

2019年6月1～2日に行われた「自治労連第23回労働安全衛生・職業病全国交流集会」での記念講演について編集部で掲載します。

ハラスメントのない働きやすい職場づくり

メンタルサポート京都常務理事
山村 隆



はじめに

紹介されましたメンタルサポート京都の山村と申します。以前は京都自治労連の役員や全国本部にもおりました。

私のような素人がこういう高いところでこういう話をすると胸がドキドキします。それは何が原因かと言えばストレスです。ストレスが人の体に非常に影響があるというのは、日々、皆さん方いろんな行動していても感じておられると思います。きょうお話をするハラスメントのない職場をつくることと、このメンタルヘルスのストレスの問題というのは非常にかかわっています。

私たちの労働組合運動は民主的な職場をめざしてきました。自治体労働者の場合、住民のためになる仕事ができる働きがいのある職場をみんな協力しつくっていく。そういった仕事にあたる体制や仕組み、そして環境をどうつくるかということが大事です。

私は専門家ではありませんので、NPO 法人で、毎日いろんな相談や事業所との支援にかかわっている経験上のお話をいたします。

是非、参考にしていただき、皆さん方の働きやすい快適な職場づくりにがんばっていただきたいと思います。それはとりもなおさず地方自治の発展と住民の暮らしに直結することです。私たちはそのことに誇りをもって運動をすすめる必要があるではないかと思えます。

「労働組合を建設すること」と「労働者の命や健康を守ること」は一体もの

集会のテーマである「ハラスメント」は29日、国会・参議院本会議で可決されましたが、パワハラが起こらない職場をつくるための措置を事業者に義務付けるという法律が可決されました。法律内容としては不十分で問題があますが、こうした法律がつけられたということ自体を一つの武器にして、職場体制のたかみをすすめていただきたいと思います。

全労連の声明にも書いてありますが、衆議院で17項目、参議院では21項目もの付帯決議がついていますので、また内容についてお読みいただきたいと思います。

この法律が通った社会的な背景として、い

2019年7月18日

まの職場の働く人たちの心の健康、ハラスメントの問題がどういう状況について最初に確認しておきたいと思います。

私は NPON法人メンタルサポート京都で心の健康問題の支援活動をしています。もう1つ京都の労災職業病（職対連）の役員も務めています。労災問題の相談の中で心の健康問題がとて増えているということと、そのこととかわり職場のハラスメントが重大な問題をはらんでいる。最近、立て続けにそれに関連した相談がありました。

事例としては、30代の男性が事故で中指を切断された。京都職対連の事務局長は元レントゲン技師で、持参のレントゲン写真を見て完全に切断されていることを確認しました。その事故で診断書に3か月休業とあるのに休まさないことに対して、その労働者の妻から相談を受けた。会社との話し合い時のボイスレコーダーを聞くと滅茶苦茶なことを平然と話している。社長は休めと言ったが、工場長からは「切った血がついて機械の滑り悪くなった」などと言われ、まわりの労働者もその言葉に同調する。そして、当事者の方は現在、腹をくくられハラスメントとたたかうことになりました。

私が言いたいことは、指を切る前に労働組合に加入してほしかった。職場に労働組合を確立するということが、労働者の命や健康を守ることはもう一体ものであることを明確に強調しておきたいと思います。

命があって人間は生きていけるわけですから、労安活動を労働組合運動の基軸とすることでぜひ取り組みを進めていただければと思います。

労働者が労働組合をつくったときの思いは、「我々は人間だ、労働者の命を軽く見るな」

ということでした。

労働基準法第1条「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。」とあります。労働者の命を人以下にみるような時代があったからこそ、労働者が人間であるということを強調してたたかいをすすめる必要があると思います。

職場のメンタルヘルスをめぐる状況

「精神障害に係る労災申請件数の推移」（資料）は右肩上がりです。心の健康がどれほど職場に大きな問題を横たえているかというのが分かると思います。



「地方公務員に係る精神疾患等の受案件数の推移」（第3-2図）も右肩上がりに増えています。



「主な疾病分類別の長期病休者率（10万人率）の推移」からは精神及び行動の障害ということで、心に健康に係る問題が右肩上がり

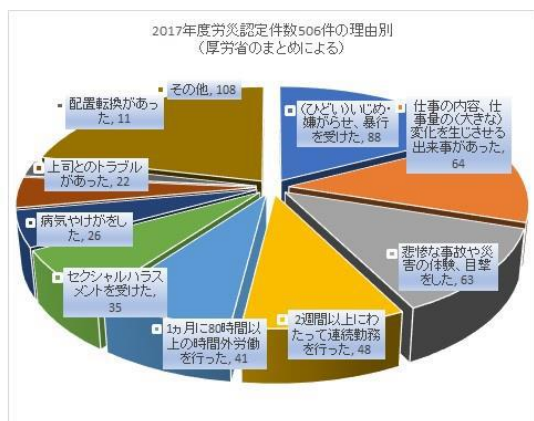
になっている。



いったい何が背景にあるのかということをしかり押さえておく必要があるのではないかと思います。

どうも心の健康ということになりますと、個人が弱いから心の健康を害するのだというような考え方がまだ多くあるように思われる。実はそうでないことを是非、知っていただきたいと思います。

2017年度労災認定件数の理由としてはトップがひどいいじめ、嫌がらせです。ただ日本の場合、心の健康問題といっても日本は細かく分類する傾向があります。例えば「セクハラを受けた」等は別集計になっていますが、私は心の健康問題としては1つとなって問題が起こっているのではないかと思います。



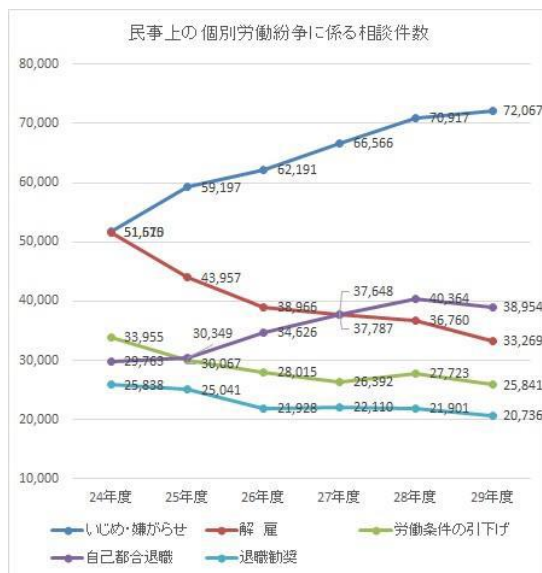
従って、ひどい嫌がらせなどがあったというのはトップですが、もっと精神疾患にかかる労災申請という関係ではセクハラのことを

含めて、もっとたくさんの心の健康問題の障害が職場にあるのではないかと考えていて、そういう視点からこのグラフを見ていただきたいと思います。

心の健康問題でのそういう相談が非常に伸びていることをしっかりと見ておいていただきたい。

心の健康問題と時代の変化

「個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、働く人の相談内容でもっとも多いのが「いじめ・嫌がらせ」です。このへんところで皆さん方の職場としてこの問題をどういうふうに見るか。今も若干あるのですが、心の健康問題は個人の問題、「いじめ・嫌がらせ」というのも、いじめる側といじめられる側の1対1の問題というふうに見る傾向も結構強い。



ただ、労働組合としてこの心の健康問題を見ると、そうではないとは思っています。私が入職した時代と今の職場状況は違うのではないかと思います。

1つは仕事のゆとりです。もう1つは今の青年たちは私たちの年代と比較して、デリケ

ートな心をもっていると感じます。

私たちの世代の職場は心の健康を害するようなトラブルは少なく、仮に職場でトラブル発生しても助け合いがあった。私たちの世代は酒を飲みうさをはらすという心の安全装置みたいなものがあったと思う。

今の青年たちはすごく丁寧、真面目ですし、いまの仕事の内容も何か工夫して変えていく雰囲気もなく、結果、職場にゆとりがない。そういう状況の中で、人間の心のもちようは随分と違うのではないか。

私たちがNPO法人活動をするもとで、とくに今、若い世代の方が相談を受けて感じていることは、個人としても、職場としてもゆとりがない。労災や職業病等で相談にくる青年たちは職場に相談する相手がなく孤立して状況におかれ、また青年自身もフランクな人とのコミュニケーションが苦手です。

労災職業病の関係でも心の健康というものが浮上してきている。そのときに皆さん方が「あいつは弱かったんや」という判断をしてしまうのか。労働組合の役員の中にも「職場のみんながなっているわけではない。あいつだけが弱かった」という、いわゆる個人の問題として収束するとらえ方も少しあります。

労働を通じて精神的な疾患におちいる労働者の数が増えてきていますが、私は、人間はそんなに変わっていないと思っています。しかし、生育歴や親、近隣、同級生との人間関係、幼いころから培われる心の強さ、モノの見方、そういったものが大きく影響するもとで職場に入ったが心が折れてしまうことが起こる。

私たちは年に1回公開講座として一般市民向けにメンタルヘルスのことに取り組んでいます。去年は「若者のメンタルヘルス」につ

いて講座を開催し、若者からいろいろな話を聞きました。

「自分たちは就職活動で失敗を初めて経験する、職場に入って初めて失敗経験する、こういうことなんだ」と言われた。つまり、学校では失敗しないように先生や学校がきちんとガードを張って守ってくれるもとで育ってきた。失敗体験が非常に少ない」というのが若者自身の自己分析です。それを聞いて今の若者を見ていると納得します。先生方は失敗しないようにいろんなガードを張っている。

私たちは子どもが多い時代でしたからケンカも失敗もいっぱいしました。そういう成功失敗体験というのを幼いときから経験して、人間関係も肌で学んでいく機会があった。それは精神的な問題としてもつながっていましたが、残念ながら今はそういう機会が少ない。

勤務してからメンタルのことで職場がそれなりのフォローする体制づくり、人を育てていけないといけない時代である、という自覚を当局がもたないといけない。そのことを強く感じました。

今、管理職になっている人たちは、若者に対して「なんですぐに休むのか、精神疾患で」というようなことをすぐに言うのは、自分たちには体験がなかったからです。ただ社会的状況が変化し、子どもたちが成長していく過程での環境に、人間は大きく影響されることを認識したうえで、「ハラスメントのない職場づくり」をどう考えていくのか、現状は示唆していると思う。

いじめ・嫌がらせの問題を真正面からとらえながら職場を改善していく

心の健康を害するメンタルヘルス不調（うつ病など）の第一の原因が嫌がらせ・いじめ

です。従って心の健康、イキイキと働く、自分の能力を発揮できる、そういう職場づくりのためには、いじめ・嫌がらせの問題を真正面からとらえながら職場を改善していく。

よりよい人間関係をつくれる仕組みを労働組合も提案し、そしてお互いに一人ひとりに人間同士としても考えるために、メンタルヘルスをめぐる状況を認識していただきたい。

ハラスメントは生産性をきわめて低下させ、公務員で言えば公務能力が低下させることは、ひいては住民の暮らしに直結します。税金で給料を払っている人たちが、住民のために一生懸命に働いていれば、住民は幸せになり、それは自治体労働者の幸せという好循環をもたらす。それがもし公務職場にハラスメントが蔓延し、職員は力も発揮できず、仕事も支障をきたしたら住民との間に溝ができる。

ようやく政府も職場の心の健康、その健康を害する第一の原因になっているハラスメントをなくすために考えられるいろんな施策をうちはじめている。ただし「精神障害に係る労災申請件数の推移」を見る限り、それらの施策が功を奏しているかとは言えない。やはり、労働者の幸せを願っている労働組合が声をあげないといけない。

若者の心が折れる事態が起こっているのは職場であり、最悪の場合、自死にいたっているわけです。そういう職場を現場の労働者の力でつくらせないことこそが、メンタルヘルス問題とハラスメントのない職場づくりの原点と言えます。

NPO 法人メンタルサポートは支援団体ですから、現場からは「何を言えばいいのか。何を言えばいけないのか」というマニュアルの相談が多い。

ハラスメントについて労働組合の役員たち

と議論の中で「ハラスメントが起こったらうちは弁護士に任せる」と言われたのですが、弁護士に頼っていたのではだめです。法律問題は弁護士の力を借りて、よりよい関係をルールとしてつくっていくことが必要ですが、人間同士のルールは、現場の人間同士でつくらないといけない。事件が起こってからしか、弁護士から力を貸してもらうことができない。



働きがいのある心の健康を増進する職場づくりを

若い青年たちの心が折れてしまうと一生大変なことになる。今もずっと NPO 法人に手伝いに来てくれる青年がいますが、裁判に勝利し決着はつきましたが怖くて職場復帰ができません。

労働組合は新しくできる指針等を学びつつ、個人差があるメンタル問題についてはいろいろな人に相談し、現場できちんと職場改善を要求する。そして、なによりも全員組合加入をめざし、信頼できる仲間集団をつくり支え合う職場づくりが求められています。

また公務労働者としての働きがいの問題を考えた場合、福祉、人権等について自治体労働者として身に着付けることの大切さを感じます。

そのことが職場でハラスメントをつくらな

いことにつながる。つまり、働きがいのある仕事があればハラスメントが起りにくい。

とくに自治体労働者の場合、民間とは違い利益追求の仕事ではない。社会や人のために自分たちは存在し、社会のために必要な仕事が行えるのです。上からおかしいと思う仕事を指示されたら、それは違うということと言える力を持つことが自治体労働者の心の健康にもいい。そういうことは私たちの様々な支援の中で実践的に明らかになっています。

確かに残業や強度の労働で心の健康を害することは多いです。ただ、心の健康の場合、例え過重な労働があっても、一方で働きがいがあれば悪くなることはほとんどないことを支援の中で感じています。

ストレスチェックをしたときに、仕事におけるストレス度は高さや職場における支援度（仲間・上司の助け、働きがい）が高さを相殺すると健康リスクは低くなることは数値でも出てきます。

心の健康を増進するためにそういった職場づくりはとても大事です。とくに自治体労働者の場合、福祉、人権とのつながりが強いわけで、道や橋の建設の場合、地元地域の福祉にどれぐらい貢献できるかという福祉の観点をふまえてやらなければいけない。

もう一つ、創造性も含めた仕事ができる労働環境を担保する必要がある。今、自治体労働者に過重な労働環境が押しつけられていることは、メンタルヘルスにとって大きなマイナスです。そういう状況下でハラスメントが生まれていることも明らかです。

単純に言えば、仕事が追いまくられイライラしたら人にあたります。なかなかあたらないような人徳者はいないわけで、人間という

のはそういう反応を示すのです。ハラスメントが起こるのは、職場の仕事の環境が、それぞれの人間の心の安定を覆すぐらい過度になった場合、それはマイナス要因となることを見なければいけない。

職場の状況に対して「人を増やせ」「仕事を考えろ」等々とモノが言える組織として労働組合が大事で、それがつながり住民・市民のプラスとなる仕事となる。

コミュニケーションと情報の共有を大事にしよう

公務員職場で仲間と連帯しイキイキとした職場づくりのために必要なことはコミュニケーションです。人間関係ということを使う場合、嫌いな人を好きになることでなく嫌いな人は嫌いでもいい。ただ最低限、住民のための仕事や職場の仲間の健康問題等がある場合、どんなに嫌いな相手が職場にいても、「あいつの健康のためにみんなで考えよう」というぐらいのコミュニケーションがある職場づくりが必須です。個々人のメンタルヘルスの支援から見えることは、ハラスメントが背景にある場合、いじめられている人はターゲットとなり仲間がなく、孤立して心の健康で折れていく。そういう職場体制がある場合、快適な仕事環境はつくりえない。

職場の人的コミュニケーションという問題をとっても大事にしてほしいのと、自治体労働者の場合は情報の共有というものを注意深く考えてほしい。同じ仕事仲間の人に対して、「あいつには知らせない」ということはあってはいけない。情報の共有という基本のベースがないもとでは、よりよいコミュニケーションは生れないし、メンタルにとって良好な、快適な職場づくりはできない。

ときどき「あいつには知らせない」という上司がいますが、そういう上司はストレスチェックをすると非常に高く心の健康を害しています。自信がないのか、マヒをしているのか、ガツンとやるのがいいか、上手に教えるのがいいのか、いろいろなタイプがあります。そういうチグハグな情報の共有がみられた場合、公務員職場はとくにハラスメントも、メンタル不調も起こりやすい環境であることをおさえておいてください。

パワハラ問題の政府の出た指針を列挙（資料）しましたが、この1つ1つを労安委員会の中で学習していただきたいのですが、これを取り入れたからといっていい結果が出るというものはない。ただ、皆さん方がこれを把握しておく必要があるのは、これらは正式な国の方針であることから、当局と一緒に職場改善するときには組合はそれを前面に打ち立て、本当に大事な人間関係づくりをすすめるために使っていただきたい。

メンタルヘルスで一番参考になるのは、パンフレット「職場における心の健康づくり」です。相談で「何をしたいのか分からない」という場合、まずこれを労安委員会にもっていきます。そして「職場の心の健康づくりをするためにはこういう課題がある」ということをみんなに周知させ、そこから議論します。

公務員の方々は、「パワー・ハラスメント防止ハンドブック」を人事院が出しています。これは労使で協議の中で活用できるし、「部下に対してどういうもの言いをしなさい」ということを丁寧に書かれ、パワハラ管理職者にはこのハンドブックを読むことは役立つかもしれない。また、「カットしたとき6秒間待つ」というアンガーマネジメント（自分のマネージメント）ことなど個人対策のことは取

り上げています。

会社の体制、モノの思想、社会のしくみ等々が心の健康問題が起きる背景に

私が強調したいのは、労災事件の数は横並びですが、精神疾患の申請件数は大きく伸びている。その要因として会社の体制、モノの思想、社会のしくみ等々が心の健康問題が起きる背景のとも、今、ハラスメント社会になっている。

公務員職場でハラスメントがあるのも、安倍政治に見られる戦前回帰の男尊女卑のような思想が、公務も業務も運営する場合にもなんとなく広げられる、そういう気配がありますし、日本のジェンダー指数は世界最低クラスで非常に悪い。

ILO統計では女性管理職の比率が高いほど、企業の収益性が伸びているという結果が最近、発表されましたが、日本はますます遅れていく国になっている。

パワー・ハラスメントがこれだけ広がっている背景として、グローバル経済が推し進められた以降、民間も公務もこのパワハラが増えました。また、自由、民主主義、ジェンダー、人間は等しく同じでお互いに人権尊重しようという思想が社会的・政治的に後退していますが、これは公務員職場も例外ではありません。

日本は本来大切なものがだんだんと失われている。そのことと心の健康やハラスメントと密接な関係があるし、今国会で出ているハラスメント関連の法律もおさえておいていただきたい。

この人事院のパワハラマニュアルは、個人に対しては強調しているが、組織としてのパワハラ対策が非常に不十分で、相談体制の充

実しか強調していない。なぜ公務員職場でハラスメントが横行するかという背景が書かれていないところに最大の弱点があり、この通りに活用しても解決は難しい。

職場全体をどうやって変えたらいいのか。社会を含めて考える力があるのは労働組合だけです。ハラスメントのない社会を、職場をつくろうと思っている役員の方々は、全員が組合加入し、労働組合の中でしっかり議論する。そして、社会や職場をしっかりみてハラスメント対策に取り組まないと実効性のあるものとはならない。NPO 法人でメンタルヘルスにかかわっていて私は 10 年になります。がとくに強く感じています。

このパワハラ規定プラス人事院規則 10-10 (セクシャル・ハラスメント防止等) についてしっかりと押さえておいていただきたい。

パワー・ハラスメントについて、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適性範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為。(厚生労働省 2012)」という指針があります。

パワー・ハラスメントの種類

パワー・ハラスメントの種類 (厚労省円卓会議) は、身体的な攻撃 (暴行・傷害)・精神的な攻撃 (脅迫、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言)・人間関係からの切り離し (隔離、仲間外し、無視)・過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害)・過小な要求 (業務上の合理性がなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事与えないこと)・個の侵害 (私的なことに過度に立ち入る) などが大きな柱になり、パワー・ハラスメントと呼ばれている。

NPO 法人に最近、管理者や事業者から「若い人にパワハラと言われたけどどうしたらいいでしょうか」という質問がよくある。

私立有名学校が校長等から「新しく雇った教師に仕事を依頼したら、『それはパワハラです』』と言われた。どうしたらいいでしょうか」という相談を受けました。その人のエントリーシートにはできることがいっぱい書かれている。

ある有名な法律関係の事業所の人事担当の人に、「自分がパワハラと言われている。これまで仕事のチームのことはお願いしたことがあったけど、パワハラは1回も身に覚えがない」という相談を受けました。つまり最近では事業者や管理職の相談から、職場ではハラスメントが混乱していることをうかがわせます。

職場の人間関係がしっくりいっていないということが言えるし、そういう状況が顕著にあることを私たちの NPO 法人の活動からも痛感します。

育ってきた環境、社会のしくみの変化等から年代間の相違が明らかです。あまりこだわりなく「自分はこう思うけども、もっと違う考え方はあるのかな」という余裕を心にもってほしい。

若い世代の方は、同世代の人たちと同じ問題について話合うという心のゆとりを是非、もっていただきたい。そういうことを少しずつすすめる中で、改善することは可能になるのではないかと。そういう場を提供できるのは労働組合ではないかと思う。

日本の場合はセクハラ・パワハラ・マタハラ・アカハラ…と 16 ぐらいのハラがあります。

滋賀大名誉教授の大和田先生は、『職場のハラスメント』という本を出しておられますが、

2019年7月18日

詳しく分類してあります。この分類が日本人の悪い癖と私は思う。大切なのは相手の人権を尊重するという極めて当たり前のことで、労働組合の根幹となる考えです。

労働者が馬や牛のようにこきつかわれて死んでいく。それに対抗するためにわれわれの先輩は200年ほど前に命をかけて労働組合をつくった。

つまり健康や命を守るというのは労働組合出発の原点です。労安活動は必須項目です。そしていまメンタルで命を落としている現状があることは、まさに200年も前につくった労安活動の原点を発揮し、働く仲間の命と健康を守ることに全力をあげることが必要です。ハラスメントというのは表現の仕方が違って、仕事についてお互いに話し合うというレベルではなく、相手を威嚇し相手の人権を無視し自分の支配下におく。そういう古い思想と結びついた行為であります。明らかに仕事の伝達とは異なり、そういうことはやってはいけない職場のルールづくりを言えるのは労働組合だけです。

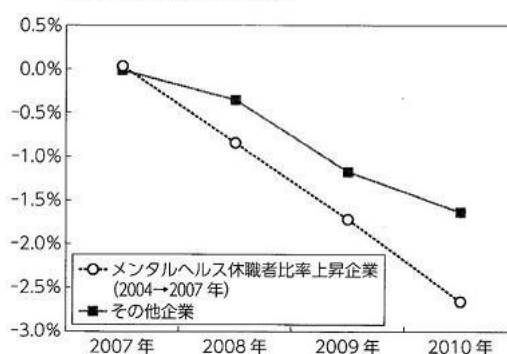
ハラスメントを受けてメンタルに陥る人は孤立しています。ハラスメントが起こったらまわりの労働者は強いほうに同調するか黙っています。それは自分が次にターゲットになるからハラスメントが起こっていてもただ見ているだけです。だから労働者は団結しなければいけない。命と健康を守るためには労働者は団結以外にありません。

職場のパワハラは横行は、従業員心の健康に重大な問題を引き起こすと同時に、企業や事業場の生産性の低下にもつながります。

パワハラは職場にどのような影響を与える？

2008年のリーマンショックのときで売上は右肩下がりですが、その中でもメンタルヘルスで休職者比率と売上高利益率の3年間の変化幅との関係(図)をみると売り上げが下がることは明らかで、企業にとっても大きなマイナスです。

図 メンタルヘルス休職者比率と売上高利益率の3年間の変化幅との関係



出典：山本勲、黒田祥子「労働時間の経済分析 超高齢社会の働き方を展望する」、日本経済新聞出版社、2014年、315ページ

アメリカのクリスティーン・ポラス（ジョージタウン大学マクドナースクール・オブ・ビジネスの准教授）氏が、パワハラが起こり暴言が起こることは周辺の労働者にも大きな影響があることを示しています。ポラス氏は労働者が「心理的安心感」を得ることで生産性が上がると言われている。

私も毎年研修をしている病院がいくつかありますが、看護師の離職者対策として心の健康問題の支援をしている職場があります。この職場に安心感があれば労働者は心理的安心感があることがとても大事なことです。それが公務の安定性を保障するためにとっても大事だということを強調したい。

仕事にチームワークが重要である公務員にとっては、心理的安心感はとても大事です。みんなが知恵を出し合って住民のために働くこ

2019年7月18日

とがよい仕事につながり、それは心理的にも大きな影響がある。ハラスメントがある職場ではいいチームワークはつukれないことを強調しておきたい。

ハラスメントの横行する職場には能力があり、まじめで、正直な人は離れていく。そういう職場に残った人というのは、ごますりで、さほど仕事の能力のない人が出世し、そういう組織が成長するわけがない。今の公務員職場にも活気のない職場を見ると、税金を払っている住民から認められない。住民のために何をすべきかを考えて仕事をやるのが、公務員のメンタルにもいいし、そういう職場にはハラスメントは起こらない。

・ブラック企業の定義・

- ① 労働法やその他の法令に抵触し、またはその可能性があるグレーゾーンな条件での労働を、意図的・恣意的に従業員に強いている企業。
- ② パワーハラスメントなどの暴力的強制を常套手段として従業員に強いる体質を持つ企業や法人・ブラック企業を見極める指標 長時間労働／セクハラ・パワハラ／いじめ／長時間過密労働／低賃金／コンプライアンス違反／育休・産休などの制度の不備／労組への敵対的態度／派遣差別／派遣依存度／残業代未払（求人票でのウソ）（ブラック企業大賞実行委員会）

パワハラを無くすポイントは何か

社会を変える方針等は自治労連の本部で指導力を発揮していただきたいと思っています。私からは職場段階ではまず入口としてはいろんなきっかけがありますが、役員と話をすると二つのことが気になります。

一つはメンタル不調によるパワハラの問題が起こっても、役員が個人の問題として捉える。「あいつ仕事でけへんからな」「あいつは精神的に弱かったな」等の声が残念ですがあります。冒頭にも言いましたが公務員を含めて精神疾患の労災申請は右肩上がりです。人の心が弱くなったのではなく、環境の方が悪くなっていると思う。労働組合は少なくとも職場の環境問題と労働者の健康問題を絶えずセットで考えられるようなことをやってほしい。

もう一つはあきらめで、「いくら要望しても人は増えない」「仕事にゆとりなんて言っても簡単にはいかない」等々と簡単にあきらめてしまう傾向があります。

確かに今、議会筋も含め、また民間委託への攻撃で職場が大変な状況であることは分かります。「人を増やしてくれ」と人員要求してもなかなか増えませんが、当局にも議会にも「命と健康を守れ」という声をもっと大きく言い公務員の数を増やす。

東日本大震災のときにも、東北の労働者たちはリストラで義援金すら配れなかった。公務員は危機管理ができるようなゆとりのある人員配置をすべきだと私は思っています。民間の人と連携しつつも、危機のときもフォローできる公務員の体制というのは、日本の国では非常に不十分です。

議会の議員たちに「雇用した以上はイキイキと能力を発揮して仕事ができる条件をつくる。公務員がメンタル不調になる休職すれば税金の無駄づかいとなる」ということを要求するのです。例え反対があってもコツコツと命と健康を守るという意味で、正しい要求を前面に出してすすめることで、増員の条件づくりをしていかなければならない。

職場のハラスメント対策について

職場のハラスメント対策について、人事院のマニュアルは個人対策に終始している。職場の体制をどうしたらいいのかというのは、あまり不十分です。

「相談・苦情への対応の流れの例」(財団法人 21 世紀協会)の組織図には労働組合にもかかわることが書かれている。ただし、いろんな相談する場合、身に着けておかなければいけない知恵・知識・対応の仕方があります。

社内相談窓口の設置と運用のポイント

- ① 相談窓口の設置
- ② 相談窓口 (一次対応)
- ③ 事実関係の確認 (別紙資料：聞き取りシート・事実関係のまとめ方参照)
- ④ 行為者・相談者へのとるべき措置の検討
- ⑤ 行為者・相談者へのフォローアップ
- ⑥ 再発防止策の検討

相談を受けたときにこのような項目で整理し、必要な機関で議論し、この問題の解決する方向性を出し対応する。参考までに資料(社内相談窓「聞き取りのためのシート」)として NPO 法人メンタルサポート京都が作成したものを付けています。労働組合の書記局や職場の役員が役割の一端を担う場合、参考にさせていただきたい。

もしうつ病を発症している人からの相談を受ける場合、専門家ではない労働組合の役員の対応としては、時間・テーマを区切って話を聞いてください。そうしないと労働組合の役員自身が心の健康を害する例があります。そのためには聞くためのノウハウを学習し、身につけることが大事です。行政機関にもそういう研修をしているところもありますから、

お近くのところに相談し、聞き手をたくさんつくることも必要です。

「人事課長を相談者にした」という話を聞きましたが誰も相談しません。大事なのは気軽に相談する窓口を多様にもつことです。各自治体に必ずメンタルヘルスの相談については専門機関と契約していると思います。労働組合も外部の専門機関を活用し、日常的な連携も必要です。

「メンタルは個人情報保護にあたり、一切、労安委員会では議論できない」というのは間違っています。もちろん本人の承諾が必要ですが、職場を変えてほしいという労働者の要求であれば、労安委員会で組織としてどうするかということを議論しないといけない。

組合の会議でもしっかりと議題に

また、執行委員会で必ず労働者の現状について議題にあげてください。私が聞く限り執行委員会で職場の労働者の健康問題を議題に上げているところは少ない。ところが化学一般労働組合連合という労働組合は、化学物質を扱うことから、労安の問題として健康問題は非常に敏感な取り組みをしています。化学一般では必ずそういう労安でメンタルも含めて健康問題が執行委員会に出され、〇〇の職場でどういう事故があつて、ケガがしている、休んでいる、こういうことを集積されています。化学一般の京滋福地本部は各単組にハガキを配って、職場でもし労災に関する休職者や事故等があつた場合、このハガキで産別に知らせる。その産別の労安委員会は毎月1回必ずやっている。そこで各単組の現場から来たハガキを出して、「〇〇の職場でこういう事故が起こった。どうしたらいいか」という取り組みをしています。

皆さんも相談体制と同時に、執行委員会で位置づけてきちんとやっていただきたい。

ストレスチェックからパワハラが分かることがあるので、それも参考にしながら議論をしていただきたい。

私たちのところに若者が相談に来て苦しんでいます。心の病になるようなそんなひどい目に若者をあわせない。そういうことが労働組合の使命だと私は思います。是非、皆さん、がんばってください。ありがとうございました。

＜質疑応答＞

質問1 いざ相談を受けたときには労働組合として具体的にどうかかわっていけばいいのか教えていただきたい。

労働組合として取り組むべきことは、この図があるように、労安委員会で労働組合の相談の窓口として位置づけさせて、パワハラ対策の体制全体の中で、労働組合にあった相談は、ルールにのせる仕組みづくりを、今度法律ができたからといってきちんと当局につくらせる、内部通報を含めて。労働組合にあった相談はそのルールにのせるのが1つ。

もう1つは労働組合の要求として、ハラスメントが起こらない職場をつくるためにという声を、まず組合員にハラスメントの有無について調査や、組合員はどうしたらいいのか、あるいはどう考えているのかということを集約して、そういう声を労働安全衛生委員会と交渉の席、両方で提出をして、職場改善に乗り出す。

当局が取り組まないのであれば、そのことをテーマに「ハラスメントを見たという人は

これだけいる」と。そのときは専門家も招いて、職場をどう変えるのかという議論をする。議論をしたらそのことを前提にニュースに流す。ニュースに流したらそれを要求書にして、次の夏か秋の交渉に出す。そういうことをちょっと繰り返してもらったらどうでしょう。

私ども NPO 法人が契約している労働組合は、3年続けて繰り返し、一定の成果を勝ち取り、退職が多かった職場が減りました。そういうことが労働組合の中であきらめがありやっていなかった。

質問2 患者と接する職場で命に直結することから、ずっと同じ注意を言い続けても、患者さんの命にかかわるミスがある。「パワハラ」ととらえられても、注意を受ける職員を守るべきなのか、すごく困る。

難しいですね。パワハラとそれが言えるのかと言えば、今の話だけでは言えないと思います。パワハラではないと思います。ただし、職場の現状も知らないし、見ていませんから、総合的に判断しないと間違うと思います。もし、どうしてもできない人は、その職場には不適合であることを伝えなければならないと思います。

私どもの相談の中で、小さな診療所でしたがトラブルがよくある男性の職員いた。うちのカウンセリングを受けて復職支援をする過程の中で、本人が納得のもと医師の診断を受けた。その結果、発達障害であることが分かり、職場では受け入れのための全員学習会や研修会を実施して対応しましたが、仕事はできませんでした。また小さなところで他に合う仕事もなく、事業所は「あなたはこの職場

2019年7月18日

には適さない」ということで退職勧告をし退職された。その方の母親が「今まではケンカしては退職を繰り返して本当につらかった。初めて原因が分かってスッとしました。こんなに手厚く息子のことを考えてくれた職場は他にはなかった」という感謝のメールが来ました。

人間はみんないろんな困難をかかえていますから、そういうケースもあり得ます。そういうことをメンタルではあることを知っておいていただきたい。

ただ今ご報告された内容がパワハラではないとは単純に言い切れないとは思っています。あなたの職場のまわりの人はどう思っているのか。さまざまなことをちゃんとした上で客観的な状況を抑えないと簡単に答えることはできません。

パワハラがあったという当事者、被害者だけでの関係ではなく、まわり全体も含めて判断できるように労働組合としては考えてほしい。

質問3 発達障害などもあり、何度も仕事を休み異動となった青年が退職されました。解決が困難な職員を組合で抱えて、追い込まれている状況があります。また、ストレスチェックをしても、いい結果がでるように〇をつけられて、正確な判断しづらい面もあるように思います。

具体的には答えにくく、大変ですね。ご本人がもうすでに通院しているかもしれないので、1つ1つを個別の問題として背景をよく分析してみる必要があります。労働組合でそういう相談で大変な場合、当局と労安委員会

などで、自治体としてメンタル相談室をつくっているということがないのでしょうか。相談室はほとんど義務付けのようにつくられています。それを労働組合も活用し、専門家につないでいけばいい。

ストレスチェックについては明日の分科会で詳しくお話をしますが、いま私ども NPO 法人は民間企業から社会福祉法人、医療関係などいま十数件の事業所のストレスチェックを行っています。意図的にストレスチェック歪めるとするのは、個人、個人の場合はありませんが、集団であれば明確にストレスが出てきます。

ある京都の大きな労働組合の学習会で、「当局に要望し続けても人員を増やしてくれないからみんなストレス高いということをつからせる」ということを言われましたが、全然そういうことはなく、そういうデータとなりません。ストレス度はわりと正確に出てきますが、出たデータの分析の仕方についてはよく認識し、労働組合としては職場会議につなげていただきたいと思います。

山村隆さんプロフィール

1970年…京都市に入職

2003年…京都自治労連委員長

2010年…メンタルサポート京都常務理事

【資料】ハラスメント（メンタルヘルス）に関する法律や指針

○2006年（平成18年）3月策定：労安法にもとづく「労働者の心の健康の保持増進のための指針（厚生労働省）」

○2013年（平成25年）3月：職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言
厚労省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」が2011年7月から3回、ワーキンググループを6回開催し提言をまとめる。この問題に取り組む必要性と意義、パワーハラスメントの定義、パワハラ行為の類型を示す。予防や解決の方法を例示している。

○平成27年（2015年）7月人事院がパワハラ防止ハンドブック作成（お互いが働きやすい職場にするために）

○男女雇用機会均等法は事業主にセクハラ防止措置義務(11条)を定めている（平成27年11月30日厚生労働省告示第458号）

○男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法改正（平成29年1月1日施行）「妊娠、出産、育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置」義務が規定

○2018年3月30日職場のパワハラ検討会報告（厚労省）を公表

○2018年5月28日～6月8日：ILO総会（第107回国際労働総会）がジュネーブで開催。「労働の世界における暴力とハラスメント」に

関する基準設定にむけた第1回討議が行われた

○2019年通常国会

*パワーハラスメント（パワハラ）防止措置を企業に義務付けるための法整備

12月16日労働政策審議会は厚生労働大臣に建議した。パワーハラスメントについて、（1）優越的な関係に基づく、（2）業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、（3）労働者の就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）と定義し、防止対策として、事業主に対して雇用管理上の措置を法律で義務付け、措置の具体的内容等は指針で示すなどとしている。

～～通常国会で出された労働政策総合推進法改正法（抄）～～

第二労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の一部改正

一 国の施策（第四条第一項関係）

国の施策として「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な施策を充実すること」を規定すること。

二 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主が講ずべき措置等（第三十条の二関係）

1 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整

2019年7月18日

備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないこととする。

2 事業主は、労働者が1の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととする。

3 厚生労働大臣は、1及び2の事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めることとする。

三 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務（第三十条の三関係）

1 国は、労働者の就業環境を害する二の1の言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならないこととする。

2 事業主は、当該問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる1の措置に協力するよう努めなければならないこととする。

3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、当該問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならないこととする。

4 労働者は、当該問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる二の1の措置に協力するよう努めなければな

らないこととする。

四 紛争の解決（第三十条の四から第三十条の八まで関係）

1 紛争の解決の促進に関する特例

二の1及び2に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、2及び3によるものとする。

2 紛争の解決の援助

(一) 都道府県労働局長は、1の紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができることとする。

(二) 二の2は、労働者が(一)の援助を求めた場合について準用することとする。

3 調停

(一) 都道府県労働局長は、1の紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

(二) 二の2は、労働者が(一)の申請をした場合について準用することとする。

(三) (一)の調停の手続については、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の規定を準用することとする。その他調停の手続に関し必要な事項は厚生労働省令で定めることとする。

五 公表（第三十三条第二項関係）

厚生労働大臣は、二の1及び2（四の2

の(二)及び3の(二)において準用する場合を含む。以下同じ。)に違反している事業主に対し、勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができることとすること。

六 報告の請求(第三十六条第一項関係)

厚生労働大臣は、事業主から二の1及び2の施行に関し必要な事項について報告を求めることができることとすること。

七 罰則(第四十一条関係)

六の報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処することとすること。

八 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。