



## 第3回「コロナハラスメント」

2022.10.21. 佐藤敬二（立命館大学）

### はじめに：コロナハラスメント

- ・ COVID-19 流行の長期化と、不正確な情報の流通、などを原因として「コロナハラスメント」  
厚生労働省をはじめ、地方自治体もコロナハラスメントに対する啓発活動  [資料 1]  [資料 2]
  - ・ 「広い範囲の行為がハラスメントになる」（ハラスメントの啓発を行う人）
    - ← 「なんでもかんでもハラスメントと言われると仕事にならない」
    - 「企業責任の範囲は限定されている（企業法務の関係者）」
      - ← 「裁判による救済を無視した言動だ」
      - 「ハラスメントを禁止する法律はない」（麻生元財務大臣）
        - ← 「日本の立法手法を理解していない」
- ⇒いずれも誤っていない。  
しかし、受ける印象は全く異なる

### I. ハラスメント法制

#### 1. ハラスメントとハラスメント法制

##### 1. ハラスメントの諸相

対象となるハラスメントの概念(右図)

行為者と責任主体

刑法→加害者本人

ハラスメント法→事業主

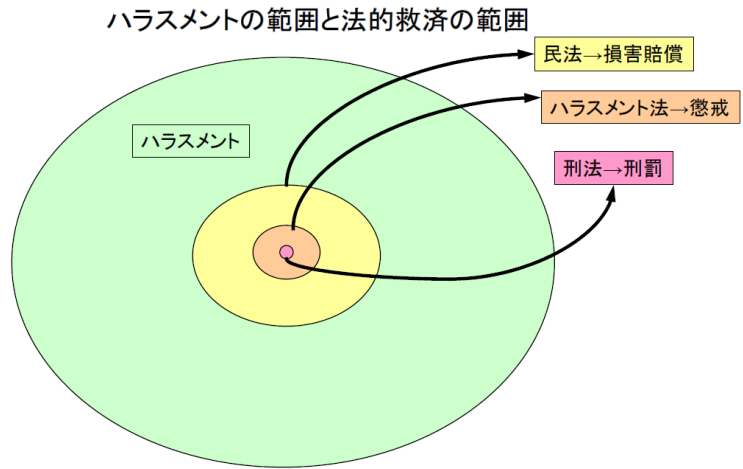
事業主を通じて、加害者が懲戒処分

民法→加害者本人と使用者責任

##### 2. 日本におけるハラスメント法制の特徴

ILO 条約と比較すると

- ・ 包括性がなく、個別のハラスメント対応  
パワハラ(労働施策総合推進法)、セクハラ(均等法)、マタハラ(均等法)、ケアハラ(育介法)  
スモーク(健康増進法)、ヘイトスピーチ(ヘイトスピーチ解消法)、不当労働行為(労組法)
- ・ ハラスメント禁止ではなく、事業主の職場環境整備義務  
cf. 20 歳未満の飲酒・喫煙の法規規制方法
- ・ 行政救済のシステムはなく、個人による司法救済による  
労基署の管轄ではない、禁止規定ができて労基署の管轄となったとしても被害者救済ではない  
被害者救済は、民法にもとづく訴訟によってしかできない



 [資料 3]

#### 2. パワーハラスメント法制 (労働施策総合推進法 30 条の 2)

 [資料 4]  [別冊資料]

##### 1. 経過

1966 年 雇用対策法 →2018 年 労働施策総合推進法 (働き方改革関連法として)

2019 年 法改正で 30 条の 2 制定 →**2020** 年 6 月 1 日施行 (中小企業は **2022** 年 4 月 1 日施行)

##### 2. 法制度と指針(ガイドライン)の解説

###### 1. 事業主の義務

2. 定義：優越的な関係を背景とした言動、業務上必要かつ相当な範囲を超えた、  
労働者の就業環境が害される、の三点

3. 労働者は、必要な注意を払う、事業主の措置に協力する努力義務

→指針(ガイドライン)

・ 職場：業務を遂行する場所

・ 労働者：正規雇用、パート、契約社員などの非正規も含む、派遣も

- ・言動：拒絶できない蓋然性が高い
- ・相当な範囲を超える：総合的に考慮
- ・就業環境を害する：具体的支障
- \*対象を狭くしているのは、事業主に対策を義務付けており、その義務にもとづき事業主が規制を整備すると、その規定に違反した労働者は懲戒処分等の不利益処分を受けることになるため、その範囲を限定しているものと理解することができる。これは、雇用機会均等法におけるセクシュアル・ハラスメントがガイドラインで狭く限定されているのと同様。

### 3.違反：指導、不服従には企業名公表

[参照]ILO190 号条約(条約として発効済、日本政府は条約に賛成したが批准はまだ)

- 1.定義：身体的、精神的、性的、経済的損害を引き起こす可能性がある  
一定範囲の許容できない行為や慣行
- 2.場所：労働の世界
- 3.対象者：使用者や労働者のみならず、求職者やボランティアも含む
- 4.対策：禁止、違反には制裁

### 3.意義

- ・2012年厚労省円卓会議ワーキンググループ報告内容に、法的根拠を設けたことに意味がある  
そのため既に、対応済の事業主も多い(私自身、解説書では既に記述している内容と同じ)
- ・日本のハラスメントは、パワハラであることが多い。(セクハラについて従来から言われてきた)したがって、規定上は制限されているが、今後の運用次第だが、射程範囲は広いかもしれない

## 3. セクシュアルハラスメント法制 (男女雇用機会均等法 11 条)

☞[資料 5]

### 1.経過

- 1986年 西船橋駅事件(女性団体がセクハラ用語を使用)
- 1989年 福岡セクハラ事件(後掲)提訴 → 1989年 流行語大賞 → 1992年 判決
- 1997年 均等法改正で女性へのセクハラ規制 → **2006年** 法改正で男女への規制

### 2.法規定

- 1.事業主の義務
- 2.定義：性的な言動により、対価型(労働条件の不利益)、環境型(就業関係の阻害)
- 3.労働者は、注意を払う、事業主の措置に協力する、努力義務(11条の2)

### 3.裁判例

- ・福岡セクハラ事件 福岡地判・平成4年4月16日 判例時報1426号49頁  
「使用者は、…労務遂行に関連して被用者の人格的尊厳を侵しその労務提供に重大な支障を来す事由が発生することを防ぎ、又はこれに適切に対処して、職場が被用者にとって働きやすい環境を保つよう配慮する注意義務もあると解される」

## 4. マタニティハラスメント法制 (男女雇用機会均等法 11 条の 3)

☞[資料 6]

### 1.経過

- 2014年 最高裁判決(後掲) → **2016年** 均等法改正でマタハラ規制

### 2.法規定

- 1.事業主の義務
- 2.定義：妊娠・出産・産前産後休業による、制度利用・状態への嫌がらせ
- 3.労働者は、注意を払う、事業主の措置に協力する、努力義務(11条の4)

### 3.判例

- ・広島中央保健生協病院事件 最三小判・平成26年10月23日 民集68巻8号1270頁  
産休・育休後の復帰に際して役職廃止となったことに対して、「均等法の規定は、…これに反する事業主による措置を禁止する強行規定として設けられたものと解する」ので、合意と特段の理由のない限り違法と判断

[参考]パタハラ → 医療法人稲門会事件 最二小判・平成27年12月16日

- 育休とった男性介護士を昇給させず低い人事評価としたことに対し、「育児・介護休業法が労働者に保障した同法上の育児休業の権利を抑制し、ひいては同法が労働者に当該権利を保障した趣旨を実質的に失わせる場合は、公序に反し、不法行為上も違法になる」と判断

## 5. ケアハラスメント法制（育児介護休業 25 条）

☞[資料 7]

### 1.経過

**2017 年** 法改正により ケアハラスメントを新設

均等法 11 条の 3 は、事業主による不利益取扱を禁止するもの、

育児法 25 条は、職場での上司や同僚によるハラスメントにつき事業主に防止義務を課すもの

### 2.法規定

- 1.事業主の義務：相談対応、体制の整備その他の雇用管理上必要な措置
- 2.職場において行われる
- 3.育児休業、介護休業その他の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
- 4.労働者は、注意を払う、事業主の措置に協力する、努力義務(25 条の 2)

## 6. スモークハラスメント法制（健康増進法 25 条～42 条）

☞[資料 8]

### 1.経過

2002 年 健康増進法 多数の者が利用する施設での受動喫煙防止の努力義務 →2003 年施行

2003 年 たばこの規制に関する世界保健機関枠組条約 採択 →2005 年発効(日本も批准済)

2018 年 法改正 敷地内全面禁煙と原則屋内禁煙 →**2020 年** 4 月施行

### 2.法規定

- 1.何人も、特定施設等での受動喫煙への配慮義務(27 条)  
何人も、特定施設等での喫煙禁止(29 条)
- 2.特定施設等の管理権原者は、喫煙中止を求める努力義務(30 条)
- 3.違反の施設管理権原者に対する、勧告、企業名公表、命令(32 条)

### 3.裁判例

・江戸川区事件 東京地判・平成 16 年 7 月 12 日 判例時報 1884 号 81 頁

「江戸川区は、職員に対して、公務の遂行のために設置した施設等の管理又は職員が特別区もしくは当該職員の上司の指示の下に遂行する公務の管理に当たり、当該施設等の状況に応じ、一定の範囲内において受動喫煙の危険性から職員の生命及び健康を保護するよう配慮すべき義務を負っていた」

・神奈中ハイヤー事件 東京高判・平成 18 年 10 月 11 日 労働判例 943 号 79 頁

「タクシー会社は、…職場の分煙化や禁煙車両の増加などの受動喫煙防止対策を進めるとともに、非禁煙車両に乗務する従業員に対しては、健康状態を定期的に診断するなどして、受動喫煙により健康を害することのないように配慮し対応すべき義務がある。」

## 7. ヘイトスピーチ法制（ヘイトスピーチ解消法）

### 1.経過 「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律」

**2018 年** 成立(議員立法として)、同年 6 月 3 日施行(公布の日に施行)

### 2.法規定

- ・対象 「専ら本邦の域外にある国若しくは地域の出身である者又はその子孫であって適法に居住するもの（以下この条において「本邦外出身者」という。）に対する差別的意識を助長し又は誘発する目的で公然とその生命、身体、自由、名誉若しくは財産に危害を加える旨を告知し又は本邦外出身者を著しく侮蔑するなど、本邦の域外にある国又は地域の出身であることを理由として、本邦外出身者を地域社会から排除することを煽動する不当な差別的言動」(2 条)
- ・国会決議「本邦外出身者に対するものであるか否かを問わず、国籍、人種、民族等を理由として、差別意識を助長し又は誘発する目的で行われる排他的言動はあってはならない」
- ・禁止規定はない。「理念法」と呼ばれたりもする

### 3.裁判例

・大阪市条例事件 最三小判・令和 4 年 2 月 15 日 判例タイムス 1498 号 24 頁

大阪市ヘイトスピーチ規制条例を憲法 21 条の表現の自由侵害ではないと判断

・フジ住宅事件 大阪地堺支部判・令和 2 年 7 月 2 日 労働判例 1227 号 38 頁

会社によるヘイト文書配布に対して、同法より不法行為、同法を直接の根拠とはできないが、労働者の国籍によって差別的取扱いを受けない人格的利益を具体的に侵害するおそれがある

## 8. パート有期労働者との均等・均衡処遇 (パート有期労働法 8 条、9 条) [資料 9] [資料 10]

### 1. 経過

- 1993 年 旧パート労働法成立 → 2007 年 法改正で均衡待遇
- 2007 年 労働契約法成立 → 2012 年 法改正で均衡待遇
- 2014 年 旧パート労働法改正で均等待遇・均衡待遇(旧 20 条)
- 2018 年 パート・有期労働法成立 → 2019 年大企業施行、**2021 年**中小企業施行

### 2. 法規定

#### 1. 均等処遇(9 条)

- 1. 対象労働者：短時間・有期雇用労働者
- 2. 要件：職務内容、職務内容や配置の変更が同一
- 3. 比較対象労働者：通常の労働者
- 4. 禁止される待遇：基本給、賞与その他の待遇のそれぞれ
- 5. 違反の効果：罰則はない、是正勧告の不服従は社名公表の可能性

#### 2. 均衡処遇(8 条)

- 1. 対象労働者、3. 比較対象労働者、4. 待遇、5. 違反の効果は、均等待遇と同じ
- 2. 要件：職務内容、職務内容や配置の変更、の両方あるいは一方が同一でない
- 3. 不合理性の判断基準：職務内容、職務内容や配置の変更、に加えて、その他の事情

### 3. 判例

- ・ハマキョウレックス事件・最二小判平成 30 年 6 月 1 日 民集 7 2 卷 2 号 8 8 頁
- 長澤運輸事件・最二小判平成 30 年 6 月 1 日 民集 7 2 卷 2 号 2 0 2 頁
- 大阪医科薬科大学事件・最三小判令和 2 年 10 月 13 日 最高裁判所裁判集民事 2 6 4 号 63 頁
- メトロコマース事件・最三小判令和 2 年 10 月 13 日 民集 7 4 卷 7 号 1 9 0 1 頁
- 日本郵便(佐賀)事件・最一小判令和 2 年 10 月 15 日 最高裁判所裁判集民事 2 6 4 号 95 頁
- 日本郵便(東京)事件・最一小判令和 2 年 10 月 15 日 最高裁判所裁判集民事 2 6 4 号 125 頁
- 日本郵便(大阪)事件・最一小判令和 2 年 10 月 15 日 最高裁判所裁判集民事 2 6 4 号 191 頁
- ・各種手当等は同一処遇を認めるが、賃金(賞与・退職金も含め)は同一処遇を認めない

## 9. その他の法制

- 1. 人種 → アイヌ(アイヌ民族支援法 4 条、5 条)
- 2. 信条 → 労働組合(労働組合法 7 条)
- 3. 性別 → 性的少数者(均等法 11 条、労働施策総推法 30 条の 2)
- 4. 社会的身分 → 被差別部落(部落差別解消推進法)
- 5. その他 → 障害者(障害者差別解消法)
- 6. 裁判例として、思想、宗教、年齢、服装、ルッキズム 等

## Ⅱ. コロナハラスメント

### 1. 考え方のフローチャート

#### 1. 諸ハラスメントの成立要件に該当する場合

##### 1) 事業主が企業内の制度を整備していた場合

###### a. 企業内の相談窓口申し立てる

受理されて手続きが開始された場合

申し立てが認容された場合 → 加害者への懲戒、被害者の被害回復

申し立てが否認された場合 → 裁判所に損害賠償請求

受理されなかった、あるいは受理されたが手続きが開始されなかった場合

裁判所に損害賠償請求

###### b. 裁判所に民事の損害賠償請求、行為の差し止め請求

加害者に対する損害賠償請求

不法行為(民法 709 条)

事業主に対する損害賠償請求

この場合は、労働契約上の職場環境整備義務違反を根拠とすることになる  
場合によっては、不法行為も考えられる

事業主が直接なら 709 条、使用者としてなら 715 条が根拠

##### 2) 事業主が企業内の制度を整備していない場合

###### a. 都道府県労働局雇用調整・均等室(部)に、未整備について申し立て

事業主に対する勧告・企業名公表・指導

###### b. 裁判所に民事の損害賠償請求、行為の差し止め請求

\*1)と同じ

##### 3) 裁判所に民事の損害賠償請求、行為の差し止め請求

\*上と同じ

#### 2. 諸ハラスメントの成立要件に該当しない場合

##### 1) 事業主の企業内制度がハラスメント全体を対象としている場合

###### a. 企業内の相談窓口申し立てる

加害者の懲戒、被害者の被害回復

上がなくとも、企業内での教育、啓発活動

###### b. 裁判所に民事の損害賠償請求

\*上と同じ

##### 2) 事業主の企業内制度が対象を法律の範囲に限定している場合

\*1)と同じ、ただし、申し立てが認められない(受理されない)可能性が高くなる

##### 3) 事業主の企業内制度が未整備の場合

都道府県労働局雇用調整・均等室(部)に、未整備についての申し立て

\*諸ハラスメントの成立要件の該当性とは無関係

##### 4) 裁判所に民事の損害賠償請求、行為の差し止め請求

\*上と同じ

#### 3. 公的機関への相談

ハラスメント問題の管轄は、都道府県労働局雇用調整・均等室(部)

労働基準監督官ではない。雇用調整・均等室(部)は労基官のような強制権原はない

法律は、ハラスメント禁止ではなく、事業主の対処義務を規定しているものである

均等室(部)も、ハラスメントを禁止する取り組みはできず、事業主の対処を求めるのみ

ただし、ハラスメントの結果として、賃金が支払われない、残業をせざるを得なかった、残業したけど残業代を支払われない、休暇が認められない、等といった、労働基準法違反がある場合には、そちらを理由として労働基準監督官の基準監督が行われる可能性はある  
それが、結果として、ハラスメント抑制につながることはありえる。

## 2. コロナハラスメントの特徴と課題

### 1. パワハラとは必ずしも言えないものも多い

日本のハラスメントは、パワハラと複合しているものが多い

たとえば、セクハラは、上司から部下に対するものが多い

しかし、コロナハラスメントでは、同僚間のものも多い

→法律上の成立要件には該当しない

その場合でも、事業主には労働契約上の職場環境保持義務が課せられているため

裁判で、民事の損害賠償請求、行為の差し止め請求は可能

その反映として、企業内制度において、ハラスメントを広く対応する可能性

### 2. 相手を低く見る意識では必ずしもない

日本のハラスメントは、相手を低く見る意識を背景としていることが多い

しかし、コロナハラスメントについては、コロナに対する不正確な認識を背景としているが、

相手を低くみるということでもないことも多い

→対策が、医学的な内容となり困難

### 3. 対象者が広い

日本のハラスメント法制は、従業員(非正規労働者も含めて)を対象としている

しかし、コロナハラスメントは、従業員に限定されず、取引先や顧客等、広い範囲にわたる

→現行法制下では、企業内制度の対象者も従業員に限定されている可能性が高い

この場合には、職場環境保持義務を根拠として、事業主に義務履行を求めることになる

### 4. 事業主の義務内容と範囲が不明確

上記の反映として

### 5. 救済方法が不明確

上記の反映として

そもそも、企業内の対処についても事業主の対応に任されている問題がある

## 3. 制度充実に向けて

### 1. 事業主に対する要請

日本の現行法制下では、ハラスメントが、対象・対象者など様々な点で限定されている

しかし上述のように、コロナハラスメントは対応できないものが多い

→会社の規則を特定のハラスメント禁止ではなく包括的なハラスメント禁止規定とさせる

←その内容については、ILO 条約を参照してほしい

### 2. 法改正あるいは立法

#### 1) 包括的ハラスメント

コロナハラスメントは、包括的ハラスメント規制が必要であることを示している

\* 「包括的は」とは、様々なハラスメントを包括する、という意味と、「労働の世界」の者全体を包括する、という意味の両者の意味で使用している

#### 2) ハラスメント禁止規定

現行法制は、事業主の義務。事業主の責任を明記している点は利点。

しかし、ハラスメントが禁止されていることが前提となっていない

ハラスメントは禁止されていることをまず規定することが必要

なお、刑罰を規定することは検討が必要

理由は、刑法の大原則は謙抑主義

事業主(法人の場合には会社)に刑罰が科せられても、被害者救済にはならない

#### 3) 救済方法

現行法制は、事業主に具体的救済を全て委ねている、また金銭的補償は規定されていない

公的機関による、労働者個人の救済(損害賠償、職場環境整備)ができる仕組みが必要

## むすび

## 新型コロナウイルスに関するQ & A（企業の方向け）（抄）

（令和3年7月5日時点版）

### 10 その他（職場での嫌がらせ、採用内定取消し、解雇・雇止めなど）

＜職場におけるいじめ・嫌がらせ等について＞

問1) 職場において、新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等が起きた場合には、どのように対応したらよいでしょうか。また、そのような事態を未然に防ぐために、どのようなことをすべきでしょうか。

答1) 新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等は、あってはならないものです。例えば、過去に新型コロナウイルスに感染したことを理由として、人格を否定するような言動を行うこと、一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし職場で孤立させること等は、職場におけるパワー・ハラ・スメント（<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000635337.pdf>）に該当する場合があります。職場におけるパワー・ハラ・スメントに関しては、改正労働施策総合推進法により、その防止のために事業主において雇管理上の措置を講じることが求められています。

具体的には、相談窓口をあらかじめ定め労働者に周知することや事実関係を迅速かつ正確に把握し、適正な措置を行うこと等が必要で（令和2年6月1日施行。中小事業主は令和4年3月31日までは努力義務。）、また、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いも禁止されていますので、ご注意ください（相談ください）を理由とする不利益取扱いの禁止は、規模にかかわらず、全ての事業主が対象となります）。これらの措置義務に違反した場合には、都道府県労働局において行政指導（助言・指導・勧告等）を行うこととなります。

なお、事業主自らも、パワー・ハラ・スメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うよう努める必要があります。

新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等が行われることのないよう、労働者への周知・啓発を徹底し、適切な相談対応等を行っていただくことなどにより、職場環境の改善を行っていただきますようお願いいたします。

＜リーフレット「2020年6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！」＞（<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000683138.pdf>）

## 新型コロナウイルスに関するQ & A（労働者の方向け）（抄）

（令和3年7月5日時点版）

### 8 その他（保育園が臨時休園になった場合、小学校等の臨時休業に伴う保護

#### 者の休暇取得支援、使用者が休業を認めない場合など）

＜職場におけるいじめ・嫌がらせ等について＞

問14) 職場において、新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等を受けて困っています。どこに相談したらよいでしょうか。

答14) 新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等は、あってはならないものです。

例えば、過去に新型コロナウイルスに感染したことを理由として、人格を否定するような言動を行うこと、一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし職場で孤立させること等は、職場におけるパワー・ハラ・スメントに該当する場合があります。

新型コロナウイルスに関連した上記のような職場のトラブルがある場合には、まずは職場の相談窓口にご相談ください。企業内に相談窓口が設置されていない場合は、各都道府県労働局等に設置されている総合労働相談コーナーにご相談ください。

＜総合労働相談コーナー（厚生労働省HP）＞

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

厚生労働省 < <https://www.mhlw.go.jp/content/000805599.pdf> >

## [資料2]

### 職場におけるコロナハラスメントの例

2022.10.21,佐藤まとめ

#### ☆感染したことによるハラスメント

感染したことを理由として解雇される。

#### ☆回復した既感染者に対するハラスメント

入社拒否される。一人だけ別室で仕事するようにいわれる。除菌スプレーふりかけられる。席を離れるように言われる。一緒に食事をとりたくないといわれる。

#### ☆ワクチン接種にかかわるハラスメント

ワクチン接種をしたかどうかを表明させる。ワクチン接種を義務付けられる。ワクチン接種をしていないことにより差別的取り扱いや、不利益取り扱いをされる。

#### ☆医療関係者であることを理由とした

家族が医療関係者であることから嫌がらせをうける。

#### ☆アウトティングにかかわって

感染者であることを言いふらされた。家族に感染者がいることを言いふらされた。同居の家族に医療関係者がいることを言いふらされた。感染リスクが高いことを言いふらされた。

#### ☆コロナに関するパワハラ

熱やせきなどの症状を訴えても休ませてもらえない。コロナに感染すると業務停止になるから病院に行くなと言われる。若いからと感染拡大地域に出張に行けと命じられる。テレワークを認めてくれない。客に失礼だからマスクはするなと言われる。

#### ☆罹患の恐怖を与えるハラスメント

室内でマスクを外して業務を行う。面倒だからと手指の消毒をせず業務を行う。マスクをせずにせきこむ。

#### ☆非正規労働者であることで異なった対応をさせられる

非正規労働者だけ出勤を強要された(正規労働者はオンライン出勤なのに)。非正規労働者だけコロナ罹患による休業が認められない。コロナ罹患を理由として雇い止めされた。



仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約（第九十号）

国際労働機関の総会は、

理事会によりジュネーブに招集されて、二千十九年六月十日にその第百八回（百周年）会期として会合し、

フィラデルフィア宣言が、全ての人間は、人種、信条又は性にかかわらず、自由及び尊厳並びに経済的保障及び機会均等の条件において、物質的福祉及び精神的発展を追求する権利をもつことを確認していることを想起し、

国際労働機関の基本条約との関連性を再確認し、

世界人権宣言、市民的及び政治的権利に関する国際規約、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約、あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約、全ての移住労働者及びその家族の構成員の権利の保護に関する国際条約、障害者の権利に関する条約等の他の関連する国際文書を想起し、

暴力及びハラスメント（ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。）のない仕事の世界についての全ての者の権利を認識し、

仕事の世界における暴力及びハラスメントが人権の侵害又は濫用に当たるとあること及び機会均等に對する脅威である当該暴力及びハラスメントが容認することができないものであり、かつ、適切な仕事と両立しないものであることを認識し、

相互尊重及び人間の尊厳に基礎を置く労働の文化が暴力及びハラスメントの防止のために重要であることを認識し、

加盟国が、暴力及びハラスメントの行動及び慣行の防止を容易にするため、暴力及びハラスメントを一切許容しない一般の環境の醸成を促進する重要な責任を有していること並びに仕事の世界における全ての関係者が、暴力及びハラスメントを差し控え、及び防止し、並びにこれらに対処しなければならぬことを想起し、

仕事の世界における暴力及びハラスメントが個人の心理的な、身体的な及び性に關する健康、尊厳並びに家庭環境及び社会環境に影響を及ぼすことを認め、

暴力及びハラスメントが、公的サービス及び民間のサービスの質にも影響を及ぼすものであり、並びに人々（特に女性）が労働市場にアクセスし、及び留まり、並びに労働市場において昇進することを妨げるおそれがあることを認識し、

暴力及びハラスメントが、持続可能な企業の促進と両立せず、並びに業務編成、職場関係、労働者の関与、企業の社会的評価及び生産性に対して悪影響を及ぼすことに留意し、

ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントは、女子に対して不均衡に影響を及ぼすことを認め、また、根底にある原因及び危険要因（定型化されたジェンダーの観念、複合的な形態の差別並びにジェンダーに基づく不平等な力関係を含む。）に対処する包摂的な、統合された、及びジェンダーに配慮した取組方法が、仕事の世界における暴力及びハラスメントを終了させるために不可欠であることを認識し、

家庭内暴力が雇用、生産性並びに健康及び安全に影響を及ぼすことがあること並びに政府、使用者団体及び労働者団体並びに労働市場に関する機関が、他の措置の一部として、家庭内暴力の影響を認識し、並びにこれに対処し、及び対処することに寄与し得ることに留意し、

会期の議事日程の第五議題である仕事の世界における暴力及びハラスメントに関する提案の採択を決定

し、

その提案が国際条約の形式をとるべきであることを決定して、

次の条約（引用に際しては、二千十九年の暴力及びハラスメント条約と称することができる。）を二千十九年六月二十一日に採択する。

I 定義

第一条

この条約の適用上、

1 (a) 仕事の世界における「暴力及びハラスメント」とは、一回限りのものであるか反復するものであるかを問わず、身体的、心理的、性的又は経済的損害を目的とし、又はこれらの損害をもたらす、若しくはもたらすおそれのある一定の容認することができない行動及び慣行又はこれらの脅威をいい、ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。

(b) 「ジェンダーに基づく暴力及びハラスメント」とは、性若しくはジェンダーを理由として個人に向けられた暴力及びハラスメント又は特定の性若しくはジェンダーの個人に対して不均衡に影響を及ぼす暴

力及びハラスメントをいい、セクシュアル・ハラスメントを含む。

- 2 国内法令における定義は、1(a)及び(b)の規定の適用を妨げることなく、単一概念又は別個概念として定めることができる。

## II 適用範囲

### 第二条

- 1 この条約は、仕事の世界における労働者その他の者（国内法令及び国内慣行によって定義される被用者、契約上の地位のいかんを問わず働く者、訓練中の者（実習生及び修習生を含む。）、雇用が終了した労働者、ボランティア、求職者及び就職志望者並びに使用者としての権限を行使し、又は義務若しくは責任を果たす者を含む。）を保護するものである。

- 2 この条約は、民間部門であるか又は公的部門であるかを問わず、公式の経済及び非公式の経済の双方において、並びに都市におけるものであるか又は農村におけるものであるかを問わず、全ての分野について適用する。

### 第三条

この条約は、業務の過程において生じ、又は業務に関連し、若しくは起因する仕事の世界における暴力及びハラスメントであつて、次に掲げるものについて適用する。

- (a) 職場（業務を行う場所である公的及び私的な空間を含む。）におけるもの
- (b) 労働者が支払を受け、休憩若しくは食事をとり、又は衛生設備、洗浄設備及び更衣室として利用する場所におけるもの
- (c) 業務に関連する外出、出張、訓練、行事又は社会活動の間におけるもの
- (d) 業務に関連する連絡（情報通信技術によって行うことができるものを含む。）を通じたもの
- (e) 使用者によって提供された居住設備におけるもの
- (f) 往復の通勤時におけるもの

## III 中核となる原則

### 第四条

- 1 この条約を批准する加盟国は、暴力及びハラスメントのない仕事の世界に対する全ての者の権利を尊重し、促進し、及び実現する。

6

- 2 加盟国は、国内法令に従い、及び国内事情に応じて、並びに代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で、仕事の世界における暴力及びハラスメントの防止及び撤廃のための包括的な、統合された、及びジェンダーに配慮した取組方法を採用する。当該取組方法においては、適当な場合には、第三者が関与する暴力及びハラスメントを考慮に入れるべきであり、並びに次に掲げることを含む。

- (a) 暴力及びハラスメントを法令で禁止すること。
- (b) 関連する政策が暴力及びハラスメントに対処するものであることを確保すること。
- (c) 暴力及びハラスメントを防止し、これに対処するための措置を実施するための包括的な戦略を採用すること。
- (d) 執行及び監視に係る仕組みを確立し、又は強化すること。
- (e) 被害者が救済措置及び支援を利用することができることを確保すること。
- (f) 制裁を定めること。
- (g) 適当な場合には利用しやすい様式により、手段及び指針を定め、教育及び訓練を発展させ、並びに啓発すること。

7

- (h) 暴力及びハラスメントが行われた場合の監督及び調査の効果的な手段（労働監督機関その他の権限のある機関を通じた手段を含む。）を確保すること。

- 3 加盟国は、2に規定する取組方法を採用し、及び実施するに当たり、政府、使用者及び労働者並びに使用者団体及び労働者団体について、それぞれの責任の異なる性質及び範囲を考慮に入れつつ、異なり、及び補完的な役割及び機能を認識する。

### 第五条

加盟国は、仕事の世界における暴力及びハラスメントを防止し、及び撤廃するため、労働における基本的な原則及び権利、すなわち、結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認、あらゆる形態の強制労働の撤廃、児童労働の実効的な廃止並びに雇用及び職業に関する差別の撤廃を尊重し、促進し、及び実現し、並びに適切な仕事を促進する。

### 第六条

加盟国は、雇用及び職業における平等及び無差別に対する権利（女性労働者及び仕事の世界における暴力及びハラスメントにより不均衡に影響を受ける一又は二以上の被害を受けやすい集団又は被害を受けやすい

8

状況にある集団に属する労働者その他の者の権利を含む。)を確保する法令を制定し、及び政策を策定する。

#### IV 保護及び防止

##### 第七条

加盟国は、第一条の規定の適用を妨げることなく、及び同条の規定に適合するように、仕事の世界における暴力及びハラスメント(ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。)を定義し、及び禁止する法令を制定する。

##### 第八条

加盟国は、仕事の世界における暴力及びハラスメントを防止するため、次のことを含む適当な措置をとる。

- (a) 非公式の経済における労働者にとって公の機関の役割が重要であることを認識すること。
- (b) 関係する使用者団体及び労働者団体と協議した上で、並びに他の手段を通じて、労働者その他の関係する者が暴力及びハラスメントに一層さらされる分野又は職業及び就業形態を特定すること。

9

の特定された有害性及び危険性並びに関連する防止措置及び保護措置(a)に規定する職場における方針との関連における労働者その他の関係する者の権利及び責任に関するものを含む。)に関し、情報を提供し、及び訓練を行うこと。

#### V 執行及び救済措置

##### 第十条

加盟国は、次のことを行うための適当な措置をとる。

- (a) 仕事の世界における暴力及びハラスメントに関する国内法令を監視し、及び執行すること。
- (b) 仕事の世界において暴力及びハラスメントが行われた場合には、次のような適当かつ効果的な救済措置並びに安全かつ公正で効果的な報告及び紛争解決のための制度及び手続を容易に利用することができることを確保すること。
- (i) 職場の段階における申立て及び調査の手続並びに適当な場合には、紛争解決のための制度
- (ii) 職場の外における紛争解決のための制度
- (iii) 裁判所

11

- (b)に規定する者を効果的に保護するための措置をとること。

##### 第九条

加盟国は、仕事の世界における暴力及びハラスメント(ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。)を防止し、及び合理的に実行可能な限り、特に次のことを行うため、自らの管理の水準に応じた適当な手段を講ずることを使用者に要求する法令を制定する。

- (a) 労働者及びその代表者と協議した上で、暴力及びハラスメントに関する職場における方針を策定し、実施すること。
- (b) 職業上の安全及び健康の管理における暴力及びハラスメント及び関連する心理社会的な危険性を考慮に入れること。
- (c) 労働者及びその代表者の参加を得て、暴力及びハラスメントの有害性を特定し、及び暴力及びハラスメントの危険性を評価すること並びに暴力及びハラスメントを防止し、及び管理するための措置をとること。
- (d) 労働者その他の関係する者に対し、適当な場合には利用しやすい様式により、暴力及びハラスメント

10

- (iv) 申立てを行った者、被害者、証人及び内部告発者に対する迫害又は報復からの保護
- (v) 申立てを行った者及び被害者に対する法的、社会的、医学的及び行政的支援措置
- (c) 可能な限り及び適当な場合には、関係する個人のプライバシー及び秘密性を保護し、並びにプライバシー及び秘密性に関する要件が濫用されないことを確保すること。
- (d) 仕事の世界における暴力及びハラスメントが行われた場合において、適当なときは、制裁を定めること。
- (e) 仕事の世界における暴力及びハラスメントであって、ジェンダーに基づくものの被害者が、申立て及び紛争解決のための制度、支援、サービス並びに救済措置であって、ジェンダーに配慮した、安全かつ有効なものを効果的に利用することができるようにすること。
- (f) 家庭内暴力の影響を認識し、及び合理的に実行可能な限り、仕事の世界におけるその影響を緩和すること。
- (g) 労働者が、暴力及びハラスメントに起因する生命、健康又は安全に対する急迫したかつ重大な危険を示す業務の状況(信ずるに足りる合理的な正当性を有するもの)から、報復その他の不当な結果を被る

12

ことなく、避難する権利を有し、及び経営者に通報する義務を有することを確保すること。

(h) 労働監督機関その他の関連する当局が、適当な場合には、仕事の世界における暴力及びハラスメントに対処するための権限を与えられること（即時の措置を要求する命令及び生命、健康又は安全に対する急迫した危険がある場合において業務を停止させる命令を発することによるものを含む。ただし、司法当局又は行政当局に対し不服申立てを行う権利（法令に定めるもの）の行使の対象となるものに限る。）を確保すること。

#### VI 指針、訓練及び啓発

##### 第十一条

加盟国は、代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で、次のことを確保するよう努める。

- (a) 仕事の世界における暴力及びハラスメントが、職業上の安全及び健康、平等及び無差別並びに移住に関する政策等の関連する国内政策において対処されること。
- (b) 使用者及び労働者、使用者団体及び労働者団体並びに関連する当局に対し、仕事の世界における暴力及びハラスメント（ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。）についての指針、資源、訓練

13

3 この条約は、その効力が生じた後は、いずれの加盟国についても、自国による批准が登録された日の後十二箇月で効力を生ずる。

##### 第十五条

1 この条約を批准した加盟国は、この条約が最初に効力を生じた日から十年を経過した後は、登録のため国際労働事務局長に送付する文書によってこの条約を廃棄することができる。廃棄は、登録された日の後一年間は効力を生じない。

2 この条約を批准した加盟国であって1に規定する十年の期間が満了した後一年以内にこの条に定める廃棄の権利を行使しないものは、更に十年間拘束を受けるとし、その後は、新たな十年の期間の最初の年に、この条に定める条件に従ってこの条約を廃棄することができる。

##### 第十六条

1 国際労働事務局長は、加盟国から通知を受けた全ての批准及び廃棄の登録について全ての加盟国に通報する。

2 国際労働事務局長は、通知を受けた二番目の批准の登録について加盟国に通報する際に、この条約が効

15

その他の手段が適当な場合には利用しやすい様式により、提供されること。

(c) 啓発活動を含む取組が実施されること。

#### VII 適用方法

##### 第十二条

この条約の規定は、国内法令により、及び国内慣行に適合する労働協約その他の措置を通じて適用する（必要な場合には、暴力及びハラスメントを対象とする既存の職業上の安全及び健康に関する措置を拡充し、又は適合させること並びに特定の措置を策定することによる適用を含む。）。

#### VIII 最終規定

##### 第十三条

この条約の正式な批准は、登録のため国際労働事務局長に通知される。

##### 第十四条

- 1 この条約は、加盟国であって自国による批准が国際労働事務局長に登録されたもののみを拘束する。
- 2 この条約は、二の加盟国による批准が国際労働事務局長に登録された日の後十二箇月で効力を生ずる。

14

力を生ずる日につき加盟国の注意を喚起する。

##### 第十七条

国際労働事務局長は、国際連合憲章第百二条の規定による登録のため、前諸条の規定に従って登録された全ての批准及び廃棄の完全な明細を国際連合事務総長に通知する。

##### 第十八条

理事会は、必要と認めるときは、この条約の運用に関する報告を総会に提出するものとし、また、この条約の全部又は一部の改正に関する問題を総会の議事日程に加えることの可否を検討する。

##### 第十九条

1 総会がこの条約を改正する条約を新たに採択する場合には、その改正条約に別段の規定がない限り、(a) 加盟国によるその改正条約の批准は、その改正条約が自国について効力を生じたときは、第十五条の規定にかかわらず、当然にこの条約の即時の廃棄を伴う。

(b) この条約は、その改正条約が効力を生ずる日に加盟国による批准のための開放を終了する。

2 この条約は、これを批准した加盟国であって1の改正条約を批准していないものについては、いかなる

16

仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する勧告（第二百六号）

国際労働機関の総会は、

理事会によりジュネーブに招集されて、二千十九年六月十日にその第百八回（百周年）会期として会合し、

二千十九年の暴力及びハラスメント条約を採択し、

会期の議事日程の第五議題である仕事の世界における暴力及びハラスメントに関する提案の採択を決定し、

その提案が二千十九年の暴力及びハラスメント条約を補足する勧告の形式をとるべきであることを決定して、

次の勧告（引用に際しては、二千十九年の暴力及びハラスメント勧告と称することができる。）を二千十九年六月二十一日に採択する。

1 この勧告は、二千十九年の暴力及びハラスメント条約（以下「条約」という。）を補足するものであ

り、条約との関連において考慮されるべきである。

#### I 中核となる原則

2 加盟国は、条約第四条2に規定する包摂的な、統合された、及びジェンダーに配慮した取組方法を採用し、及び実施するに当たり、適当な場合には、労働及び雇用、職業上の安全及び健康並びに平等及び無差別に関する法令並びに刑法において、仕事の世界における暴力及びハラスメントに対処すべきである。

3 加盟国は、全ての労働者及び使用者、暴力及びハラスメントに一層さらされる分野、職業及び就業形態の者を含む。）が千九百四十八年の結社の自由及び団結権保護条約（第八十七号）及び千九百四十九年の団結権及び団体交渉権条約（第九十八号）に適合するように、結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認を完全に享有することを確保すべきである。

4 加盟国は、次のことを行うための適当な措置をとるべきである。

(a) 暴力及びハラスメントを防止し、及び対処する手段として、並びに可能な限り仕事の世界における家庭内暴力の影響を緩和する手段として、団体交渉権の実効的な承認を全ての段階において促進すること。

(b) 労働協約の交渉過程及び内容についての関連する傾向及び良い事例に関する情報の収集及び普及を通じて、そのような団体交渉を支援すること。

5 加盟国は、国内の法令及び政策における暴力及びハラスメントに関する規定が平等及び無差別に関する国際労働機関の文書（千九百五十一年の同一報酬条約（第百号）及び千九百五十一年の同一報酬勧告（第九十号）、千九百五十八年の差別待遇（雇用及び職業）条約（第百十一号）及び千九百五十八年の差別待遇（雇用及び職業）勧告（第百十一号）その他の関連文書を含む。）を考慮することを確保すべきである。

#### II 防止及び保護

6 国内の法令及び政策における暴力及びハラスメントに関する職業上の安全及び健康の規定は、千九百八十一年の職業上の安全及び健康条約（第百五十五号）及び二千六年の職業上の安全及び健康促進枠組条約（第百八十七号）等の職業上の安全及び健康に関する国際労働機関の関連する文書を考慮すべきである。

7 加盟国は、適当な場合には、労働者及びその代表者が、条約第九条(a)に規定する職場における方針の策定、実施及び監視に参加すべきであることを法令に明記すべきである。また、その方針は、次の要件を満たすべきである。

たすべきである。

(a) 暴力及びハラスメントが許容されないことを明記すること。

(b) 暴力及びハラスメントの防止のための計画であって、適当な場合には測定可能な目標を伴うものを作成すること。

(c) 労働者及び使用者の権利及び責任を明記すること。

(d) 申立て及び調査の手續に関する情報を含めること。

(e) 暴力及びハラスメントの事象に関連する内部の及び外部からの全ての通報は、適切な考慮が払われ、適当な場合には処理されることを定めること。

(f) 条約第十条(c)に規定する個人のプライバシー及び秘密性に係る権利については、全ての有害性についての労働者の知る権利との均衡を保ちつつ、明記すること。

(g) 申立てを行った者、被害者、証人及び内部告発者を迫害又は報復から保護するための措置を含めること。

8 条約第九条(c)に規定する職場の危険性評価については、暴力及びハラスメントの可能性を高める要因

(心理社会的な有害性及び危険性を含む。)を考慮すべきである。次に掲げる有害性及び危険性については、特別の注意が払われるべきである。

- (a) 適当な場合には、労働条件及び就業形態、業務編成並びに人的資源の管理から生ずるもの
- (b) 依頼者、顧客、サービス提供者、利用者、患者、公衆等の第三者が関与するもの
- (c) 差別、力関係の濫用並びにジェンダー、文化及び社会の規範であつて暴力及びハラスメントを助長するものから生ずるもの

9 加盟国は、夜間の労働、孤立した仕事、保健、接客、社会的サービス、緊急事態に係るサービス、家事労働、運送、教育、娯楽等の暴力及びハラスメントにさらされるおそれの大きい分野又は職業及び就業形態について適当な措置をとるべきである。

10 加盟国は、移民労働者(特に女性の移民労働者)を仕事の世界における暴力及びハラスメントから保護するため、移住状況にかかわらず、適当な場合には出身国、通過国及び目的地である国において、立法上の措置その他の措置をとるべきである。

11 加盟国は、非公式の経済から公式の経済への移行を促進するに当たり、非公式の経済における暴力及び

の措置を要求する命令

- (e) 国内法令及び国内慣行に基づく訴訟の手数料及び費用
- 15 仕事の世界における暴力及びハラスメントの被害者は、心理社会的、身体的その他の負傷又は疾病であつて労働不能を生じさせるものの場合の補償を受けることができるべきである。
- 16 条約第十条(e)に規定するジェンダーに基づく暴力及びハラスメントに係る申立て及び紛争解決のための制度には、次のような措置を含めるべきである。

- (a) ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントが行われた場合における専門知識を有する裁判所
- (b) 適時かつ効果的な処理
- (c) 申立てを行った者及び被害者のための法的な助言及び支援
- (d) 国内で広く話されている言語により、入手可能であり、かつ、利用することができる手引書その他の情報源
- (e) 適当な場合には、刑事手続以外の手続における立証責任の転換

17 条約第十条(e)に規定するジェンダーに基づく暴力及びハラスメントの被害者のための支援、サービス及

ハラスメントを防止し、及びこれらに対処するため、非公式の経済における労働者及び使用者並びに使用者団体及び労働者団体に対し、資源及び支援を提供すべきである。

12 加盟国は、暴力及びハラスメントを防止するための措置により、女性及び条約第六条に規定する集団が特定の職務、分野若しくは職業に参加することを制限され、又はそれらから除外される結果とならないことを確保すべきである。

13 被害を受けやすい集団又は被害を受けやすい状況にある集団に関する条約第六条の規定は、適用可能な国際労働基準及び人権に関する国際文書に基づいて解釈されるべきである。

### III 執行、救済措置及び支援

14 条約第十条(b)に規定する救済措置には、次の事項を含めることができる。

- (a) 補償を受けて辞職する権利
- (b) 復職
- (c) 損害に対する適当な補償
- (d) 特定の行動が停止されること又は方針若しくは慣行が変更されることを確保するためにとるべき即時

6

び救済措置には、次のような事項を含めるべきである。

- (a) 被害者が労働市場に再び参入することへの支援
  - (b) 適当な場合には、利用することができる方法によるカウンセリング及び情報提供
  - (c) 二十四時間利用可能な緊急用直通電話
  - (d) 緊急事態に係るサービス
  - (e) 医療、治療及び心理的な支援
  - (f) 危機センター(避難施設を含む。)
  - (g) 特殊警察部隊又は特別に訓練された公務員による被害者の支援
- 18 条約第十条(f)に規定する家庭内暴力が仕事の世界に及ぼす影響を緩和するための適当な措置には、次の事項を含めることができる。

- (a) 家庭内暴力の被害者のための休暇
- (b) 家庭内暴力の被害者のための柔軟な就業形態及び保護
- (c) 適当な場合には、家庭内暴力の被害者の解雇(家庭内暴力及びその結果とは関連しない理由による解

8

7

雇を除く。)からの一時的な保護

- (d) 職場の危険性の評価に家庭内暴力を含めること。
- (e) 家庭内暴力の公的な緩和のための措置が存在する場合には、当該措置を紹介する制度
- (f) 家庭内暴力の影響についての啓発

19 仕事の世界における暴力及びハラスメントの加害者は、適当な場合には、暴力及びハラスメントの再発を防止し、及び自己の業務への復帰を容易にするため、適当な場合には、責任を負うべきであり、また、カウンセリングその他の措置の提供を受けるべきである。

20 労働監督官及び他の権限のある当局の職員は、適当な場合には、仕事の世界における暴力及びハラスメント(心理社会的な有害性及び危険性、ジェンダーに基づく暴力及びハラスメント並びに特定の労働者の集団に対する差別を含む。)を特定し、これらに対処するため、ジェンダーに配慮した訓練を受けるべきである。

21 労働監督、職業上の安全及び健康並びに平等及び無差別(ジェンダーの平等を含む。)について責任を有する国内機関の任務は、仕事の世界における暴力及びハラスメントを対象とすべきである。

22 加盟国は、仕事の世界における暴力及びハラスメントに関する統計(条約第六条に規定する集団に関するものを含む。)であつて性、暴力及びハラスメントの形態並びに経済活動の分野によつて分類されたものを収集し、公表するよう努めるべきである。

#### IV 指針、訓練及び啓発

23 加盟国は、適当な場合には、次の事項について、出資し、策定し、実施し、及び普及させるべきである。

(a) 仕事の世界における暴力及びハラスメントの可能性を高める要因(差別、力関係の濫用並びにジェンダー、文化及び社会の規範であつて暴力及びハラスメントを助長するものを含む。)に対処することを目的とした計画

(b) 仕事の世界における暴力及びハラスメントに関する任務を遂行するに当たり、裁判官、労働監督官、警察官、検察官その他の公務員を支援するため、並びに仕事の世界における暴力及びハラスメントを防止し、及びこれらに対処するに当たり、公の及び民間の利用者及び労働者並びに使用者団体及び労働者団体を支援するためのジェンダーに配慮した指針及び訓練計画

(c) 仕事の世界における暴力及びハラスメントに関する一般的な又は分野別の模範となる実施基準並びに危険性の評価手段であつて、労働者その他の条約第六条に規定する集団に属する者の特定の状況を考慮したもの

(d) 暴力及びハラスメント(特にジェンダーに基づく暴力及びハラスメント)が容認できないものであることを伝達し、差別的な態度に対処し、並びに被害者、申立てを行った者、証人及び内部告発者を非難することを防止する自国の様々な言語(自国に居住する移民労働者の言語を含む。)による公衆への啓発活動

(e) 暴力及びハラスメント(ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。)に関するジェンダーに配慮した教育課程及び解説資料であつて、国内の法令及び状況に従つた教育及び職業訓練の全ての段階におけるもの

(f) 報道関係者その他の媒体関係者に向けたジェンダーに基づく暴力及びハラスメント(根本原因及び危険要因を含む。)に関する資料であつて、媒体関係者の独立性及び表現の自由を十分に尊重しているもの

(g) 暴力及びハラスメントのない安全で、健康な及び調和の取れた職場の醸成を目的とした公の取組

令和4年  
4月1日より

# 労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されます！

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。  
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます（令和4年3月31日までは努力義務）。

## 職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

## 職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
<b>1 身体的な攻撃</b> 暴行・傷害	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 殴打、足蹴りを行う。</li> <li>● 相手に物を投げつける。</li> </ul>
<b>2 精神的な攻撃</b> 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。</li> <li>● 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。</li> </ul>
<b>3 人間関係からの切り離し</b> 隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。</li> </ul>
<b>4 過大な要求</b> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。</li> </ul>
<b>5 過小な要求</b> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。</li> <li>● 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。</li> </ul>
<b>6 個の侵害</b> 私的なことに過度に立ち入ること	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。</li> </ul>

※個別の事案について、パワハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。



# 「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針等の 明確化および周知・啓発	①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に 対応するために 必要な体制の整備	③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラ に関する事後の 迅速かつ適切な対応	⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること (事実確認ができなかった場合も含む)
併せて講ずべき措置	⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、 <b>事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止</b> されています。

## 職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定し、**一元的に相談に応じることのできる体制を整備**すること
- 職場におけるパワーハラスメントの**原因や背景となる要因を解消するための取り組み**を行うこと  
(コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等)
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても**同様の方針を併せて示す**こと
  - ・他の事業主が雇用する労働者 ・就職活動中の学生等の求職者
  - ・労働者以外の者(個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等)
- **カスタマーハラスメント**に関し以下の取り組みを行うこと
  - ・相談体制の整備
  - ・被害者への配慮のための取り組み  
(メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等)
  - ・被害防止のための取り組み(マニュアルの作成や研修の実施等)

## 職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

都道府県労働局雇用環境・均等部(室) <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

### 社内の体制整備に活用できる情報・資料

- 事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料

厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」

職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

職場におけるハラスメント防止のために

あかるい職場応援団 HP



# 職場におけるセクシュアルハラスメント対策に取り組みましょう！！

～男女雇用機会均等法の事業主の防止措置の範囲は社内外のセクシュアルハラスメントです～

「職場におけるセクシュアルハラスメント」とは、「職場」※1において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」※2に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件につき不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されることをいいます。

「職場」におけるセクシュアルハラスメントには、「対価型」と、「環境型」があります。

## ＜対価型セクシュアルハラスメント＞

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それに対して拒否・抵抗などをしたことで、労働者が解雇、降格、減給などの不利益を受けること

### ● 典型的な例

- ・ 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、その労働者を解雇すること。
- ・ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸などに触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換をすること。

※1 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれます。  
例) 取引先の事務所、取引先と打合せするための飲食店、顧客の自宅等

## ＜環境型セクシュアルハラスメント＞

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど労働者が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

### ● 典型的な例

- ・ 事務所内において上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
- ・ 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に手につかないこと。

※2 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれます。※3

※3 事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者及び学校における生徒等もセクシュアルハラスメントの行為者になり得ます。

セクシュアルハラスメントによって労働者の就業環境が害されることのないよう、企業として未然防止対策に取り組むことが重要です。また、行為者が取引先など社外の労働者である場合や顧客であるような場合も、行為者が社内の場合と同様の対応が求められます。

なお、自社の労働者が取引先の労働者や顧客等へのセクシュアルハラスメントの行為者とならないよう、併せて周知することが望まれます。

## 職場※1のセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！

▶男女雇用機会均等法は、事業主に次のような防止措置を講じることを義務付けています。

### 1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (2) セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

### 2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- (3) 相談窓口をあらかじめ定めること
- (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。

### 3 職場におけるセクシュアルハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- (5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (8) 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）

### 4 1から3までの措置と併せて講ずべき措置

- (9) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- (10) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。



●セクシュアルハラスメントの行為者には、男性も女性も加害者にも被害者にもなり得るほか、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。

●職場におけるセクシュアルハラスメントは、相手の性的指向(※4)または性自認(※5)にかかわらず、該当することがあります。

(※4) 人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか (※5) 性別に関する自己意識

厚生労働省のホームページから事業主向けパンフレットや社内研修用資料等のダウンロードができます

◆職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やパワーハラスメント対策にも併せて取り組みましょう！！

職場でのセクシュアルハラスメント

検索

## 職場における 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは

### ■上司・同僚からのハラスメント

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。

妊婦健診のために休暇を取得したいと上司に相談したら「病院は休みの日に行くものだ」と相手にしてもらえなかった。

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。

事業主は、法律\*に基づき妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関する  
上司・同僚からの職場でのハラスメントの防止措置を講じなければなりません



指針では、下記の2つの型が示されています。

\*男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

### 1. 制度等\*の利用への嫌がらせ型

- ・制度等の利用を理由に解雇や不利益取扱いを示唆する言動
- ・制度等の利用を阻害する言動
- ・制度等の利用を理由に嫌がらせ等をする言動

〈例えば〉

- ・妊娠により立ち仕事を除いてもらっていることを理由に「あなたばかり座って仕事をしすぎる!」と、同僚からずっと仲間はずれにされ、仕事に手がつかない。
- ・男性労働者が育児休業を申し出たところ、上司から「男のくせに育休とるなんてあり得ない」と言われ、休業を断念せざるを得なくなった。

※ 制度等とは、以下のものをいいます。

#### 男女雇用機会均等法が対象とする制度等

- ①産前休業
- ②妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置(母性健康管理措置)
- ③軽易な業務への転換
- ④変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
- ⑤育児時間
- ⑥坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限

#### 育児・介護休業法が対象とする制度等

- ①育児休業
- ②介護休業
- ③子の看護休暇
- ④介護休暇
- ⑤所定外労働の制限
- ⑥時間外労働の制限
- ⑦深夜業の制限
- ⑧育児のための所定労働時間の短縮措置
- ⑨始業時刻変更等の措置
- ⑩介護のための所定労働時間の短縮等の措置

### 2. 状態への嫌がらせ型

- ・妊娠・出産等を理由に解雇その他不利益取扱いを示唆する言動
- ・妊娠・出産等を理由に嫌がらせ等をする言動

〈例えば〉

- ・先輩が「就職したばかりのくせに妊娠して、産休・育休をとろうなんて図々しい」と何度も言い、就業意欲が低下している。

#### 対象となる事由(状態)

- ①妊娠したこと、②出産したこと、③産後休業を取得したこと、④つわり等で能率が下がったこと

など

# 育児休業等に関するハラスメントの防止措置の内容について（案）

- 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成29年1月1日施行分）  
（職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置） **【資料7】**

第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。

子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（案） <概要>

法第二十五条の規定により、事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関して、雇用管理上必要な措置を講ずるに当たつての事項

## 1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) ① 育児休業等に関するハラスメントの内容、② 育児休業等に関する否定的な言動が育児休業等に関するハラスメントの背景等となり得ること、③ 育児休業等に関するハラスメントがあつてはならない旨の方針、④ 制度等の利用ができる旨を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。  
⑤ 育児休業等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

## 2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- (3) 相談窓口をあらかじめ定めること。
- (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、職場における育児休業等に関するハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合等であっても、広く相談に対応すること。
- (5) その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、相談も一体的に受け付ける体制の整備が望ましいこと。

## 3 職場における育児休業等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- (6) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (7) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (8) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (9) 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）

## 4 育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- (10) 業務体制の整備など、事業主や制度等の利用を行う労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
- (11) 制度の利用の対象となる労働者等に対し、制度等の利用ができる旨や制度等の利用を行うに当たつての心構え等を周知・啓発することが望ましいこと。

## 5 1 から4までの措置と併せて講ずべき措置

- (12) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- (13) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行つてはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

## 2. 多数の者が利用する施設等における喫煙の禁止等

- (1) 多数の者が利用する施設等の類型に応じ、その利用者に対して、一定の場所以外の場所における喫煙を禁止する。  
 (2) 都道府県知事（保健所設置市区にあっては、市長又は区長。以下同じ。）は、(1)に違反している者に対して、喫煙の中止等を命ずることができる。

### 【原則屋内禁煙と喫煙場所を設ける場合のルール】

		経過措置
A 学校・病院・児童福祉施設等、行政機関 旅客運送事業自動車・航空機	禁煙 (敷地内禁煙 ※1)	<b>【資料8】</b> 別に法律で定める日までの間の措置 既存特定飲食提供施設 (個人又は中小企業(資本金又は出資の総額 5000万円以下 ※3)) かつ 客席面積100㎡以下の飲食店) 標識の掲示により喫煙可
	当分の間の措置 【加熱式たばこ ※2】 原則屋内禁煙 (喫煙室(飲食等も可)内 での喫煙可)	
B 上記以外の多数の者が利用する施設、 旅客運送事業船舶・鉄道 飲食店	原則屋内禁煙 (喫煙専用室(喫煙のみ)内 でのみ喫煙可)	

- ※1 屋外で受動喫煙を防止するために必要な措置がとられた場所以、喫煙場所を設置することができる。  
 ※2 たばこのうち、当該たばこから発生した煙が他人の健康を損なうおそれがあることが明らかでないたばことして厚生労働大臣が指定するもの。  
 ※3 一の大規模会社が発行済株式の総数の二分の一以上を有する会社である場合などを除く。  
 注：喫煙をすることができる店舗については、施設等の管理権原者による標識の掲示が必要。  
 注：公衆喫煙所、たばこ販売店、たばこ対面販売(出張販売によるものを含む。)をしていることなどの一定の条件を満たしたバーやスナック等といった喫煙を主目的とする施設について、法律上の類型を設ける。  
 (3) 旅館・ホテルの客室等、人の居住の用に供する場所は、(1)の適用除外とする。  
 (4) 喫煙をすることができる室には20歳未満の者を立ち入らせてはならないものとする。  
 (5) 屋外や家庭等において喫煙をする際、望まない受動喫煙を生じさせることがないよう周囲の状況に配慮しなければならないものとする。

## 3. 施設等の管理権原者等の責務等

- (1) 施設等の管理権原者等は、喫煙が禁止された場所に喫煙器具・設備(灰皿等)を設置してはならないものとする。  
 (2) 都道府県知事は、施設等の管理権原者等が(1)に違反しているときは、催告、命令等を行うことができる。

## 4. その他

- (1) 改正後の健康増進法の規定に違反した者について、所要の罰則規定を設ける。  
 (2) この法律の施行の際現に業務に従事する者は、当該業務従事者の望まない受動喫煙を防止するため、適切な措置をとるよう努めるものとする。  
 (3) 法律の施行後5年を経過した場合において、改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

## 施行期日

2020年4月1日(ただし、1及び2(5)については2019年1月24日、2.A二重線部の施設に関する規定については2019年7月1日)

# 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

このガイドライン（指針）は、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれます。

基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載しています。



(詳しくはこちら) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

## 給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

[資料9]

### 基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

正社員と短時間労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

### 役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就く短時間労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。

また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

※ 同様の手当…特殊作業手当（同一の危険度又は作業環境の場合）  
特殊勤務手当（同一の勤務形態の場合）  
精皆勤手当（同一の業務内容の場合） 等

### 通勤手当等

短時間労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。

※ 同様の手当…単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合）等

### 賞与

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献である短時間労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

### 時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行った短時間労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

### 家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

# 同一賃金巡る司法判断

記者解説 Commentary



労働契約法20条をめぐる訴訟判決の主な判断

○ 不合理性を認められたもの  
 × 認めず  
 - ……最高裁で判断せず高裁判決で確定したもの  
 (日本郵便については3訴訟の中で判断が異なる部分もある)

	最高裁	高裁	最高裁
住居手当	○	○	○
扶養手当	○	○	○
年末年始勤務手当	○	○	○
病欠休暇	○	○	○
夏期冬期休暇	○	○	○
夏期年末手当(ボーナス)	○	○	○
外務業務手当	○	○	○
早出勤労務手当	○	○	○
夏期特別有給休暇(ボーナス)	○	○	○
賞与(ボーナス)	○	○	○
病欠欠勤中の賃金	○	○	○
基本給	○	○	○
休日賃金	○	○	○
退職金	○	○	○
賞与	○	○	○
住宅手当	○	○	○
早出残業手当	○	○	○
本給	○	○	○
賞与(ボーナス)	○	○	○



不服判決

本来、労働条件は企業と労働者の交渉によって決まるものだ。それなのに20条ができたのはなぜか。

1990年代後半まで非正規の割合は約2割。その多くが家計を補助する主婦パートやアルバイトで、低い処遇でも大きな社会問題にはならなかった。ところがその後、非正規は増え今や4割近い。就労がうまくいかなくなった若者から中高年男性まで広がった。

こうした状況を改善するため改正労働契約法が制定された。20条のほか、有期契約が繰り返し更新されて5年を超えた場合に無期転換できる「5年ルール」もできた。

安倍前政権の「働き方改革」は同一労働同一賃金を目玉の一つに掲げた。「同一労働同一賃金」は本来、

「格差是正一步前進」と「不当判決」。昨年10月13日と15日に出された労働契約法20条を巡る五つの最高裁判決は、非正規労働者に一部の手当を支給しないことを違法とする一方、ボーナスや退職金の不支給は違法とせず、明暗が分かれた。訴えられていたのは、3件の訴訟があった日本郵便と、大阪府立医科大学、東京メトロ子会社だ。

20条は、雇用期間に定めがあるかないかで、労働条件に不合理な格差を設けることを違法とする規定だ。①仕事内容や責任の程度②人材活用③仕組み④その他の事情―を考慮して不合理かどうか判断される。

2千万人を超える非正規労働者のうち約1割は雇用期間に定めがある有期契約だ。一方の正社員は無期雇用。20条は正社員よりも低い非正規労働者の処遇を改善することが目的で、2013年施行の改正労働法に盛り込まれた。

「同じ仕事に同じ賃金」という意味だが、「働き方改革」では「不合理な格差を違法とする」という20条と同じ考え方をとっている。働き方改革関連法と労働法20条はパートタイム有期雇用労働法に統合された。賃金の総額ではなく、項目ごとに格差が不合理かどうかを判断することを明確にした。

昨年10月の最高裁判決は20条による判断だが、パート有期法にも言及しており、今後の解釈に大きく影響することはない。

最高裁判決は18年6月にもあり、この時もいくつかの手当を支給しないことが違法とされた。日本郵便の最高裁判決で違法とされたのは扶養手当や夏期冬期休暇。高裁段階で住居手当も違法と判断され、確定している。

住むところが必要だったり、家族のためにお金がかかったりすることに正規と非正規の違いはない。仕事の内容や異動の範囲が同じで、手当の趣旨や目的が非正規にも当てはまるなら正社員と同じように支給すべきだ。こうした司法判断は定着したとみるべきだろう。

企業は格差の理由を「正社員だから」「長期雇用のため」と説明してきたところが多い。今後は、これらの理由だけでは正当化できなくなる。

こうした司法判断については副作用も心配される。企業側が、原資に限られていてとして正社員の手当を減額する可能性がある。企業側の一方的な都合で不利益を及ぼす審査が行われはしないときちんと監視する必要がある。

- 非正規労働者に手当を支払わないことは、趣旨や目的によっては違法になる
- ボーナスや退職金の不支給も、場合によっては違法とされる可能性がある
- 企業は待遇の差を設ける理由について納得感のある説明が必要になる

# 基本給・賞与のあり方 労使に宿題

「同じ仕事に同じ賃金」という意味だが、「働き方改革」では「不合理な格差を違法とする」という20条と同じ考え方をとっている。働き方改革関連法と労働法20条はパートタイム有期雇用労働法に統合された。賃金の総額ではなく、項目ごとに格差が不合理かどうかを判断することを明確にした。

昨年10月の最高裁判決は20条による判断だが、パート有期法にも言及しており、今後の解釈に大きく影響することはない。

最高裁判決は18年6月にもあり、この時もいくつかの手当を支給しないことが違法とされた。日本郵便の最高裁判決で違法とされたのは扶養手当や夏期冬期休暇。高裁段階で住居手当も違法と判断され、確定している。

住むところが必要だったり、家族のためにお金がかかったりすることに正規と非正規の違いはない。仕事の内容や異動の範囲が同じで、手当の趣旨や目的が非正規にも当てはまるなら正社員と同じように支給すべきだ。こうした司法判断は定着したとみるべきだろう。

企業は格差の理由を「正社員だから」「長期雇用のため」と説明してきたところが多い。今後は、これらの理由だけでは正当化できなくなる。

こうした司法判断については副作用も心配される。企業側が、原資に限られていてとして正社員の手当を減額する可能性がある。企業側の一方的な都合で不利益を及ぼす審査が行われはしないときちんと監視する必要がある。

課題として残ったのは、基本給、ボーナス、退職金という賃金の中核部分に関わる判断の枠組みだ。非正規労働者の処遇改善のためには、これらの格

編集委員 沢路毅彦

差を埋めていく作業が欠かせない。

ただ、目的がはつきりしている手当に比べると、基本給やボーナス、退職金の制は企業によってまちまちで、性格も複雑だ。今回、ボーナスや退職金について最高裁が高裁判決を覆したのは、労使で交渉すべき労働条件に司法が介入することに抑制的だったためとみることができ。

だが、非正規に退職金やボーナスを支給しないことに最高裁がお墨付きを与えたわけではない。最高裁は、ボーナスや退職金の不支給が違法となる場合があることも明言している。東京メトロ子会社の判決では、退職金を支払うように命じた高裁判決を支持する反対意見もついた。

今年4月に全面施行されるパート有期法では、基本給だけでなくボーナスも、格差が不合理かどうか判断される対象になることが明記された。パート有期法制定と同時に作られた指針では、基本給やボーナスの格差がどのような場合に違法になるかが列挙されている。だが、指針が示した基本給やボーナスの場合分けは現実とは違っている。意見が企業側の側面が多い。どのような制約が妥当なのか、非正規の意見を採り入れた形で制設計案をすることが労使にとって課題になる。

今後、企業側が注意しなければいけないことがある。パート有期法は、非正規労働者が労働条件に差があることなどの理由の説明を求めた際には、義務がある、と定められたことだ。

欧州で確立していると言われる「同一労働同一賃金」の基礎は歴史的に作られてきた産業別の労使関係にある。そのため、各産業に共通の水準があり、雇用形態による差が小さい。

日本は正社員中心の企業別労働組合が主流で事情は異なる。それでも既存の労働組合が積極的に非正規を組織化し労使交渉に取り込むべきだろう。一方で、その組織率は低く、労働組合頼みでは限界があるという指摘もある。労使対話を積極的に促すような立法や制度が検討されている。

一部の有識者は、雇用形態に関わらず職場全体の代表者が企業と交渉する「従業員代表制」が労働組合とは別に必要だと以前から指摘している。そうした制度も選択肢の一つだ。