関係が、労働者からの相談は育児関係、パート法、職場のセクハラが多い

○ 平成27年度に雇用均等室で受理した男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法関係の相談総数は2,379件で、相談の約半数が育児・介護休業法関係でした。

【 図1 寄せられた相談総数の推移 】



○ 事業主からの相談は、育児関係、介護関係が全体の76.5%を占めています。

一方、労働者からの相談は多い順に、育児関係が27.2%、パート法が21.3%、セクハラが18.4%となっています。

【 図2 事業主、労働者別 相談内訳 】



2 仕事と育児の両立支援制度の見直しとマタハラ等の不利益取扱いを防止するため

育児・介護休業法、男女雇用機会均等法が改正されます（H29. 1. 1施行）

改正のポイント

- 仕事と育児の両立支援制度の見直し（育児・介護休業法関係）
- 妊娠した労働者等の就業環境の整備（男女雇用機会均等法関係）

■子の看護休暇の取得単位の柔軟化

半日単位の取得を可能に

■有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

①雇用期間が1年以上 ②子が1歳6カ月に達する日までに労働契約が満了することが明らかであるものを除く の2要件に緩和

■育児休業等の対象となる子の範囲を追加

法律上の親子関係である実子・養子に加え、法律上の親子関係に準じる子も対象とする（特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親委託の子）

■継続就業をしようとする男女労働者（妊娠、出産、育児・介護休業）の職場環境の整備

- ・上司、同僚などによる就業環境を害する行為を防止するために必要な措置を事業主に義務付け
 - ・派遣労働者について、派遣先も上記防止措置を義務付け
- また、事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止規定を派遣先にも適用



厚生労働省福島労働局発表
平成28年9月20日

担
当

福島労働局雇用環境・均等室
室長 鈴木 千賀子
労働紛争調整官 池田 英徳
TEL 024-536-4609

除染関係の労働相談の状況(平成27年度)

福島労働局(局長 島浦幸夫)では、総合労働相談コーナーに寄せられた相談のうち、除染関係の相談の内容を更に精査しましたので、公表します。

1 相談状況

ポイント1

- (1) 労働者、事業主等からの除染関係の労働相談総数は2,402件(全体の労働相談件数17,175件の約14%)
- (2) 労働基準法等に関する相談のうち、主な相談内容は、①賃金関係(888件) ②休業手当関係(278件) ③解雇予告の手続関係(239件) ④労働条件の明示関係(139件) ⑤割増賃金関係(93件)
- (3) 個別労働関係紛争に関する相談のうち、主な相談内容は、①労働条件等(87件) ②自己都合退職(86件) ③解雇(85件) ④労働条件引下げ(58件) ⑤いじめ・嫌がらせ(55件)
- (4) 上記(3)のうち、助言・指導申出が3件、あっせん申請が4件であった。

「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解決の方向性を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決。

「あっせん」: 紛争当事者の間に、弁護士や大学教授など労働問題の専門家である紛争調整員が入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

ポイント2

- (1) 労働者からの相談が1,782件、事業主からの相談が399件。
- (2) 男性からの2,158件、女性からの相談が219件であった。(別表図2、3参照)

2 相談事例

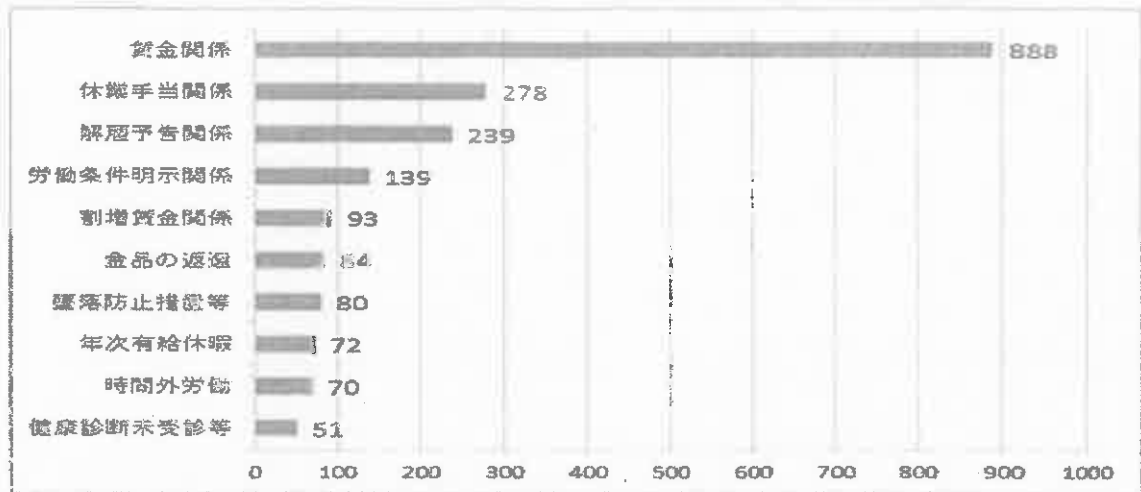
賃金関係

- ①上位請負会社からの請負代金未払を理由として、賃金が未払になっている。
- ②会社所有の車両を壊した賠償金の支払を理由として賃金が未払になっている。

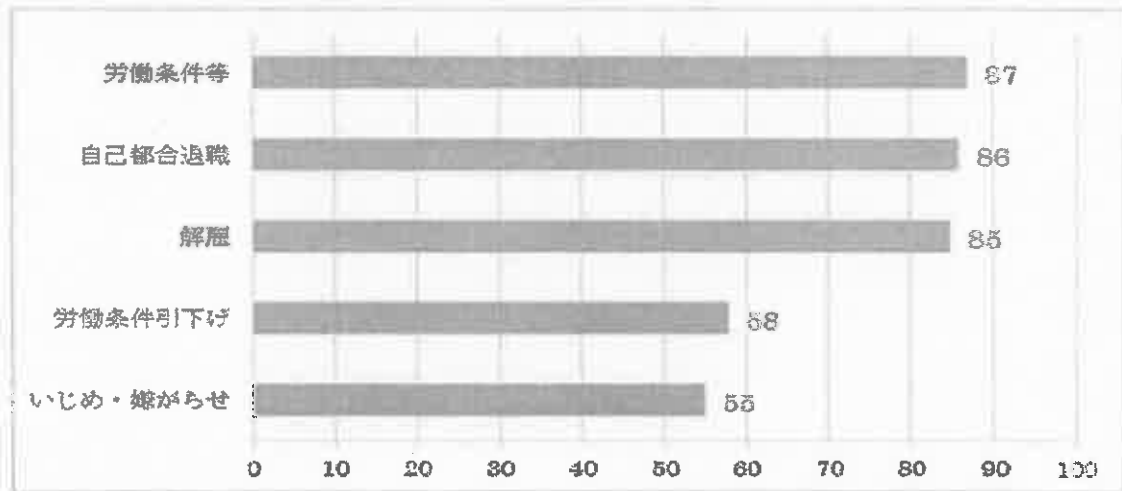
休業手当関係

- ①入社してしばらくの間、待機するよう指示がなされたが、その間の休業手当が未払になっている。
- ②降雨や降雪で作業が、中止になったが、休業手当が未払になっている。

【図1-1 労働基準法等に関する相談の主な内容】



【図1-2 個別労働紛争関係紛争に関する相談の主な内容】



【図2 相談者別件数】



【図3 男女別相談件数】



3 当面の対応

上記相談状況を踏まえ、福島労働局では、除染作業の発注機関に対し、法令遵守の徹底及び相談先の周知について要請を実施しました。

都道府県労働局では、雇用環境・均等部（室）に
ハラスメント対応特別相談窓口を開設しました！
 期間：平成28年9月1日（木）～平成28年12月28日（水）

働く人も、企業の担当者も、ご相談ください！

たとえば・・・

働く人

企業の担当者

上司に妊娠を報告したら
 「他の人を雇うので早めに
 辞めてもらうしかない」と
 言われた。

育児短時間勤務をしていたら
 同僚から
 「あなたが早く帰るせいで、
 まわりは迷惑している。」
 と何度も言われ、精神的に非
 常に苦痛を感じている。



妊娠・出産・育児休業等
 に関するハラスメントの相談
 を受けたが、会社として
 どうすればよいのだろう。

妊娠・出産・育児休業・介護
 休業等に関するハラスメント
 の防止措置は、会社としてな
 にをすればよいのだろう。

上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する
 ハラスメントの防止措置について

近年、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントが問題となっています。

このため、平成29年1月1日から、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止する措置が事業主に義務付けられます。詳細については、厚生労働省ホームページをご覧ください。

厚生労働省ホームページ > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

- 妊娠・出産をしながら働く女性のためのさまざまな制度があります
 （母子健康手帳でも紹介されていますのでぜひ読んでみてください）
- 育児や介護のためのさまざまな制度は、男性も取得することができます
 制度について知りたい場合も、ご相談ください。

このほか・・・

働く人
 働く人 企業の担当者
 企業の担当者

- ◆ 妊娠を報告したら、事業主から「退職してもらう」と言われました。
- ◆ 非正規の社員も、産休・育休を取れるのでしょうか？
- ◆ 会社として、妊娠等した労働者に、このような取扱いをしたら、均等法などに違反しますか？

・・・などのご相談にも対応します。

**妊娠・出産・育児休業・介護休業などを
 理由とする解雇などの不利益な取扱いは法律で禁止*されています。**

*男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

相談して
ください!

都道府県労働局があなたのお力になります!

匿名でも大丈夫 プライバシーは厳守します。

まずは相談してください!! 相談は無料です!



Q. どのような相談ができますか?

A. 上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントや妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする解雇等の不利益取扱いについてご相談いただけます。そのほか、職場におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントについてもご相談いただけます。

Q. 女性しか相談できませんか?

A. 男性もご相談いただけます。また、労働者、事業主どちらからのご相談も受け付けます。

Q. 妊娠したら退職を強要されました。相談したら、労働局ではなにをするのですか?

A. 相談者のご希望や状況を踏まえ、会社に事実確認を行い、その状況に応じて会社に働きかけを行います。相談者の了解なしに、会社に相談者の情報を提供することはありません。会社との間に紛争が生じている場合は、労働局長による援助や調停会議による調停を行っています。

福島労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

労働者や事業主等が相談できる「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設し、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの相談を中心に受け付けます。
※時間をかけて、丁寧にご相談に対応しています。できるだけお早めにお電話またはご来庁ください。

名 称	電 話 番 号	受付時間
フリーダイヤル(労働者専用)	0800-8004611	月曜～金曜 8時30分～ 17時15分
福島労働局雇用環境・均等室	024-536-4609	
県内各総合労働相談コーナー		
福島労働基準監督署内	024-536-4610	月曜～金曜 9時00分～ 16時30分 ※祝日は除く
郡山	024-922-1370	
いわき	0246-23-2255	
会津	0242-26-6494	
白河	0248-24-1391	
須賀川	0248-75-3519	
喜多方	0241-22-4211	
相馬	0244-36-4175	
富岡	0240-28-0170	



福島労働局 雇用環境・均等室

〒960-3021 福島市霞町1-46

電話 024-536-4609 FAX 024-536-4658

『魅力ある職場づくり』に向けて

福島労働局

福島県では、震災からの復旧・復興需要の高まりを背景に雇用情勢が着実に改善していますが、未だ4万人以上が県外に避難しているなど、建設業や介護分野を中心に人材の確保が重要な課題となっています。

福島県の復興・再生を進めるため、若者や女性など労働者の労働環境、処遇の改善に向けた機運が高まるよう、政労使が連携して『魅力ある職場づくり』を推進し、県の発展に必要な人材の育成、確保を可能とするための取組などを要請しています。

『魅力ある職場づくり』（雇用環境改善）メニューのご提案資料

I 働き方改革の推進

過重労働の解消に向けた企業の取組の一例

① 時間外労働の削減

- ◇ 経営トップがメッセージを発信
- ◇ 「朝型勤務」「フレックスタイム制」を活用した『ゆう活』（夏の生活スタイル変革）

② 年次有給休暇の取得促進

- ◇ 休暇取得計画の設定および計画実施に向けたフォロー（月1日以上のお休み、連続休暇）
- ◇ 年次有給休暇の計画的付与制度の導入

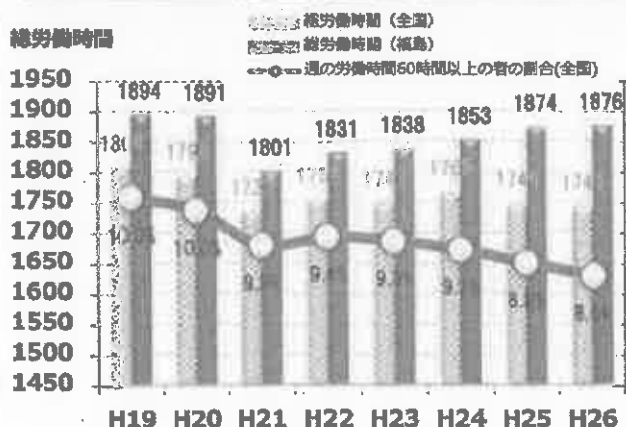


早く帰る・有給休暇を取りやすい職場慣行・雰囲気醸成し、定着させましょう!

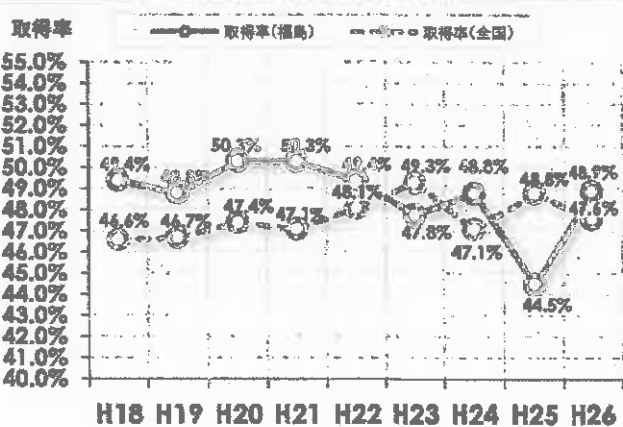
働き方改革を推進する厚生労働省の施策・支援

- 「働き方・休み方改善ポータルサイト」 (<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>) を開設
- 「働き方・休み方改善ハンドブック」（業種別）を作成
- 職場意識改善助成金による事業主助成

労働時間の推移



年次有給休暇取得率の推移



◇週60時間以上者:労働力調査 労働時間(全国・福島)・有給休暇取得率(福島):毎月勤労統計調査 有給休暇取得率(全国):就労条件総合調査

Ⅱ 非正規雇用者の正社員転換など

非正規雇用の労働者の正規雇用化など処遇改善へ向けた企業の取組の一例

- ① 非正規雇用の労働者の正規雇用化
 - ◇ 正職員転換を制度化、「正職員カリキュラム」で育成の上で正職員に転換
⇒正職員登用への不公平感が解消され、公平なキャリアアップ機会を実現
- ② 非正規雇用労働者の職場環境整備
 - ◇ 非正社員に対し、正社員と同等の教育・情報共有機会の提供
⇒技量レベルの向上及び労災事故防止に貢献

厚生労働省の施策・支援

- キャリアアップ助成金、トライアル雇用奨励金等による事業主助成（支給要件有り）
- 「パート労働ポータルサイト」（<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>）による好事例紹介
- 「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」（<http://tayou-jinkatsu.mhlw.go.jp/>）による好事例紹介

Ⅲ 女性の活躍推進

女性の活躍や職業・家庭生活の両立支援を推進する企業の取組の一例

- ◇ 講演会や研修等への参加により、女性活躍に向けた意識改革・風土を醸成
- ◇ メンター制度を設け、仕事と育児の両立やキャリアに関する悩みの解消
- ◇ 有給休暇取得促進や労働時間短縮に向け、数値目標を定め、労使が協力して推進など

厚生労働大臣の企業認定制度

- ① 女性活躍推進法に基づく認定「えるぼし認定」
一般事業主行動計画を策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業が認定を受けることができます。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定「プラチナくるみんマーク」「くるみんマーク」
従業員の仕事と子育てのための行動計画を策定・実施し、その結果が一定の要件を満たした事業主が認定を受けることができます。

【認定を受けるメリット】

認定を受けた事業主は、認定マークを商品や広告に付すことができ、女性活躍推進・次世代育成支援企業であることをPRすることができます。

認定企業をPRすることで、優秀な人材の確保や企業イメージの向上が期待できます。

認定マーク
「えるぼし」3段階目



特別認定マーク
「プラチナくるみん」

活用しましょう!!

「働き方・休み方改善コンサルタント」

福島労働局では、労働時間や休日に関する改善、年次有給休暇の取得促進など、労働時間の設定改善に取り組む企業の皆様を支援する取組として、雇用環境・均等室に「働き方・休み方改善コンサルタント」を配置して、企業の実情に応じた労務管理の改善等について電話や個別訪問によりコンサルティングやアドバイスを**無料**で行っています。

例えば・・・

- ◆ 「ブラック企業」と思われぬように時間外労働を削減したい
- ◆ 変形労働時間やフレックスタイムなど新しい労働時間制度を導入したい
- ◆ 年次有給休暇の計画的付与制度とは？
- ◆ 連続休暇など、効果的な休日設定を検討したい
- ◆ ワーク・ライフ・バランスとは何ですか？ ……等々

※ 上記以外の相談でも、お気軽にお問合せください

その他

- ◆ 労務管理に関する説明会や研修会・ワークショップの講師派遣や開催も行っています

- ・ コンサルタントは専門的な知識、豊富な経験を有する**社会保険労務士**などから選任されておりますので、**事業所の実情に即したアドバイスが可能**です。
- ・ 電話相談を行っておりますので、下記の電話番号宛てお気軽にご相談ください。さらに、お申込みいただければ、コンサルタントが個別に事業所を訪問し、労務管理や労働時間などについて、**無料でアドバイスや資料提供を行います**。
- ・ コンサルタントの個別訪問を契機として、**労働基準監督署が立入調査や是正指導を行うことはありません**。どうぞお気軽にご利用ください。

(秘密は厳守いたします)

【相談窓口・申込先】

〒960-8021 福島市霞町1-46 福島合同庁舎4階

 厚生労働省 福島労働局 雇用環境・均等室

電話：024-536-4609 (コンサルタントのご利用とお申し付けください)

FAX：024-536-4658

働き方・休み方改善コンサルタントの個別訪問申込書

事業場名	事業内容 労働者数 人
所在地	
電話番号	
担当者職氏名	
相談希望日時	平成 年 月 日 (曜日) 午前・午後 (第1希望) 平成 年 月 日 (曜日) 午前・午後 (第2希望)
ご相談内容	<input type="checkbox"/> 労働時間 <input type="checkbox"/> 休日 <input type="checkbox"/> 年次有給休暇 <input type="checkbox"/> その他 ()

お手数ですが、FAXまたは郵送によりご提出ください。

電話 024-536-4609 (コンサルタントご利用とお申し付けください)

FAX 024-536-4658

郵送先 〒960-8021 福島市霞町 1-46 福島合同庁舎 4階

雇用環境・均等室 働き方・休み方改善コンサルタント

<個人情報の取扱いについて>

本申込みに関して取得した個人情報、企業情報については、本申込に関する事務のみに使用し、許可なく目的外に使用・提供しません。

労使関係セミナー 資料

○労働委員会とは

○解決事例の紹介

〔休職期間満了後に欠勤を続けたことを事由とした解雇後に
労災保険の支給決定を受け解雇無効について争われた事例〕

福島県労働委員会

公益委員・弁護士 駒田晋一

労働委員会 とは

労働者と使用者との**労働トラブル**の解決をお手伝いする**公正・中立な**県の**行政機関**です。

労働委員会

労働者委員

(労働組合の役員など)

公益委員

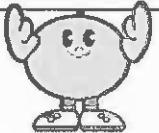
(弁護士、大学教員など)

使用者委員

(会社経営者など)

専門知識や経験を活かして問題解決に当たります!

**あっせん
とは?**



労働者個人と事業主との間で起きた労働に関するトラブルについて、労働委員会の委員が、当事者双方の話を聞いて合意点を探りながら、歩み寄りを促し解決を図る制度です。

Q 誰でも利用できますか?

県内にある事業所の労働者(退職した人も含む)、または県内の事業主なら誰でも利用できます。

Q 費用はかかりますか?

誰でも無料で相談・利用ができます。

Q どこで行われますか?

非公開で、原則として自治会館4階の福島県労働委員会で行います。

**Q 他人に知られたくないのですが…
秘密は守りますのでご安心ください。**

Q あっせんで必ず解決できますか?
あっせんには法的な強制力はありませんので、相手方があっせんに応じない場合もあります。

あっせんの流れ



- 解雇されたが、納得がいかない。撤回してほしい
- 雇い止めされたが、更新して欲しい。
- 配置転換を命じたが、理由もなく拒否されたので、解決したい。



福島県労働委員会

〒960-8043

福島県福島市中町8-2(福島県自治会館4階)

電話 **024-521-7594(直通)**

■相談受付 8:30~17:15 (ただし土日・祝日、年末年始を除く)

休職期間満了後に欠勤を続けたことを事由とした解雇後に
労災保険の支給決定を受け解雇無効について争われた事例

1 申請者 労働者X

2 あっせん申請に至るまでの経過

申請者Xは精神疾患を患って就労不能となり、休暇取得後休職した。Xは、この精神疾患の原因を上司である所長のパワハラによるものと主張したが、被申請者Y社は、所長の行為はパワハラには該当しないと主張し、Xの休職を私傷病によるものとして対応した。

○か間の休職期間終了後、Y社はXに復職を命じた。これに対し、Xは、復職の条件として所長の処分及び職場環境の改善を要求し、復職命令に応じなかったため、Y社は、「正当な理由なく復職を拒否して欠勤を続け、その期間が○か月以上に及んでいること」を理由に解雇予告を行った上でXを解雇した。

その後、Xは、精神疾患は職場でのパワハラに起因するものであるとして労災保険給付申請を行ったところ、業務による心理的負荷が強く認められるとして労災保険の支給が決定された。

そこで、Xは、精神疾患が業務に起因することは労災保険が給付決定されたことにより明らかであるとして、Y社に対し、労災による療養中は解雇できないとし、社員身分を回復した上で会社都合退職としての退職金及び慰謝料の支払いを求めて、本県労働委員会への来所相談を経て、個別あっせんを申請した。

3 主な争点と労使の主張

争点（パワハラの有無、社員身分を回復した上での退職金等の支払い）

労働側主張	使用者側主張
<p>【パワハラの有無】 精神疾患は、職場の上司のパワハラ（暴言、暴行によるいじめ、嫌がらせ）により発症したものである。労災が認定されたことで、それは証明されている。</p>	<p>Xが主張するようなパワハラの事実はなかったと認識している。しかし、所長のXに対する言動に、一部不適切な言葉があったことについては会社としてXにお詫びをしており、所長に対しても厳重に注意をした。</p>
<p>【社員身分を回復した上での退職金の支払い】 所長の処分及び職場環境の改善を復職の条件としていたにもかかわらず、改善が図られる見込みがなかったことから、復職に応じることができなかった。労災が認められたので、療養中の解雇は無効のはずである。 会社は、解雇を撤回して一旦社員の身分を回復したうえで、改めて会社都合退職とし、会社都合退職としての退職金及び慰謝料の支払いを求める。</p>	<p>主治医所見においても復職が可能である旨を確認していた。復職条件整備のためにXに対し出社を求めたが、所長の処分等を条件に持ち出すなど、再三、出社を求めたにもかかわらず、Xは会社との話合いに応じようとしなかった。 解雇理由については、復職を命じたにもかかわらず、正当な理由なく拒否し欠勤を続けたものであり、解雇手続きに瑕疵はないことから、解雇を撤回することは考えていない。</p>

4 あっせん経過概要

- ・公益委員2名、労働者委員1名、使用者委員1名、計4名により、あっせんを実施した。
- ・申請者側の要望により、双方があっせん開始と終了の際、対面しない方法であっせんを実施した。
- ・被申請者側は、休職期間の満了による解雇ではなく、復職が可能な状態にあるにもかかわらず、正当な理由なく拒否し欠勤を続けたための解雇であり、解雇の正当性を主張し、双方、歩み寄りが見られなかった。
- ・あっせん員が、解雇の撤回は困難であると判断し、退職金等金銭による解決を図るべく双方に根気強く説得を行った結果、申請者が雇用関係の終了（解雇）を受け入れ、被申請者が申請者に解決金を支払うことで、双方の合意が成立した。

5 法的観点からの検討状況

休職期間満了を理由とする解雇処分に関し、私疾病休職後に解雇された労働者が、労働基準監督署の労災保険の給付認定を受けたことについて、労働基準法第19条第1項が適用されるかどうか、類似の裁判例を参考にした。

6 工夫した点、苦勞した点、今後の課題等

申請者は当初、労災保険の給付決定を理由に、療養中は解雇できないとして復職を要求していた。さらに、パワハラ的事实を認めた上で所長の処分等を復職の条件整備として求めていた。

以上の内容であると、会社側はパワハラ的事实はなく、所長の処分は会社の専権事項であると主張しており、あっせんに応諾しない可能性が高いことから、申請者と協議し、あっせん事項からパワハラに関するものを除外し、社員としての地位確認と金銭的補償のみに整理することで、被申請者があっせんに応じられるよう調整を図った。

また、会社側が労災保険の給付決定は、休職期間満了による解雇ではなく、正当な理由が無く欠勤を続けたことによる解雇後になされたものであるとの主張に対し、あっせん員が解雇後に労災保険の給付決定があり、解雇が撤回された類似の裁判例を示すなどして、会社側の説得にあたった。

平成 28 年度東北地区労使関係セミナーアンケートの集計結果

平成 28 年 11 月 7 日（月）にエスパル福島ネクストホールにおいて開催された労使関係セミナーには 76 名の出席があり、そのうち 65 名からアンケートの回答を得た（有効回答率 85.5%）。

アンケート結果については、以下のとおり。

I 労使関係セミナーの内容について

1 基調講演の内容について

大変参考になった	参考になった	参考にならなかった	全く参考にならなかった	N.A.
25	35	3	0	2
38.5%	53.8%	4.6%	0.0%	3.1%

2 パネルディスカッションの内容について

大変参考になった	参考になった	参考にならなかった	全く参考にならなかった	N.A.
24	35	4	0	3
36.4%	53.0%	6.1%	0.0%	4.5%

3 今後の労使関係セミナーへの参加希望の有無

参加を希望する	テーマによっては参加を希望する	参加を希望しない	N.A.
24	39	1	1
36.9%	60.0%	1.5%	1.5%

4 興味のあるテーマについて(M.A.)

個別労働紛争処理	集团的労働紛争処理	非正規労働者問題	ハラスメント	メンタルヘルス	その他	N.A.
38	12	31	27	30	0	2
58.5%	18.5%	47.7%	41.5%	46.2%	0.0%	3.1%

5 労使関係セミナーを知ったきっかけについて(M.A.)

中央労働委員会のホームページ	厚労省人事労務マガジン	メールマガジン労働情報(JILPT)	その他のメールマガジン	都道府県労働委員会からの情報
4	1	2	0	32
6.2%	1.5%	3.1%	0.0%	49.2%

労働局・労働基準監督署・ハローワークからの情報	経営者団体・企業からの情報提供	労働組合からの情報提供	その他	N.A.
12	10	2	5	0
18.5%	15.4%	3.1%	7.7%	0.0%

II 労働委員会について

1 セミナー参加以前から労働委員会を知っていたか

知っていた	知らなかった	N.A.
42	11	12
64.6%	16.9%	18.5%

2 セミナーを通じて、労働委員会についての認識の変化、または関心を持ったことの有無

ある	ない	N.A.
18	22	25
27.7%	33.8%	38.5%

3 セミナー参加以前から労働委員会が行うあっせんを知っていたか。

知っていた(個別・ 集団どちらも)	個別のみ知って いた	集団のみ知っていた	知らなかった	N.A.
38	4	0	10	13
58.5%	6.2%	0.0%	15.4%	20.0%

4 今後、身近で労使紛争が発生した場合に労働委員会を利用しようと思うか、または紹介をしようと思うか

思う	思わない	N.A.
45	3	17
69.2%	4.6%	26.2%

5 アンケート回答者の属性(M.A.)

企業等の人事労 務担当者等	労働組合関係者	経営者団体関係者	弁護士	社会保険労務士	労働委員 会(行政) 関係者	個人参加	N.A.
20	7	7	2	2	14	5	10
30.8%	10.8%	10.8%	3.1%	3.1%	21.5%	7.7%	15.4%