

1 労働安全衛生法の仕組み

労働安全衛生法（安衛法）は、労基法と相まって、労働災害（労災）の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的としています。同法は、労災防止のための安全衛生管理体制と安全衛生の基準とを二本柱にしています。

【安全衛生管理体制】

事業者は、事業場の業種と規模に応じて、安全衛生に関する業務を総括管理する総括安全衛生管理者（安衛法 10 条）、その下で安全に関する事項を管理する安全管理者（同法 11 条）、衛生に関する事項を管理する衛生管理者（同法 12 条）を選任しなければなりません。

10 人以上 50 人未満の小規模事業場では安全衛生推進者、又は衛生推進者を選任しなければなりません（同法 12 条の 2）。労働者 50 人以上の事業場では産業医の選任が必要です（同法 13 条）。また、事業場内の危険有害な作業区分ごとに作業主任者の選任が必要です（同法 14 条）。

そして、一定の業種で一定の規模以上（業種により 50 人以上の場合と、100 人以上の場合とがある。）の事業場では、安全に関する事項を調査・審議し、事業者意見に述べる安全委員会を設置しなければなりません（同法 17 条）。

また、業種を問わず 50 人以上の事業場では、衛生に関する事項を調査・審議して、事業者意見に述べる衛生委員会を設置しなければなりません（同法 18 条）。

安全委員会を設置しなければならない事業場では、衛生委員会も設置しなければならないため、各委員会の設置に代えて安全衛生委員会を設置することができます（同法 19 条）。

これらの委員会の委員の半数については、当該事業場の従業員の過半数代表者の推薦により指名しなければなりません（同法 17 条 3～5 項、18 条 4 項、19 条 4 項）。

【安全衛生の基準】

労働安全衛生法は、使用者に対して「危険・健康障害防止措置」（安衛法 20 条～25 条の 2）を講じることを求めています。労働安全衛生法の中心的部分です。

使用者は、①機械・器具その他の設備による危険、②爆発性・発火性・引火性の物などによる危険、③電気・熱その他のエネルギーによる危険を防止するために必

要な措置を講じなければなりません（同法 20 条）。

また、作業場については、通路・床面・階段等の保全並びに換気・採光・照明・保温・防湿・休養・避難及び清潔に必要な措置その他労働者の健康・風紀及び生命の保持のため必要な措置を講じなければなりません（同法 23 条）。これらの具体的な基準は安全衛生規則その他の特別規則に委ねられています。

さらに、労働安全衛生法は「機械等並びに危険物及び有害物に関する規制」（第 5 章）、下記の安全衛生教育その他「労働者の就業に当たっての措置」（第 6 章）、健康診断その他「健康の保持増進のための措置」（第 7 章）を使用者に求めています。また、労働者の疲労回復のための措置等「快適な職場環境の形成のための措置」（第 7 章の 2）を努力義務にしています。

2 安全衛生教育と健康診断

多くの事業場で日常的に行われる最も一般的な安全衛生対策として、安全衛生教育と健康診断が挙げられます。

【安全衛生教育】

使用者は、労働者を雇い入れたとき、又は作業内容を変更したときは安全衛生教育を行わなければなりません（安衛法 59 条 1 項、2 項）。

安全教育の内容は、①機械・原材料等の危険・有害な物の取扱い方法、②安全措置・有害物質抑制装置・保護具の性能や取扱い方法、③作業手順、④作業開始時の点検、⑤当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因・予防、⑥整理・整頓・清潔保持に関すること、⑦事故時の応急措置・退避に関すること、⑧その他当該業務に関する安全・衛生に必要な事項です（労働安全衛生規則（安衛則）35 条 1 項）。

また、危険又は有害な業務で、一定のものに労働者を就かせるときは省令で定めるところにより、当該業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を行わなければなりません（安衛法 59 条 3 項）。

【健康診断】

使用者は、常時使用する労働者を雇い入れるときは、当該労働者に健康診断を行わなければなりません。また、常時使用する労働者に対しては、1 年以内ごとに 1 回、健康診断を行わなければなりません。さらに、有害業務（深夜業に従事する場合もこれに含まれます。）に常時従事する労働者に対しては、配置換えの際及び 6 か月以内ごとに 1 回健康診断を行わなければなりません（安衛法 66 条）。

【長時間労働者等に対する医師による面接指導】

- ①時間外労働が月 80 時間を超え疲労の蓄積が認められる長時間労働者について、使用者は、本人の申出により、医師の面接指導を実施しなければなりません（安衛法 66 条の 8、安衛則 52 条の 2 第 1 項）。使用者は、時間外労働が月 80 時間を超えた労働者に対し、その超えた時間についての通知を行わなければなりません（安衛則 52 条の 2 第 3 項）。この通知は、疲労の蓄積が認められる労働者の面接指導の申出を促すものであり、労働時間に関する情報のほか、面接指導の実施方法・時期等の案内を併せて行うことが望ましいとされています（平 30.12.28 基発 1228 第 16 号）。
- ②新技術・新商品・新役務の研究開発業務従事者については、時間外・休日労働時間が 1 月当たり 100 時間を超えたものに対して、当該労働者の申出なしに面接指導を行わなければなりません（安衛法 66 条の 8 の 2、安衛則 52 条の 7 の 2）。時間外・休日労働時間が 1 月当たり 100 時間を超えた場合に、事業者は、対象労働者に対して、労働時間に関する情報を、面接指導の案内と併せて通知する必要があります（安衛則 52 条の 7 の 2 第 2 項）。

また、時間外・休日労働時間が 1 月当たり 100 時間を超えない場合であっても、当該超えた時間が 80 時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められた場合には、上記の安衛法第 66 条の 8 第 1 項の規定により、面接指導の対象となるため、当該労働者から面接指導の申出があれば、事業者は、面接指導を行わなければなりません（平 30.12.28 基発 1228 第 16 号）。
- ③高度プロフェSSIONAL 制度の適用対象者（4 章参照）について、週 40 時間超えの健康管理時間が月 100 時間を超えた場合、使用者は医師による面接指導を実施しなければなりません（安衛法 66 条の 8 の 4）。
- ④また、①から③に該当しなくても、事業者は、長時間にわたる労働により疲労の蓄積が認められ又は労働者自身が健康に不安を感じた労働者であって申出を行った労働者及び事業場で定めた基準に該当する労働者に対して、面接指導に準ずる措置等必要な措置を行うよう努めなければなりません（安衛法 66 条の 9）。

【メンタルヘルス対策】

現在の仕事や職業生活に強い不安やストレスとなっていると感じる事柄がある労働者の割合は 82.2%、その内容は「仕事の量」が 36.3%と最も多く、次いで「仕事の失敗、責任の発生等」が 35.9%、「仕事の質」が 27.1%となっています（厚生労働省「令和 4 年労働安全衛生調査」結果の概況）。

国は、安衛法 70 条の 2 に基づき「健康保持増進のための指針」として、「労

働者の心の健康保持増進のための指針（メンタルヘルズ指針）」（平 18.3.31 基発第 0331001 号、平成 27 年 11 月 30 日改正）を定めて、メンタルヘルズケアを推進しています。

「メンタルヘルズ指針」は、メンタルヘルズケアの推進のためには、「セルフケア」、労働者と日常的に接する管理監督者が行う「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」及び「事業場外資源によるケア」の 4 つのケアを、継続的かつ計画的に実施することが基本であるとし、そのための具体的な方策として、①メンタルヘルズケアを推進するための教育研修・情報提供、②職場環境等の把握と改善、③メンタルヘルズ不調への気付きと対応、④職場復帰における支援を掲げて、その実施を推進しています。使用者は、これらについて積極的に対応することが望まれます。

【ストレスチェック等の実施義務】

事業者は、常時使用する労働者に対して、医師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施することが義務付けられています。医師等とは、①医師、②保健師、③検査を行うために必要な知識についての研修であって厚生労働大臣が定めるものを修了した歯科医師、看護師、精神保健福祉士又は公認心理師です（安衛法 66 条の 10）。ただし、労働者数 50 人未満の事業場は、当分の間は努力義務とされます。

このストレスチェックの検査結果は、検査を実施した医師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供されることは禁止されます。結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務となります。そして、面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講ずることが事業者には義務づけられています。

【労働者の心身の状態に関する情報の取扱い】

事業者は、医師等による健康診断、医師による面接指導、医師等による心理的な負担の程度を把握するための検査の結果等から、必要な労働者の心身の状態に関する情報を取得し、労働者の健康と安全を確保することが求められていますが、こうした労働者の心身の状態に関する情報には、労働者にとって機微な情報も含まれます。事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内で適正にこれを保管し、及び使用しなければなりません（じん肺法 35 条の 31 項～第 4 項、安衛法 104 条 1 項～ 4 項、

新じん肺法施行規則 33 条、安衛則 98 条の 3)。このため「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成 30 年 9 月 7 日公示第 1 号、改正令和 4 年 3 月 31 日公示第 2 号）が策定されています。

3 使用者の安全配慮義務・受動喫煙の防止

【安全配慮義務の意義と内容】

使用者は、労基法や労働安全衛生法を遵守するとともに、労働契約上の付随的義務として、労働者の生命、身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務としての安全配慮義務を負っています（労契法 5 条）。

この安全配慮義務は、請負契約を結んで業務の一部を外注化（アウトソーシング）している場合にも、下請労働者に対して安全配慮義務を負います。例えば、建設現場において下請会社の作業員の業務中の事故に対して元請会社の安全配慮義務違反が問われることがあります。

安全配慮義務の内容は、労働者の生命・身体を危険から保護するために、物的設備を整備すること、人的組織を適切に配備・運営すること、安全衛生教育の遂行や業務を適切に指示すること、さらには安全衛生法令の実施義務などを含むものと考えられます。

また、労災事故による傷病・障害・死亡や職業病の発症等について、使用者に上記の義務違反が認められるときには、労働契約上の安全配慮義務違反、債務不履行（民法 415 条）、不法行為責任（民法 709 条等）に基づき損害賠償を請求されることがあります。

【受動喫煙の防止】

労働安全衛生法では、事業主は、室内又はこれに準ずる環境下で労働者の受動喫煙を防止するため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずること（受動喫煙防止措置）が努力義務とされています（安衛法 68 条の 2）。

さらに、「健康増進法の一部を改正する法律」によって、国、地方公共団体、施設等の管理権原者等のそれぞれについて受動喫煙防止措置が義務付けられるようになりました。

事業者は、「望まない受動喫煙」をなくすという観点から、施設の類型・場所ごとに、主たる利用者の違いや、受動喫煙が他人に与える健康影響の程度に応じ、禁煙措置や喫煙場所の特定を行うとともに、掲示の義務付けなどの対策を講ずることとされています。その際、既存の飲食店のうち経営規模が小さい事業者が運営するものに

については、事業継続に配慮し、必要な措置を講ずるものとされました。

なお、東京都においては、東京都受動喫煙防止条例が施行されています。これは屋内での受動喫煙による健康影響を未然に防止し、誰もが快適に過ごせる街を実現するためのルールとなっています。

4 ハラスメントの防止と使用者の責任

【セクシュアルハラスメント】

事業主には、職場におけるセクシュアルハラスメント（性的嫌がらせ）の防止措置及び相談窓口の設置等が義務付けられています（均等法 11 条）。

事業主が防止すべきセクシュアルハラスメントとは、①職場での性的な言動に対する労働者の対応により、その労働者が、労働条件について不利益を受けること（対価型セクシュアルハラスメント）、②職場での性的な言動により、労働者の就業環境が害されること（環境型セクシュアルハラスメント）等です。

【妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（マタニティハラスメント）】

妊娠・出産・育児を理由とする解雇などの不利益取扱いや就業環境の悪化はいわゆる「マタニティハラスメント（マタハラ）」と呼ばれています。判例では、出産に伴う軽易業務転換を申し出た女性（副主任）について業務転換を契機に降格した措置が原則として均等法 9 条 3 項の禁止する不利益取扱いにあたと判断した最高裁判決（最判平 26.10.23、広島中央保健生活協同組合事件）があり、これを契機に、均等法及び育児法において、事業主には、労働者の妊娠・出産や育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止及び上司や同僚からの嫌がらせが行われないよう防止措置を講じることが義務付けられました（平成 29 年 1 月 1 日施行）。

事業主は、後述のように、労働者への周知、社内相談窓口の設置等、雇用管理上必要な措置を講じなければなりません（均等法 11 条の 2、育児法 25 条）。

【パワーハラスメント】

職場のパワーハラスメントとは、①職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当の範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの、の 3 つの要素を満たすものとされています。具体的な行為の例は「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（令和 2.1.15 厚労告 5 号）」と次の表を参照してください。

	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
身体的な攻撃 (暴行・傷害)	①殴打、足蹴りを行うこと。 ②相手に物を投げつけること。	①誤ってぶつかること。
精神的な攻撃 (脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)	①人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。 ②業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと。 ③他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと。 ④相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を含め複数の労働者宛てに送信すること。	①遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意すること。 ②その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意すること。
人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	①自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりすること。 ②一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。	①新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施すること。 ②懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせること。
過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害)	①長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること。 ②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こと。 ③労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること。	①労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せること。 ②業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せること。
過小な要求 (業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	①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こと。 ②気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。	①労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減すること。
個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	①労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること。 ②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こと。(機微な個人情報暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要である)	①労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行うこと。 ②労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと。

使用者にとって、職場におけるパワーハラスメントの防止対策は、今日重要な課題となっています。東京都の労働相談においても、「職場の嫌がらせ」をはじめとする「人間関係」に関するものが高止まり傾向にあります。労働施策総合推進法 30 条の 2 は、事業主に、パワーハラスメント防止のために、労働者からの相談に応じたり、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とします。このパワーハラスメント防止措置は、中小企業には令和 4 年 3 月 31 日までは適用が猶予され、努力義務とされていましたが、令和 4 年 4 月 1 日には防止措置を講じることが義務づけられています。

事業主は、パワーハラスメント防止措置を講ずること、相談窓口等の設置をしなければなりません。相談窓口は他のハラスメントと統一することも可能です。また、労働者が相談窓口で相談したことを理由とする不利益取扱が禁止されています。

【ハラスメント防止措置と相談窓口の設置】

事業主は、職場での各種ハラスメントの防止措置を講じなければなりません。

- ①ハラスメントの内容とともに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行為者に対して、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ③相談窓口をあらかじめ定め労働者に周知すること。各種ハラスメントの相談窓口を一元的に設置してもよい。
- ④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。また、広く相談に対応すること。
- ⑤相談の申出があった場合は、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は、行為者及び被害者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずること。
- ⑧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。
- ⑨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する不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知すること。
- ⑩ハラスメントの原因や背景となっている要因を解消するための措置を講ずること。

なお、派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先も事業主とみなして、ハラスメント防止措置義務等が適用されます。

【カスタマーハラスメントへの対応】

カスタマーハラスメントとは、顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるものを指します。「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」（令和2年厚生労働省告示第6号）では、顧客等からの暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）に関して、事業主は、相談に応じ、適切に対応するための体制の整備や被害者への配慮の取組を行うことが望ましい旨、また、被害を防止するための取組を行うことが有効である旨が定められました。

厚生労働省では、令和4年2月25日に「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を作成して、事業主に、相談体制の整備、メンタルヘルス相談などの被害者対応、マニュアル作成などの被害防止の取り組みを求めています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000915233.pdf>

【ハラスメント防止に係る努力義務】

- ①事業主は、ハラスメントに対する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる措置に協力するよう努めなければなりません。
- ②事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、ハラスメントに対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければなりません。
- ③労働者は、ハラスメントに対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる雇用管理上必要な措置に協力するように努めなければなりません。
- ④事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければなりません。

【ハラスメントの被害者の救済と加害者・使用者の責任】

いずれの職場のハラスメントも、労働者の人格権を侵害する違法行為です。従って、ハラスメントの発生により、その加害者が不法行為に基づく損害賠償責任を負うことになるだけでなく、使用者も、その損害について使用者責任（民法715条）を

負うことがあります。また、使用者は、労働者がハラスメントの被害を受けることなく、良好な環境で就労できるように職場を整備する義務（職場環境調整義務）があり、ハラスメントの発生がこの義務を怠ったものとされて、損害賠償を請求されることがあります。

従って、使用者は、職場のハラスメントを許さないことを示し、ハラスメントの防止の重要性を従業員に教育し、また、実態を把握し、問題があったときに迅速適正に解決できる仕組みを整備する必要があります