

岡山大学 様

「労働法 a、b」
－実務からみる労働関係法規－



厚生労働省

岡山労働局

令和7年6月12日

目次

1. 労働条件通知書とは
2. 賃金の原則
－最低賃金の仕組み－
3. 労働基準法における時間外労働と休日労働の関係
－時間外労働・休日労働に関する協定届の仕組み－
4. 年次有給休暇制度
5. 仕事と育児の両立支援
6. 仕事による負傷・疾病について －災害補償編－
7. 仕事による負傷・疾病について －安全衛生編－
－機械のリスク低減原則－
8. 解雇に関する手続き
9. 個別労働紛争解決制度の枠組み
－紛争調整委員会によるあっせんの仕組み－
10. 職場におけるハラスメントについて
－典型的なパワーハラスメント事例－
11. 紛争解決援助制度の枠組み



岡山労働局

総務部
労働保険徴収室

雇用環境・均等室

労働基準部

労働基準監督署
(6署)

職業安定部

公共職業安定所
(13所)

労働基準行政

- ✓ 労働者の労働条件の確保・改善
- ✓ 最低賃金の履行確保
- ✓ 労働災害の防止と労働者の健康確保
- ✓ 労働災害の被災労働者に対する労災保険給付

雇用環境・均等行政

- ✓ 女性の活躍推進、男女均等確保
- ✓ 育児・介護休業制度
- ✓ パートタイム・有期雇用労働者の均等・均衡待遇の確保
- ✓ ハラスメント、不当解雇等を含むあらゆる個別労働紛争の防止・解決



職業安定行政

- ✓ 仕事を探している方への職業紹介
- ✓ 労働者が失業した際の雇用保険の給付
- ✓ 障害者・高齢者等の配慮が必要な方に対する就職支援



人材開発行政

- ✓ 再就職に必要な技能を身に付けるための公共職業訓練
- ✓ 仕事に就いている方のリスキングの支援



労働基準監督官
Labour Standards Inspector

働く人を守る。
その使命を原動力に。

労働基準監督官

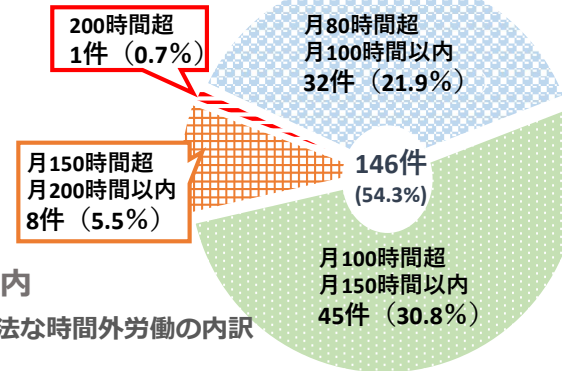


労働基準監督官 採用試験 2025

Labour Standards Inspector Recruitment Exam 2025



令和5年4月から令和6年3月に269事業場に監督指導を実施
そのうち違法な時間外労働が認められた146事業場に対して、
是正勧告を実施



県内

違法な時間外労働の内訳

日本の働き方改革を支える。



以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法（ ）

1

※赤文字は令和6年4月の改正部分

2. 賃金の原則

- 通貨で、直接労働者に、全額を、毎月一回以上、定期的に
法定控除（所得税等）のほかは労使協定が必要



割増賃金

- 法定超の時間外に対しては25%以上
所定超、法定未満の時間外に対する割増率の定めなし
月60時間以上の部分の時間外に対しては50%以上!!
- 法定超の休日に対しては35%以上
法定外休日は、法律上は時間外として取り扱われる
- 深夜時間帯に対しては25%以上
深夜時間帯とは午後10時～午前5時のこと
時間外・休日の割増と重複して適用される

(福井労働局参考資料)

賃	金
1	基本賃金 ☒ 月給 (350,000 円)、ロ 日給 (円) ハ 時間給 (円)、 ニ 出来高給 (基本単価 円、保障給 円) ホ その他 (円) ☒ 就業規則に規定されている賃金等級等 賃金規定第〇条(別表〇)に基づき支給する
2	諸手当の額又は計算方法 ☒ (通勤 手当 月額40,000 円まで/計算方法: 距離に応じて支給) ☐ (職務 手当 月額100,000 円まで/計算方法: 職務遂行能力に応じて支給) ハ (手当 円 /計算方法:) ニ (手当 円 /計算方法:)
3	所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内 (25) % 月60時間超 (50) % 所定超 (25) % ロ 休日 法定休日 (35) %、法定外休日 (25) % ハ 深夜 (25) %
4	賃金締切日 (基本給) 一毎月末日、(手当) 一毎月末日
5	賃金支払日 (基本給) 一毎月10日、(手当) 一毎月10日
6	賃金の支払方法 (銀行振込)
7	労使協定に基づく賃金支払時の控除 (☐ 無 , 有 ())
8	昇給 (☒ 有 (時期、金額等 就業規則第〇条に従い昇給する) , 無)
9	賞与 (☒ 有 (時期、金額等 就業規則第〇条に従い賞与を支給する) , 無)
10	退職金 (☒ 有 (時期、金額等 就業規則第〇条に従い退職金を支給する) , 無)

ー 最低賃金の仕組み ー

岡山県最低賃金（時間額）は 令和6年10月2日から
982円 に改正されています。



地域別最低賃金

- ・ 一定の地域ごとに適用されるもので、全国各地域について時間額により決定されている。
- ・ 比較に当たっては、1 か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）、所定労働時間を超える労働や所定労働日以外の労働に対して支払われる時間外・休日労働に係る残業代、深夜時間に対する割増賃金、**精皆勤手当**、通勤手当および家族手当は除外される。

特定最低賃金

- ・ 一定の事業若しくは職業に適用されるもの（注1）で、地域別最低賃金を上回る時間額が決定されている。
- ・ 18歳未満の又は65歳以上の者、雇入れ後6 か月未満の者であって、技能習得中のもの（注2）清掃又は片付けの業務に主として従事する者には、地域別最低賃金が適用される。

減額特例許可制度

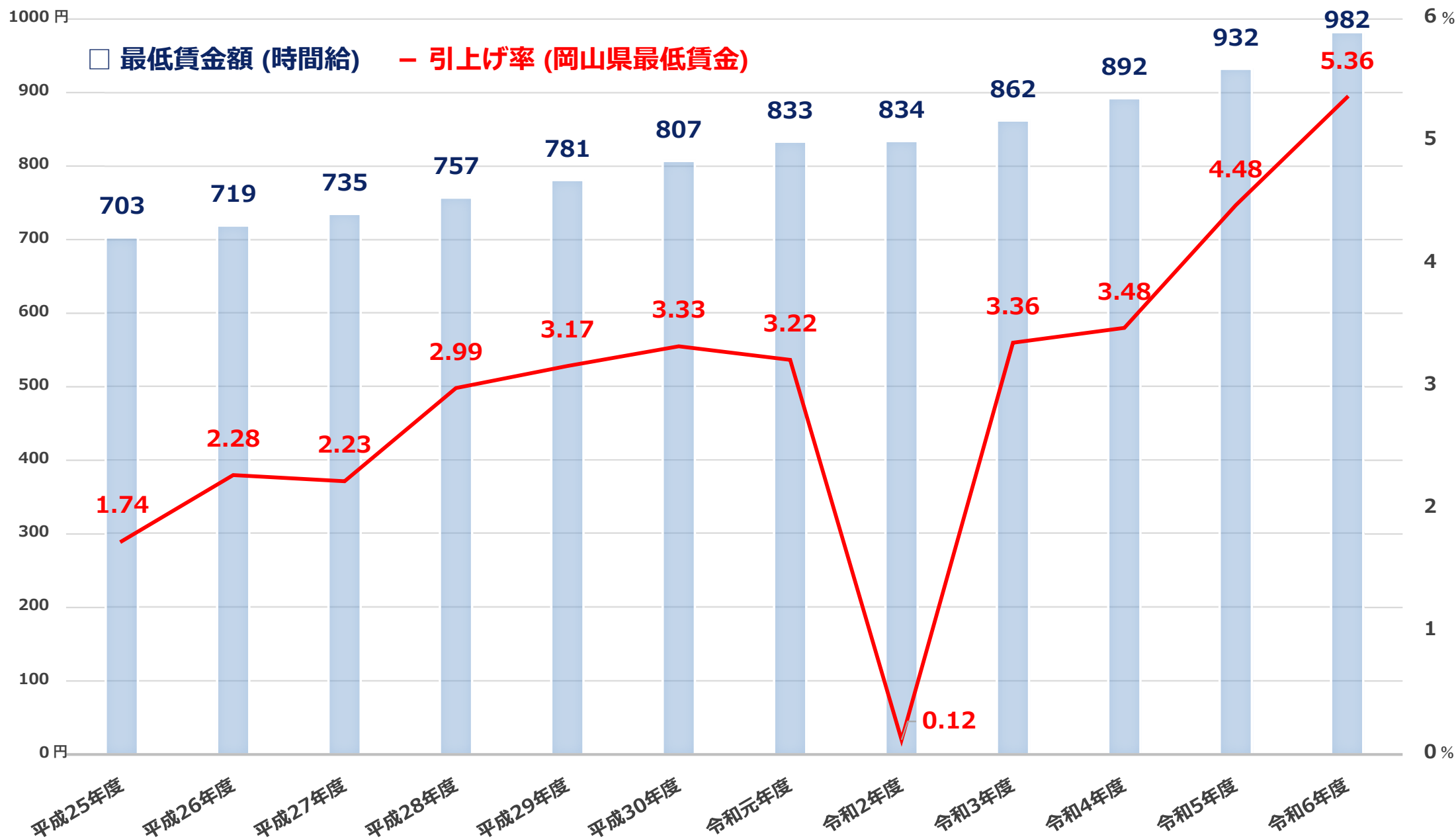
- ・ 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者など（注3）特定の労働者について、都道府県労働局長の許可を受けたときは、最低賃金において定める金額から当該最低賃金額に労働能力その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める率を乗じて得た額を減額できる。

注1： 岡山県では、以下 注2 の事業に加え「耐火物製造業」「産業用機械、玉軸受・ころ軸受等製造業」「電子部品・電気機械器具等製造業」「各種商品小売業（※令和6年度は改正がなく、「地域別最低賃金（岡山県）」が上回るため、現在は岡山県最低賃金が適用されます。）」が適用対象

注2： なお、「鉄鋼業」「自動車・同附属品製造業」「船舶製造・修理業、船用機関製業」については、雇入れ後3ヶ月未満の者であって、技能習得中のもの

注3： 試の使用期間中の者、軽易な業務に従事する者（監視の業務に従事する者）、断続的労働に従事する者など

岡山県最低賃金及び賃金引き上げ率の推移



3. 労働基準法における時間外労働と休日労働の関係



時間外労働

週40時間/1日8時間を超える労働

※ 例外

- ・ 従業員が10人未満の一部業種は週44時間
- ・ 変形労働時間制、フレックスタイム制等を導入している職場

休日労働

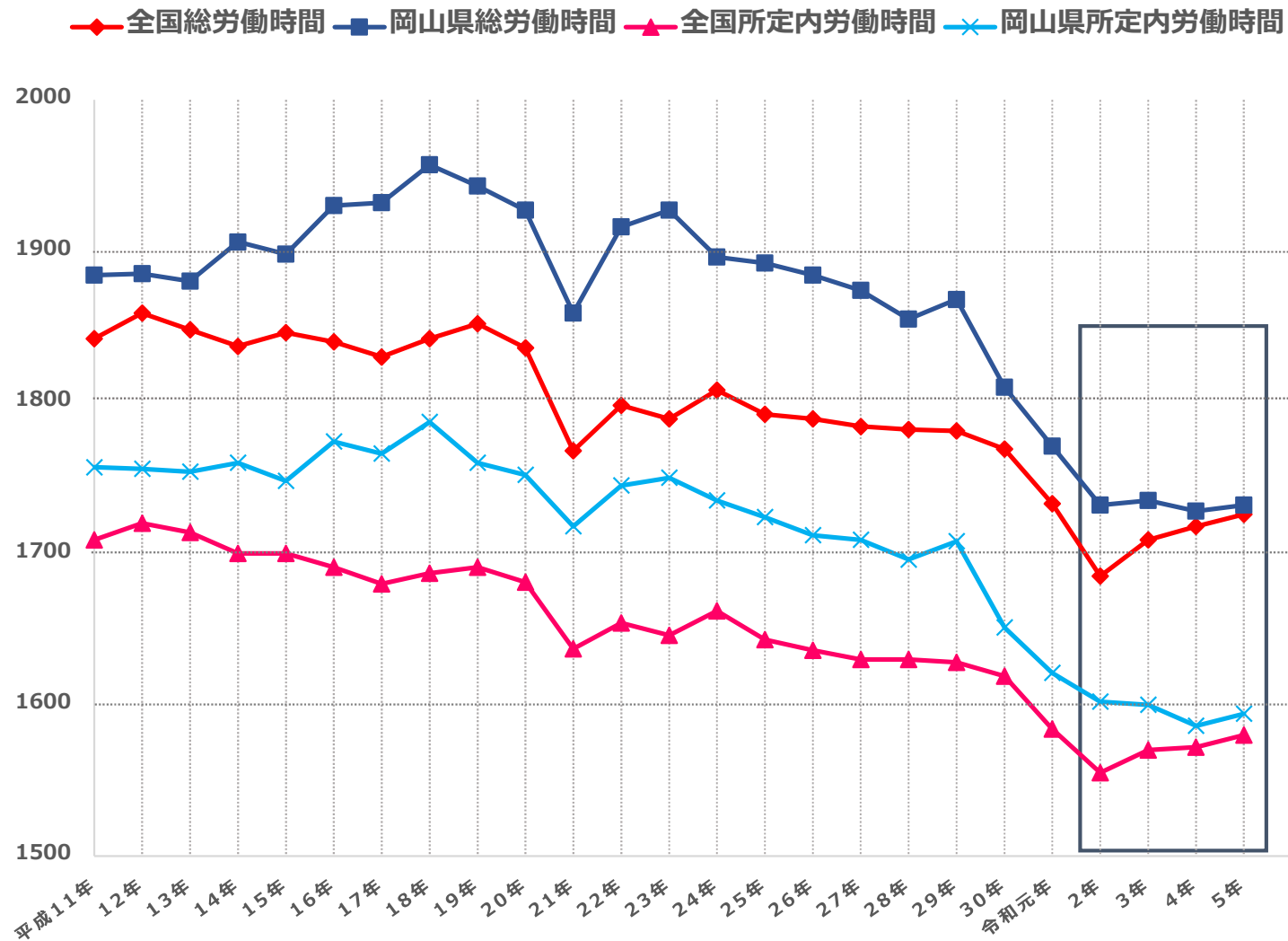
週に1日も休みがない/4週通じて4日休みがない労働

時間外労働・休日労働に関する協定届（通称 36「サブロク」協定届）

過半数労働組合、（職場にない場合）過半数代表者と書面による協定をし、**行政官庁に届け出た場合**には、協定の範囲内において、時間外労働・休日労働をさせることができるようになる。

ただし、1箇月100時間**以上**、2～6箇月平均で80時間**を超えて**労働させることはできない。

全国及び岡山県における常用労働者 1 人平均年間労働時間の推移



令和2年以降の推移

(単位：時間)

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
全 国 総実労働時間	1,685	1,709	1,718	1,726
岡山県 総実労働時間	1,732	1,735	1,728	1,732
全 国 所定内労働時間	1,555	1,570	1,572	1,580
岡山県 所定内労働時間	1,602	1,600	1,586	1,594

(注) 1 資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」(事業所規模30人以上) 2 年数値は、年平均月間値を1.2倍し、小数点以下第1位を四捨五入したもの。

4. 年次有給休暇制度

通常付与

通常付与

・ 週所定労働日数

5日以上

勤務年数

0.5

1.5

2.5

3.5

4.5

5.5

6.5以上

付与日数

10日

11日

12日

14日

16日

18日

20日

または

週所定労働日数

年間所定労働日数

0.5

1.5

2.5

3.5

4.5

5.5

6.5以上

・ 週所定労働時間

30時間以上

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

比例付与

比例付与

計画的付与

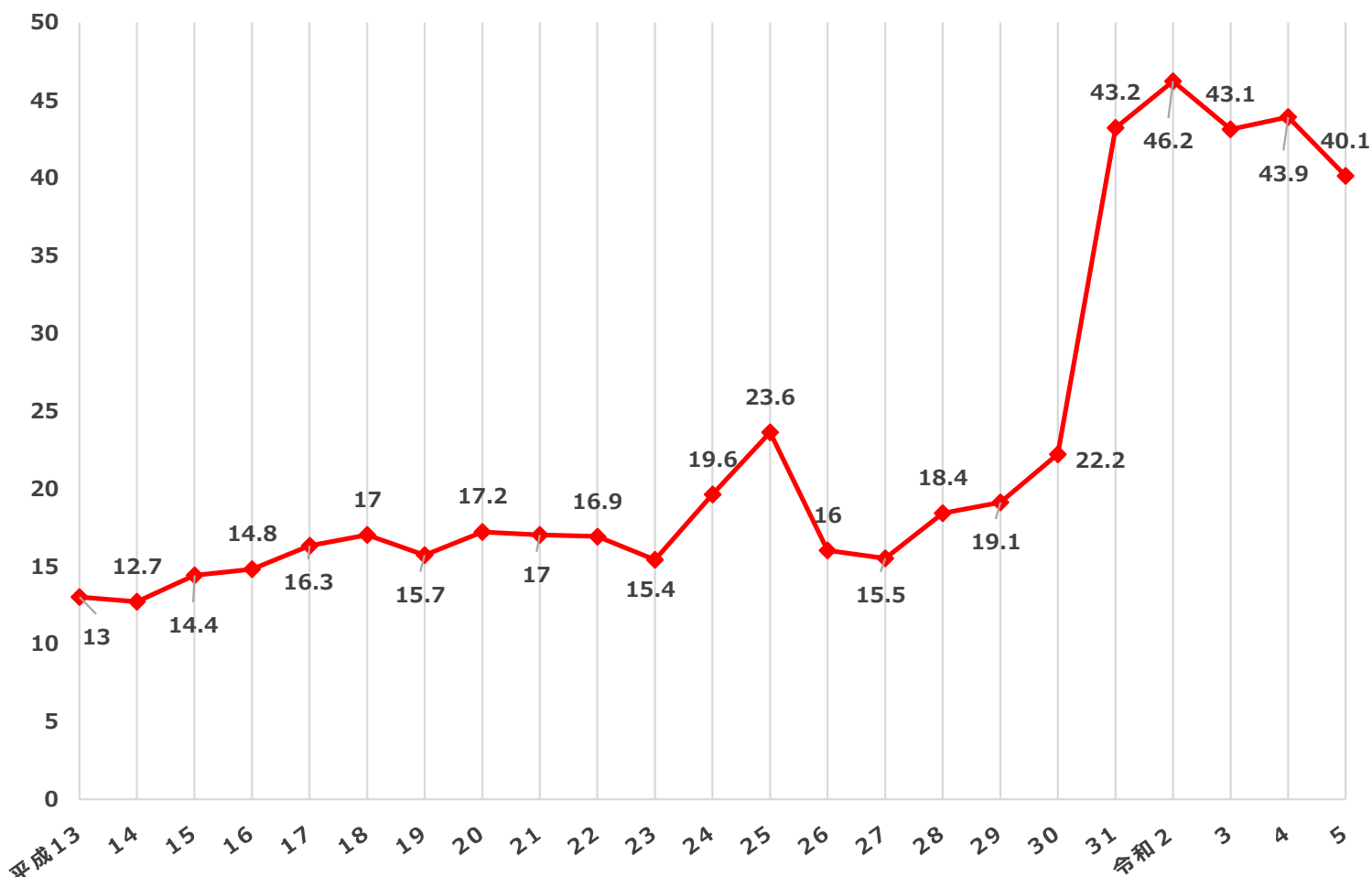
過半数労働組合、(職場にない場合)過半数代表者と書面による協定により、**5日を超える部分**について、時季を定めて与えることができる。

時間単位付与

過半数労働組合、(職場にない場合)過半数代表者と書面による協定により、**5日以内の範囲**で時間単位により与えることができる。



年次有給休暇の計画的付与制度がある企業割合の推移



昭和63年4月

- 最低付与日数を6日から10日に引上げ
- 計的付与制度の導入

平成6年4月

- 初年度の継続勤務要件を1年から6か月に短縮

平成11年4月

- 2年6か月を超える継続勤務期間1年ごとに2日ずつに増加

平成22年4月

- 労使協定により1年に5日分を限度として時間単位で取得可能

平成31年4月

- 年5日の取得を企業に義務付け
(年10日以上付与される労働者に限る)

資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

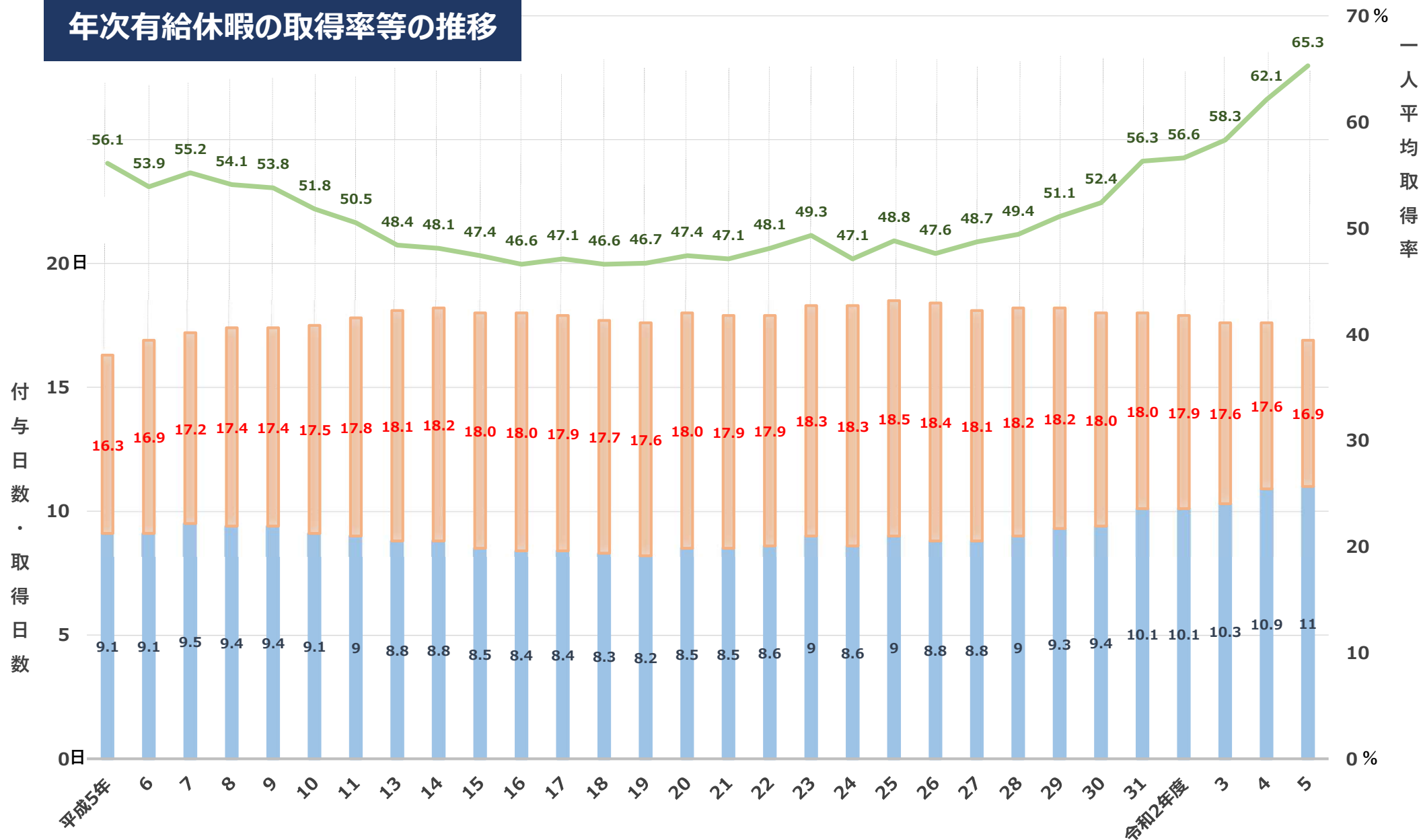
(注) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」としており、

平成20年から「常用労働者が30人以上の民間企業」に範囲を拡大し、

平成27年から「常用労働者が30人以上の民営法人」に範囲を拡大した

調査年の1年前のデータを示しているため、調査年が令和6年であれば、最新のグラフデータは令和5年までとなる

年次有給休暇の取得率等の推移



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」

- (注) 1 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である
 2 「付与日数」には、繰越日数を含まない
 「取得率」は、全取得日数／全付与日数×100 (%) で算出しており、1人平均の取得日数及び付与日数から算出した結果と必ずしも一致しない
 3 平成18年以前の調査対象：「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」→平成19年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」
 →平成26年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民間法人」(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた) さらに、複合サービス事業を調査対象に加えた
 4 調査年の1年前のデータを示しているため、調査年が令和6年であれば、最新のグラフデータは令和5年までとなる

5. 仕事と育児の両立支援



労働基準法

- ・産前・産後休業

産前6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定の女性 **請求があれば就業禁止**

産後8週間 経過しない女性 **請求の有無を問わず就業禁止**（例外：産後6週間を経過後に本人の請求 かつ 医師が認めた場合）

男女雇用機会均等法

- ・不利益取扱いの禁止

女性が妊娠、出産、産前・産後休業等に関する事項を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止

育児・介護休業法

- ・育児休業制度

原則として1歳に満たない子の療育のため、申出により、育児休業をすることができる。

- ・不利益取扱いの禁止

育児休業の申出、育児休業をしたことを理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止

女性の労働者数の推移

1985年 261,032人
(雇用者全体に占める割合 37.8%)

35年間で9万人
約1.3倍の増加

2020年 351,256人
(雇用者全体に占める割合 46.9%)



プラチナくるみん認定企業

(株)岡山高島屋
(公財)操風会 岡山旭東病院
(株)トマト銀行

(株)中国銀行
(生協)おかやまコープ
(一財)共愛会

倉敷化工(株)
(株)天満屋



くるみん認定企業

(生協)おかやまコープ
(株)DNPイメージングコム
(株)山陽新聞社
(株)岡山高島屋
カバヤ食品(株)
(株)アイデアス

(福)愛誠会
セロリー(株)
共和機械(株)
(公財)操風会 岡山旭東病院

(株)岡山村田製作所

(国大)岡山大学

(株)トマト銀行

岡山医療(生協)

倉敷化工(株)

オーエヌ工業(株)

(株)サンキョウ-エンビックス

(社医)清風會

片山工業(株)

(株)両備システムズ

(株)ストライプインターナショナル

(医)萌生会 国定病院

(有)ハートサプライ

(株)中国銀行

岡山スバル自動車(株)

(医)淳和会 長谷川記念病院

(学)川崎学園

(株)天満屋

(医)敬和会 近藤病院

(一財)倉敷成人病センター

モトヤユニテッド(株)

(株)NICS

(有)ケア・ワン

両備ホールディングス(株)

(医)社団良友会

(株)キャン

(福)明光会

(株)クラビズ

(株)ジョンブル

倉敷木材(株)

OEC(株)

(株)ハローズ

(一財)共愛会

セリオ(株)

(株)天満屋ストア

(株)シーズ

(株)ラーンズ

(株)グロップ

おかやま信用金庫

(株)ハジメクリエイト

(医)王慈会

内山工業(株)

(株)システムズナカシマ

(福)岡山博愛会

(株)エイト日本技術開発

三和技建(株)

ピープルソフトウェア(株)

(福)敬友会

(株)丸五

(株)トスコ

下津井電鉄(株)

タカヤ(株)

(株)システムエンタープライズ

アイサワ工業(株)

備商(株)

(医)自由会

中村建設(株)

協和ファインテック(株)

(株)ダブルツリー



くるみん認定とは、

「次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の仕事と育児の両立に積極的な企業を、一定の基準により子育てサポート企業として厚生労働省が認定するもの」

雇用に関する優良認定企業一覧

令和7年5月末時点

えるぼし認定企業

(株)キャン
(株)ストライプインターナショナル
(株)ラーンズ
(株)天満屋
(株)両備システムズ
(株)はるやまホールディングス

(生協)おかやまコープ
(株)トスコ
(株)エイト日本技術開発

(株)報国電設
(有)てんとう虫
旭電業(株)
(株)三幸工務店
(株)マツモトキョシ中四国販売

(株)システムズナカシマ
(株)岡山医学検査センター
ピコシステム(株)
備商(株)
(株)勝山組
(株)ハローズ

(株)荒木組
さくらグループ(株)
(福)恭和会

(医)オーラルビューティー&ヘルスケア
(公財)岡山県環境保全事業団
(医)天和会 松田病院

森山建設(株)
(福)津山福祉会
(株)コゼニ
(株)中国銀行
エヌイーシール(株)
PCらいふパソコン
レンタル サービス(株)
特定非営利活動法人
AMD社会開発機構
(福)敬友会
(福)津山みのり学園

(株)ニッカリ
梶岡建設(株)
(有)三備建設
田中機電工業(株)



えるぼし認定とは、

「女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する取組状況等が優良な企業を、一定の基準により厚生労働省が認定するもの」

女性の活躍推進企業 データベース



6. 仕事による負傷・疾病について —災害補償編—



災害補償

・労働基準法

業務上負傷し、又は疾病にかかった場合における使用者の療養補償、療養のため労働ができず賃金を受け得ない労働者に対する休業補償、身体障害が残った場合の障害補償、死亡した場合の遺族補償及び葬祭料について規定がされている。

・労働者災害補償保険法

政府が管掌し、業務上（複数事業場での要因を含む）の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡に関して保険給付を行うと規定されている。

・免責

労働者災害保険法に基づいて災害補償に相当する給付が行われるべきものである場合には、使用者は労働基準法上の補償の責を免れる。

	療養の給付 (費用の支給)	休業期間中の 保障	後遺障害に 対する補償	介護に 対する支援	遺族に 対する補償
保険給付 の名称	療養(補償)等給付	休業(補償)等給付	障害(補償)等 年金・一時金	介護(補償)給付	遺族(補償)等 年金・一時金
使用 用途	労災指定医療機関で 療養を受けるとき (指定医療機関以外で 療養を受けるとき)	傷病の療養のため 労働することがで きず、賃金の支払 いが受けられない とき	傷病が治ゆ(症状固定) した後に障害等級に該 当する障害が残ったと き(1級～7級が年金、8 級～14級が一時金)	障害等級が1級又は 2級の精神・神経障 害及び胸腹部臓器の 障害に該当し介護を 受けているとき	死亡したとき
給付の 内容	保険者が病院へ 治療に要した費 用を支払う (本人が病院へ立 替えた費用が支 払われる)	休業4日目以降 に給付基礎日額 の6割が支払わ れる(特別支給 金として2割が 別途加算)	障害の等級に応じ 給付基礎日額の131 日分から313日分の 年金又は56日分～ 503日分の一時金が 支われる(特別支給 金等が別途加算)	常時、随時介護 で支出した額又 は定額 (上限/下限あり)	遺族の数等に 応じて給付基 礎日額の153 日分～245日 分の年金が支 払われる(特別 支給金等が別 途加算)

* 療養の給付：労災病院や労災保険指定医療機関等で療養を受けた場合/費用の支給：労災保険非指定医療機関で療養を受けた場合

7. 仕事による負傷・疾病について – 安全衛生編 –



労働安全衛生法とは

職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境を形成することを目的に労働災害の防止のために事業者が講ずべき最低基準を、刑罰をもって規定し、事業者の責務としている。

・ 事業者が措置を講ずべき危険又は有害物等

事業者が講じなければならない措置の対象となる危険及び有害物などを規定

・ 労働者への安全衛生教育

労働者の健康や安全を保持するため、安全衛生教育の実施を事業主に義務付け

・ 資格が無いと就けない業務の指定

クレーンの運転業務など一定の業務について、有資格者以外の就業を禁止

・ 労働者の健康保持

労働者の健康の保持増進のため、各種検査等の必要な措置の実施を事業者に義務付け

・ 概略については「法律」により規定



・ 一部のものについて「政令」で定義

・ 法律で規定された責務の具体的な方法等について「省令」で規定

例えば



労働者安全衛生法第20条（機械設備等による危険）

労働安全衛生規則第二編

労働者安全衛生法第22条（ガス等による健康障害）

有機溶剤中毒予防規則

特定化学物質障害予防規則



労働安全衛生法第59条（安全衛生教育）

第1項、第2項

労働安全衛生規則第35条（雇入れ時等の教育）

第3項

労働安全衛生規則第36条（特別教育）



労働者安全衛生法第61条（就業制限）

労働安全衛生法施行令第20条6号

クレーン等安全規則第22条（免許）

労働安全衛生法施行令第20条7号

クレーン等安全規則第68条（技能講習）



労働者安全衛生法第66条（健康診断）

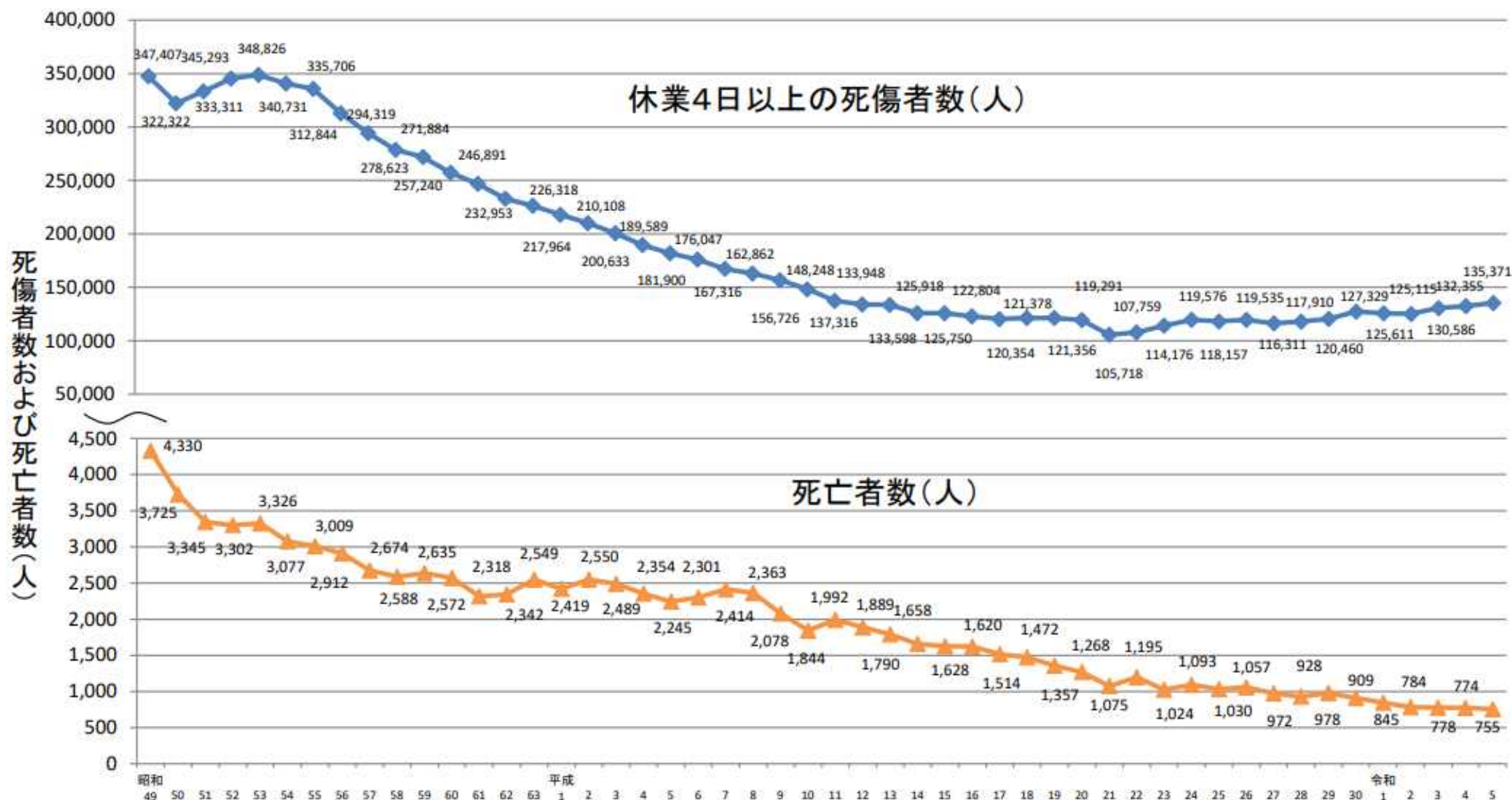
第1項

労働者安全衛生規則第43条（雇入時の健康診断）

第1項

労働者安全衛生規則第44条（定期健康診断）

労働災害による死亡者数、死傷者数の推移



出典:平成23年までは、労災保険給付データ(労災非適用事業を含む)、労働者死傷病報告、死亡災害報告より作成

平成24年からは、労働者死傷病報告、死亡災害報告より作成

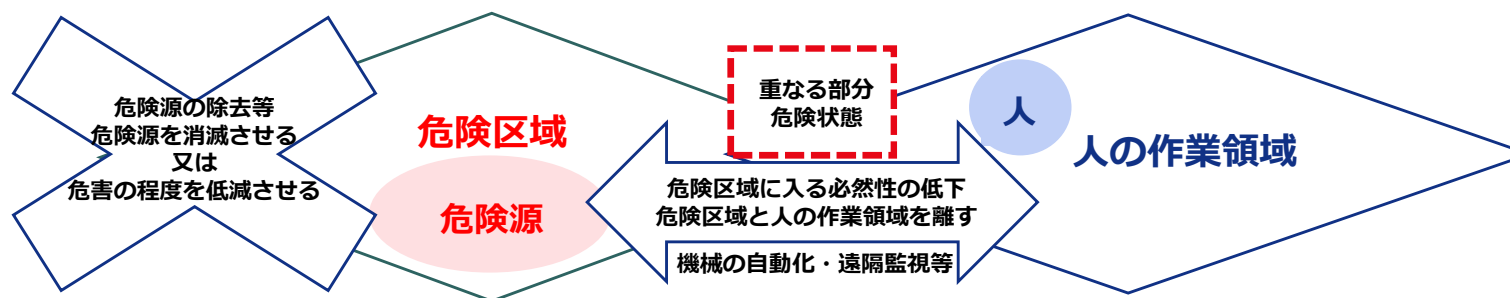
※新型コロナウイルス感染症へのり患による労働災害を除いたもの。15

－ 機械のリスク低減原則 －

本質安全の原則

危険源を除去すること又は人に危害を与えない程度にすること

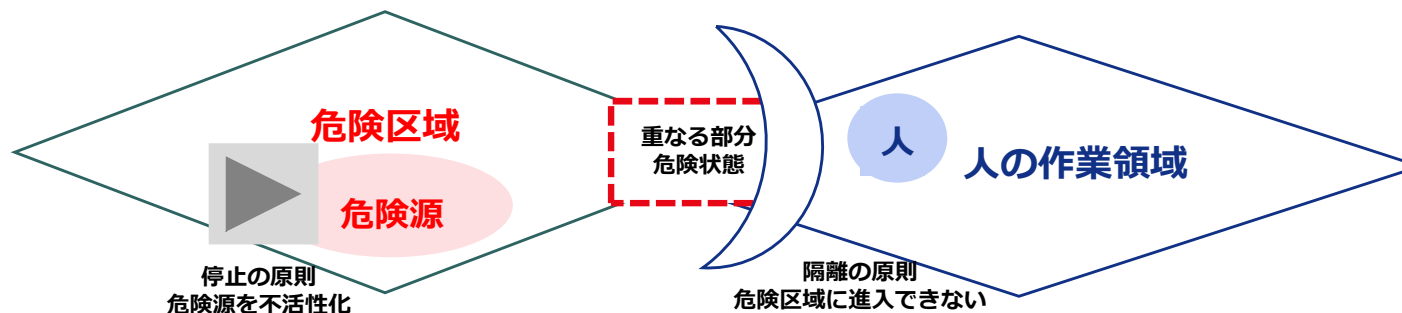
- ・ 危険源の除去等 災害防止に一番効果が高いので最優先で採用すべき
- ・ 危険区域に入る必然性の低減 危険源があるが、人が危険区域に入る必然性をなくすことでリスク低減効果は大きい



隔離と停止の原則

人と機械の危険源が接近・接触出来ないようにすること又は一般的に機械は止まっていれば危険でなくなること

- ・ 隔離の原則 人の作業領域と危険区域が「空間的に重なる」ことを防止することで、大きなリスク低減効果がある
- ・ 停止の原則 人の作業領域と危険区域が時間的・空間的に重なるところは、危険源を一時的に停止して「時間的に重なる」のを防止する



8. 解雇に関する手続き



- ・ 使用者からの一方的な契約解除のことを **解雇** といい、使用者からの退職の働きかけ（退職勧奨）に応じて退職した場合 や 有期労働契約で使用者が更新を拒否したことによる契約期間満了に伴う雇用の終了（雇止め）とは異なる。

解雇の予告（労働基準法第20条）

- ・ 30日前の予告 または 30日分以上の平均賃金※の支払い
- ・ 予告日数は平均賃金の支払いに応じて短縮することができる。

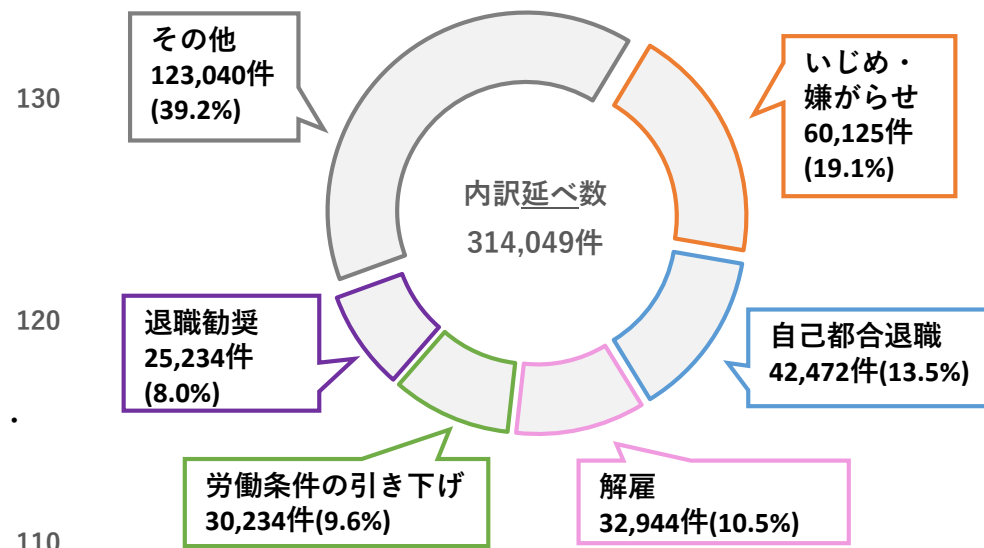
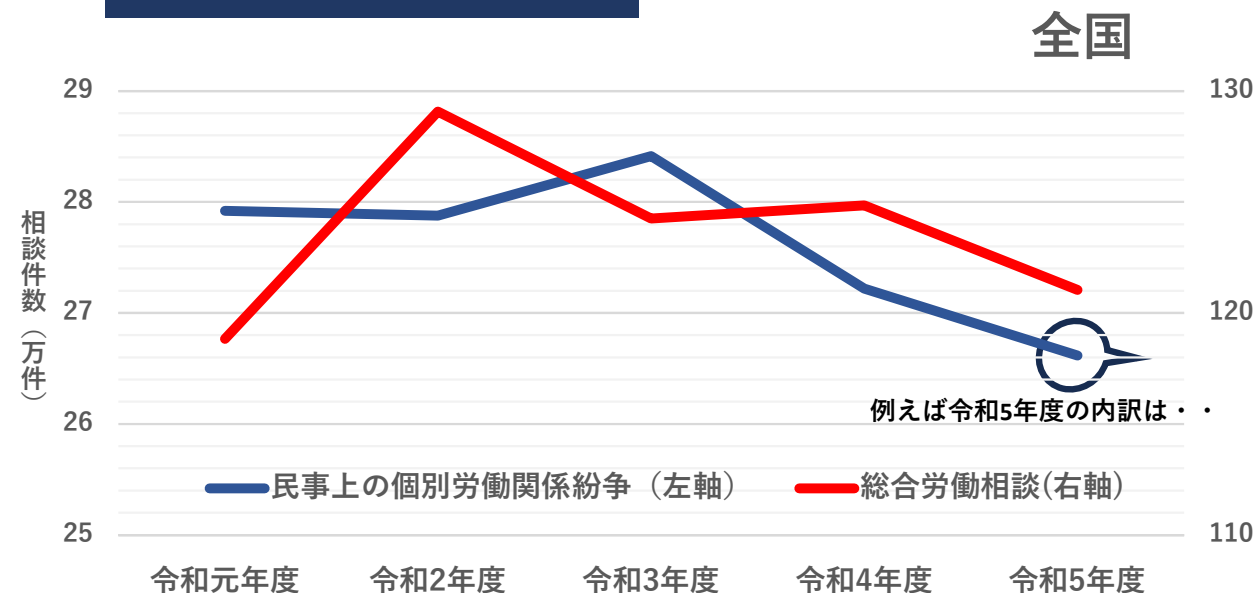


※ **平均賃金**（労働基準法第12条）

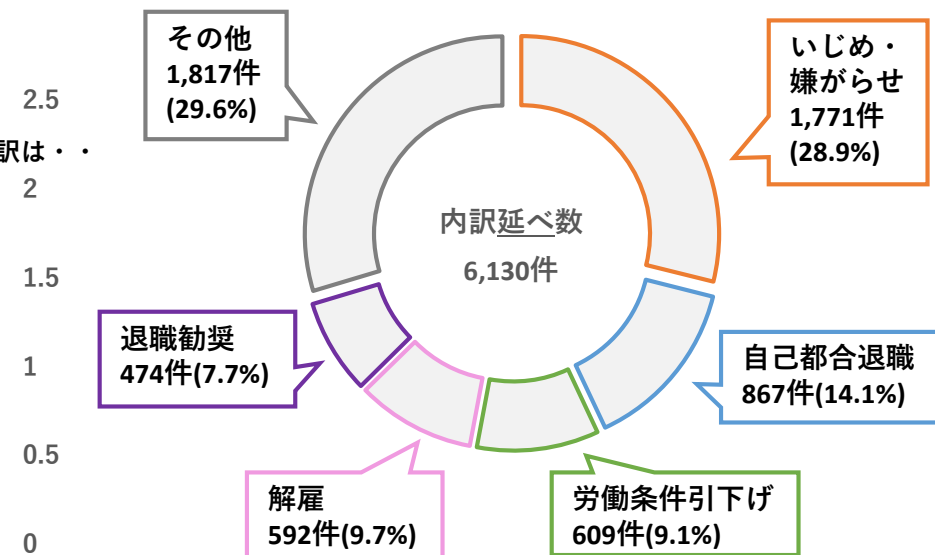
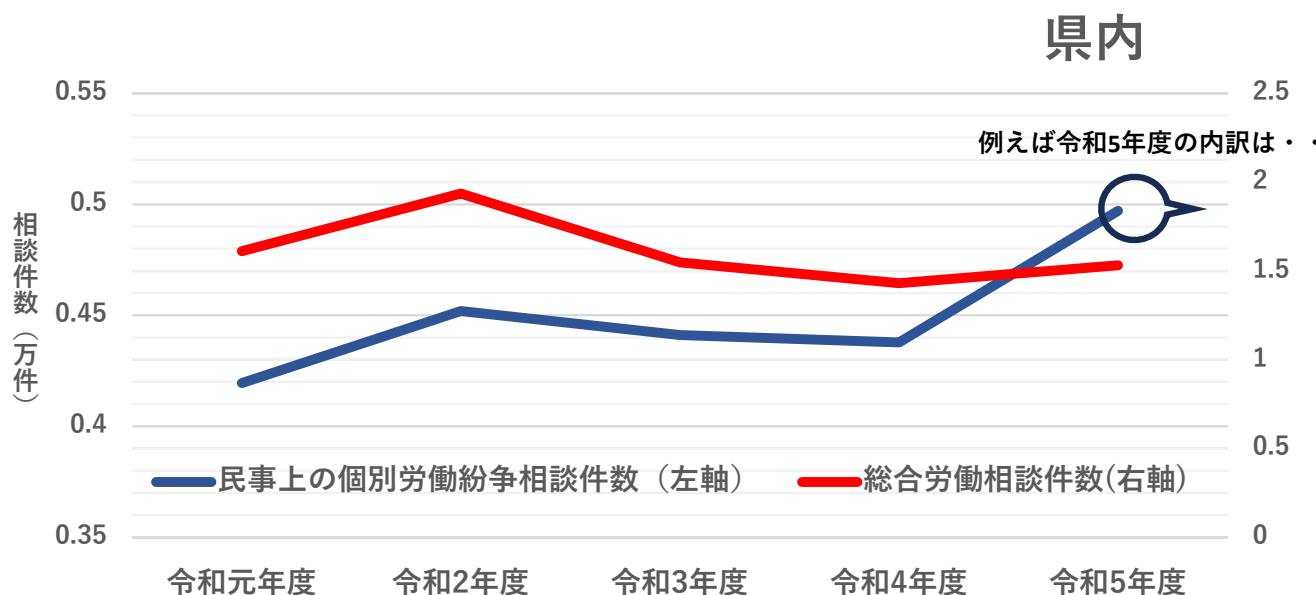
算定すべき事由の発生した日以前3か月間に支払われた賃金総額をその期間の総日数で除した金額をいう。

（直近給与締日から遡った3か月分の給与総支給額 ÷ 3か月間の暦日数 = 1日分の平均賃金額）

労働相談件数の推移



出典：厚生労働省「個別労働紛争解決制度の施行状況」（令和元年度～令和5年度）
 注：全国の相談件数は、都道府県労働局、労働基準監督署、駅近隣の建物など379か所（R6.4.1現在）に設けられた総合労働相談コーナーで対応した件数が計上されている。



※ グラフにおける()内は、内訳延べ数に占める割合で四捨五入により端数処理をしているため、割合の合計が100%にはならないことがあります。

9. 個別労働紛争解決制度の枠組み



労働局長による助言および指導 (個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条)

活用事例 一方的な配置転換



申出人はAという店舗で勤務する条件で入社したがB店舗への配置転換が通告された。一方的措置で納得できないとしてAで勤務できるよう措置の撤回を求めて助言・指導の申し出を行った。



労働局長の助言により、事業主に対し、採用時に勤務地を限定する合意が成立していたとして配置転換を無効とした裁判例などを説明し、話し合いを促した結果、紛争当事者間の話し合いがもたれ、申出人に対する配置転換命令が撤回され、引き続き店舗Aで勤務となった。



紛争調整委員会によるあっせん (個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条)

活用事例 退職金額の相違

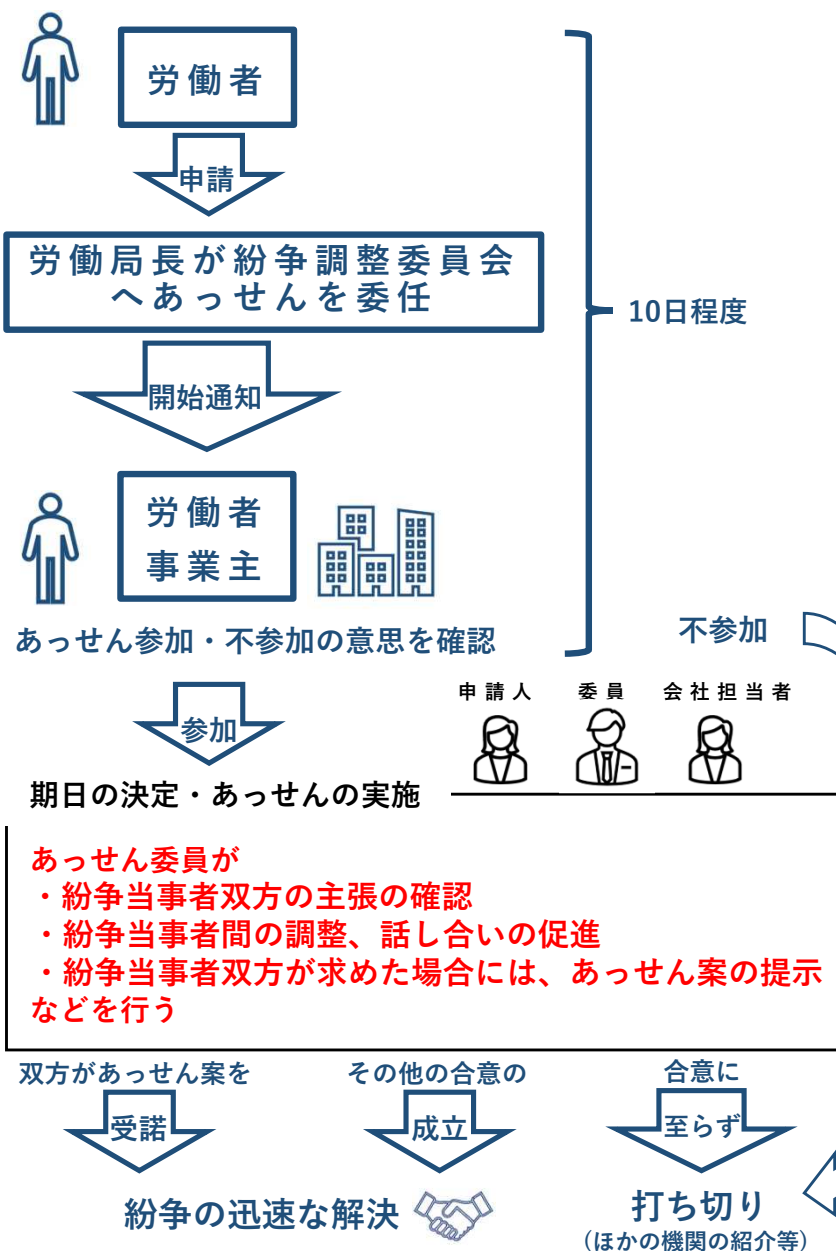


事業主は、労働者Aの退職に際し、退職金制度がないので、口頭で退職金の支払いを約束し、支払額の交渉を行った。事業主とAが望む金額の隔たりが大きく、度重なる交渉で感情的な対立も激しくなり、当事者同士の話し合いが不可能となったため、事業主とAがそれぞれあっせん申請を行った。



あっせんの結果、Aに〇〇万円を支払うことで合意が成立した。

ー紛争調整委員会によるあっせんの仕組みー



対象となる紛争

- ・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などの労働条件に関する紛争
- ・いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する紛争
- ・会社分割による労働契約の承継、同業他社への就業禁止などの労働契約に関する紛争
- ・その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償をめぐる紛争 などなど

対象とならない紛争

- ・労働組合と事業主の間の紛争や労働者と労働者の間の紛争
- ・募集・採用に関する紛争
- ・裁判で係争中である、または確定判決が出ているなど、他の制度で取り扱われている紛争
- ・労働組合と事業主との間で問題として取り上げられており、両者の間で自主的な解決を図るべく話し合いが進められている紛争 などなど

合意文書

■■■■ (以下「甲」という。)と〇〇株式会社 (以下「乙」という。)は、甲と乙の間の紛争 (以下「本件紛争」という。)の解決のため、次のとおり合意した。

1. 甲と乙は、甲乙間の雇用契約を令和●年●月●日限り解約とする。
2. 乙は甲に対し、本件紛争の解決金として、金□□万円を、甲の指定する〇〇銀行口座に令和●年●月●日までに振り込むことにより、支払うものとする。
3. 甲と乙の間には、本件紛争に関し、本合意文書に定めるほか、何ら債権債務がないことを相互に確認する。
4. 甲と乙は、本件紛争の内容及び合意の内容について、正当な理由なく口外しないことを相互に確認する。

令和●年●月●日

甲 岡山県岡山市〇区〇〇町〇-〇-〇

■■■■ 印

乙 岡山県岡山市△区△△町△-△-△

〇〇株式会社

代表取締役 〇〇〇〇 印

10. 職場におけるハラスメントについて

赤字は、R7.6.4成立の改正法案による変更箇所

事業主が講ずべき措置

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① ハラスメントの内容を周知し、行ってはならない旨の方針を明確にする
- ② 行為者への厳正な対処方針を明確にし、内容を周知する
- ③ 否定的な言動がハラスメントの発生原因や背景となることを啓発し、制度が利用可能であることを周知する（注）

相談（苦情）に応じ、適切に対応するために 必要な体制の整備

- ① 相談窓口を設置し、その周知をする
- ② 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

職場におけるハラスメントへの 事後の迅速かつ適切な対応

- ① 事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ② 事実確認ができた場合、速やかに被害者に対する配慮措置を適正に実施する
- ③ 事実確認ができた場合、行為者に対する措置を適正に実施する
- ④ 再発防止措置を実施する

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（注）

業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者、その他の労働者の実情に応じて必要な措置を実施する

上記と併せて講ずべき措置

- ① 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、その内容を周知する
- ② 不利益取り扱いをしないことを定め、労働者に対し、周知啓発をする

（注）妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントのみの項目

パワーハラスメント

労働施策総合
推進法
第30条の2 ⇒ 第31条

事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針

優越的な関係を背景とした言動であって
業務上必要
かつ
相当な範囲を超えたものにより
労働者の就業環境が害されること

セクシュアルハラスメント

男女雇用機会
均等法
第11条

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等についての指針

意に反する性的な言動に対する対応により
労働条件について不利益を受ける
または
就業環境が害されること

妊娠・出産・育児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3 ⇒ 第15条
育児・介護
休業法
第25条

事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針

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等に関する指針

妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動により

妊娠・出産した女性労働者
または

育児休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されること

カスタマーハラスメント

労働施策総合
推進法
第33条

現時点で指針未策定

顧客、取引の相手方、施設の利用者その他
事業に関係する者の言動であって

業務の性質その他の事情に照らして社会
通念上許容される範囲を超えたものにより

労働者の就業環境が害されること

就活ハラスメント

男女雇用機会
均等法
第13条

現時点で指針未策定

事業主が行うこと
が望まれる取組

- ① ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確にする際に就職活動中の学生等に対するハラスメントについても同様の方針を示すこと
- ② 就職活動中やインターンシップの学生等からハラスメントに類すると考えられる相談があった場合に、その内容を踏まえて必要に応じて適切な対応を行うよう努めること

求職者等による
就職活動等
において行われる

性的な言動により

就職活動が阻害さ
れること

－ 典型的なパワーハラスメント事例 －



① 身体的な攻撃



叩く、殴る、蹴るなどの暴行を受ける。
丸めたポスターで頭を叩く。

② 精神的な攻撃



同僚の目の前で叱責される。他の職員を宛先に含めてメールで罵倒される。必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱る。

③ 人間関係からの切り離し



1人だけ別室に席をうつされる。強制的に自宅待機を命じられる。送別会に出席させない。

④ 過大な要求



新人で仕事のやり方もわからないのに、他の人の仕事まで押しつけられて、同僚は、皆先に帰ってしまった。

⑤ 過小な要求



運転手なのに営業所の草むしりだけを命じられる。事務職なのに倉庫業務だけを命じられる。

⑥ 個の侵害



交際相手について執拗に問われる。妻に対する悪口を言われる。

11. 紛争解決援助制度の枠組み

緑字は、R7.6.4成立の改正法案による変更箇所



労働局長による紛争解決の援助

均等法第17条 / 育介法第52条の4
⇒ 均等法第23条
パ有法第24条 / 労推法第30条の5
⇒ 労推法第36条

活用事例 育休復帰時の職種変更

営業職（総合職）で採用された労働者が、育児休業からの復帰にあたり、事務職（一般職）での復帰しか認めないという会社に対し、休業前の営業職での復帰を求める援助の申立てを行った。

育児休業を取得した申立者のみに、事務職の転換を勧めることは、**育児休業を取得したことを理由とする不利益取扱いにあたる可能性があることから**、営業職として復帰させるよう指導した結果、休業前の職場に営業職として復帰できることとなった。

申請

調停

均等法第18条 / 育介法第52条の5
⇒ 均等法第24条
パ有法第25条 / 労推法第30条の6
⇒ 労推法第37条

活用事例 パワハラによる退職

上司から同僚の前で大声で繰り返し叱責される日々に耐えられなくなり、会社の相談窓口相談したところ、上司からの叱責がさらに激しくなり、精神的に就業継続が困難となり辞めざるを得なくなったため、会社に対し慰謝料を求める調停申請を行った。

調停委員は、**今回の紛争の生じた原因に会社の対応不足があったこと**を指摘し、紛争解決を図るため、申請人に対する慰謝料の支払いと意識啓発などの再発防止対策を含め、法に沿ったパワハラ対策を講ずべきとする調停案を作成し、受諾を勧告したところ、双方が受諾した。