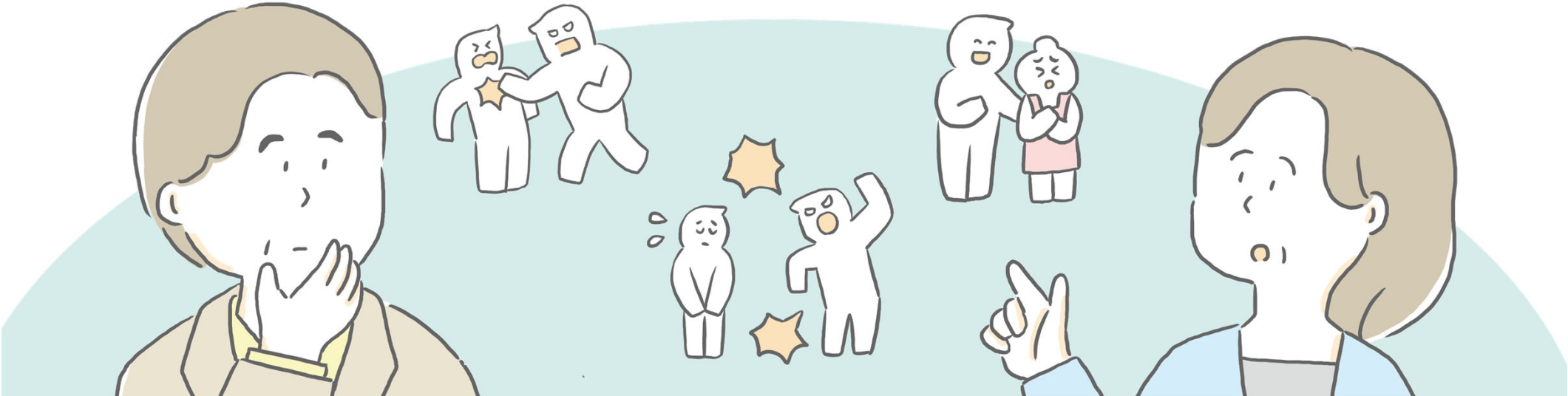
管理職向け研修　配布資料

ご利用者やご家族等からのハラスメントに関する管理職向け研修



目次

1. はじめに
2. ハラスメント対策の必要性とその考え方
3. 事業所として考えるべきこと、対応すべきこと
4. 自法人・事業所としてのハラスメント対応の仕組み（体制）
   （1） ハラスメント対応方針と周知・啓発方法
   （2） ハラスメント相談対応体制
   （3） 職員が安心して相談できる仕組み
   （4） ハラスメント発生要因の分析と要因解消のための取組
5. おわりに

参考資料

① 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（抜粋）
② 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（抜粋）
③ 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（抜粋）
④ 労働契約法（抜粋）
⑤ 労働契約法の施行について（抜粋）
⑥ 個人情報の保護に関する法律上の「個人情報」とプライバシーの違いについて

1. はじめに
(1)本研修の背景・目的

本研修は、管理職の皆様がご利用者やご家族からのハラスメントに対し、事業所として適切かつ慎重に対応していただく体制を構築する際の参考となることを目的としています。

背景

- 職場のパワーハラスメントやセクシャルハラスメント等の様々なハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになるのはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権にかかわる許されない行為です。また、企業やサービス提供事業所にとっても、職場の秩序の乱れや業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失に繋がり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題です。
- 中でも、対人サービス業においては、顧客から労働者等が著しい迷惑行為を受ける、カスタマーハラスメントによる被害が問題とされるようになりました。介護や福祉の現場では、職員等が虐待の加害者になる可能性がある一方、ご利用者宅を訪問してサービスを提供したり、ご利用者の身体に振れる場面が多いこと、ご利用者とサービス提供者との関係性により立場が弱くなる場合があることから、ハラスメントに会うリスクもあり、その対策が求められています。
- 令和2年1月15日に厚生労働省はパワーハラスメント指針(「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1月15日厚生労働省告示第5号)」)を示しており、顧客等からの著しい迷惑行為の防止のために、事業主が雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組例を示しており、次の点が有効であると指摘されています。特に、③については、事業主がこうした行為への対応に関するマニュアルの作成や研修の実施等の取組が有効であると指摘されています。
  - ①相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備
  - ②被害者への配慮のための取組
  - ③他事業主が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よる被害を防止するための取組

目的

- 本研修を通じて、以下のことが重要であることを理解することを目指します。
  - ✓ 事業所としてのハラスメントへの対応方針を明確にし、方針の周知・啓発を行うこと
  - ✓ 相談者及び行為者のプライバシー保護の措置を明確にし、それを周知すること
  - ✓ 職員がハラスメントについて相談しやすい体制、発生後の迅速な対応ができる体制、ハラスメント発生に対する要因を確認し解消の取組を行う体制を整備すること
  - ✓ 利用者や家族等によるハラスメントへの対応に当たっては、利用者の障害特性等を考慮しながら、その行動に至ってしまった背景や利用者の状態等を踏まえて慎重に判断し、事業所の対応等の結果によって、利用者の生活や健康の維持を阻害することがないよう、慎重に対応を検討すること

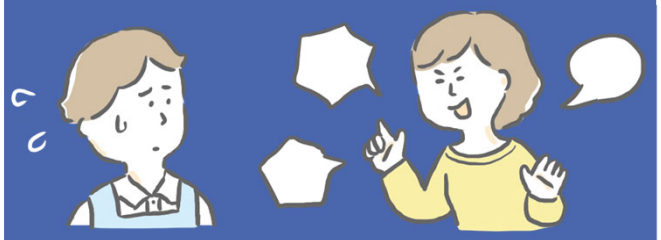
1. はじめに
(2)障害福祉の現場におけるご利用者やご家族からのハラスメントとは

「どこまでがハラスメントなのか」と悩んでいる方も多くいらっしゃるかもしれません。
以下のようなハラスメントを体験したことがある職員もいると思います。

身体的暴力
身体的な力を使って危害を及ぼす行為

具体的な行動の例)
- 身体的暴力を振るわれた、振るわれそうになった(つねられる、ひっかかれる、叩かれる、蹴られる　等)
- 唾を吐きかけられた、吐きかけられるようなことがあった
- コップ等の物を投げつけられた、投げつけられるようなことがあった
- 物を破壊する、攻撃される等、恐怖を感じる行為をされた　等

精神的暴力
個人の尊厳や人格を言葉や態度によって傷つけたり、貶めたりする行為



具体的な行動の例)
- 攻撃的な態度で大声を出された
- 人格や能力を否定する発言をされた
- 脅迫する発言を受けた
- 他者を引き合いに出し、過大なサービス等を繰り返し要求された
- 契約や制度上、提供できないサービスを繰り返し要求された
- 相手に聞こえる声で何度話しかけても意図的に無視された
- 睨みつけられた
- SNSで否定的な書込みをされた　等

セクシャルハラスメント
意にそわない性的な誘いを受け、好意的態度の要求等、性的いやがらせ行為

具体的な行動の例)
- サービス提供時、不必要に身体に接触された、接触されるようなことがあった(手を握られる、抱きしめられる、等)
- 性的な発言をされた、繰り返し言われるようなことがあった
- 性的な関係を迫られた
- 食事やデートに執拗に誘われた
- アダルトビデオやヌードの写真が見られるように置かれた　等

出所：令和３年度障害者総合福祉推進事業「障害福祉の現場におけるハラスメントに関する調査研究」マニュアルを基にPwC作成

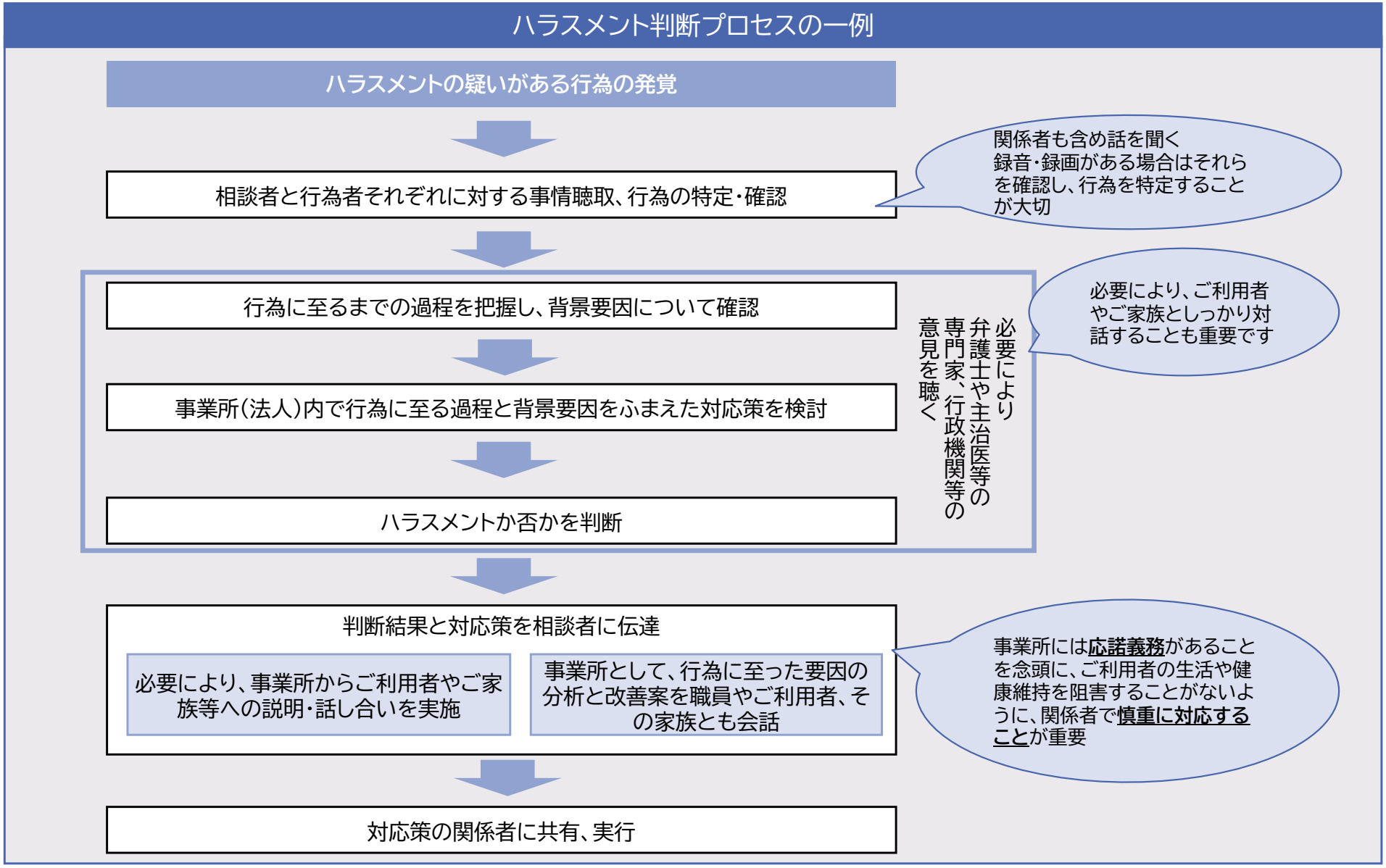
1. はじめに
（2）障害福祉の現場におけるご利用者やご家族からのハラスメントとは

ご利用者やご家族からのハラスメントに関連して、以下のような視点が重要です。

- ✓ 行動障害のある人のパニックが誘因となった叩く、蹴る等の行為など、ご利用者の行動の一面だけをみてハラスメントと判断するのが適切でない場合もあります。
- ✓ 職員へのハラスメントであると判断するためには、ご利用者の障害特性等を考慮しながら、その行動に至ってしまった背景やご利用者の状態等を踏まえて慎重に判断する必要があります。

1. はじめに
(3)ハラスメントを判断する上で大切なこと

組織で定めたハラスメントか否かを判断するプロセスを適切に踏むことが大切です。以下はその一例です。組織としてのプロセスをしっかり把握しておきましょう



※令和4年度障害者総合福祉推進事業「障害福祉の現場におけるハラスメントに対する研修素材の作成に関する調査研究」検討委員会での議論を基にPwC作成

1. はじめに
(2)障害福祉の現場におけるご利用者やご家族からのハラスメントとは

ご利用者やご家族からのハラスメントに関連して、以下のような視点が重要です。

- ✓ ハラスメントと判断するまでに、相談者、行為者としっかり対話をすることが大切です。
- ✓ 行為に至るまでの背景要因を事業所として把握しましょう。必要により、専門家や行政機関に相談することも大切です。
- ✓ 相談者に判断結果と対応策をしっかり伝えることが大切です。
- ✓ 行為者への対応策についても、指定事業所としての応諾義務があることを踏まえ、慎重に判断し、対応策を考えることが大切です。行為者ともしっかりと対話しましょう。
- ✓ 対応策を関係者と共有し着実に実行することが大切です。

※応諾義務については、参考資料③を参考にしてください

2. ハラスメント対策の必要性とその考え方
(1)ハラスメントによる影響・懸念

ハラスメントへの対応が不十分な場合は、次の3つの影響や懸念があります。

❶安全配慮義務を果たしていない場合、民事訴訟の対象となる可能性があります

安全配慮義務とは・・・
職員が安全かつ健康に働けるように使用者(管理者)が配慮すること

❷ハラスメントに適切に対応せず、職員が不満や精神的ストレスを抱え込むと、ご利用者への報復(虐待)に繋がる可能性があります

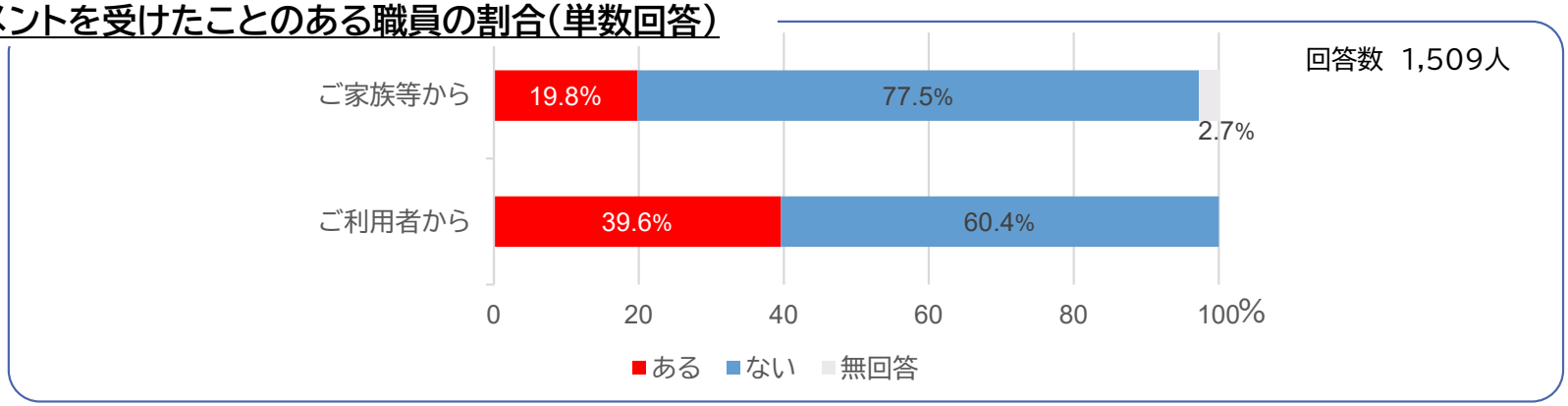
❸職員の離職に繋がる可能性があります

職員が管理者等にハラスメントを受けたことを申し出るのは抵抗感を抱くことがあります。
「申し出ることで自身の能力が低いと思われたり、評価を下げられたりするのではないか」等の不安があるためです。
管理者等はこの気持ちを汲み取り、相談することで不利益を被ることがないことを明確に示して、不安なく気軽に相談できる体制を整備するよう努めなければなりません。

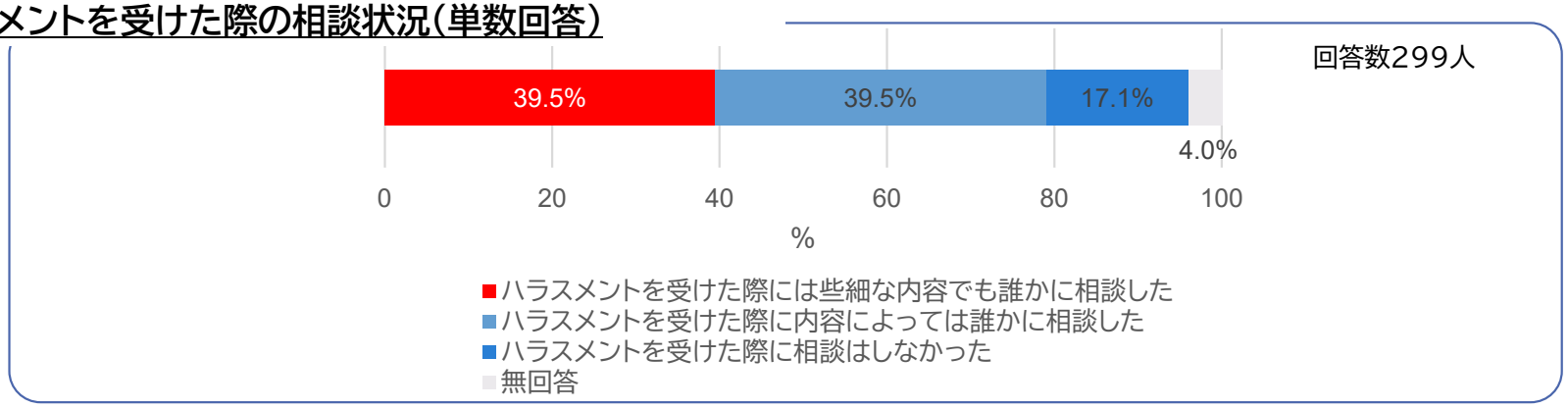
【参考】

✓ 令和3年度の実態把握調査の職員向けアンケート調査では、全体の2割～4割が「ご利用者やご家族等からハラスメントを受けたことがある」と回答し、その半数程度が「誰にも相談しなかった」「内容によって相談しなかった」という結果が出ています。

ハラスメントを受けたことのある職員の割合（単数回答）



ハラスメントを受けた際の相談状況（単数回答）



【参考】

✓相談しなかった理由として、「相談しても解決しないと思ったから」「ご利用者・ご家族等の障害や病気によるものであったから」「ご利用者・ご家族等の性格又は生活歴によるものであったから」が上位に挙がっています。
✓アンケートではハラスメントを受けたことのある職員の4割以上が「仕事を辞めたいと思ったことがある」とも回答しています。

ハラスメントを受けたことによる影響（複数回答）

	割合（%）
仕事を辞めたいと思ったことがある	44.8
いずれもない	34.8
けがや病気（精神的なものも含む）になったことがある	11.0
休んだことがある	8.4
実際に仕事を辞めたことがある	1.7
その他	6.4

回答数　299人

相談しなかった理由（複数回答）

	割合（%）
相談しても解決しないと思ったから	49.1
ご利用者・ご家族等の性格または生活歴によるものであったから	34.9
ご利用者・ご家族等の障害や病気によるものであったから	33.1
問題が大きくなると面倒だと思ったから	25.4
自分自身でうまく対応できていたから	17.8
相談しても自分自身が否定されると思ったから	11.8
誰に相談すればよいか分からなかったから	10.1
相談したことが本人にわかってしまった後が怖いと思ったから	10.1
相手のことを考えたから	10.1
その他	5.9

回答数　169人

2. ハラスメント対策の必要性とその考え方
(2)対策のための基本的な考え方

では、ハラスメントへの対策は、どのような考えのもと、対策を進めたらよいのでしょうか？
次に記載するような3つのポイントがあります。

ハラスメントが起こる要因やプロセスの把握と ご利用者への継続的なサービス提供を検討すること

- 障害福祉の現場においては、ハラスメントを理由にサービス提供を一方的に終了した場合、ご利用者の生活破綻につながったり、生命の維持に危険を及ぼす場合もあります。ハラスメントを理由にサービスを突然停止するのではなく、ハラスメントが起こった要因やプロセスをよく考え、支援体制を整備することでサービス提供を継続できないかを根気強く考えることが重要です。
- ハラスメントは、例えば、ご利用者の心身の状況と職員の支援方法とのミスマッチによって発生すること等が考えられ、ハラスメント発生要因への対応を通じて、サービスの質の向上やご利用者の状態にあった支援方法の検討につなげていきましょう。

出所：令和３年度障害者総合福祉推進事業「障害福祉の現場におけるハラスメントに関する調査研究」マニュアルを基にPwC作成

2. ハラスメント対策の必要性とその考え方
(2)対策のための基本的な考え方

どうしてもサービス提供が困難な場合、他の事業者の紹介等必要な措置を講じること

- ハラスメントを理由にサービス提供を一方的に終了した場合、ご利用者の生活破綻に繋がったり、生命の維持に危険を及ぼす場合もあるため、サービス提供が中断しないことを前提として慎重に対応方針を考えることが大切です。
- 「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準」第13条には、サービス提供困難時の対応として「指定居宅介護事業者は、指定居宅介護事業所の通常の事業の実施地域等を勘案し、利用申込者に対し自ら適切な指定居宅介護を提供することが困難であると認めた場合は、適当な他の指定居宅介護事業者等の紹介その他の必要な措置を速やかに講じなければならない。」と規定されており、その他の障害福祉サービス等(療養介護、共同生活援助等一部サービスを除く)にも準用されています。他の事業者の紹介や調整等必要な措置を怠ってはいけません。

出所：令和３年度障害者総合福祉推進事業「障害福祉の現場におけるハラスメントに関する調査研究」マニュアルを基にPwC作成

2. ハラスメント対策の必要性とその考え方
(2)対策のための基本的な考え方

職員がハラスメントについて相談しやすい体制を整備すること

- 「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」では、顧客等からの著しい迷惑行為によって、職員が就業環境を害されることのないよう、体制整備や被害者への配慮、マニュアルの作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じて取組むことが望ましいと示しています。
- 管理者には「安全配慮義務」の観点からもこれらの取組に積極的に対応することが期待されています。事業所としてハラスメントに対応していくことは、サービスを継続するための人材確保や定着を図ることに繋がります。
- 職員は、「申し出ることで自身の能力が低いと思われたり、評価を下げられたりするのではないか」等の不安を抱えている場合があるため、管理者等にハラスメントを受けたことを申し出るのに抵抗感を抱くことがあります。管理者はこの気持ちを汲み取り、相談することで不利益を被ることがないこと職員に示し、気軽に相談できる体制を整備するよう努めていきましょう。

出所：令和３年度障害者総合福祉推進事業「障害福祉の現場におけるハラスメントに関する調査研究」マニュアルを基にPwC作成

2. ハラスメント対策の必要性とその考え方
(3)ハラスメント発生原因と考えられる要因

まず、ハラスメントの発生要因を考えてみましょう。過去の調査では、ハラスメント発生の原因と考えられる要因について、以下の3つを指摘しています。

ご利用者やご家族等とのコミュニケーションエラー

- 令和3年度調査によると、ご利用者やご家族等の要望と事業者が対応可能なサービス範囲等を十分に説明、すり合わせできていなかったこと等が指摘されています。
- 具体的には、事業者からは「ご利用者やご家族等と支援員のコミュニケーションが不足しているから」、職員からは「ご利用者やご家族等がサービスへの過剰な期待をしているから」「ご利用者やご家族等がサービスの範囲を理解していないから」という回答が多くみられました。

職員の知識不足

- 令和3年度調査によると、ご利用者やご家族等の障害特性や疾病等について、必要な知識を持って対応できなかったこと等が指摘されています。
- 具体的には、事業者からは「ご利用者やご家族等に障害や病気等による影響があるから」「職員による不適切なケアにより、ご利用者やご家族等からの言動をエスカレートさせることがあるから」という回答が多くみられました。

ご利用者やご家族等の不穏

- 令和3年度調査によると、本人の不調や環境の変化等ご利用者やご家族等の不穏に繋がるようなことがあったことが指摘されています。
- 具体的には、事業者からは「ご利用者やご家族等の性格または生活歴による影響があるから」という回答が多くみられました。

3. 事業所として考えるべきこと、対応すべきこと

ハラスメントの発生原因と考えられる要因に対して、事業所として考えるべきことや対応すべきことは何でしょうか。
対応の仕方は事業所によって異なると思いますが、令和3年度調査では、再発防止のための取組として、「ご利用者やご家族等への周知」「職員への教育」「職員の配置換え、チームによる支援（複数人での担当制）」が挙げられています。

発生原因と考えらえれる要因	再発防止のための取組例
ご利用者やご家族等とのコミュニケーションエラー 	● **ご利用者・ご家族等への周知：** 契約書、重要事項説明書等の契約解除やサービスの終了に関する項目の中に職員へのハラスメントがあった場合、契約の解除やサービスの提供の中止・変更の検討をせざるを得ない可能性があることを記載し、契約に際して提供可能なサービスの範囲を丁寧に説明を行います。各事業所からご利用者やご家族等にハラスメント行為を説明する際には、本資料の「2.障害福祉の現場におけるご利用者やご家族等からのハラスメントとは」の内容を参考にしてみてください。 ● **事前の説明をしっかりと行った上で、統一した対応をすること：** 職員によって対応がバラバラにならないように事業所内で統一した対応を行います。 ● **自身のサービスで対応できないニーズが出てきた場合は別のサービスを提案できるように他の事業所や関係機関と連携すること：** ご利用者にとって、24時間の生活の中で必要と思われることを先に考え、自身のサービスで提供できないものについては、他の事業所等と連携し、応えられるように対応します。

出所：令和３年度障害者総合福祉推進事業「障害福祉の現場におけるハラスメントに関する調査研究」マニュアルを基にPwC作成

3. 事業所として考えるべきこと、対応すべきこと

発生原因と考えらえれる要因	再発防止のための取組例
職員の知識不足 	● **職員への教育：** ハラスメントは必要なスキルや知識を身につけることによって、未然に防げることがあることを職場全体で共有します。 また、教育体制を整えてそれを職員に伝えます。自治体等が主催する支援者養成研修への派遣やメンター制度等によるOJT が方法として挙げられます。
ご利用者・ご家族等の不穏 	● **職員の配置換え、チームによる支援（複数人での担当制）：** ご利用者と職員との相性等によって、支援に支障がでてしまうケースがあります。 これを防止するため、職員の配置変更を検討したり、担当を複数人設定したりする等、職員とご利用者が接触する頻度や時間を柔軟に調整できるようにします。

出所：令和３年度障害者総合福祉推進事業「障害福祉の現場におけるハラスメントに関する調査研究」マニュアルを基にPwC作成

4. 自法人・事業所としてのハラスメント対応の仕組み（体制）

この4つの視点について、自分の事業所の取組内容を確認しましょう

1. ハラスメント対応方針と周知・啓発方法
2. ハラスメント相談対応体制
3. 職員が安心して相談できる仕組み
4. ハラスメント発生要因の分析と要因解消のための取組プロセス

事業所や法人の文書やマニュアルも確認しましょう

5. おわりに

研修はいかがだったでしょうか？
本研修を通じて、ハラスメントへ対応することの必要性や、自法人・事業所のハラスメント対応の仕組みについて理解いただけたと思います。

障害福祉の現場でご利用者やご家族等から受けるハラスメントについて、管理職の方は「どのように対応すべきか」について頭を悩ませているかもしれません。
本研修資料は、ご利用者やご家族等から受けるハラスメントについての理解を深め、事業所におけるハラスメントに対する体制整備の一助となれば幸いです。

ハラスメントについて考え、対策を講じていくことは、サービスを継続するための人材の確保や定着を図るだけにとどまらず、サービスの質の向上にも繋がります。

本研修をただの研修として終わらせることなく、本研修の受講をきっかけに、管理職の皆さんから率先して行動していただき、現場をより良い方向に変えていってください。

参考資料①
障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（抜粋）

（提供拒否の禁止）
第十一条　指定居宅介護事業者は、正当な理由がなく、指定居宅介護の提供を拒んではならない

（サービス提供困難時の対応）
第十三条　指定居宅介護事業者は、指定居宅介護事業所の通常の事業の実施地域（当該事業所が通常時にサービスを提供する地域をいう。以下同じ。）等を勘案し、利用申込者に対し自ら適切な指定居宅介護を提供することが困難であると認めた場合は、適当な他の指定居宅介護事業者等の紹介その他の必要な措置を速やかに講じなければならない。

出典：「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準」（平成十八年厚生労働省令第百七十一号）、施行日:令和三年七月一日より抜粋

参考資料②
労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（抜粋）

（雇用管理上の措置等）

第三十条の二　事業主は、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、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、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。

２　事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

３　厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下この条において「指針」という。）を定めるものとする。

４　厚生労働大臣は、指針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くものとする。

５　厚生労働大臣は、指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。

６　前二項の規定は、指針の変更について準用する。

出典：労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）、施行日:令和三年四月一日（令和二年法律第十四号による改正）より抜粋

参考資料③
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（抜粋）（1／2）

1 はじめに

この指針は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「法」という。）第30条の2第1項及び第2項に規定する事業主が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、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業環境が害されること（以下「職場におけるパワーハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、同条第3項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

（中略）

7 事業主が他の事業主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の内容

事業主は、取引先等の他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）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（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）により、その雇用する労働者が就業環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮として、例えば、⑴及び⑵の取組を行うことが望ましい。また、⑶のような取組を行うことも、その雇用する労働者が被害を受けることを防止する上で有効と考えられる。

出典：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5号）【令和2年6月1日適用】より抜粋

参考資料③
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（抜粋）（２／２）

⑴ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、他の事業主が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する労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、４（２）イ及びロの例も参考にしつつ、次の取組を行うことが望ましい。

また、併せて、労働者が当該相談をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発することが望ましい。

イ 相談先（上司、職場内の担当者等）をあらかじめ定め、これを労働者に周知すること。

ロ イの相談を受けた者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。

⑵ 被害者への配慮のための取組

事業主は、相談者から事実関係を確認し、他の事業主が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が認められた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うことが望ましい。

（被害者への配慮のための取組例）

事案の内容や状況に応じ、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に一人で対応させない等の取組を行うこと。

⑶ 他の事業主が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よる被害を防止するための取組

⑴及び⑵の取組のほか、他の事業主が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からその雇用する労働者が被害を受けることを防止する上では、事業主が、こうした行為への対応に関するマニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うことも有効と考えられる。また、業種・業態等によりその被害の実態や必要な対応も異なると考えられることから、業種・業態等における被害の実態や業務の特性等を踏まえて、それぞれの状況に応じた必要な取組を進めることも、被害の防止に当たっては効果的と考えられる。

参考資料④
労働契約法（抜粋）

（定義）
第二条 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。

（労働者の安全への配慮）
第五条　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。

出典:平成十九年法律第百二十八号労働契約法より抜粋

参考資料⑤
労働契約法の施行について（抜粋）

5 労働者の安全への配慮（法第5条関係）

（1）趣旨

ア　通常の場合、労働者は、使用者の指定した場所に配置され、使用者の供給する設備、器具等を用いて労働に従事するものであることから、判例において、労働契約の内容として具体的に定めずとも、労働契約に伴い信義則上当然に、使用者は、労働者を危険から保護するよう配慮すべき安全配慮義務を負っているものとされているが、これは、民法等の規定からは明らかになっていないところである。
このため、法第5条において、使用者は当然に安全配慮義務を負うことを規定したものであること。
イ これについては、次の裁判例が参考となること（別添）。
○ 陸上自衛隊事件（最高裁昭和50年2月25日第三小法廷判決。最高裁判所民事判例集29巻2号143頁）
○ 川義事件（最高裁昭和59年4月10日第三小法廷判決。最高裁判所民事判例集38巻6号557頁）

（2）内容

ア　法第5条は、使用者は、労働契約に基づいてその本来の債務として賃金支払義務を負うほか、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に安全配慮義務を負うことを規定したものであること。
イ　法第5条の「労働契約に伴い」は、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に、使用者は安全配慮義務を負うことを明らかにしたものであること。
ウ 法第5条の「生命、身体等の安全」には、心身の健康も含まれるものであること。
エ　法第5条の「必要な配慮」とは、一律に定まるものではなく、使用者に特定の措置を求めるものではないが、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等の具体的な状況に応じて、必要な配慮をすることが求められるものであること。なお、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）をはじめとする労働安全衛生関係法令においては、事業主の講ずべき具体的な措置が規定されているところであり、これらは当然に遵守されなければならないものであること。

出典:労働契約法の施行について（平成24年8月10日基発0810第2号）

参考資料⑥
個人情報の保護に関する法律（以下、個人情報保護法）上の「個人情報」とプライバシーの違いについて

個人情報保護法上の「個人情報」とは、生きている個人に関する情報で、特定の個人であると分かるもの及び他の情報と紐づけることにより容易に特定の個人であると分かるものをいい（法第2条第1項）、個人情報保護法によって保護の対象となります。個人情報保護法上、プライバシーの保護や取扱いに関する規定はありませんが、個人情報保護法は、「個人情報」の適正な取扱いにより、プライバシーを含む個人の権利利益の保護を図るものです。

一方、プライバシーは「個人情報」の取扱いとの関連に留まらず、幅広い内容を含むと考えられます。そのようなプライバシーの侵害が発生した場合には、民法上の不法行為等として侵害に対する救済が図られることとなります。

出典:令和3年度障害者総合福祉推進事業「障害福祉の現場におけるハラスメントに関する調査研究」マニュアルより引用

令和4年度障害者総合福祉推進事業　課題番号12
障害福祉の現場におけるハラスメントに対する研修素材の作成に関する調査研究
研修手引き・研修資料（管理職向け）
令和5年3月
PwCコンサルティング合同会社
〒100-0004 東京都千代田区大手町1-2-1 Otemachi Oneタワー
TEL: 03-6257-0700