

(5) 争議中の施設の利用

争議中であっても従業員としての身分が失われるわけではありませんから、食堂や休憩室等の福利厚生施設の利用については支障がないかぎり認められるべきものです。

労働協約の中では、争議中でも利用できる施設の範囲を明らかにしておきます。

規定例 (1)

- △△会社は、○○組合が争議中であっても、組合及び組合員に対しこの協約の第○条に定める会社施設の利用を認める。

△△会社は、争議中であっても、組合員の正常な日常生活を保持するため、厚生施設の利用を制限し、もしくは阻害する行為を行わない。

規定例 (2)

- △△会社は、争議中であっても○○組合が平常な組合活動の状態における会社施設の利用又は使用を妨げない。ただし、組合は、その範囲を超えて会社の許可なしで施設の立入り並びに車両、機器、資材、備品等の使用または移動を行ってはならない。

11 その他の条項

組合員の待遇に関する基準として、福利厚生や安全衛生等についても協約化しておきます。

(1) 福利厚生条項

福利厚生に関する条項については、労働条件に関する条項の中で取り決める場合も多いようです。

具体的には、社宅や寮に関すること、休憩室や更衣室に関すること、文化・体育施設に関すること、物資の購入配給に関すること、医療施設に関すること等、組合員の福利厚生の充実を図ることを目的として協約化されています。

規定例

- △△会社は、〇〇組合員の福利厚生を図るため、組合と協議の上、社宅、寄宿舎（寝具等を含む）、休憩所、娯楽室、更衣室、浴場、調理場、食堂、水道施設、便所等の施設を完備する。
- 2 前項の運営並びに管理については、会社と組合が協議の上行い、その一部を組合に委任することができる。

(福利厚生規定)

- 〇〇組合員及びその家族の福利厚生は、△△会社と〇〇組合の協議によって別に定める規定により行う。

(2) 安全衛生条項

労働安全衛生に関する条項としては、労働安全衛生法により事業者には義務づけられている事項、例えば、安全委員会、衛生委員会、安全衛生委員会等の管理運営に関する事項、労働者の危険又は健康障害を防止するための措置、安全衛生教育等、組合員の安全衛生についての条項があります。労働契約法第5条が定める使用者の労働者に対する安全配慮義務は、これらの条項の基盤となるものです。

この分野については労働安全衛生法や労働安全衛生規則が詳細に定めていますので、それらを参照してください。

規定例

(安全衛生に関する労働条件の決定)

- 安全衛生に関する労働条件の変更などについては、会社と組合で協議決定する。

(安全衛生施設とその運営)

- △△会社は、安全衛生のために必要な施設を完備し、従業員の生命身体等の安全の確保、健康増進及び危険災害の防止に努める。
- 2 安全衛生に関する運営を民主的に行うため、会社・組合同数の

委員によって構成する安全衛生委員会を設け、その決定を迅速確実に実施する。

安全衛生委員会の規則は別に定める。

(危険有害作業の就労拒否)

- 組合及び組合員は、危険有害作業について就労を拒否することができる。

(安全衛生の点検)

- 安全衛生の点検は、作業時間内において行う。

(3) 新型インフルエンザ等感染症罹患による休業

平成 21 年、新型インフルエンザ (A/H1N1) が広く流行し、少なからぬ労働者が感染して社会問題となりました。その際、感染拡大防止の観点から、感染した労働者のみならず同じ職場で働いていた労働者や同居する家族が感染した労働者 (濃厚接触者) は休業させるべきか、また休業させた場合に賃金を支払う必要があるのかなどが問題となりました。

こうした問題については、法律上明確な基準がないため、対応の仕方も会社により様々ですが、今後も同様のインフルエンザの流行と労働者の休業が生じることが十分予想されますので、労働協約で取扱いを規定しておくことが望まれます。

労働者を休業させた場合の賃金を支払う必要性の有無については、その休業が使用者の「責に帰すべき事由」(帰責事由。労働基準法第 26 条、民法第 536 条第 2 項) によるものかどうかにより、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案して決めるべきことですが、一般的には、以下のように考えられます (厚生労働省「新型インフルエンザ (A/H1N1) に関する事業者・職場の Q & A」)。

- ① 労働者が新型インフルエンザに感染し、医師等の指導により休業する場合は、一般的には使用者の「責に帰すべき事由」による休業ではないと考えられ、賃金を支払う必要はないと考えられる。

しかし、医師による指導等の範囲を超えて (外出自粛期間経過後など)、使用者の判断により休業させる場合は、一般的に使用者の「責に帰すべき事由」による休業に当たると考えられるので、賃金を支払う必要がある。

また、感染したかどうかははっきりしない時点でも、使用者が、例えば「熱が37度以上あること」など、一定の症状があることをもって一律に労働者を休業させる措置を取る場合も、使用者の判断により休業させる場合があるので、同様に賃金を支払う必要がある。

- ② 濃厚接触者でも、インフルエンザ様の症状がない場合は就労の継続が可能と考えられるので、職務の継続が可能である労働者を使用者の判断により休業させる場合は、一般的に使用者の「責に帰すべき事由」による休業に当たるので、賃金を支払う必要がある。

しかし、大規模な集団感染が疑われるケースなどで保健所等の指導により休業させる場合は、一般的には使用者の「責に帰すべき事由」による休業には当たらないと考えられるので、賃金を支払う必要はない。

- ③ 新型インフルエンザに感染している疑いのある労働者を、一律に年次有給休暇を取得したとして休業させることについては、年次有給休暇は原則として労働者の請求する時季に与えなければならないものであるため、使用者が一方的に取得させることはできない。
- ④ 会社に病気休暇などの制度がある場合は、その規定に照らし適切に対応する必要がある。

ただ、従業員に感染が確認され自宅待機とする場合は、「賃金を通常どおり支払う（欠勤しても控除がない）」が33%、また、同居家族に感染が確認された場合に原則として自宅待機とする企業のうち「賃金を通常どおり支払う」が51%という民間の調査結果もあります。労働協約で取扱いを定めるときは、こうした実情も踏まえて行ってください。

規定例

- 従業員が、いわゆる新型インフルエンザに感染した場合、または感染が疑われると会社が判断して休業させる場合は、病欠として取り扱うが、賃金は控除しない。また、人面での不利益を生じさせない。
- いわゆる新型インフルエンザに感染し休業した従業員と同じ職場で働いていた従業員や、同居する家族が感染した従業員（「濃厚接触者」という）については、会社は濃厚接触者の症状等を勘案し、必要と判断したときは休業を命じることがある。

この場合、会社が休業を命じた日の賃金は控除しない。

但し、大規模な集団感染が疑われるなどにより保健所等の指導により休業させる場合は、この限りでない。

(4) 職場におけるメンタルヘルス対策とストレスチェック

労働者にとって心身の健康が大切なことはいうまでもありませんが、最近の雇用情勢や職場環境の変化などにより、仕事や職業生活に関する強い不安、ストレスを感じ、「心の不調」＝メンタルヘルスの不調を訴える労働者が増えています。

厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成 18.3.31 公示 3 号）は、1「心の健康づくり計画」の策定、2「4つのメンタルヘルスケア」（労働者自身によるセルフケア、職場の管理職によるラインケア（相談対応、情報提供、受診促進など）、事業場内の産業保健スタッフや産業医などによるケア（労働者からの相談対応、情報提供など）、精神科クリニック等の事業場外資源によるケア）の継続的かつ計画的な推進、3 衛生委員会における調査審議などにより、職場における労働者の心の健康の保持増進のための措置（メンタルヘルスケア）が適切かつ有効に実施されるよう定めています。

労働協約においても、職場における労働者のメンタルヘルス対策を具体化することが求められていますが、まずは総論的な条項を設けておくことがメンタルヘルス対策の推進にとって有益です。

規定例

- △△会社及び組合は、○○組合員の職場における心の健康の保持増進を図るため、職場におけるメンタルヘルス対策の立案及び推進に、共同して取り組む。

また、平成 27 年 12 月から、労働者が 50 人以上いる事業所では、毎年 1 回、「ストレスチェック」を全ての労働者（但し、契約期間が 1 年未満の労働者や、労働時間が通常の労働者の所定労働時間の 4 分の 3 未満の短時間労働者を除く）に対して実施することが、事業者には義務付けられました（労働安全衛生法第 66 条の 10、同規則第 52 条の 9～21）。

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）は、ストレスに関する質問票に労働者が記入し、それを集計・分析することで、個々の労働者のストレスがどのような状態にあるのかを調べるものです。労働者が自分

のストレスの状態を知ることによってストレスをため過ぎないように対処したり、ストレスが高い状態の場合は医師の面接指導を受けたり、会社側に労働時間の短縮等の就業上の措置を実施させたり、努力義務ではあるが集団ごとの集計・分析によって職場環境の改善につなげたりすることで、「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止するための仕組みです。

ストレスチェックの実施方法や実施者、記録の作成、ストレスチェック結果の労働者への通知、医師の面接指導の対象となる労働者の要件、医師による面接指導の実施方法・確認事項・記録の作成保存、面接指導の結果についての医師からの意見聴取、労働者への就業上の措置、集団ごとの集計・分析、検査及び面接指導結果の労働基準監督署長への報告、労働者の不利益取扱いの禁止などについては、労働安全衛生法や同規則に詳細に定められています。また、ストレスチェック制度に関する事項については衛生委員会等で調査審議を行い、事業者は、その結論を踏まえてストレスチェック制度の実施に関する社内規程を定め、労働者に周知すべきとされています（厚生労働省「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」平成27年4月15日公示第1号）。

労働協約においては、総論的な条項を設けておくとともに、ストレスチェック及び医師による面接指導を促進するため、それらを受けるのに要した時間についても賃金が支払われるようにしておくことが望まれます。

規定例

- △△会社及び〇〇組合は、〇〇組合員の職場における心の健康の保持増進を図るため、ストレスチェックに関する制度の立案及び実施に、共同して取り組む。
- 会社は、組合員がストレスチェック及び医師による面接指導を受けるのに要した時間について、賃金を支払う。

(5) セクシュアルハラスメントの防止

事業主には、職場におけるセクシュアルハラスメントの発生を未然に防止するため、雇用管理上必要な措置を講じる義務（措置義務）が課せられています（男女雇用機会均等法第11条）。また、未然防止だけでなく、セクシュアルハラスメントが発生した事後の迅速かつ適切な対応も求められています。特に平成19年4月からは「労働者からの相談に応じ、適切に対処するために必要な体制の整備」が求められています。

また厚生労働省の指針（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 平成 18.10.11 厚生労働省告示第 615 号）は、事業主が雇用管理上講ずべき事項として、①事業主の方針の明確化とその周知・啓発（社内報やパンフの配布、就業規則での規定、研修等）、②相談・苦情への対応（窓口の明確化、体制の整備等）、③セクシュアルハラスメントが生じた場合の事後の迅速かつ適切な対応（事実関係の迅速、正確な確認、処分、配転等の適正な対処等）、④①から③までの措置と併せて講ずべき措置（相談者・行為者のプライバシー保護とその周知や相談したこと等を理由とする不利益取扱をしない旨の周知）を求めています。

セクシュアルハラスメントの防止や事後の対処について、労使で協約化しておくことが望ましいでしょう。

規定例

○ 会社の基本姿勢

△△会社は、職場におけるセクシュアルハラスメントが、労働者の尊厳を不当に傷つけ、能力の有効な発揮を妨げるとともに、職場のモラルを低下させ、業務の円滑な遂行を妨げる問題であることを認識し、セクシュアルハラスメントがない快適な職場づくりを目指し、あらゆる雇用管理上の措置を講ずる。

○ セクシュアルハラスメント対策委員会の設置

《目的》 委員会は、セクシュアルハラスメントに対する防止対策及び苦情処理機関としての役割を持つ。

《構成》 委員会は会社代表と労働組合代表各○名～○名の委員により構成する。

なお、労使双方の委員には、男女とも入れるものとする。

《第三者機関》 委員会は、必要に応じて公的機関や弁護士などの第三者機関に意見を聞くことができる。

《運営》 委員会は、委員のいずれかが苦情の申立てを受け、その内容が委員会での検討を要すると判断した場合には開催を要求できる。

議事の内容について、プライバシー保護が必要と判断される場合は非公開とする。

委員会の判断について当事者が納得をしない場合は、当事

者自身が行政機関や弁護士その他の機関に苦情の処理を依頼することを妨げない。

《守秘義務等》委員は、当事者のプライバシー保持に努める。退任後も秘密の保持を厳守する。

委員及び委員会は、苦情の申立者とその申立てをしたことにより不利益を被らないよう留意しなければならない。

(6) パワーハラスメントの防止

暴言・暴力や人間関係からの切り離し（無視、仲間外しなど）、業務上の過大・過小な要求といった職場のパワーハラスメントについては、近年東京都労働相談情報センターや都道府県労働局への相談が増加するなど、社会問題として顕在化してきています。職場のパワーハラスメントは、労働者のメンタルヘルスを悪化させ、職場全体の士気や生産性を低下させると指摘されています。

こうしたことを踏まえ、厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」は、平成24年3月「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を取りまとめました。

パワーハラスメントとは、「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」です。提言は、職場のパワーハラスメントの概念や行為類型を踏まえ、先進的取組み例を参考に、会社や労働組合がパワーハラスメントをなくすよう取り組むことを求めています。

しかし、提言後も職場におけるパワーハラスメントが改善される兆しがないため、現在政府・国会において、セクシュアルハラスメントと同様事業主にパワーハラスメント防止措置を講ずる措置義務を課す方向で法整備が進められています。こうした法整備の動向を踏まえて、パワーハラスメントの防止や事後の対処についても、労働協約に定めることが求められます。

規定例

セクシュアルハラスメントの防止についての規定例を参考にして下さい。

(7) ライフ・ワーク・バランス・過労死等防止対策の推進

昨今、ライフ・ワーク・バランス（生活と仕事の調和）が国民的課題として推進されています。平成19年12月制定の労働契約法も、労働契約の一般原則として「労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする」（第3条第3項）と定めています。

ライフ・ワーク・バランスは、個人にとっては、ライフステージに応じて、仕事の進め方・働き方を見直し、自分だけではなく他人の時間・生活をも尊重する生き方です。企業にとっても、働きがいのある職場をつくり、優秀な人材の確保、社員のモチベーションの向上、業務効率の改善を進めていくのに役立ちます。

ライフ・ワーク・バランス実現の具体的方策は、労働分野に限ってみても、単に長時間労働の抑制だけにとどまらず、生活重視の柔軟な働き方の選択の実現や非正規労働者の待遇の改善、育児・介護のための時間的保障など多方面にわたり、労働協約においてもそれぞれの分野で具体化することが必要ですが、総論的な条項を設けておくことも、今後のライフ・ワーク・バランス推進にとって意味があります。

規定例

（ライフ・ワーク・バランス）

- △△会社及び○○組合は、○○組合員が充実した生活とやりがいのある仕事との両立が図れるよう、休暇・休業制度、働く時間や場所の見直し、働くスタイルの選択、自己啓発や子育てに対する経済的支援などに共同して取り組む。

また、平成26年11月1日、過労死等防止対策推進法が施行されました。

同法は、近年過労死等が多発し大きな社会問題となっていること、過労死などが本人、その遺族、家族、社会にとって大きな損失であることに鑑み、過労死などに関する調査研究などを行い、過労死等の防止対策を推進し、もって過労死などがなく、生活と仕事を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的とするものです（同法第1条）。同法第4条第3項は、事業主は、国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策に協力するよう努めると定めています。

また、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成27年7月24日閣議決定）では、事業主は、労働者を雇用する者として責任をもって過労死等

の防止のための対策に取り組むよう努めるとし、特に経営幹部等の取組として「最高責任者・経営幹部が事業主として過労死等は発生させないという決意を持って関与し、先頭に立って、働き方改革、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組等を推進するよう努める」「過労死等が発生した場合には、原因の究明、再発防止対策の徹底に努める」とされ、労働組合についても「労使が協力した取組を行うよう努めるほか、組合員に対する周知・啓発や良好な職場の雰囲気作り等に取り組むよう努める」「労働組合及び過半数代表者は、この大綱の趣旨を踏まえた協定又は決議を行うよう努める」としています。

過労死等防止の具体的対策も、長時間労働の抑制のみならず、職場におけるメンタルヘルス対策の推進、パワーハラスメントの防止、生活重視の柔軟な働き方の実現、相談体制の整備等多方面にわたり、労働協約においてもそれぞれの分野で具体化することが必要ですが、総論的な条項を設けておくことも、今後の過労死等防止対策の推進にとって意味があります。

規定例

(過労死等防止対策の推進)

- △△会社及び○○組合は、組合員の過労死等を防止するため、長時間労働の抑制、メンタルヘルス対策（ストレスチェック制度を含む）の推進、パワーハラスメントの防止、生活重視の柔軟な働き方の実現、社内相談体制の整備、年次有給休暇取得率の改善その他の具体的対策の立案・実施に共同して取り組む。

(8) 受動喫煙防止対策

平成 27 年 6 月 1 日から、労働者の健康の保持増進のため、受動喫煙防止のための「事業者および事業場の実情に応じた適切な措置」を講ずることが事業者の努力義務となりました（労働安全衛生法第 68 条の 2）。受動喫煙とは、室内と室内に準ずる環境において他人のたばこの煙を吸わされることです。資本金額や常時雇用する労働者の数にかかわらず、すべての事業者が対象です。国は、受動喫煙の防止のための設備の設置の促進その他の必要な援助に努めるものとされています（同法第 71 条第 1 項）。

事業者は、職場における受動喫煙の現状把握と分析を行い、衛生委員会等で具体的な対策を決めて実施します。また、対策の実施後は効果を確認し、必要に応じて対策の見直しを行います。

規定例

○（受動喫煙防止の基本姿勢）

△△会社は、労働者の健康の保持増進のため、事業者・事業場の実情を把握・分析した結果等を踏まえ、安全衛生委員会での検討を経て、受動喫煙防止のための適切な措置を講ずるとともに、必要に応じて措置の見直しを行う。

○（把握・分析すべき情報）

事業者および事業場の実情として把握・分析すべき情報には、以下の情報が含まれるものとする。

- ・特に配慮すべき労働者の有無（妊娠している者、呼吸器・循環器に疾患をもつ者、未成年者）
- ・職場の空気環境の測定結果
- ・事業場の施設の状況（消防法等他法令による施設上の制約等）
- ・労働者及び顧客の受動喫煙防止対策の必要性に対する理解度
- ・労働者及び顧客の受動喫煙防止対策に関する意見・要望
- ・労働者及び顧客の喫煙状況

○（講ずるべき措置）

会社・事業場の実情を把握・分析した結果等を踏まえ会社が講ずるべき措置には、以下の事項が含まれるものとする。

- ・敷地内全面禁煙、屋内全面禁煙（屋外喫煙所）、空間分煙（喫煙室）
- ・受動喫煙防止対策の担当部署の指定
- ・受動喫煙防止対策の推進計画の策定
- ・受動喫煙防止に関する教育、指導の実施等
- ・受動喫煙防止対策に関する周知、掲示等

12 非正規労働者の待遇の改善等

パート労働者や有期契約労働者など非正規労働者の急増に伴い、職場のなかでの非正規労働者の役割の重要性も増えています。こうした中、平成20年4月には改正パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）が施行されました。また平成24年8月には、有期労働契約（期間の定めのある労働契約）についての労働契約法の一部を改正する法律が公布されまし