

「労働法」と労働者の闘い・権利確立（第27回）

2019年10月16日
(レポーター) 本村 充

◇ 労働安全衛生法

■前回出された課題

給食従業員の検便（則47条）

事業者は、事業に附属する食堂又は炊事場における給食の業務に従事する労働者に対し、その雇入れの際又は当該業務への配置替えの際、検便による健康診断を行わなければならない。

ポイント → 定期的に行う必要はない。

【安衛法以外の他の法令が適用】

- ・学校給食の調理に従事する者は、毎月2回以上検査する必要がある（学校給食衛生管理基準）。
- ・大量調理施設（食品製造施設など）は毎月検査する必要がある（厚労省・大量調理施設衛生管理マニュアル、以下に当てはまる施設に適用される（2017年3月現在））。⇒ 同一メニューを1回300食以上または1日750食以上を提供する調理施設
- ・保育園、認定こども園などは調理者、保育士の定期検便が行われる。条例などで検便の実施が決められている。
- ・保育園などが調理を外部に委託している場合、委託業者の定期的な検便検査が必要（「保育所における調理業務の委託について」）。
- ・老人ホーム、デイサービス、介護施設、障害者施設などの社会福祉施設は調理者など検便が必要。
- ・水道事業に関わる仕事、水道管理などに従事する人は検便検査の義務がある。
- ・地元のお祭り、花火大会の屋台、学園祭、PTAの催し、バザー、模擬店などで飲食物を提供する場合検便が必要。所轄の保健所に必要な検査項目を確認する。

■ストレスチェック

ストレスチェック制度に関する省令（労働安全衛生規則の一部改正）のポイント

1 省令の内容

(1) 産業医の職務

- ・産業医の職務に、「ストレスチェックの実施」、「ストレスチェックの結果に基づく面接指導実施」、「面接指導の結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること」を追加。

(2) 検査の実施などに係る規定の整備

- ・事業者は、常時使用する労働者に対して、①職場におけるストレスの原因に関する項目、②ストレスによる心身の自覚症状に関する項目、③職場における他の労働者による支援に関する項目について、毎年1回定期的に検査を行わなければならない。
- ・検査の実施者は、医師または保健師のほか、厚生労働大臣が定める一定の研修を修了した看護師または精神保健福祉士とする。ただし、検査を受ける労働者について、解雇などの直接的な人事権を持つ監督者は、検査の実施の事務に従事してはならない。
- ・事業者は、労働者の同意を得て、検査の結果を把握した場合、この結果の記録を作成し、5年間

保存しなければならない。それ以外の場合は、事業者は、検査を行った実施者による検査結果の記録の作成、検査の実施の事務に従事した者によるこの記録の保存が適切に行われるよう、必要な措置を講じなければならない。

- ・検査結果は、検査の実施者から、遅滞なく労働者に通知しなければならない。
- ・検査の実施者が、検査結果を事業者に提供することについて、労働者から同意を取得する場合は書面または電磁的記録によるものでなければならない。

(3) 検査結果の集団ごとの分析などに係る規定の整備

- ・事業者は、実施者に、検査の結果を一定規模の集団ごとに集計させ、その結果について分析させるよう努めるとともに、この分析結果を勘案し、必要と認められる場合は、その集団の労働者の実情を考慮して、この集団の労働者の心理的な負担を軽減するため、適切な措置を講ずるよう努めなければならない。

(4) 検査結果に基づく面接指導の実施などに係る規定の整備

- ・検査結果に基づく面接指導の対象となる労働者の要件は、「検査の結果、ストレスの程度が高い者」で、「検査を行った実施者が面接指導の実施が必要と認めた場合」とする。
- ・労働者が検査結果の通知を受けた後、面接指導の申し出を遅滞なく行うとともに、事業者は、労働者から申し出があった場合は、遅滞なく面接指導を実施しなければならない。また、面接指導の実施者は、面接指導の対象となる要件に該当する労働者に対して、面接指導の申し出を行うよう勧奨することができる。
- ・医師は、面接指導を行うに当たっては、この労働者の勤務状況や心理的な負担の状況などを確認しなければならない。
- ・事業者は、面接指導の結果の記録を作成し、これを5年間保存しなければならない。
- ・面接指導の結果に基づく医師からの意見聴取は、面接指導が行われた後、遅滞なく行わなければならない。

(5) その他の事項

- ・常時50人以上の労働者を使用する事業者は、検査、面接指導の実施状況などについて、毎年1回定期的に、所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。

2 施行日 平成27年12月1日

ポイント → ストレスチェック制度の実施に当たっては、その実施体制・実施方法、不利益取扱いの防止などの事項を、総括安全衛生管理者、衛生管理者、産業医などで構成される衛生委員会などで調査・審議し、その結果を踏まえて規程を定めなければならない。(指針)

ポイント → ストレスチェックに用いる調査票は、事業者の判断により選択することができるものとするが、「職業性ストレス簡易調査票」(57項目)を用いることが望ましい。

ポイント → 面接指導の結果に基づく就業上の措置を決定する場合には、その労働者の了解が得られるよう努めるとともに、不利益取扱いにならないように留意しなければならない。

ポイント → 労働者に対する不利益な取扱いの防止 ⇒ ①ストレスチェックを受けないこと、

結果の提供に同意しないこと、または面接指導の申し出を行わないことを理由とした不利益取扱いを行ってはならない。②医師の意見を勘案し、必要と認められる範囲内となっていないものなど、法令上求められる要件を満たさない不利益な取扱いを行ってはならない。③面接指導の結果を理由とした、解雇などの不利益な取扱いを行ってはならない。

ポイント → 集団ごとの集計・分析の単位が10人を下回る場合には、全ての労働者の同意を取得しない限り、事業者の結果を提供してはならない。

ポイント → この制度においては、産業医が中心的役割を担うことが望ましい。

ポイント → ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析は、派遣先事業者が、派遣労働者も含めて実施することが望ましい

◇ 労働契約法

〈厚労省の解説より〉

近年、就業形態が多様化し、労働者の労働条件が個別に決定・変更されるようになり、個別労働関係紛争が増加しています。このような中で、平成20年3月から労働契約法が施行され、労働契約についての基本的なルールを明らかにすることで、個別労働紛争を未然に防止し、労働者の保護を図りながら、個別の労働関係の安定に資することが期待されています。例えば、労働契約法においては、(1)労働契約の原則 労働契約の基本的な理念及び労働契約に共通する原則（労使対等の原則、均衡考慮の原則、仕事と生活の調和への配慮の原則、信義誠実の原則、権利濫用の禁止の原則）を明らかにしています。(2)就業規則による労働契約の内容の変更 使用者は就業規則の変更によって一方的に労働契約の内容である労働条件を労働者の不利益に変更することはできないことを確認的に規定した上で、就業規則の変更によって労働契約の内容である労働条件が変更後の就業規則に定めるところによるものとされる場合を明らかにしています。(3)労働契約の継続及び終了 出向・懲戒・解雇において、使用者の権利濫用に当たる出向命令や懲戒、解雇は無効となることを明らかにしています。(4)期間の定めのある労働契約 契約期間中はやむを得ない事由がある場合でなければ、解雇できないことを明確化するとともに、契約期間が必要以上に細切れにならないよう、使用者に配慮を求める等の内容が規定されています。また、有期労働契約が通算5年を超えて繰り返し更新されたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールなどが、平成25年4月1日からスタートします。

ポイント → 労働契約法は、労働者と使用者との間の労働契約は、どのような考え方で成立するのかについて、その原則を定めたものである。労働基準法が、最低労働基準を定め、罰則をもってこれの履行を担保しているのに対し、労働契約法は個別労働関係紛争を解決するための私法（民法、商法など。私法では自由で平等な諸個人の私的自治を指導原理とする）領域の法律である。

(1) 目的(法1条)

この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする。

(2) 定義(法2条)

この法律において「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。

2 この法律において「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいう。

ポイント → 労働契約法は、法2条の「労働者」に該当すれば家事使用人にも適用される。

(3) 労働契約の原則(法 3 条)

労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

3 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。

4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

(4) 労働契約の内容の理解の促進(法 4 条)

使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

2 労働者及び使用者は、労働契約の内容(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。)について、できる限り書面により確認するものとする

(5) 労働者の安全への配慮(法 5 条)

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする

(6) 労働契約の成立(法 6 条、7 条)

第 6 条 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

第 7 条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第 12 条に該当する場合を除き、この限りでない。

(7) 労働契約の内容の変更(法 8 条)

労働者及び使用者は、その合意により労働契約の内容である労働条件を変更することができる。
ポイント → 変更内容について書面を交付することまでは求められていない。

(8) 就業規則による労働契約の内容の変更(法 9 条、10 条)

第 9 条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第 10 条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第 12 条に該当する場合を除き、この限りでない。

ポイント → したがって、労働者に不利益とならない場合には、就業規則の変更によって労働条件の変更が可能。労働者に不利益となる場合であっても、第10条に規定する要件を満たせば、就業規則の変更による労働条件の変更が可能ということになる。

ポイント → (但書)ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、法12条に該当する(後述)場合を除き、就業規則の変更による労働条件の変更はできない。

(9) 就業規則の変更に係る手続(法11条)

就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法(昭和22年法律第49号)第89条及び第90条の定めるところによる。

ポイント → 手続は労働基準法の規定による。

(10) 就業規則違反の労働契約(法12条)

就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

(11) 法令及び労働協約と就業規則との関係(法13条)

就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、第7条、第10条及び前条の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない。

ポイント → 第13条の「法令」とは、労働基準法だけではなく、それ以外の強行法規の性質を有する法律、政令、省令をいう。なお、罰則を伴う法令であるか否かは問わない。

ポイント → 第13条の「労働協約」とは、労働組合法第14条にいう「労働組合と使用者、またはその団体との間の労働条件その他に関する合意」で、「書面を作成し、両当事者が署名し、または記名捺印したもの」をいう。

※ 次回は、労働契約法「第3章 労働契約の継続及び終了」を行います。