

2015年12月24日

京都労働局局長
井内 雅明 殿

京都労災職業病対策連絡会議
会 長 河 口 隆 洋



働くもののいのちと健康・安全を守る要請書

貴職におかれましては、日頃より労働者のいのちと健康を守るためにご尽力いただき、敬意を表します。

しかしながら過重労働や職場のいじめなどが要因となり、労働者の健康実態は一向に改善されておらず、深刻さをますます増しています。私たちの相談窓口にも長時間労働と過酷なノルマ、パワーハラスメントによりメンタル疾患を罹患した労働者、ケガ、疾病による休職が原因で雇用を打ち切られる若者など、悲痛な相談が日々寄せられています。

労働によって健康が損なわれ、いのちが奪われる。労働の現場にメンタルヘルス不全の原因を蔓延させるなどということは決して許されることではなく、なんとしても防がなければなりません。

京都における働くもののいのちと健康を守る為、労働行政がより一層大きな役割を果たされることを求め、以下の通り要請します。

1. 職場のメンタルヘルス対策について

- (1)平成26年度労働安全衛生基本調査のメンタルケアの結果について総括及び改善のための対策を示すこと。
- (2)「ストレスチェック制度」「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を周知徹底し、「心の健康づくり計画」の策定と実践を促進すること。

2. その他の災害防止、健康障害予防の課題について

- (1)過重労働による健康障害発生の実態と防止対策について
 - ①平成26年度労働安全衛生基本調査の過重労働に健康障害防止対策の結果について総括及び改善のための対策を示すこと。
 - ②長時間労働防止の観点から、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準の指導を徹底すること。

3. 労災認定に関わる問題について

- (1)平成 27 年度（9 月末現在）の京都労働局管内の脳・心及び精神障害の労災請求件数及び認定件数の状況を明らかにし、京都労働局としての意見を示すこと。
- (2)精神障害等に係る認定基準について
 - ①心理的負荷について本人にとってのレベルを重視して判断すること。
 - ②精神障害発症後の「出来事」について、「特別な出来事」に限らず、その後の増悪要因として評価すること。また、発症日については増悪、寛解など受診歴に応じて各々の医師から病状を聴き取り判断すること。
 - ③パワーハラスメントの概念・行動類型を「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」にそってまとめ、認定基準に反映させること。
- (3)脳心、精神事案においては、時間管理を怠っていた事業所で発生した場合は、労働時間数が明確にならない場合も使用者責任の観点から請求人の主張を採用すること。

4. 適正給付管理対策業務について

- (1)治癒認定について
 - ①被災者が安心して療養に専念できるよう配慮し、リハビリ療養、リハビリ勤務などの期間も含め、職場（社会）復帰するまで休業補償給付、療養補償給付を行うこと。
 - ②治療を中止することによって悪化の恐れがある場合は、「治癒」認定をしないこと。
- (2)調査及び手続きについて
 - ①主治医の意見を尊重し本人の実態を丁寧に把握する調査を行うこと。

5. 京都における労働行政の充実・強化について

- (1)多大な課題を適正・迅速に遂行するために、京都労働局の抜本的な体制強化をはかり、労働行政の充実化をはかること。
- (2)各労働基準監督署、京都労働局職員の削減や監督署統合は行なわず、増員を実施すること。
- (3)労働局・監督署における職員（パート・嘱託職員を含む）が、労働者保護の立場で責務を果たす力量を備えるよう教育・学習を重視すること。
- (4)働くものに関わる諸権利に責任を持つ為、国の責務として体制を堅持すること。

以上