

2013年6月21日

厚生労働大臣
田村憲久 殿

全国労働安全センター連絡会議
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

労働安全衛生・労災補償に関する要望書

― 職場のパワハラ及び精神衛生に関して ―

全国労働安全センター連絡会議メンタルヘルス・ハラスメント対策局は、2月19日に開催された厚生労働省との協議を踏まえ、改めて以下の事項について要望します。

B. 安全衛生について

1. 職場のいじめ・パワハラ、メンタルヘルス対策

(1) 職場におけるパワーハラスメント対策に取り組む企業とそうではない企業の温度差が大きい。「提言」は強制力を持たないと主張する企業もある。また事業主自らがパワーハラスメントの加害者である実態がある。このようなことをふまえて以下のような要望をする。

- i 労働紛争処理業務室は、都道府県労働局において「提言」を生かすために、どのような研修をしたか明らかにすること。
- ii 「提言」にとどまらずにパワーハラスメントを予防するためのガイドラインを作成すること。
- iii 「職場のパワーハラスメント対策法」(仮称) 制定に向けた検討を行うこと。
- iv 現在、精神疾患に罹患して休職している労働者の中には職場のパワハラメントが原因の者も多くいる。「提言」を生かした「復職の手引き」を改訂すること。

(2) 職場のメンタルヘルス対策として、いわゆる「新たな枠組み」を法制化しようとしている。しかし「新たな枠組み」は「患者の発見・選別・排除」につながる。

労働者が健康を害さないためには、「作業環境管理」「作業管理」「健康管理」が必要だが対策は、順序が大切である。「作業環境管理」「作業管理」を抜きにして「健康管理」

はあり得ない。しかし「新たな枠組み」は「作業環境管理」「作業管理」を抜きにした「健康管理」を強制する。このようなことをふまえて以下のような要望をする。

- i 「新たな枠組み」に関する労働安全衛生法の改正作業を中止すること。
- ii 職場のメンタルヘルス対策は、事業主や労務管理担当者に「作業環境管理」「作業管理」研修を義務付ける法改正を行うこと。

(3) 職場のメンタルヘルス対策には長時間労働の防止は不可欠である。現在の労働法制には長時間労働を合法化する抜け道が用意されている。

そのなかで、相変わらず企業においては「時間外労働が100時間以上は安全配慮義務違反になる、それ以下なら大丈夫」というような議論がまかり通っている。このようなことをふまえて以下のような要望をする。

- i 厚労省において、例えば1000事業場を無作為に抽出し、届けられている36協定と当該事業場の1年間の労働者の労働時間数を比較する調査をして事業場名を伏せて発表すること。
- ii 今回、厚労省が全国1万社を対象に労働時間の実態調査を予定しているが、調査項目に管理職や裁量労働制の労働者など変形労働者についての実労働時間調査を入れること。調査結果発表は、正規・非正規を区分して行うこと。

(4) 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置」を徹底する取り組みを強化すること。

C. 労災補償

1. 精神障害の労災について

(1) 精神障害で労災認定されて長期療養している被災者や主治医は、後遺障害認定の実態について強い関心を持っている。これまでの認定件数や等級の集計を行い公表すること。

(2) 平成23年度において「特別な出来事」が原因で労災認定された精神障害のうち、「心理的負荷が極度のもの」が50件、「極度の長時間労働」が20件あったとの回答だった。この回答についてさらに以下のような要望をする。

- i 「心理的負荷が極度のもの」50件の内訳（生死にかかわるケガ、重大なケガを負わせた、セクハラ、その他）を明らかにすること。
- ii 「極度の長時間労働」20件について具体的労働時間を明らかにすること。
- iii 長時間労働を強いた企業に対してどのような指導をしたか明らかにすること。

以 上