

## 31. 映画演劇労働組合連合会（映演労連）（東京、ヒアリング実施日 2011.10.19）

### 1. 組織概要

組合員数：約 1,240 名（2011 年時点）（男女比は約 58：42。映画各社の内勤労働者の組合加入により女性組合員が増加し、撮影現場の外注化・非労働契約化の影響により男性組合員が減少傾向）。加盟組合：映画・演劇大手に雇用される労働者、舞台衣装・大道具関係の会社に雇用される労働者、映画・演劇関係のフリーのスタッフ等で、それぞれ構成される労働組合（6 組合（6 社）がユニオン・ショップ協定を締結）。組合結成：1952 年 3 月 25 日（2004 年 10 月 18 日に現名称に変更）。専従者：なし（加盟組合の一部に専従者あり）。上部団体：全労連（なお、MIC（日本マスコミ文化情報労組会議）に所属）。

### 2. ハラスメントの発生状況等

#### ・アンケート調査の結果等

加盟組合に所属する組合員を対象としたアンケート調査によれば、職場でハラスメントがあると回答したのは、2010 年：約 31%、2011 年：約 27.5%である。

#### ・一般的態様

最も極端なケースは具体的な暴力であるが、これは例外的である。一般的には、言葉の暴力、無視する、口を利いてくれない（メールのみで指示）、1 人だけ挨拶されない、一斉メールが自分だけ届かない、仕事を命じない、取り上げる等のように、有形力の行使というよりも、コミュニケーションに関わるものである。

#### ・ハラスメントとメンタル不全の相関

パワハラを受けたと感じる→うつ状態になる→仕事の能率が低下する→攻撃が激化する（作業能率の低下に対する糾弾・「病気じゃないのか」という責め句等）といった悪循環に陥るケースもある。

#### ・ハラスメントの当事者間の関係

いわゆるパワハラ事案が多いが、組合員同士の事案について相談が来ることもある。

#### ・周囲からの相談

ハラスメントの被害者本人ではなく、周囲から相談が来るケースも多い。ハラスメントの存在が職場のモラルを低下させ、職場の雰囲気を変悪化させるという副作用があることの表れではないか。

### 3. ハラスメントに関する相談

〈事例 1〉ある男性従業員が、「仕事がないので出社に能わず」などとして無理やり自宅待機に→見かねた女性従業員が労組に相談→当該女性従業員がハラスメントのターゲットに。

〈事例 2〉中堅の従業員に対して、1 度の失敗に対し何度も何度も叱責・やり直しさせる等→当該労働者の気が滅入ってしまい業務能率が低下→賃下げ。

〈事例 3〉女性の上司から女性の部下に対するハラスメント。上司 2 人が面談として部下を呼び出し、指導の域を超えた言葉の暴力をする、業務時間中にひたすら視線攻撃する等で、3 人の従業員が立て続けに退職。

〈事例 4〉情報システム部署に中途採用で入ってきたシステム担当者が、元からいたシステム担当者に対するいじめをしていた（隠れて作業を妨害、職場内で疎外させる等）。

### 4. ハラスメント発生の背景・原因と考えられるもの

#### ・産業全体の先行き不透明感

何としてもしがみついていくしかない→他の人間を追い落とすという図式が生じている。

#### ・旧来からの徒弟的な悪弊

撮影現場、舞台の現場等では、徒弟的な悪弊を背景に、暴力を含むハラスメント的な行為は以前から存在していた。会社が制作する作品の現場で生じたハラスメントについては、会社の管理責任の問題として組織的な解決を求める道が存在しているが、被害者だけでなく加害者もフリーの立場（監督、役者など）である場合、対応が難しい。このような状況については、職能団体において問題化され、解消を目指す動きが生じつつある。

### 5. ハラスメント対策導入の経緯・意義

#### ・パワハラ相談の増加

2009 年の夏ごろから、パワハラ案件が急増（労働相談の約半数がパワハラに関する相談）した。これを受けて同年暮れにパワハラアンケートを実施し、2010 年春闘で会社側にパワハラ防止規程の導入を要求した。それ以前は、ハラスメントに対する一般的な問題意識は有していたものの、具体的に労組として何をすべきかまでは明確には意識していなかった。

#### ・メンタルヘルス対策

メンタルヘルス関係の相談がこの 4～5 年増え続けているが、その背景にハラスメントがあると感じることは少なくない。

## 6. ハラスメント対策の具体的内容

### ・ハラスメント防止規程の導入要求

2010年春闘で、ハラスメント防止規程導入の一斉要求をした（規程については後掲）。労組として譲れない項目は、①ハラスメントの具体的な事例の盛り込み、②相談窓口の守秘義務の明記、③ハラスメントを（周囲で）見聞きした人間の報告義務の盛り込みである。これは、被害者本人の申告待ちにしてしまうと我慢→メンタル不全になって初めて相談するというパターンになりがちであり、これを防ぐため、見聞きした周囲からの報告義務の挿入を図った。

加盟組合の要求にもとづき、T社では2011年4月にコンプライアンスリスクマネジメント規定に追録、N社では2011年10月にハラスメント防止規程を導入、S社ではパワハラ防止基準の導入を合意し、2011年10月に施行という形で、この点についてはいくつかの加盟組合で要求がほぼ実現した。

規程等の作成による抑制・自制効果に期待する場合、具体的な内容を明記した方が効果的ではないか。現に、セクシュアル・ハラスメントについてのガイドラインができたとき、誰もが注目したのは「何がセクハラか」ということであった。

### ・産別として集会・勉強会の実施

年に2～3回、集会を実施しており、講師を招聘して講演を実施したりしている。昨年はメンタルヘルスをテーマに講演を実施し、その中にハラスメントも盛り込んだ。

### ・相談窓口の設置要求

いくつかの会社で、均等法改正時等に設置したセクハラ相談窓口を転用する形で対応しているようである。

## 7. ハラスメント対策の効果

### ・ハラスメントの発生＝メンタル不全のリスクという認識の共有

労組の取組み継続の成果として、ハラスメントに関わるリスクを会社側も認識するようになってきた。

### ・組合員の啓発

組合ニュース等でハラスメントの具体例を示す等の成果として、「ハラスメントとはどういうものか」という認識は、組合員にある程度広まっていると思う。

### ・管理職等に対する啓発

会社がハラスメントに関する規程の導入に際し、就業規則・コンプライアンス規定を変更することがある。当該変更について管理職クラスに対してアナウンスや説明をすることを通

じた一定の啓蒙効果はある。また、研修の実施等の動きもみられる。

## 8. 今後の課題等

### ・小規模な事業場、企業で問題が発生した場合の解決方法の模索

ハラスメント問題発生時の最も単純な解決方法は、当事者を引き離すことだが、小規模な事業場・企業では、こうした解決に限界がある。特に、小規模企業における社長が加害者のハラスメント事案の問題解決が難しい。このような場合、組合による団交を通じて啓蒙を図り、以後も組合員が監視を続けることで再発の抑制を図ることが、現状考えうる対応方法ではないか。

### ・職場環境や当事者の相性ではなく、個人の資質に問題がある場合の対応

ハラスメントを行った個人の資質に問題がある場合、配転しても配転先で同様の事案が起きる可能性がある。こうした場合、ハラスメント防止規程等を作ることによる抑制・自制効果に期待するしかない。その意味でも、防止規程等に具体的な内容を含めた方が良い。

### ・制度を整えた会社については、運用の確保が課題

今後の課題は、やはり窓口の運用ということになる。実際、セクハラ相談窓口についても風化しがちな面がある。同窓口が機能していないというわけではないが、均等法改正を受けて設置した当初から、運用規定その他が全くアップデートされていない場合が多い。

### ・アンケートの継続

加盟組合に所属する組合員を対象としたアンケートについては、適宜アップデートしつつ、継続していきたいと考えている。実態把握もさることながら、継続することによって間接的なハラスメントの抑止効果もあると期待する部分もある。

## 9. 行政等への要望

### ・公的なガイドラインの公表

ハラスメント防止規程の制定を要求したとき、具体的な規程案の作成に際して、信頼できるひな形がなくて困った。行政が法的根拠や実際の裁判例等に基づいたガイドラインを公表してほしい。

### ・上部団体による労働組合の取組みについての具体的指針

上部団体においては、ハラスメント問題への取組み姿勢が必ずしも具体的ではない。問題の重要性を上部団体として明確にした上で、産別および単組がなしうる具体的な活動についての指針を示してほしい。



**32. 日本新聞労働組合連合（新聞労連）（東京、ヒアリング実施日 2011.10.25）****1. 組織概要**

組合員数：約 25,000 名（インタビュー発言による。公式サイトでは約 27,000 名）。組合員の範囲：加盟単組においては、非正規労働者は組合員ではないケースが大半。近年、規約改正して非正規も組合に取り込む動きも出てきている。組合結成：1950 年。加盟単組：86 組合（業界における約 8 割の労組が加盟）。専従者：三役および書記（本部は書記 4 名）。上部団体：なし（MIC 日本マスコミ文化情報労組会議の構成メンバー）。

**2. ハラスメントの発生状況等****・「労働相談窓口」での受付件数**

2010 年 1 月に「労働相談窓口」を設置した。以降、現在までの全相談件数が 20 件弱であり、このうちハラスメント事案は半数程度である。組合員同士のトラブル・ハラスメントに関する相談も 1 件あった。相談内容の中には、長時間労働の問題とハラスメントの問題が混合したケースもある。具体的な事案としては、特定の人に対してばかり仕事が押し付けられる、長時間説教される、権限外（以上）の業務を押し付けられる（本来上司がやるべき業務の部下への押し付け）などといったものである。

**3. ハラスメント発生の背景・原因と考えられるもの****・人員削減等による人間関係がうまくいかない職場の増加**

かつては、部署や支局に 5 人くらいいて、1 人氣が合わない人間がいても他の 3 人でそれが希釈されていた。現在では、人員削減で部門に 2 人きりの職場も増加しており、その相手が相性の悪い人間であれば職場でのストレスがたまりやすくなる。むろん、人員削減それ自体による 1 人あたりの業務量の増加も、職場がギスギスする原因の 1 つである。

**・従業員教育のシステムの未整備**

OJT 頼りの「体で仕事を覚える」風潮が業界に残存している。かつてのウェットな人間関係ゆえに成り立っていた「愛ある指導」が、現在のドライな風潮では通用しづらい。

**4. ハラスメント対策導入の経緯・意義****・問題の認知**

セクハラに関する問題の認知が先にあり、その後パワハラに関する問題の認知があった。メンタル問題への取組みは比較的早かったが、その背景としてのハラスメント問題に目を向けたのは比較的最近（2006 年ごろ）である。

問題の認知の直接的な契機は、ハラスメントに関する相談が産別に直接来る、あるいは加

盟単組に相談が来たものの対応しきれずに産別に相談されるというケースが徐々に増え始めたことである。

## 5. ハラスメント対策の具体的内容

### (a) 産別としての取組み

#### ・単組に対して実施するアンケート

1993年ごろから、単組に向けてアンケートを実施している。その中で、「ストレス」に関する項目を入れ込んでいる。具体的には「(職場における) ストレス緩和のために、会社側に要求したことはあるか」などである。

#### ・冊子「こころとからだ」パワハラ編の配布

講師を招聘してのセミナー・勉強会をもとに、冊子を編集・作成した。これを各単組に配布の上、普及を要請している。単組では、新入組合員に配布したり、組合員規則中の相談窓口に関する情報等をあわせて提示したりして、何かあったときに組合が対応可能であることを普及している。

内容面で特に力を入れているのは相談を受けた場合の対応についてであり、この点を細かく記載している。これは、組合員が相談窓口に行った場合に、相談がどう処理されるのかをきちんと組合員に理解させ、秘密が守られることを知らしめることが大事と考えているからである。また、上部組織が漠然と「取り組んでほしい」といっても、単組は何をしたらいいかわからないケースも少なくないので、取組みの具体的な方法を示すことが重要である。

#### ・直接の相談対応

前記の通り、産別組合に直接相談が来る場合もあり、対応している。相談が来た場合、もし単組があれば、以降のプロセスを丁寧に説明し、要望をきちんと聞きつつ、「単組と共同で対応していいか」相談者に打診するのが基本である。もっとも、即答を得られるケースは少ない。背景として、①単組になじみがないから直接産別に相談に来ているというものが多いが、逆に、②相談窓口の担当者が顔なじみであるがゆえに、かえって相談しにくいというケースもある。

#### ・相談窓口の設置等の要求・実現に加え、その後の運用チェックのすすめ

使用者側に相談窓口の設置を要求し、実現させる動きを積極的に後押ししている。窓口の設置要求が実現した単組も、設置された窓口がきちんと活用されているか、運用状況の開示請求、問題点の洗い直し等については、一般的にまだまداولまなく取り組めていないように思っている。そこで、産別としては、単組に対し情報の開示請求や運用状況のチェックをきちんとするようにすすめている。

なお、単組内部にハラスメント対応の窓口を設置することを進めてはいない。理由は、まず大前提として、労働者の安全配慮義務、労働環境、人権を守る、快適職場形成などは会社側の責任で行うべきであること、加えて、労組は役員（担当者）が頻繁に交代すること、実務的な専門家ではないこと、相談担当者と相談者が同じ職場だった場合、禍根が残る危険があることなどがあげられる。会社側がなかなか対応しないことによって組合員が不利益を被らないように、会社側が動くまでの一時的な手段として単組内に設置が必要な場合に限り、労組が窓口となるべきである、と考えている。

## （b）加盟単組の取組み

### ・取組みの一般的な態様

単組の取組みとしては、第1段階としてアンケート調査を実施し、その結果を受けて相談窓口の設置等を使用者側に要求するという流れが一般的である。ただし、窓口の設置要求が実現すると、そこで一段落してしまつて運用の継続的チェックにまで行き届いていないケースが多いのが今後の課題である。

### ・具体的な取組み内容

産別として把握している各加盟単組の取組みとしては、以下のようなものである。

まず、1996年実施アンケートによれば、回答34単組中5単組で会社に対してカウンセラー等の設置要求に取り組んでいる。

個別の取組みを見ると、A労組では、外部委託のメンタル相談窓口の設置を要求し、実現した。同窓口では、ハラスメントに関する相談についても対応しているようである。また、窓口の対応状況も会社にフィードバックされ、組合の公開要求にも応じている模様である。

B労組では、従来からセクシャルハラスメントに関する禁止規定が就業規則中に存在したが、これを「ハラスメント」一般についての禁止規定にするように求め、実現した。こうした就業規則等の規定があるのは、加盟単組中10前後である。これらの規定は、全て労組の要求で実現したもので、会社主導で導入されたケースはない。

C労組では、相談ルートにつき、上司を経由するものと、保健師を経由するものと、複数の相談ルートの設置が実現している。これは、組合の相談窓口設置要求を契機に実現したものであり、相談ルートは、非正規労働者も利用可能のようである。

## 6. 今後の課題

### ・職場の人間関係・ハラスメントに関する問題は、使用者が対処すべき

使用者が安全配慮義務を負っており、基本的な対応は本来会社側が行うべきで、組合は、使用者による対処に際し、当事者たる労働者のフォローをするのが本来の姿である。もっとも、現実には使用者が対応しないので、人権問題として組合が対処している。労働組合は、

本来は、会社による対応が無い場合、また、うまく解決できないときの受け皿であるべきだと思う。

#### ・相談窓口の在り方

会社が設置する相談窓口について、外部の相談窓口のみである場合、①外部の窓口が会社の内情をどれだけ深く理解しているか、②会社の改善につなげるきっかけとなるような重大な事案をつかんだ場合、窓口が会社に対して改善取組みの要求をする権限を有しているか、という問題がある（「相談を受ける」だけの対応では（本質的な解決には）不十分ということも）。外部の相談窓口に委託する場合、なるべく会社の内情を分かってもらうこと、また問題があった場合に会社に改善の提案・要求ができる仕組みであることが必要である。

#### ・労働安全衛生についての意識の普及

単組においては、賃金・労働時間といった問題に比べ、安全衛生についての意識は相対的に低くなりがちな面がある。特にハラスメント問題は、組合が取り組む事項としての優先順位がまだまだ高くない面があり、この点の改善が必要と考えている。

#### ・会社による管理職教育のチェック

最近管理職教育にある程度力を入れている会社も少なくない。しかし、管理者教育は、管理職＝非組合員に対する会社の権限に基づく対応であり、その内容が組合に対して開かれていない。単組の側も、「管理職教育をやれ」と要求しながらも、その内容のチェックまで至っていないケースも少なくない。こうした取組みは、「継続」、「内容の更新」、「内容の評価」が重要であり、「どのような教育が行われているのか」を知り「この視点が不足しているのではないか」などの改善点を見つけ、会社側に要求していくことについても力を入れる必要がある。

#### ・若年層に対する権利意識の涵養

経済情勢その他の影響か、最近の若年層は経営側に対して何かを要求することをためらいがちな傾向がある。経営側に気を遣い過ぎる面があり、権利意識の涵養が必要である。

### 7. 行政等への要望

#### ・実態調査の結果の政策・行政実務への反映

具体的には、ハラスメントに基づくメンタル疾患に関して、きちんと実態を踏まえた労災認定基準に見直し（緩和）するなどである。

**・ハラスメントに関する指針等、一定のルールの提示**

行政が一定の枠組みを示すことで、取り組みやすくなる面がある。単なる文字の通達だけでなく、分かりやすい解説を付けてほしい。裁判例等の実例を踏まえたものを、パンフレットのような形で分かりやすく示すといいのではないか。

## 1. 組織概要

組合員数：約 15,000 名（2002 年時点）、支部数：約 150 支部（2002 年時点）、特定の上部団体はなし（ただし地本単位で加盟することはある）。化学産業で働く労働者を組織する産業別組合。主として中小企業の労働組合が加盟している。

## 2. ハラスメントに関する相談

組合の関西地方本部で受けたハラスメントに関する相談は年に 1～2 件程度であった。ただその中には以下のような悪質な事例もあった。

### 〈事例：社長を中心とした集団的パワハラ・いじめ〉

会社社長が夕方からの営業報告会議で酒を飲み出し、泥酔状態の独演会のようになってしまう。社員は帰ることができずに付き合いされていたが、1 名が翌朝午前 4 時ごろになって当日の営業活動もあるので話をまとめてほしいという旨を伝えたところ、これに社長が激昂し、この時を境に他の従業員を巻き込んで悪質なパワハラを行うようになった。さらにかばった 1 名も同様な被害を受け他県へとむりやり転勤させられ、現地でもパワハラやいやがらせを日常的に受けた。またこの 2 名は、社長側近の職制ら十数名に約 100 名の従業員の前に座らされ、罵声を浴びせられた。これにより 1 名は PTSD（心的外傷後ストレス障害）を患った（後に労働災害として認定された）。

## 3. ハラスメント発生の背景・原因と考えられるもの

### ・「飲みニケーション」の減少

勤務後、職場内の従業員同士でお酒を飲みながら交流を図る「飲みニケーション」が近年減ってきたことが、コミュニケーション不足につながっている。同じ会社でも電車通勤の事業所では飲み会を頻繁に開くので職場内の結束は強いが、車通勤の事業所では結束は弱いという傾向がある。

## 4. ハラスメント対策導入の経緯・意義

### ・メンタルヘルス対策

メンタルヘルス不全者の増大を受けて、「ハラスメントを許さない職場風土を築く課題を抜きにメンタルヘルス対策は語れない」という方針の下、メンタルヘルス対策の一環としてハラスメント対策に乗り出した。

## 5. ハラスメント対策の具体的内容

### ・「心の病に関する予防協約書」とその手引きの作成

同労連では 2008 年、心の健康の保持増進に関するモデル協約「心の病に関する予防協約書」を作成しており、そのなかでメンタルヘルス不全につながるいじめ・パワハラを防止するための規定を設けている。それは、①研修において、いじめ・パワハラに関する教育を盛り込むこと（第 3 条 2 項）、②メンタルヘルスに関する相談があった場合には、パワハラの有無、人間関係を含めた職場環境を労使で調査し、必要な対策を労使合意の上で実施すること（4 条 4 項）、③安全衛生委員会は、職場のいじめ・嫌がらせ（パワーハラスメント）の防止に関する基本的対策、実態調査と問題がある場合の対応、再発防止対策を講じること（6 条 5 項）である。

また、予防協約書の手引きも作成し、そのなかで、派遣労働者へのいじめ・パワハラ発生時の対応策等を案内している。協約書や手引きを加盟単組に配布し、協約締結を支援している。

### ・労働安全衛生に関する学習会の開催

メンタルヘルス不全に関する予防協約の締結を要求するにあたって、メンタルヘルスも含めた労働安全衛生に関する学習会を加盟単組が集まって年に数回開催している。さらに最近では使用者側にも参加を促し、労使の合同学習会も催している。こうした学習会を通じてメンタルヘルスやいじめ・ハラスメントについての理解を深めている。

## 6. 今後の課題

### ・メンタルヘルスに関する理解が進まない

上記予防協約書やその手引きを作成したり、合同学習会を開催したりしているが、労使ともにメンタルヘルスに対する理解が進んでおらず、協約締結までに至った加盟単組は今のところ 1 例しかない。ほとんどの経営者はメンタルヘルス不全が発生する原因を追究しようとしな

## 7. 行政への要望

### ・上司の部下への仕事の丸投げもパワハラ行為という認識を持ってほしい

パワハラに関する法律や定義を作る際は、暴言や陰湿ないじめ・いやがらせだけでなく、上司が部下に対し適切な指導を行わずに仕事を丸投げし、さらに出てきた結果について低評価を下す行為もパワハラであるという認識を持ってほしい。

## 化学一般労連【心の健康の保持・増進に関する統一要求書】 心の病に関する予防協約書

●●●株式会社(以下会社という)と化学一般労働組合連合関西地方本部●●●(以下組合という)は、会社で働く労働者の心の病を予防し、かつ心の健康を保持増進するために、次の通り協約を締結する。

### 第1章 会社の安全衛生配慮義務 (会社の安全衛生配慮義務)

第1条 会社はその事業を通じて、事業場におけるメンタルヘルスケアの重要性を認識し、心の病の発生を予防するための取り組みを積極的に推進するとともに、快適な職場環境の形成を通じて、社員の心の健康の保持増進に努める。また、心の病が発生した場合は、当該者及び関連する者の支援並びに当該職場の改善に努める。

2) 会社は、本条第1項を履行するため、「心の健康づくり計画」を策定し、①予防、②早期発見・早期治療、③治療・ケアに関する取り組みを実施する。

3) 労働者が心の病を発症した場合、当該者及び当該職場の状況(労働時間、肉体的精神的負荷、労務管理、人間関係など)を労使で速やかに調査し、因果関係の究明に努める。業務との因果関係を否定できない場合は、労働災害として取り扱い、再発防止策の立案と実行及び当該者に対し別途定める補償を行う。

4) 業務以外の要因による発症であっても、療養・休業中・職場復帰における支援は同様に行う。

5) 本人・家族等が労災申請を求める場合、労使は積極的に協力する。

6) 本協約の摘要を受ける対象者は、直接・間接を問わず当該事業所で働く者とする。

なお、その他臨時に雇用される者、派遣労働者等の教育については、必要に応じて労使で協議する。

### 第2章 心の病の予防活動 (心の健康づくり計画)

第2条 会社は「心の健康づくり計画」を立案、実施する。立案は、会社、労働組合、衛生管理者・衛生推進者、産業医による、職場環境等の評価と問題点の把握および職場環境の改善を審議の場において行う。計画の実施については年2回チェックを行い、その計画性、継続性、実現性

及び予算の確保に関して安全衛生委員会で確認後、社員に周知する。

2) 計画の立案と実施に当たっては、「4つのケア」(セルフケア・ライオンによるケア・事業場内産業保健スタッフ等によるケア・事業場外資源によるケア)を推進し、関係者に対する教育研修・情報提供を保障すると共に、健康情報保護のための事業場内の取り決めを定める。

(セルフケア・ラインによるケア・事業場内産業保健スタッフの教育)

第3条 セルフケアの全体教育、ラインによるケア対象者教育、事業場内産業保健スタッフ対象教育は、各1回30分以上年6回以上行う。

2) 教育・情報提供については、厚生労働省指針(「労働者の心の健康の保持増進のための指針」H18.3.31)で示された教育研修・情報提供の内容にじめ及びパワーハラスメントに関する教育を盛り込む。

(メンタル不調の気付きと対応)

第4条 会社は、中央労働災害防止協会の「職業性ストレス簡易評価」を社員に紹介するなど、セルフチェックができる環境を整える。

2) 会社は、社員がセルフチェックを実施し、相応のストレス状態にある場合、相談できる窓口を準備し、それを周知させる。  
相談窓口とは、職制、同僚、事業場内産業保健スタッフ(産業医、衛生管理者・推進者、保健師・看護師、カウンセラーなど)、労働組合、事業場外資源などを言う。

3) 会社は、社員からの相談があった場合、当該者のプライバシーを保護すると共に勤務評価などに反映させてはならない。

4) 会社は、相談があった場合、当該者の置かれている職場環境(労働安全衛生環境、労働時間、業務量、業務の質、納期、人員、裁量権、人間関係、セクハラ・パワハラの有無など)を労使で調査し、必要な対策を労使合意の上で実施する。

5) 会社は、事業場毎にメンタルヘルスケア推進の実務を担当する事業場内メンタルヘルス推進担当者を選任する。

(産業保健スタッフの権利)

第5条 会社は、衛生管理者・推進者、保健師・看護師、カウンセラーなどの継続的な教育研修、知識習得等の機会を保障する。

2) 会社は、産業医及び衛生管理者・衛生推進者、安全衛生委員に対し、職場環境の改善など労働安全衛生法に基づく権限を保障する。

(安全衛生委員会の役割)

第6条 安全衛生委員会は、「心の健康づくり計画」の計画性、継続性、実現性及び予算の確保を検討し承認する。

2) 事業場内の各職場の労働時間と有給休暇の取得状況を示し、適切な労

働時間管理がされているかについて検証を行う。  
3) 不適切な状況が確認されたら、権限を有する担当者を決め、改善計画の立案、承認後の実施、評価、改善結果のまとめを随時フォローしていく。

4) 法及び事業場で定められた時間外・休日労働時間を超えた労働者の医師による面接指導および確実な事後措置の実施を確認する。

5) 職場におけるいじめや嫌がらせ（パワーハラスメント）の防止に関する基本的対策、実態調査と問題がある場合の対応、再発防止対策をとる。

#### (福利厚生)の推進)

第7条 会社は、心の健康を増進し、心の病の発症を予防するため、休憩室、便所、宿泊施設、食堂、集会所、その他の福利厚生施設の充実に努める。

2) 会社は、社員旅行、行事（体育祭・文化祭・ボウリング大会等）、文化体育活動などの活動に対して予算を確保し、その活動に協力する。

### 第3章 心の病を発症した場合の対応

(心の病が発症した場合の対応)

第8条 会社は、社員が心の病を発症した場合に関する手順・体制（支援チーム）を定め、それに従って当該者のフォローを行うものとする。

2) 発症初期と職場復帰時に関しては以下のような対応を図る。

(発症した初期の対応)

心の病が発症した場合の初期の対応は、以下の点を配慮する。

- ・ スタッフによる連絡窓口を設定し、職制その他からの連絡を避ける。
- ・ 業務に関する連絡は避ける。
- ・ 頻繁な連絡・定期的な連絡は避ける。
- ・ 通院して治療を受けるのと共に、必要に応じて診断書を貰い休暇の手続きを行う。

(職場復帰にあたっての配慮)

職場復帰にあたっては、本人の状況に合わせ、以下のような柔軟なならし勤務を行う。

- ・ 業務の都合を優先せず、本人への配慮に基づいて、元の職場や別の職場を選定する。単身赴任の解消など事業場の変更も考慮する。
- ・ 1週間に1から数日程度の出勤日の調整。
- ・ 数時間から半日程度の業務時間の調整。
- ・ 比較的簡単な事務作業や比較的単純で軽度で体を動かさず作業など状況に応じた業務内容の配慮。
- ・ ならし勤務中の状況フォローをする主治医及び産業医の判断に応じた出勤日、業務時間、業務内容の変更。

3) 会社は、当該職場など関連する者についても、集団又は個別の話し合いを実施し、心のケア及び業務配慮を必要に応じて実施する。

### 第4章 その他

(その他)

第9条 その他、本協約の運用に関し、疑義が生じた場合は、労使で誠実に協議し、解決を図る。

2008年〇月〇日

---

JILPT 資料シリーズ No.100

職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント

対策に関する労使ヒアリング調査

— 予防・解決に向けた労使の取組み —

発行年月日 2012年4月20日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2012 JILPT

Printed in Japan

\* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)