

特 集 **3**

メンタルヘルス対策を含む労働安全衛生に関する連合の課題認識と安全衛生分科会建議案とりまとめに向けた連合の対応

やまわき
山脇よしみつ
義光

● 連合 総合政策推進局 労働法制局長

今年5月8日には、「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律案」が、6月11日には「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（労働施策総合推進法）等の一部を改正する法律案」が可決・成立した。

連合は、これらの法改正を見据えた議論にあたって、連合「安全衛生に関する調査」の結果や「連合労働安全衛生取り組み指針」、構成組織・地方連合会からの課題提起等を踏まえ、「ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会」などの有識者検討会に参画するとともに、安全衛生分科会において働く者の立場から意見反映に努めてきた。

改正法には、メンタルヘルス対策の強化策として、現在当分の間努力義務となっている労働者数50人未満の事業場における義務化や、仕事と治療の両立支援に法令上の根拠を設けることが盛り込まれたほか、個人事業者等に対する安全衛生対策、高齢者に対する安全衛生対策の努力義務化などが含まれる。

これらはこの間、連合が求めてきたものに概ね沿っており、労働者・就業者の業務上災害防止に資する内容と受け止めている。

1. 連合の課題認識

(1) 連合「安全衛生に関する調査」結果

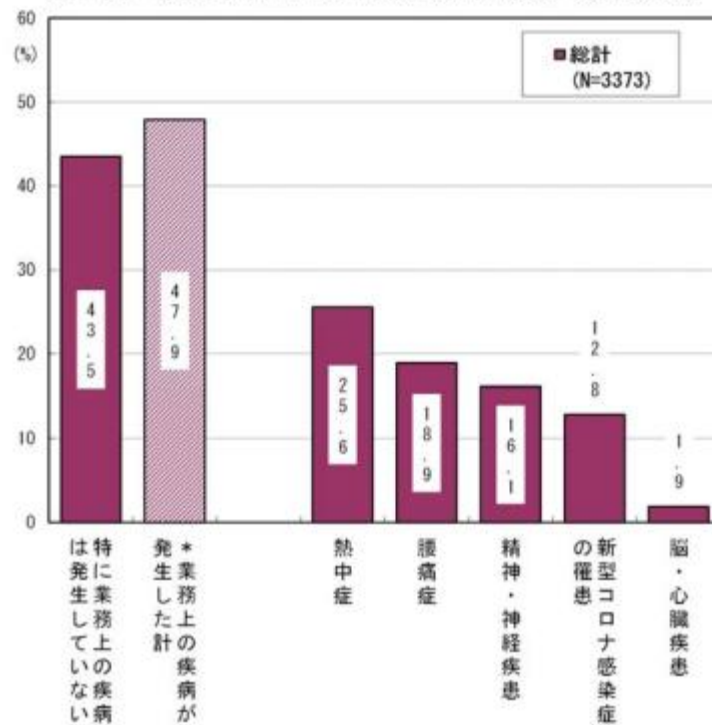
連合では、3年に一度、政策立案の基礎資料とするため単組を対象に「安全衛生に関する調査」を実施している。直近の第11回調査（2023年1～3月実施、N=3,373）における特徴点は次のとおり。

① 基礎項目

【業務上災害の発生状況】

- 過去3年間に5割弱の事業場で業務上災害が発生。
- 主な疾病は「熱中症」（25%強）をはじめ、「精神・神経疾患」、「腰痛症」が2割弱。
（第1図参照）

第1図 過去3年間に発生した業務上疾病（複数選択）



【長時間労働の状況】

- 時間外労働が「月100時間以上」の組合員がいる事業場は2割弱。前回調査より若干増加するなど、一部の職場では超・長時間労働が常態化。
- 医師等による面接指導を実施した結果、事後措置の必要な労働者がいる割合は25%強。

② メンタルヘルス関連項目

【メンタルヘルス対策】

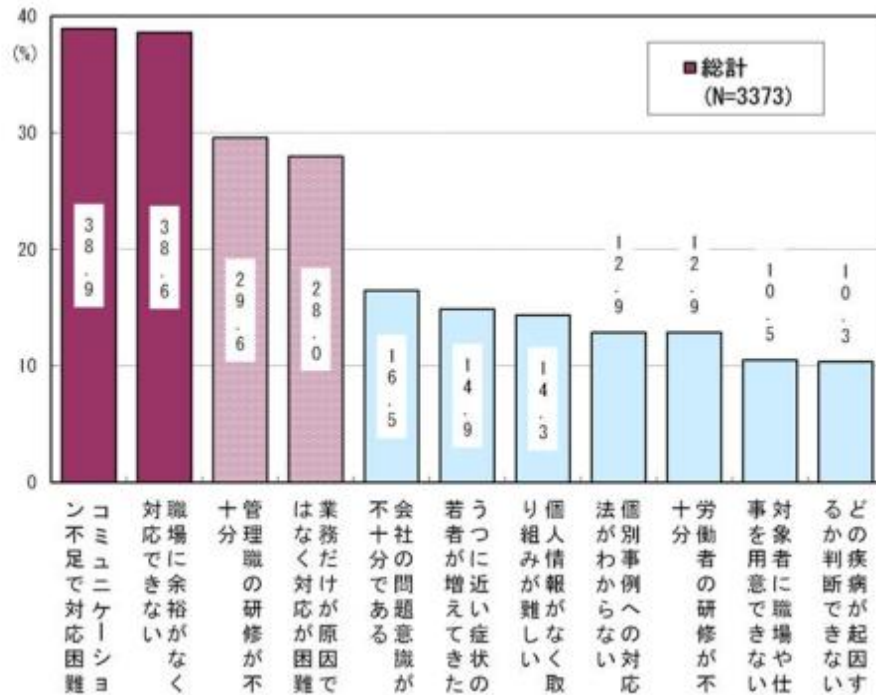
- メンタルヘルス不調による休業者のいる事業場の割合は7割弱。「増加」したとする割合が3割弱。（第1表参照）

第1表 過去3年間のメンタルヘルス不調による休業者の増減

	増加している	横ばいで推移している	減少している	休業者がいる	休業者がいない	組合員では把握していない	無回答	件数
総計	27.2	34.0	6.8	68.1	16.8	13.8	1.4	3373
民間計	25.2	35.4	7.6	68.2	17.1	13.3	1.4	2671
公営・公務計	35.5	28.7	3.8	68.0	15.6	15.4	1.0	687

- 休業から職場復帰した後、再度休業した者がいる割合は休業者がいる事業場の7割弱。
- メンタルヘルス不調のために退職した者がいる割合は休業者がいる事業場の6割弱。
- メンタルヘルス対策に関する課題の上位は「コミュニケーション不足」「職場に余裕がない」「管理職の研修が不十分」。（第2図参照）

第2図 メンタルヘルス対策の重視課題（4つ以内選択）



【ストレスチェック制度】

- ストレスチェックの実施率は9割強。実施義務対象外の50人未満事業所におけるストレス

チェック実施率は企業規模が小さくなるほど低くなり、1～9人未満では7割弱。（第2表参照）

第2表 ストレスチェック結果の集団（部、課など）単位での分析と問題解決のための活用の有無

	な か 分 析 し た た が 問 題 は	活 用 し た 問 題 解 決 に	な い 活 用 ・ 分 析 し て い ない	伝 え ら れ て い ない	組 合 に 分 析 し て い ない	は ス ト レ ス チ ェ ッ ク し て い ない	無 回 答	件 数	* 実 施 し た 計	* 分 析 し た 計
総計	19.3	29.9	16.5	28.3	4.8	1.2		3373	94.0	49.2
民間計	18.5	31.3	16.0	27.8	5.3	1.2		2671	93.5	49.8
別事業場の総労働者数										
1～9人	21.3	9.8	13.9	22.1	28.7	4.1		122	67.2	31.1
10～29人	26.8	13.4	12.6	25.1	19.9	2.2		231	77.9	40.3
30～49人	22.5	20.2	16.1	24.3	16.1	0.9		218	83.0	42.7
50～99人	23.6	21.7	17.4	31.6	4.3	1.4		351	94.3	45.3
100～299人	17.4	31.8	17.9	31.2	1.1	0.8		661	98.2	49.2
300～999人	13.9	38.2	18.0	29.3	0.2	0.5		639	99.4	52.1
1000人以上	15.5	50.1	11.5	22.0	0.2	0.7		419	99.0	65.6
公務・公営計	22.3	24.9	18.5	30.7	2.8	0.9		687	96.4	47.2

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

※「活用・分析していない」は「分析したがまだ活用していない」「まだ分析していない」「活用の有無や内容はわからない」の合計

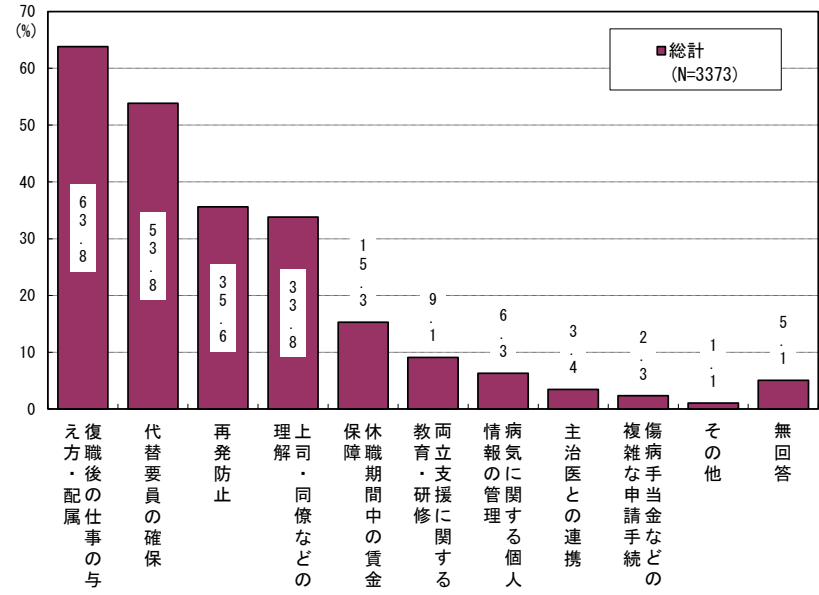
- 集団分析の実施率は5割弱。集団分析の活用方法として、「面談・カウンセリング」「職場コミュニケーションの推進」のほか、「業務の見直し」「仕事内容・仕事量の見直し」「要員体制の見直し」などにも活用。集団分析を活用し職場環境改善につながったとする回答は1,000人以上規模の企業で5割超。

【治療と仕事の両立支援】

- 疾病による1か月以上の長期休業者のいる事業場の割合は6割弱。「増加」したとする割合は1割強。
- 1か月以上の長期通院者のいる事業場の割合も4割強。「増加」したとする割合は1割弱。
- 両立支援における課題の上位は、「復職後の仕事の付与・配属」や、「代替要員確保」、「再発防止」、「上司・同僚などの理解」など。

(第3図参照)

第3図 病気治療と職業生活の両立支援における課題（3つ以内選択）



③ その他の特徴点

【高齢者雇用対策】

- 60歳以上労働者がいる事業場での過去3年間の労災発生率は25%強。産業による偏りが大きく、「商業・流通」で発生割合、増加割合ともに顕著。(第3表参照)

第3表 過去3年間における60歳以上労働者の労災事故（通勤災害を除く）の発生状況（60歳以上労働者がいる事業所）

	増加傾向にある	変化はない	減少傾向にある	発生しなかった	組合では把握しにくい	無回答	件数	* 労災発生率	増加・変化なし*
総計	3.1	18.8	3.9	58.6	14.9	0.7	2978	25.8	21.9
民間計	3.1	20.4	4.4	60.8	10.8	0.6	2388	27.8	23.5
製造業	2.4	18.4	4.2	67.8	6.6	0.6	898	25.1	20.8
資源・エネルギー	3.0	10.6	6.1	69.7	10.6	...	132	19.7	13.6
交通・運輸	4.0	27.3	6.3	51.6	10.1	0.6	523	37.7	31.4
情報・出版	0.7	14.2	2.2	66.4	15.7	0.7	134	17.2	14.9
商業・流通	8.0	33.0	8.0	34.1	17.0	...	88	48.9	40.9
サービス・一般	3.4	20.0	4.4	51.7	20.5	...	205	27.8	23.4
金融・保険・不動産	3.1	11.9	1.9	67.3	15.1	0.6	159	17.0	15.1
建設・資材・林産	2.1	21.5	...	66.0	9.0	1.4	144	23.6	23.6
公務・公営計	3.3	12.2	1.7	49.8	31.7	1.2	580	17.2	15.5

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

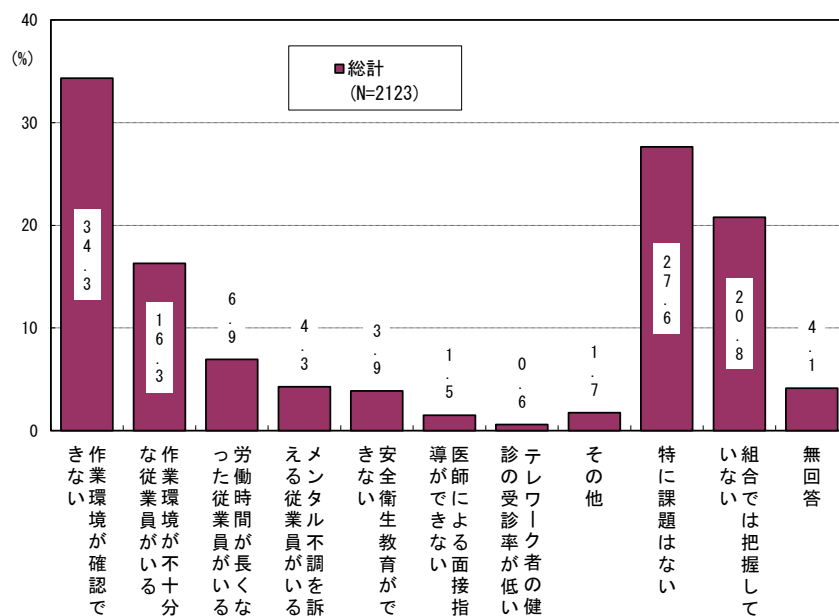
- 災害発生原因は「経験による思い込みや慣れ」が最も多いが、「年齢に配慮した設計ではない」「危険性の高い業務に配属」「交替勤務や深夜労働」など加齢に伴う配属・業務の見直しが行われていないことに起因するものも見られる。
 - 60歳以上労働者に対する安全衛生対策を実施していない事業場は3割弱。
- 【派遣労働者・個人事業者対策】
- 派遣労働者・請負企業の労働者、あるいは、業務請負の個人事業者がいる事業場の5割強で「安全衛生に関する情報提供」が未実施。

- 派遣労働者や請負企業との安全衛生に関する意見交換を実施している割合は4割弱。

【テレワーク労働者への対策】

- 約6割の事業場でテレワークを実施。
- テレワーク実施事業場のうち、労働安全衛生上の課題があるとする事業場は7割。課題の上位は「作業環境が確認できない」「作業環境が不十分な従業員がいる」に集中しているほか、「労働時間が長くなった従業員がいる」「メンタル不調を訴える従業員がいる」とする回答も1割弱。（第4図参照）

第4図 テレワークによる労働安全衛生上の課題
(テレワークをしている従業員のいる事業場、4つ以内選択)



(2) 連合「第6次取り組み指針」

連合は、5年に一度、「連合労働安全衛生取り組み指針」（以下、「取り組み指針」）を策定している。2023年4月から、第6次となる取り組み指針に基づく安全衛生対策活動がスタートしている。

今次指針では、連合安全衛生調査やコロナ禍における働き方への影響などを踏まえ、テレワーク時を含めた長時間・過重労働やメンタルヘルス不

調防止や小規模事業場における産業保健サービスの強化など、メンタルヘルス対策に資する事項の強化を行った。

その他、腰痛症など作業行動等に起因する労働災害防止、高年齢労働者対策や副業・兼業に関する対策の強化、化学物質対策の強化、男女の更年期症状や月経関連症への支援などに関して補強するとともに、個人事業者に対する対策を新設した。

連合は、第6次取り組み指針を安全衛生対策活動の基礎に置き、年に1回開催する全国セーフティネットワーク集会などを通じて安全意識の醸成や取り組み水準のさらなる向上に努めるとともに、労働現場の実態を踏まえつつ審議会等を通じた政策提起を行うなど、労働災害の撲滅に向けた取り組みを推進している。

2. 建議案とりまとめに向けた連合の主張と受け止め

有識者検討会や安全衛生分科会において、労働側委員は前述の「1. 連合の課題認識」を踏まえ、労働者・就業者保護の観点から意見提起を行ってきた。

このうち、ストレスチェック制度に関しては、

○50人未満事業場へのストレスチェックの実施義務を拡大すること、○中小企業支援を担う地域産業保健センターの体制を抜本的に強化すること、○ストレスチェックの実施のみならず、集団分析、職場環境改善の義務化に一体的に取り組むことを訴えた。

併せて、メンタルヘルス不調を含む治療と仕事の両立支援を強化する観点から、

○両立支援に関する法令上の根拠を設けること、○治療と仕事の両立支援ガイドラインを法令上の指針に格上げすることも主張した。

また、メンタルヘルス対策以外では、

○高齢労働者の労働災害防止措置に関して法令上の根拠を設けるとともに、エイジフレンドリーガイドラインを法令に基づく指針に格上げすること、○労働者と類似作業に従事する個人事業者等に対して労働者と同様の安全衛生水準を確保することなどについて発言した。

安全衛生分科会における建議案には、ストレスチェックの集団分析・職場環境改善の義務化を除

き、とりまとめに反映された。これは連合が取り組む「誰もが安全かつ安心して働くことのできる社会の実現」に資するものと受け止めている。

集団分析・職場環境改善については、義務化にあたっての履行水準などに課題があり、継続検討とされた。個人のストレスチェックと集団分析・職場環境改善の一体的な実施により、高い効果が期待できることから、将来的な義務化を念頭に、制度定着に向け好事例の収集・周知とともに、履行水準のあり方について引き続き検討していくことが必要である。なお、安全衛生分科会では、法改正を念頭に、ストレスチェック制度の見直しを先行して議論したが、いうまでもなくストレスチェック制度の拡充のみがメンタルヘルス対策の強化策ではない。過重労働対策を含む、ストレスチェック制度以外のメンタルヘルス対策の強化に向けた不断の議論が不可欠である。

まとめに代えて

労働災害をあらゆる職場から撲滅することは、労働安全衛生に携わるすべての者の共通の目的といえる。今一度、職場での労働災害を完全にゼロにすることを目指す「ゼロ災」の理念を共有し、政府、事業者、労働組合の三者が連携を図りつつ、それぞれの役割と責任を果たしていかなければならない。

事業者には、労働者の安全と健康を確保する本来的な責務が課せられており、安全衛生関係法令の最低基準を遵守するのみならず、自主的な安全衛生対策活動を積極的に展開し、職場内のリスクを最大限低減することが求められる。

一方で、事業場における安全衛生をより確実にするためには、作業に従事する労働者・就業者の自覚と協力も不可欠である。事業者にのみ対策を

求めるのではなく、同じ職場に働く仲間の健康と安全を守るにはどうすべきか、労働者自身が真剣に考え、行動していくことが何より重要である。

連合は、引き続き個人事業者を含む働く仲間が安全で健康に働き続けられるよう、改正法の施行

を待たずに先行して実施することや、法を上回る施策の実施を個別労使に求めることなどを含め、事業場の安全衛生水準の向上、および地域社会全体における安全文化の向上という使命を果たしていく。

連合労働安全衛生取り組み指針(2023年度～2027年度) 1

基本的な考え方

- 誰もが安心して働くことができる社会の実現のための安全と健康の確保
- 政府・事業者・労働者によるそれぞれの役割遂行と連携した取り組みの推進
- 労働者自身の事業者の行う安全衛生活動への主体的参画
- 職場の安全衛生水準の向上と地域社会全体における「安全文化」の向上

連合本部・構成組織・地方連合会・単組における取り組み

<連合本部の取り組み>

情報共有化、人材育成支援、審議会・検討会への参画、「安全衛生に関する調査」の実施、政策・提言の策定、安全文化向上に向けた機運の醸成

<構成組織の取り組み>

業界団体との意見交換、業種ごとの労働災害の把握、14次防での不足部分を補う対策強化、組合役職員の育成

<地方連合会の取り組み>

地域の労災発生状況の把握と情報交換、対策に関する周知・啓発、都道府県労働局安全衛生労使専門家会議等への参画、都道府県労働局への要請

<単組の取り組み>

- ・ 事業者による労災防止策の問題把握とその解消に向けた働きかけ
- ・ 労働安全衛生法令・指針などの改正状況の把握し、事業場の労働安全衛生に反映
- ・ 積極的な研修の受講と労働者へ情報提供
- ・ 安全最優先の企業文化醸成、安全を支える人材の育成を労使により実施
- ・ 他の労組との意見交換や視察などを通じて第三者の視点からの職場点検活動を検討
- ・ 労働災害・疾病の発生時の情報収集、被災者・その家族の支援
- ・ 具体的取り組みのうち事業場で必要と思われるものの実施、既存の安全衛生指針の強化

連合労働安全衛生取り組み指針(2023年度～2027年度) 2

安全衛生の取り組みに関して事業者に向けていく具体的内容

1. 基本的事項

下線:主な補強箇所

2. 職場における安全の取組み

(1)化学物質の対応について、(2)石棉(アスベスト)と粉じんへの対応について、(3)作業行動や作業環境に起因する労働災害の防止について、(4)14次防で課題となった個別業種の対応等について、(5)リスクアセスメントと安全衛生マネジメントシステムの普及

3. 事業場の長時間・過重労働やメンタルヘルス不調防止の取組み

※テレワーク、兼業・副業、裁量労働、自動車運転者等に関する労働時間管理等を強化

4. 労働者の健康確保に向けた取組み

5. 安全衛生委員会の運営と産業医との連携

※特に小規模事業場

6. 災害復旧・復興等に向けた対応

7. 多様化する雇用形態等に対応した対策の促進

(1)障がいを抱える労働者について、(2)高齢労働者について、(3)パート・有期・派遣等で働く労働者について、(4)外国人労働者(技能実習生を含む)について、(5)個人事業者等(一人親方、フリーランス含む)について(新規)