

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

## 6月から職場におけるハラスメント 防止対策が強化されます

### ◆パワーハラスメント

労働施策総合推進法の改正により、6月1日から、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります。なお、中小事業主は、令和4年4月1日から義務化されます(それまでは努力義務です)。

#### (1) 事業主および労働者の責務

- ・事業主の責務……①職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないこと等これに起因する問題に対する労働者の関心と理解を深めること、②その雇用する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を実施する等、必要な配慮を行うこと
- ・労働者の責務……①ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に注意を払うこと、②事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

#### (2) パワーハラスメントの防止のために事業主が講ずべき措置

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
  - ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、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
  - ④ 相談窓口担当者が、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
  - ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
  - ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
  - ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと
  - ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること
  - ⑨ 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、その旨労働者に周知すること
  - ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること
- (3) 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを



理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることが、法律上禁止されます。

### ◆セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

これらについては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられていますが、6月1日から以下のとおり、事業所の規模を問わず防止対策が強化されます(①・②の内容はパワーハラスメントと同様です)。

- ① 事業主および労働者の責務
- ② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
- ③ 自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置事実確認等への協力を求められた場合、これに応じるよう努めることとされました。

## 業務中に新型コロナウイルス感染した場合の 労災補償

厚生労働省は、各労働局に対し、労働者が業務中に新型コロナウイルスに感染した場合の労災補償に関する通達(以下「通達」という)を出し、相談があった際の対応について方針を示しました。

### ◆感染経路が特定できない場合は？

通達では、新型コロナウイルス感染症について、従来の業務中の事故や病気の場合の考え方と同様に、業務遂行性と業務起因性が認められた場合に労災保険給付の対象となるとしています。

しかし、この感染症は、感染経路が特定できない場合が多いことが大きな問題となっています。通達では、「患者の診療若しくは看護の業務又は介護の業務等に従事する医師、看護師、介護従事者等が新型コロナウイルスに感染した場合には、業務外で感染したこと

が明らかである場合を除き、原則として労災保険給付の対象となること。」とし、医療従事者や介護従事者以外の労働者についても、感染経路が特定できなくても「業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと認められるか否かを、個々の事案に即して適切に判断すること」と明記しています。

#### ◆感染リスクの高い業務とは？

感染経路が特定できない場合であっても、感染リスクが高いと考えられる以下のような業務に従事していた場合は、「潜伏期間の業務従事状況、一般生活状況等を調査した上で、医学専門家の意見も踏まえて判断すること」としています。

- ・複数（請求人を含む）の感染者が確認された労働環境下での業務 …施設利用者等が感染している場合等を想定
- ・顧客等との近接や接触の機会が多い労働下での業務 …小売業の販売業務、バス・タクシー等の運送業務、育児サービス業務等を想定

また、海外出張者については、出張先国の感染リスクが高いと客観的に認められる場合には、「個々の事案に即して判断すること」としています。

#### ◆判断や対応に迷ったときは相談を！

5月8日時点での新型コロナウイルスに関する労災請求件数は7件ですが、今後、事業主、労働者からの相談は増えると考えられます。また、医療従事者等からは早期の労災認定を求める声も強まっています。従業員が感染した場合の労災補償、請求手続き等については、所轄の労働基準監督署や社会保険労務士にご相談ください。

#### ～今月の判例研究～

当社は東京都で学習塾を営んでいる（講師が20名ほど在籍）。今般、新型インフルエンザ等対策特別措置法（以下「措置法」）に基づき緊急事態宣言が出されたが、仮に、今後、都知事から当社の施設の使用停止の要請がなされ、講師の業務が無くなってしまった場合、当社が休業手当を支払う義務があるか？

A まず、労働契約が締結されているのですから労使双方とも契約を守る義務があります。契約を守らなかった場合には、債務不履行責任（民法415条）が生じます。ご質問のケースの場合、講師の業務が無くなり、在宅勤務もできないと解される場合（これを履行不能といいます。）、履行不能の原因が債務者の過失（例えば講師のずる休み）によるものであれば、講師には債務不履行の責任が生じますが、当事者双方（御社・講師）の責

めに帰することできない事由によって債務（労務）の履行ができなくなったときは、債権者（御社）は反対給付の履行（賃金の支払い）を拒むことができる（民法536条1項）と解されます。逆に債権者（御社）の責めに帰すべき事由によって債務を履行することできなくなった場合（たとえば御社から講師に対してこういう状況の下だから授業を休んでくれと要請した場合は）、債権者（御社）は反対給付（講師に対する賃金の支払い）を拒むことができないと解されます（民法536条2項）。ここでいう債権者の責めに帰すべき事由とは、「故意、過失又は信義則上これと同視すべきもの」と解されています。また、労基法26条は、労働者保護の見地より、「使用者の責めに帰すべき事由」により労務の提供が不能となる場合には、使用者は労働者に対して平均賃金の60%を支払う義務があると定めています。「使用者の責めに帰すべき事由」とは、民法536条2項の「債権者の責めに帰すべき事由」よりも広く、民法上は使用者の責めに事由には該当しない使用者側に起因する経営・管理上の障害を含むものと解されています（ノースウエスト航空事件・最二小判昭62.7.17）。

知事から学校劇場等の施設の使用停止等の要請がなされて拒否した場合（措置法45条2項）には、公表（同法45条4項）されることもあり、現実問題としてこの要請に反して施設の利用を継続することは、社会通念上困難であると解されます。そうするとこの場合には、民法上のみならず、労基法上も使用者としては他の選択肢はないのですから不可抗力といえ、使用者の責めに帰すべき事由がないとして賃金、休業手当の支払いは不要とする解釈も可能です。実際の事例でも不可効力として、派遣料の支払い、休業手当の支払いを拒んでいる会社もあると聞きます。しかし、今回都知事から要請されたのは措置法45条2項ではなく、措置法24条9項（都道府県対策本部長は、当該都道府県の区域に係る新型インフルエンザ等対策を的確かつ迅速に実施するため必要があると認めるときは、公私の団体又は個人に対し、その区域に係る新型インフルエンザ等対策の実施に関し必要な協力の要請をすることができる）に基づくもので、要請を拒否しても公表されることはなく、使用者の自主的な判断で講師の労務提供を拒絶するのですから不可抗力とはいえ、少なくとも労基法第26条の使用者の責めに帰すべき事由があるとして、休業手当の支払いは必要であると考えます。（大滝 参考ビジネスガイド6月号）

#### ～今月のトピックス～

新型コロナウイルスの感染拡大で、生活環境に大きな変化が生じています。買い物を含む外出や娯楽・スポーツ等の自粛、要請にともなう休業やテレワークなどです。感染症への不安だけではなく、生活や仕事への不安から強いストレスを感じている方も多いでしょう。しかし、収束がいつになるか、誰にもわかりません。不安やストレスにうまく折り合いをつけ、上手に付き合っていく必要があります。休憩や睡眠を意識して十分に取って、外出せずに行えるストレッチで体をほぐしたり、ゆっくり入浴したり、自分がどんな環境でリラックスできるのか改めて考えてみるのもよいでしょう。（馬場）