

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10月20日発行 第21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

労働法制の規制緩和阻止 働きやすさを求めていこう

「戦争法」（安保関連法）が成立すると9月27日が期限の国会は散会しました。その一方で、労働法制に関連する重要な法案が審議されていました。

7月29日、政府は一部の労働者に労働時間の「治外法権」を容認する「労働基準法改正案」の成立を断念しました。反対運動の成果です。法案は労働法制の根幹を揺るがし、労働のあり方、労働者の働き方・働かされ方を変えようとするものです。労働者の人権・生存権・生活権が否定されて使い捨てが横行します。しかし政府と経済界はあきらめていません。再度の上程を絶対に阻止しなければなりません。

8月28日、企業に女性登用を促す「女性活躍推進法」が成立しました。来年4月1日から、従業員301人以上の企業は女性活躍推進のために女性の管理職比率や採用比率などの行動計画策定、届出、従業員

への周知・公表などが義務づけられます。しかし直面する問題は山積です。「仕事と生活の調和」・「ワーク・ライフ・バランス」実現にはまず長時間労働の改善が図られなければなりません。

9月11日に「改正労働者派遣法」が成立し、9月30日から施行されました。企業は原則最長3年だった派遣社員の受け入れ期間を、人が代われば同じ仕事を派遣社員に任せることができるようになりました。本来、派遣労働は短期間の補助的なものですが固定します。その結果、ますます不安定雇用の非正規労働者を増大させることとなります。

職場環境の改善を推し進めよう

昨年6月19日に成立した改正安全衛生法・「ストレスチェック制度」の具体的な内容や運用方法を定めた省令等が4月15日に公布されました。12月から実施されます。改正法は、一次予防を目的としていますが、省令等ではこれまで二次予防と言われていた事項が一次予防と解釈されています。労働者の個人管理は進みますが、職場環境の改善等は努力義務でしかありません。労働組合や安全衛生委員会は、体調不良者のリストアップ、排除・退職勧奨等に繋がらないよう監視する必要があります。そして企業に検査結果を集計、分析させて労働者の心理的な負荷を軽減するための職場環境改善を実行させる必要があります。

昨年6月20日に過労死防止対策推進法が成立しました。それを受けて5月25日に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が発表されました。「大綱」には、これまで「指針」「通達」などで個別に取り扱われていたが不十分だった多くの課題が盛り込まれています。それらの課題の具体的推進と連携を進め、労働者の健康を守り過労死を出さない闘いを推し進めていくことが必要です。

政府と経済界による労働分野の全面規制緩和の推進を許さず、労働者の生活と健康を守り、職場環境を改善させる運動を推進していきましょう。



労働者も使用者も成長して復職を成功させよう

職場復帰をめぐる勉強会がありました。

現在の職場の実態は体調不良者が多すぎるという問題があります。それが解決を困難にし、1人ひとりへの対応が規則やマニュアル通りになっています。人間の心理状態をマニュアルや規則、法律で対応するのは人格を無視した関係性を作ろうとすることです。

休職期間が長期化しています。使用者は休職は「安全配慮義務違反」を免れると捉えますが二次的症状が出て解決を困難にさせます。これ以上体調不良者を出さないための安全衛生の1次予防が一番の効果ある対策です。

2004年10月、厚労省は「職場復帰支援の手引き」を公表しました。使用者が「手引き」をすべてクリアしても対策を尽したことにはなりません。「手引き」には「フォローアップのための面談においては、……労働者及び職場の状況につき労働者本人及び管理監督者から話を聞き、適宜職場復帰支援プランの評価や見直しを行っていく」、「これらの制度が事業場の側の都合でなく労働者の職場復帰をスムーズに行うことを目的として運用されるよう留意すべき」とあります。

復職に際して使用者が要求する判断基準は、もとのように働ける状態であることです。判例です。しかし往々にして間接的退職勧奨になっています。なぜなら回復は段階を経て、“ぶれ”を繰り返しながら回復していくからです。復職者にテンポを強制しないことが必要です。

長期休職者などの復職には、体力回復 → 家事復帰 → 社会復帰 → 職場復帰の取り組みが必要です。職場復帰は、通勤可能 → 出勤可能 → 定型業務可能 → 通常業務可能の段階を1つずつクリアできていくと自信回復になります。

欧米では、復職は、患者が社会生活、労働生活を送れる能力を発見することです。労働者にとっては心身が回復し、自信を取り戻して働けると自覚できることです。

「手引き」は復職にむけて5段階のステップを提案しています。しかし順序としては安全衛生の一次予防であ

る「<第5ステップ>職場復帰後のフォローアップ」の「職場環境等の改善等」「管理監督者、同僚等への配慮等」がまず行われていないと成功しません。

休職には原因があります。

①長時間労働 ②過重労働（責任、裁量権） ③人間関係 ④適性配置違反（異業種への配転） ⑤自治体窓口、顧客、モンスターペアレントによるPTSDり患などです。

休職者の現状もさまざまです。

①比較的軽度で仕事に影響がなく早期の回復が見込める場合 ②短期間の1～2回の休職を経て、その後は安定就労が見込める場合 ③医療的なケアが適切に行われておらず、回復にむけてのプロセスも確立されておらず、休復職を繰り返したり、周囲の対応も困難が伴う場合 ④比較的重い疾病により休復職を繰り返したり、回復が困難な場合、です。

そして休職はさまざまな反応を引き起こします。

①体力が低下する。思考能力が低下する ②業務上のスキルが低下する ③社会性が薄らぐ。人間関係が薄らぐ ④怠惰癖がつく、です。

これらが複合的に組み合わせると1人ひとり違う状態におかれています。そして1人ひとりの自覚、要望、客観的状況、相手方の対応、受け入れ体制がちがいます。だから復職プログラムはそれぞれ違います。

休職・復職を繰り返すと労働者は自信を喪失します。1回目での復職を成功させなければなりません。

復職して2週間後ぐらいに再発する労働者がいます。復職とは、6か月間継続した就労出来たことをいいます。

これらのことを自覚して自助努力をしていると復職は早いです。早期復職を目指すことは、人生を大切にすること、いい人生を送ろうと努力することです。

復職を成功させるためには使用者も労働者も変わらなければ（成長しなければ）なりません。

職場ドックとは

予防医学には一次予防、二次予防、三次予防があります。わかりやすく言うなら一次予防は対象が職場環境の「職場ドック」、二次予防は労働者個人の「人間ドック」で、遂行は順序が大切です。

高知県庁は、2000年から職場のメンタルヘルス対策を個人へのアプローチからストレスが少ない働きやすい職場づくりを目指した**職員参加型の職場環境改善事業**に変えて取り組んでいます。職場環境や働き方の改善手法を、産業保健スタッフ目線のアプローチで容易化したものです。計画（Plan）から実施（Do）、見直し（Check）、継続改善の方針の確認（Act）までのPDCAステップを職場に合わせて実施しやすく開発されました。

他の自治体や企業でも取り組みが進んでいます。

（詳細は、労働科学研究所発行の『労働の科学』2014年10月号の『職場ドック』特集を参照）

職場の良い点を職場で共有

取り組みやすい項目を盛り込んだ「メンタルヘルス アクションチェックリスト」です。

A. ミーティング・情報の共有化 具体的な改善の視点 業務量の配分なども含む

B. on（仕事）・off（休み）のバランス 具体的な改善の視点 休日・休憩時間の確保など

C. 仕事のしやすさ 具体的な改善の視点 レイアウトや動線の改善、書類等の保管方法など

D. 執務内環境の整備 具体的な改善の視点 空調環境・視環境・音環境、休養設備など

E. 職場内の相互支援 具体的な改善の視点 相談しやすさ、チームワークづくりなど

F. 安心できる職場の仕組み 具体的な改善の視点 セルフケアの推進、スキルアップ研修など

あわせて、個人用ワークシート、グループ討論用ワークシート、改善事例シートを用いて職場ごとにグループ討論し、改善計画をたて取り組みます。まず自分たちの職場の良い点を職場で共有します。

コミュニケーションが活性化

高知県庁の取組みの成果です。

改善策を出して職場環境の改善を行うことは、チェックリストを用いてグループ討論を行うことにより、「ちょっとしたことだが、普段言いにくいこと」などを出し合い、お互いが職場のことについてどう考えているかの理解が深まることにより、職場内でのコミュニケーションの活性化につながっていきました。

ストレス要因を各職場で解決することがストレスの少ない働きやすい職場をつくる仕組みづくりのツールとなります。

長期病休者数も若干ですが、横ばいから減少傾向にあるといえます。

長期病休者数が減少傾向に

職場の雰囲気がいい方向に

職場ドックに取り組んだ事業場の報告です。

労働者の変化としては、当事者として参加することで、安全や健康に対する意識の向上や参加型アプローチに対する肯定的な理解、自主的に行動する力の獲得という意識や行動レベルでの変化が生じました。

推進者は、職場のリスクを常日頃から把握し、適切な対策をとることの重要性の気づきの意識・行動面の変化が生じました。

職場組織全体の変化としては、職場全体の雰囲気がいい方向に変化、相互理解とコミュニケーションの促進、職場全体の一体感と結束力の強化、職場全体への取り組みの浸透と拡大がみられました。

労働者の視点から問題が提起され、納得できる対策がとられると成果も大きいです。

自身喪失には「寄り添う」が必要

上智大学グリーンケア研究所主催の講演会「悲嘆と共に生きる」が開催されました。

悲嘆とは、親しい人や大事なものを喪失した時に体験する複雑な心理的、身体的、社会的反応です。①家族や友人、②病気や事故で身体の一部、③財産、住居、仕事、④地域社会や職場などの環境、などを失った場合に現れます。そのなかで、安心・安全、夢や希望、目標、地位・立場、自尊心、などを喪失します。その結果、自責の念、怒り、敵意、無念さ、辛さ、悔しさ、罪悪感、孤独感などに襲われます。

これらは正常な反応で、ごく当然な人間の感性です。

悲嘆にある人への対応は「寄り添う」ことです。

人には「存在を認めてほしい」というそれぞれの叫びがあります。ありのままを受け入れて欲しいという本能があります。理解してほしい、聴いてほしいという思いです。寄り添うことはその人を丸ごと受け入れることです。評価はしません。人は話すことによって気持ちが落ち着き、心が平安になります。考えがまとまって整理できるようになります。生きる力と意味が湧いてきます。

職場のいじめで自尊心を喪失したり、解雇で目標や地位・立場を奪われた労働者への相談は寄り添うことから始めることが大切です。

復帰の条件はフルで働けるか

労働政策研修研究機構は「企業における社員の健康管理と休職・復職時の対応」のヒアリング調査結果を発表しました。（「Business Labor Trend」2015.9）その中の復職に関する部分の抜粋です。

復帰判断は、主治医の診断書に加え、産業医面談、本人の意思確認を踏まえるが、最終的に復帰の判断をするのは会社側である。職場復帰の条件は、休職前の通常勤務に戻れるかどうかで判断する企業が多い。具体的には「フルタイム（一日八時間勤務）で働けるか」を基準としている企業がほとんどである。つまり会社側は、「フルで働けない」ということは「治っていない」と判断している。

メンタルヘルス不調で再発を繰り返す者がいるとする企業がある。再発しやすい条件としては、休職期間満了前に復帰を急ぎ、寛解状態でないのに職場復帰し、再発が繰り返され退職に至るケースがみられた。とくに休職期間が短い場合（たとえば、勤続年数が短い層）において、復帰を急ぎ再発に至るケースがある。

労働相談

間接的退職勧奨としてのいじめ

最近の労働相談で「私が受けているのはいじめでしょうか」という質問が目立ちます。「提言」が出された後の傾向です。

例えば、資料作成のやり直しを繰り返されるが意味がないように思われる、部署ではみな静かに仕事をこなしているが、休憩コーナーでは和やかに談笑している。しかし自分が入ると皆黙りこむ。

双方とも精神的な苦痛を与えているのでいじめです。排除、間接的退職勧奨の可能性もあります。前者には具体的にどこがダメなのかの指摘を要求する、後者には一番信頼できる同僚にこっそりと相談し、事態をおさえて対策を進めるようアドバイスをしました。

11月は過労死等防止啓発月間 全国29カ所でシンポジウム開催

東京 11月19日（木）13：00～

イノホール&カンファレンスセンター

神奈川 11月1日（日）13：30～

神奈川県民ホール 大会議室

名古屋 11月23日（月）13：00～

名古屋国際センター 別棟ホール

京都 11月3日（火）13：30～

京都テルサ 大会議室

大阪 11月9日（月）14：00～

コングレコンベンションセンター ルーム

兵庫 11月13日（金）18：00～

神戸市教育会館 大ホール

平成 27 年 8 月、「女性活躍推進法」が成立しました。同法に基づき、301 人以上の労働者を雇用する事業主は、平成 28 年 4 月 1 日までに女性の活躍の状況把握・課題分析、行動計画の策定、公表などを行う必要があります。（300 人以下の事業主は努力義務）

そこで、事業主の人事担当者の皆さまを対象として、「女性活躍推進法」の概要と、事業主が取り組むべき状況把握・課題分析、行動計画の策定が簡単に行える「行動計画策定支援ツール」の説明会を開催します。