

2014年7月28日

厚生労働大臣 田村 憲久 様

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

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

要 請 書

6月19日に「ストレスチェック法案」と呼ばれた労働安全衛生法改正法案は、衆議院本会議で全会一致で可決・成立しました。可決に際しては衆議院厚生労働委員会で付帯決議が付けられました。

成立したことを踏まえ現在は、ストレスチェック項目等に関する専門検討会が開催されています。専門検討会では改正法律の今後の運用の方向性などを決定します。

私たちは専門検討会での結論が国会での審議と付帯決議を踏まえたものになるよう以下の要請をします。

- 1 7月15日に開催された第2回ストレスチェック項目等に関する専門検討において、参集者の1人が「付帯決議はどの程度の拘束力があるのか」という趣旨の発言をした。
この発言は、国会での法案審理を経て成立した法律の趣旨を軽視するものであり、今後条文の勝手な解釈が行われる危険性があると受け止めざるを得ない。
今後の議論は、付帯決議を十分に活かしたものになるよう要請する。
- 2 衆議院厚生労働委員会の付帯決議には「二 ストレスチェック制度は、精神疾患の発見ではなく、メンタルヘルス不調の未然防止を主たる目的とする位置付けであることを明確にし、事業者及び労働者に誤解を招くことのないようにする……」「三 ストレスチェック制度については、労働者個人が特定されずに職場ごとのストレスの状況を事業者が把握し、職場環境の改善を図る仕組みを検討すること。」とある。

改正法律の運用に際しては、メンタルヘルス不調の未然防止のための、いわゆる第一次予防が主たる目的であることをはっきりさせ、チェック項目については職場環境改善に重点をおいたものにするるとともに、「調査票」の提出に際しては無記名にすることを要請する。

- 3 労働安全衛生法改正法案には当初「二 労働者は、一による検査を受けなければならないものとする。」の条文が盛り込まれていたが、国会に上程される過程の議論で削除に至った経緯がある。

衆議院厚生労働委員会の付帯決議には「ストレスチェック制度の実施に当たっては、労働者の意向が十分に尊重されるよう、事業者が行う検査を受けないことを選んだ労働者が、それを理由に不利益な取り扱いを受けることのないようにすること。」とある。

ストレスチェックが労働者への“気付き”を促すためのものであるなら「調査票」の提出は必ずしも必要とはならない。

改正法律には、面接指導の申し出をもって不利益な取り扱いをしてはいけないとなっているが、それ以外のことについては及んでいない。

経緯を踏まえ、厚労省は、労働者が検査を拒否または「調査票」を提出しなくても不利益な扱いを受けないことを周知徹底するとともに、今後作成されるリーフレット等に明記することを要請する。

- 4 衆議院厚生労働委員会の付帯決議には「検査項目については、その信頼性・妥当性を十分に検討し、検査の実施が職場の不利益を招くことがないようにすること。」とある。

労働者個人についてのストレスチェックについては科学的にも実務的にも解決すべき多くの課題を有している。

第1回専門検討会に提出された資料でイギリスの例が紹介されている。

そこには記載されていないが、イギリスのストレス調査は「職場のストレスの多くの原因は、人事関係の問題である。職場のいじめ、長時間労働の慣習、人員整理とそれによって残された人々にかかる作業負荷、そして、女性差別や民族差別のようなことは、全て人事（HR）が対処すべき問題である。」「もし事業者が労働時間、労働量、管理形式のような分野に及ぶ基準を満たそうとするなら、人事部は重要な役割を果たさなければならない。」ということを目的とされている。人事関係・人事部の問題こそが調査されるのである。

ストレスチェックに際しては、会社に不満を持っている労働者の洗い出しをすると疑われるような項目を排除するとともに、調査結果として明らかになった職場環境改善項目を公表して使用者に取り組みを義務付けることを要請する。

- 5 職場のメンタルヘルス対策は、ストレスに強い労働者を作り出すこと、体調不良に陥

った労働者を排除すること、さらには使用者の安全配慮義務が免責されるものであるようなことは許されない。

しかし実際はそのような対応がはびこっている。

例えば、2012年12月23日に報道されたように、コンビニエンスストア大手のローソンは、健康診断を受けない社員の賞与を15%減額する異例の制度を導入しようとした。目的は体調不良者のあぶり出しである。

健康診断の結果によるものでしかない同意のない配置転換、退職勧奨・強要が続いている。また過重労働で体調を崩したことによって解雇に至った裁判では、当該が申告しなかったことを理由に過失相殺が行われている。

労働安全衛生行政は、使用者を救済するのではなく、労働者が健康で、安全に安心して働き続けるためのものであるという原点に立ち返ったものでなければならない。

以 上