連合愛知
・労災の防止
・快適な職場
・心身の健康

センターだより

愛知県勤労者安全衛生研究センター
〒456-0002
名古屋市熱田区金山町1丁目14－18
ワークライフプラザれあろ3F
TEL(052)684－０００３
FAX(052)684－０３０３
連合愛知ホームページからも閲覧できます
http://www.rengo-aichi.or.jp

ハラスメントを規制する法律が成立しました パワハラ対策は初の義務化

5月29日、職場のハラスメント対策の強化を柱とした法律が可決・成立しました。特にパワーハラスメント（パワハラ）については、労働局への相談件数が増加し、被害が深刻化していることから、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法など5本の法律を一括改正して、初めて法制化されました。パワハラはこれまで、企業の自主的な対応に委ねられてきたので、一歩前進したと言えます。

大企業は来年4月から、中小企業は同時期に努力義務でスタートし、その後2年以内に、パワハラの相談体制の整備などが義務付けられることになりそうです。ただし、罰則規定はないので、実効性を確保できるかどうかが課題となります。

ハラスメントは人の尊厳を傷つけ、職場環境の悪化を招くだけでなく、被害者が休職や退職、最悪な場合は自殺に追い込まれてしまうケースもあります。労働組合としても、規制強化された背景を重く受け止め、職場からハラスメントを根絶する取り組みを積極的に進めていく必要があります。

【ハラスメント規制に関する法改正のポイント】

対　象	規制の具体的内容
パワハラ セクハラ マタハラ	◆国・事業主・労働者は、他の労働者に対する言動に注意を払う責務あり ◆被害を相談した労働者への不利益取り扱いの禁止
パワハラ	相談体制の整備など、防止対策の取り組みを義務化（現行のセクハラ防止措置義務と同様） ※具体的内容や該当する事例などは、今後指針で示される
社外での セクハラ	加害者側の事業主に対し、被害者側の事業主からの事実確認などの協力要請に応じることを義務化
カスタマー ハラスメント	法規制の対象ではないが、相談体制の整備など、望ましい対応について、今後指針で示される
就活生への セクハラ	法規制の対象ではないが、企業の対応について、今後指針で示される

第２回安全衛生担当者研修会「ハラスメント防止のための実践研修」

ハラスメントは、規制する法律が制定されましたが、グレーゾーンも多く、線引きが難しいのも事実です。今回はケーススタディーやロールプレイを交え、労働組合として正しい知識と適切な対処方法、防止策を学んでいただく実践的な研修です。

※ 構成組織宛に要請文を発信済

◆日時：9月12日（木）13：45 ～ 16：45
◆場所：ワークライフプラザれあろ6階大会議室
◆内容：ハラスメントの基礎知識
（パワハラ・セクハラ・マタハラ）
ハラスメント防止対策
相談対応のノウハウなど
◆講師：公益財団法人21世紀職業財団
客員講師　岩月律子　氏

≪ハラスメント事情≫

◆連合が2017年に行った「ハラスメントと暴力に関する実態調査」によれば、職場でハラスメントを受けた・見聞きした人は56.2％で、種類別にみると、パワハラなどの職場のいじめ・嫌がらせは45％、セクハラは41.4％、マタハラは21.4％となっています。
◆労働局へのパワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」の相談は2017年度で約72,000件、相談内容別では6年連続最多となっています。
◆厚労省の2016年度調査によれば、労働者の3人に1人が「過去3年間にパワハラを受けたことがある」と回答しています。

安全衛生クイズ 基本編24

ストレスチェック制度に関する記述のうち、正しいのはどれか。

ア．事業者が、労働者の「受検の有無」を把握し、ストレスチェックを受けていない労働者に対して受検を勧奨することはできない。

イ．事業者にストレスチェックの結果を提供する場合の、本人の同意の取得時期は、ストレスチェックの実施後のほか実施前であっても差し支えない。

ウ．事業者が労働者に対して面接指導の結果に基づく就業上の措置を決定する場合、あらかじめ当該労働者の意見を聴き、その労働者の了解が得られるよう努めることとされている。

（労働調査会「労働安全衛生広報（別冊）」より）

※答えと解説は裏面

データでみる 安全衛生

≪2018年 愛知の労働災害発生状況（確定値）≫

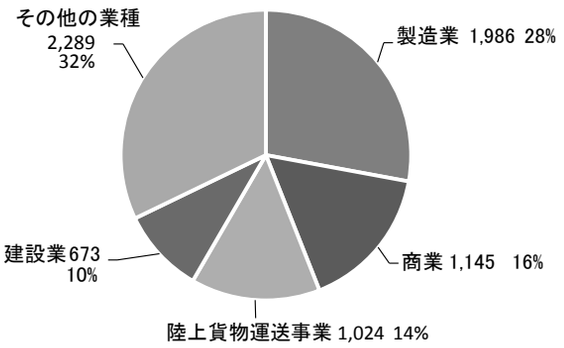
◆労働災害による死亡者数

…46人（対前年比2人増）

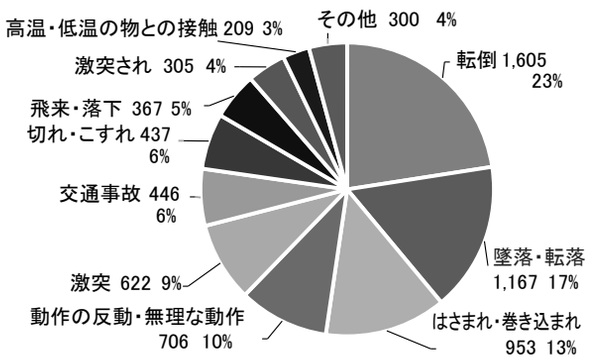
◆労働災害による死傷者数（休業4日以上）

…7,117人（対前年比367人増）

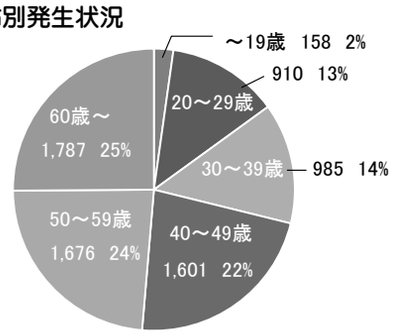
◆死傷災害の業種別発生状況



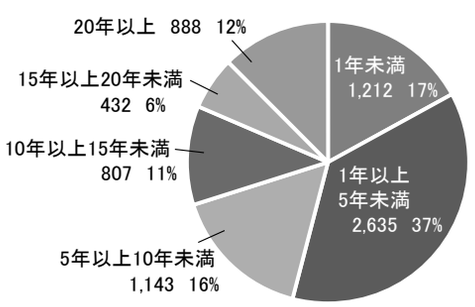
◆死傷災害の事故の型別発生状況



◆死傷災害の年齢別発生状況



◆死傷災害の経験年数別発生状況



2019年度 愛知産業安全衛生大会に参加

7月4日、日本特殊陶業市民会館フォレストホールで「愛知産業安全衛生大会」が開催され、愛知県下の安全衛生関係者1,300名が参加し、連合愛知安全衛生センターからも7名が参加しました。

愛知県における死亡災害、死傷災害は前年に比べ増加しているなか、愛知労働局は「危なさと向きあおう」をキャッチフレーズに「危なさ」と正しく向きあい、労働者に任せた安全衛生「活動」から、事業者が行う安全衛生「管理」への原点回帰を提唱しています。このことを踏まえ、全国安全週間にすべての関係者が一体となって労働災害防止に努め、安全で健康な職場づくりに全力をあげて邁進することを参加者全員で共有しました。

布目電機株式会社からは、健康いきいき職場づくりフォーラムに参加してメンタルヘルス対策や職場環境改善、コミュニケーション改善などに取り組んできた結果、仕事が増えて忙しくなっている状況下でも労災や休職者、残業が減り、業績アップにもつながったという事例紹介がありました。続いて、東京ディズニーリゾート創業時からパーク運営全般に携わってきた我孫子氏からは、安全を守るガイドラインや体制が整備されているだけでなく、安全安心を最優先に考える安全文化が、経営層からキャスト（7割がアルバイト）までしっかりと浸透しているとの話があり、産業労働に携わるすべての人が、安全に対する当事者意識を持って行動することの重要性を再認識できました。

安全衛生クイズ基本編 ㉔

【答え】ウ

ア 指針に、「事業者は、実施者からストレスチェックを受けた労働者のリストを入手する等の方法により、労働者の受検の有無を把握し、ストレスチェックを受けていない労働者に対して、ストレスチェックの受検を勧奨することができるものとする」と示されています。

イ 労働安全衛生法第66条の10第2項で、実施者の義務として、受検した労働者の同意を得ずに、事業者に結果を提供してはならないことを定めています。この条文に関して指針には、「ストレスチェック結果が当該労働者に知らされていない時点でストレスチェック結果の事業者への提供についての労働者の同意を取得することは不適当であるため、事業者は、ストレスチェックの実施前または実施時に労働者の同意を取得してはならない」と示されています。

ウ 労働安全衛生法第66条の10第6項で、医師の意見を勘案し、必要と認めた時は就業場所の変更等の措置を講じなければならないことを定めています。この条文に関して指針には、「あらかじめ当該労働者の意見を聴き、十分な話し合いを通じてその労働者の了解が得られるよう努めるとともに(以下略)」と示されています。