

2011年3月18日

厚生労働大臣 細川 律夫 様

いじめ メンタルヘルス労働者支援センター  
(東京都新宿区三栄町6 小椋ビル402)  
代表 千葉 茂

全国労働安全衛生センター連絡会議  
メンタルヘルス・ハラスメント対策局  
(横浜市鶴見区豊岡町20-9  
サンコーポ豊岡505)  
事務局 川本 浩之

## 要 請 書

貴職の日ごろのご活躍に敬意を表します。

職場のメンタルヘルスが極めて重大な安全衛生の課題であることは言うまでもありません。また、同様に、職場のいじめ・いやがらせの労働相談が急増しています。これらの課題に対して、「全国労働安全衛生センター連絡会議」(全国安全センター)に参加する各地の安全センターなどや、「コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク」(CUNN)に参加する労働組合は、弁護士、医師などの専門家とも協力しながら、職場復帰や労災補償などについての相談や予防対策の活動に取り組んでおります。そうした取組みを踏まえて、このたび「いじめ メンタルヘルス労働者支援センター」(IMC)を設立しました。

厚生労働省でも、現在、予防対策と補償の分野で、制度等の改定作業が進められています。安全センターやユニオン、IMCのスタッフなども、検討会や審議会等の傍聴をしてきましたが、残念ながら、現場の実態を充分理解したものではないと考えざるを得ません。また、CUNNは昨年12月13日に、全国安全センターは今年1月28日に、担当者に要請した際、いじめやメンタルヘルス問題についても回答を受けて議論をしましたが、充分なものではありませんでした。

以上の経過を踏まえ、改めて下記の通り要請しますのでよろしく願いいたします。

### 1 「新たな枠組み」について

2010年12月22日に、労働政策審議会安全衛生分科会は、今後の職場における安全衛生対策について建議を行った。その中の「職場におけるメンタルヘルス対策の推進」

において、「現行の長時間労働者に対する医師による面接指導制度と同様に、事業者が医師による面接指導及び医師からの意見聴取等を行うことを事業者の義務とする『新たな枠組み』を導入することが適当」としている。これを受けて厚生労働省は具体的な法改正を含めた検討をしているようだが、抜本的な見直しが必要である。

- ①「新たな枠組み」については、専門家や労使団体の意見をまとめただけで、職場のストレスが原因で精神疾患になった被災者や家族、ご遺族など当事者の意見聴取さえ行わず制度設計されている。

**「新たな枠組み」の実施を当面見送り、当事者自身や当事者とともに職場復帰・改善に取り組む当団体などの意見を聞く場を設けること。**

- ②現行の長時間労働者に対する医師による面接指導制度は、労働安全衛生総合研究所の調査でも認知度が極めて低い上に、「面接指導等の対象者がいながらも、労働者数50人未満、同50～299人では約7割、同300人以上では全てが労働者からの申し出がなかったために面接指導を実施しなかった」ことが明らかになっている。医師からの意見聴取の結果などは調査すら行われておらず、有効性は全く定かではない。

長時間労働という客観的な事実に基づく制度すらこのような運用や実態把握しかなされていなく、同様の「新たな枠組み」を実施することは、体調不良の労働者の選別排除につながりかねない有害無益なものである。

**長時間労働者に対する面接指導制度についても、その有効性を調査し、再検討すること。**

## 2 職場のいじめ、いやがらせ（パワーハラスメント）を防止する施策への早急な着手について

職場のいじめ嫌がらせ対策について、全国安全センターが長年ガイドラインの作成などを求めてきたが、その回答担当部署すら決めることができない状態が続いてきた。昨年のCUNNの交渉でも「いじめの定義づけがない」という従来からの回答を繰り返すのみで、ようやく今年の全国安全センターの交渉において、担当の「労働条件政策課賃金室」が議論の場を設けるための次年度予算をつけることを明らかにした。

- ① 施策の速やかな実践が求められる深刻な状況なので、早急にそのための議論の場をもうけること。
- ② 議論の場には、労働者や家族からの相談活動を含めて労働安全衛生問題に取り組んでいる団体をメンバーにすること。

## 3 いじめやメンタルヘルスの労働者向けの相談窓口について

いじめやメンタルヘルス対策は、仮にどんなにすばらしい法律やガイドラインがあっても、本当に被災者の立場に立つ取り組みがなければ問題は解決しない。例えば「新たな枠組み」で事業主に不明瞭で有効性のはっきりしない義務を課するよりも、ストレスを自覚した労働者のみならず、仲間を気遣う同僚や家族も、いつでも職場の問題を相談し、時には労使関係や職場改善をあっせんしてくれる窓口を作る方がはるかに有効である。とりわけ中小、零細企業では、昨年開催された「職場におけるメンタルヘルス対策検討会」で披瀝されたような大企業で行われている労働者全員の面接指導や、職場改善の取り組みは極めて難しい。そして、必要なのは医療の専門家ではなく、労使関係や安全衛生を具体的に推進するための調整役である。

**事業主や管理者向けにメンタルヘルス対策支援センターが設けられたように、労働者のための同種センターを作ること。**

#### 4 労働基準監督署の対応について

私たちが日々相談を受けている中でも、労働基準監督署の対応への労働者や労働組合の不満や不信感が多く聞かれる。

昨年のCUNNの要請でも、賃金を支払うという当たり前の労働法規すら守られていない現状が明らかになったが、至極当然の労働監督行政が充分機能していないことを示している。

何よりも必要なのは、現場第一線であることは明らかである。

**労働基準監督署職員を大幅に増員すること。**

#### 5 「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」について

以前に比べると、会議が公開され、傍聴が可能になったことと、活発な議論がなされていることは率直に評価したい。

しかし、私たちが傍聴した検討会において以下のような問題点があるので対処されたい。

- ① 山口浩一郎委員は、第3回上記検討会において、長時間労働をめぐる議論の中で、「公務災害の過労疾患の認定基準は甘い。なぜなら公務員は5時で帰ることができるので、対象者が少ないからだ。」という趣旨の発言をした。これは、公務職場の厳しい現状を全く認識していない。また「長時間労働が蔓延している民間職場で認定基準を緩和すると大量に労災認定される可能性があり、それは避けたい」という偏った考え方をもっているのではないかと推測され、問題である。

さまざまな意見があることを否定するものではないが、明らかに誤った現状認識や労災保険給付を抑制したいという偏った意見を持った委員は、本検討作業においては不適確であると考えらる。

しかも山口委員が、この度設置された「セクシャルハラスメント事案に係る分科会」の座長を務めていることは黙過できない。

**ただちに山口浩一郎委員を検討会および分科会の委員から外すこと。**

- ② 前項の山口浩一郎委員の極めて重大な発言が議事録から抹消されている。これでは検討会を公開している意味がなく、極めて問題である。

**なぜ上記の山口委員の発言が議事録から抹消されたのか明らかにすること。**

**さらに次回検討会でその理由と経過を説明すること。**

以 上