

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、〇〇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〇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、争議中であっても〇〇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、娛樂室、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)

- ○○組合員及びその家族の福利厚生は、△△会社と○○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が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) 新型コロナウイルスの感染拡大に備えた条項

平成 21 年新型インフルエンザ (A/H1N1) の流行や令和 2 年初頭からの新型コロナウイルスの感染拡大に際して、少なからぬ労働者が感染して社会問題となるとともに、感染した労働者や同じ職場で働いていた労働者、同居する家族が感染した労働者 (濃厚接触者) の休業・各種休暇の取得、休業の場合の賃金支払、雇用調整助成金等の各種助成金、職場における感染防止対策 (安全確保)、在宅勤務の在り方など多くの問題が発生しました。

こうした問題については、法律上明確な基準がないものもあり、対応の仕方も使用者により様々ですが、今後も同様の新型コロナウイルスの流行に伴い、労働者の休業その他の問題が生じることが十分予想されますので、労使で協議のうえ労働協約でこうした問題の取扱いを規定しておくことが望まれます。

労働協約に盛り込むべき項目として、次のようなものが考えられます。

- ① 使用者が休業を命じる基準と対象者、期間、賃金支払の有無等
- ② 労働者が休む場合に利用できる休暇制度と賃金支払の有無、各種助成金申請等  
育児・介護休暇の延長、子の看護休暇、特別休暇の付与等
- ③ 各種検査の実施、検査費用の負担者
- ④ 労働者の安全確保のための感染防止対策
- ⑤ 在宅勤務を命じる場合、労働者の申出を認める場合の各基準、対象者、在宅勤務の場合の勤務場所、賃金、労働時間その他労働条件
- ⑥ 就業時間外での労働者の私的行動の制限等の可否、在り方

(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ま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」(改正平成

27.11.30 公示 6 号) は、① 衛生委員会における調査審議、②「心の健康づくり計画」の策定、③「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、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ています(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等については、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」改正 平成 30.8.22 公示第 3 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) 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止

職場におけるセクシュアルハラスメントは、労働者の意欲の低下等による職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、退職や転職等を引き起こし、これらに伴って経営的な損失が生じる可能性もあります。

そのため、事業主には、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、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 1～3 項）。

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等の一部を改正する告示 令和 2 年厚生労働省告示第 6 号令和 2. 6.1 施行）は、事業主が雇用管理上講ずべき措置として、①事業主の方針等の明確化とその周知・啓発、②相談・苦情に適切に対応するために必要な体制の整備、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、④①から③までの措置と併せて講ずべき措置（相談者・行為者等のプライバシー保護とその周知や、相談したことや事実確認に協力したこと等を理由とする不利益取扱いをしない旨の周知）を講じることを定めています。

令和2年改正の指針では、①～④に加えて、行為者が他の事業主が雇用する労働者または他の事業主である場合、他の事業主に対して事実確認への協力や再発防止措置への協力を求めることも雇用管理上の措置義務の対象に含めました。

また、自らが雇用する労働者等が他の事業主の雇用する労働者にセクシュアルハラスメントを行い、他の事業主から事実確認等の雇用管理上の措置の実施に必要な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。

加えて、事業主は、事業主や自らが雇用する労働者が、他の事業主の雇用する労働者のみならず個人事業主やインターンシップに対する言動についても注意を払うよう配慮するなどの取組を行うことが望ましいとしています。

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、労使双方の委員は、男女のバランスに配慮したものとす。

《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出来る。

《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、苦情の申立者が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) 職場におけるパワーハラスメントの防止

身体的な攻撃（暴行・傷害）や精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）、人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）、業務上の過大な要求・過小な要求、個の侵害といった職場における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、大きな社会問題となっています。職場における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ものであり、適切な対応が必要です。

こうしたことから、労働施策総合推進法が改正され、令和2年6月1日から（中小事業主については令和4年4月1日から）、事業主に職場におけるパワーハラスメントの防止措置が義務付けられました（30条の2）。

併せて、「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」が定められました（令和2年厚生労働省告示第5号）。

職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景として言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動であって、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③をすべて満たすものとされています。

指針では、職場における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として、セクシュアルハラスメントの防止措置と同様、①事業主の方針等の明確化とその周知・啓発、②相談・苦情に適切に対応するために必要な体制の整備、③パワー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、④①から③までの措置と併せて講ずべき措置（相談者・行為者等のプライバシー保護とその周知や、相談したことや事実確認に協力したこと等を理由とする不



利益取扱をしない旨の周知)を講じることを定めています。

また指針は、事業主が行うことが望ましい取組として、事業主や自らが雇用する労働者が他の事業主の雇用する労働者のみならず個人事業主やインターンシップに対する言動についても注意を払うよう配慮するなどの取組、事業主が他の事業主やその雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組も定めています。

こうした法整備を踏まえて、職場における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

「職場における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。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、過労死等防止対策推進法は、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しています（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、最近変更された新たな「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月30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「経営幹部が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、労働者の生命を守り、健康を害するような働き過ぎを防ぐための対策を行う。年次有給休暇の取得促進、勤務間インターバル制度の導入、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、経営幹部や現場の長が自ら、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、相談体制の整備や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など、長時間労働の削減に努める」としています。

さらに、新たな大綱には、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う対応や働き方の変化を踏まえた過労死防止対策を進めることや、テレワークや副業・兼業、フリーランスといった新しい働き方についても、過重労働にならないよう企業を啓発していくことが主な取組として盛り込まれています。

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)

- △△会社及び〇〇組合は、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

労働者の健康の保持増進のため、職場における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されています（労働安全衛生法第68条の2）。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）。

また、平成30年7月の改正健康増進法の成立に伴い、令和元年7月1日、「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」（基発0701第1号）が定められ、事業者が取り組むべき具体的な対策が示されています。

事業者は衛生委員会、安全衛生委員会等（以下「衛生委員会等」という。）の場を通じて、労働者の受動喫煙防止対策についての意識・意見を十分に把握し、事業場の実情を把握した上で、各々の事業場における適切な措置を決定することとされています。組合員の健康の保持増進のため、受動喫煙防止対策についても労働協約で定めることが望ましいでしょう。

#### 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。

労働組合は、事業者が決定した措置や基本方針の組合員への周知を図るとともに、衛生委員会等を通じる等により、必要な対策につ

いて積極的に意見を述べる。

○（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

## （9）在宅勤務

新型コロナウイルスの感染拡大を契機として、テレワーク（在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務）が急速に広がりました。

テレワークには、業務効率化による長時間労働の抑制や通勤時間の削減等による労働者の負担軽減、育児・介護等を理由とした離職の防止、仕事と家庭生活の両立、遠隔地の人材の確保、オフィスコストの削減等のメリットがあります。

他方、労働者にとっては、業務時間と生活時間の区別が曖昧となり生活時間の確保に支障が生じるおそれをはじめ、様々な問題が発生する可能性もあります。

厚生労働省は、令和3年3月に従来のテレワークガイドラインを改定し、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を定めました。このガイドラインにおいて、テレワークに関する様々な課題について労使が十

分に協議してルールを定めることが推奨されています。下記のような項目についてルールを定め、労働協約に取りまとめることが望まれます。

- ① 対象業務
- ② 対象となり得る労働者の範囲（正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差の禁止等）
- ③ テレワークの実施場所（指定サテライトオフィス等）
- ④ テレワーク時の労働時間（始業・終業時刻、休憩時間・中抜け時間の取扱等）と労働時間管理の方法（適切な労働時間把握の方法、時間外労働の可否や申請方法等）
- ⑤ 長時間労働の防止、ライフ・ワーク・バランスの確保（メール送受信の制限、システムへのアクセス制限等）
- ⑥ テレワークの行い方（テレワークで遂行する業務のフロー、会社への連絡方法、適切な社員間コミュニケーションの促進等）
- ⑦ 情報通信機器の貸与やテレワークに必要な費用の負担
- ⑧ テレワーク時の安全衛生（メンタルヘルスを含む）の確保、労働災害の取扱、ハラスメントの防止
- ⑨ テレワークにおける人事評価や人材育成の方法

## 12 非正規労働者の待遇の改善等

### (1) 非正規労働者の待遇改善等の歴史的経過

パート労働者や有期契約労働者など非正規労働者は、今や雇用者全体の約40%を占めるようになっており、職場のなかで非正規労働者は重要な役割を果たしています。

非正規労働者が急増していく中で、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た。平成27年4月1日からは、改正パートタイム労働法が施行されていました。

そして、平成30年6月には、同一企業内における正規・非正規の間の不合理な待遇差を解消し、雇用形態に関わらない公正な待遇を確保するため、働き方改革関連法が成立しました。これにより、パートタイム労働法は有期契約労働者も対象に含めて「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（パートタイム・有期雇用労働法）に改正され、現在では中小企