

IMC 通信

発行：いじめ メンタルヘルス労働者
支援センター

2015年3月25日発行 第18号
〒160-0008 東京都新宿区三栄町6
小椋ビル402号

電話 03-6380-4453

Fax 03-6380-4457

Mail: imc_44_53@tbz.t-com.ne.jp

HP: <http://ijimental.web.fc2.com/>

口座名 いじめ メンタルヘルス
労働者支援センター

振替口座（当座）

ゆうちょ銀行 〇一九店（019）

口座番号 00150-1-429812

STOP 労働基準法改正

労働時間規制が切り崩される

2月13日、労働政策審議会は、「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」をとりまとめて厚労大臣に建議しました。「報告書」には、特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設が盛り込まれています。「時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応え」とあります。

しかし制度は、使用者の都合だけで、労働条件の根幹である労働時間管理と賃金制度を壊す突破口にするのが狙いです。長時間労働に規制が行われている状態が緩和されるのではなく、すでに野放しになっているのがさらに拡大されます。裁量労働制の拡大も同じです。

労働時間の規制がない労働者群が合法的に作りだされます。労働法制の岩盤が崩される危険があります。

賃金は「忠誠」に対して

昨秋から賃金制度について、「役割給」や「ジョブグレード制度」を導入する企業が増えています。ソニー、パナソニック、日立、トヨタなどです。役割給も成果主義賃金制度と呼ばれますが、企業全体の経営方針や価値観について「職責を果たすために進んでとるべき行動」や「貢献することの責任」というミッションの達成度に対して賃金が支払われます。雇用契約から労使の対等な関係性が後退させられ、賃金は会社への「忠誠度」の対価になります。これまで以上に労働者を企業に従属させます。

賃金から時間の要素が消されてしまいます。その結果、無償労働と長時間労働がはびこっていきます。

労働のあり方が変えられる

さらに「報告書」は「労使自治」・労使の自主的協議による決定を奨励しています。しかし労働組合が完全に屈服している現状では使用者の都合だけが強制される「治外法権」の“労使関係”が加速され、労働者の分断管理と排除が進められる危険性があります。労働安全衛生は軽視され、労働者の健康管理は自己責任が強制されます。

企業の労務政策と賃金制度改革は同時に進行します。それと労働法制の改正は一体です。「報告書」を受けて厚労省は通常国会に労働基準法の改正案を提出、来年4月1日からの施行を予定しています。

労働者の人権・生存権・生活権が否定され、使い捨てが横行します。労働のあり方、労働者の働き方・働かされ方が根底から変えられようとしています。「残業代ゼロ」レベルの問題ではありません。労働組合の再構築を目指しながら、労基法改正を何が何でも阻止していかなければなりません。



『取り戻そう☆生活時間と雇用安定 許すな！ 雇用破壊 5.14 ACTION』

5月14日18時半～ 東京・日比谷野外音楽堂 主催：実行委員会／日本労働弁護団・他）

妊娠
出産

マタハラ防止を推進し 誰でも働き続けられる社会へ

子育て
介護

1月30日の第8回ワンコイン講座は、坪由美子弁護士から「広島事件最高裁判決をはじめとするマタハラ問題から日本の未来の働き方を考える」のテーマでお話を伺いました。

「マタニティ・ハラスメント」についての坪弁護士の定義は「職場における女性に対する、妊娠・出産等を理由とする解雇・雇止め等の不利益取り扱い。妊娠・出産等にあたり、精神的・肉体的苦痛を与えること又は職場環境を害する言動」です。主体は事業主だけでなく、同僚等も含まれます。

「マタニティハラスメント対策ネットワーク」のブログには「妊娠・出産・育児という状態で行われるハラスメントのため、女性の泣き寝入りが多いのが、露見してこない理由と考えられます。その一方で、2013年に日本労働組合連合会が発表した調査では、25.6%（4人に1人）がマタハラ被害を受けたとの結果があり、水面下には多くの泣き寝入り女性がいると思われまます」とあります。

マタハラの問題は2000年代になってから取り上げられるようになりました。男女雇用機会均等法や育児介護法などに妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止がもりこまれました。

例えば、旧均等法では、妊娠・出産を理由とする解雇の禁止でしたが、2006年の改正法は、不利益取り扱い禁止事項として9条3項に「その他…厚生労働省令で定めるもの」が盛り込まれました。母性保護の視点から、母性健康管理措置の請求・取得なども含まれます。不利益取り扱いについて厚生労働省の「指針」は、契約更新拒否、降格、厳重、賞与の人事考課における不利益な評価などを禁止しています。

昨年10月23日に「広島中央保健生協事件」の最高裁判決がでました。妊娠・出産等を理由とした降格の効力が争われていました。

9月18日に最高裁で弁論期日が入ります。原告が敗訴した控訴判決が変更されることになります。この後、当事者たちの交流会、署名活動や記者会見が行われ、マタハラ問題が社会的にクローズアップします。

広島事件の原告は、理学療法士の副主任です。妊娠したので軽減業務の転換請求をして認められました。しかし異動した後、遡って降格させられます。産休後に復職してもそのままです。この措置に対して手当カット分等を請求して訴訟を提起しました。

勝利判決後、当事者たちやネットワークは世論喚起など活動を続けています。

マタハラ対策は日本の未来の働き方の改革に通じます。1つは、「性別役割分担意識」の抜本的改革、2つ目は、長時間労働できる労働者のみが「1人前」とするロールモデル像の打破、3つ目は、「休むこと」を悪から是と捉える世の中にしていくことです。

安心して妊娠、出産、子育てしながら働き続けられる社会を実現していきましょう。

最高裁判決（抜粋）

均等法は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することをその目的とし、……女性労働者につき、妊娠、出産、産前休業の請求、産前産後の休業その他の妊娠又は出産に関する理由であって厚生労働省で定めるものを理由として解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない旨を定めている（9条3項）。……

上記のような均等法の規定の文言や趣旨等に鑑みると、同法九条三項の規定は……これに反する事業主による措置を禁止する強行規定として設けられたものと解するのが相当であり、……解雇その他不利益な取り扱いをすることは、同項に違反するものとして違法であり、無効というべきである。

EUの政府と使用者は、1990年代からメンタルヘルスケアや“いじめ”問題にリスク管理の視点から取り組みを開始しました。

「休職者や失業者は、生産性はゼロ。納税しない。社会福祉、税金から支援を受ける。もったいない。働かせて生産性を高め、納税させる」という発想です。

しかしその結果、政府と使用者、そして労働者にもメリットをもたらされたことを確認し合いました。今はポジティブに進めています。

ではどれくらいのリスクが発生しているのでしょうか。

ストレス対策は世界的課題

欧州労働者の28%が心理社会的リスク被害に

『安全センター情報』3月号は、欧州リスク観測所の「労働関連ストレスと心理社会的リスクの費用の計算」を掲載しました。心理社会的リスクとは、組織や社会状況の中で労働の進め方や管理の相互関係から発生する労働者の精神的、物理的達成観での損害です。

EU労働力調査では、1999～2007年に欧州労働者の28%近くがリスクを蒙っています。

第5回欧州労働条件調査では、約45%の労働者が、過去3年間に労働環境に影響をもたらす何らかの組織的変化を経験したと報告、そのうち62%が厳しい締め切りの労働をあげています。

最近のEUのプロジェクトは、欧州の労働関連うつ病の費用は、年6,170億ユーロと推計しました。欠勤及び病気出勤2,720億ユーロ、生産性の損失2,420億ユーロ、医療費用630億ユーロ、障害給付支払いでの社会福祉費用390億ユーロなどの合計です。

しかし取り組みはまちまち

英 経済損失が年間120億ポンド

朝日新聞社の「The Asahi Shimbun GLOBE」15年2月1日号の特集は「メンタルヘルス 職場のうつを考える」。「『心の病』と診断される人が増えている。本人が苦しむのはもちろん、経済への影響も心配されている。職場で家庭で、『心の病』にどう向き合っていけばいいのか。」と提起し、状況を載せています。

「世界の5人に1人が心の不調を抱えている OECDは2012年、世界の15～64歳のうち、症状の重い心の病を抱えている人が5%、軽い心の不調を抱えている人が15%いると推定した。合わせると、5人に1人が心の不調を抱えていることになる」

「心の病は本人を苦しめるだけでなく、経済にも影響する。そんな議論が06年、英国で起こった。経済学者であるリチャード・レイヤードが『うつと不安障害による経済損失が年間120億ポンド（約2兆円）に上る』との報告書を公表。政府は、3000人を超える心理士を新たに養成するなど対策に乗り出す」

日本は約2.7兆円

日本では2010年9月7日、初めて厚生労働省から自殺やうつ病での失業などによる2009年の経済的損失額の調査結果が発表されました。約2.7兆円です。

その内訳は、自殺による生涯所得の損失額1兆9028億円、うつ病による生活保護の支給額3046億円、うつ病の医療費2971億円、うつ病で休業したことによる賃金所得の損失額1094億円、うつ病での自殺や休業で支給された労災補償給付額456億円、うつ病による休職者給付187億円となっています。

日本ではリスク管理の捉え方はまだ定着していません。会社は労働者を大事にしません。傷病手当や労災の支払いは会社の懐が痛まない、経営には影響しないと勘違いをしています。会社は社会的責任に無関心で果たそうとしません。

「適性検査」と称してスクリーニング

東京に本社があるジネスなどの情報発信、サービス事業を行なっている会社が、派遣会社が労働者を採用・派遣するに際して「採用リスクの軽減を目的」とする「適性検査」導入を進める講習会を開催しています。

項目は、一方的に使用者側に立つコミュニケーション面のリスク、メンタル面のリスク、不注意によるミスリスク、係争のリスク、反抗のリスクのチェックなどで、実際は性格テスト、スクリーニングです。厚労省が指導している「公正な採用選考について」のなかの「公正な採用選考について」に抵触するおそれもあります。「ストレスチェック法」にも抵触します。

全国労働安全衛生センターメンタルヘルス・ハラスメント対策局とIMCは、厚労省に、当該事業所に対して直ちに中止の指導を行うよう「要請書」を送付しました。

ストレスチェック法の大きな問題は、労働者へのストレスチェックが容認されたという風潮を生み出し、人事・教育上の適正検査が、労務管理のための情報取得、労働者個人を管理する性格テスト、ストレスチェック、スクリーニングの手法に利用されることです。監視を強めていかなければなりません。

メール相談へのお礼

職場の直属の上司である課長とのコミュニケーションで悩んでいる、理不尽な叱責に遭ってしまうという相談です。トラブルを拡大しないでの対処方法を探しています。屈服ではない“妥協”の提案や“心まで管理させない”心がまえを伝えました。

御礼のメールです。

ご丁寧な回答を頂きありがとうございます。仕事帰りに何度もメールを読み返していました。こちらへご相談するきっかけは、昨日近所にある図書館で「パワハラにあったときどうすればいいかわかる本」を借りた事からでした。

適当な息抜き、実践してみたいと思います。

平時の取り組みが被害を小さくする

3月8日、神戸市で『惨事ストレス “救援者の心のケア”』（緑風出版）の出版記念を兼ねた講演会が開催されました。

講演では、阪神淡路大震災の経験が東日本大震災でどのように活かされたかを、教職員の例などをあげながら話されました。また、報道関係者の惨事ストレスについても触れられました。

メンタルヘルスの問題は専門家しか対応できないということではありません。平時における安全衛生の取り組み、同僚・仲間との人間関係の構築、職場環境改善などによるストレスの緩和が災害に遭遇した時の被害を小さくします。一息ではなく「二息」「三息」つけるゆとりを作っておきましょう。

違法な事業場は常態化

1月27日、厚労省は昨年11月に実施した「平成26年度『過重労働解消キャンペーン』の重点監督の実施結果」を公表しました。過労死等関連の労災請求のあった事業場や、若者の「使い捨て」が疑われる事業場など全国の4,561事業場に集中的に実施した結果です。3,811事業場に違反がありました。違法行為が存在する事業場は大きな企業の方が多くなっています。

違法な時間外労働があった2,304事業場の時間外・休日労働時間が最長の者の実績は、1月当たり200時間以上35人、150時間～200時間118人、100時間～150時間562人、80時間～100時間378人、45時間～80時間581人、45時間以下622人です。最長の者が特別だったり、少数ということではありません。同じ職場で多くの労働者が同じ状況におかれています。「監督指導事例」では、過労死を出した事業所が被災労働者以外の労働者にも月100時間を超える違法な時間外労働を行わせていました。

違反事業所には罰則強化が必要です。

労働者は我慢や泣き寝入りをしてしないで声を上げていきましょう。

