

電力総連メンタルヘルス対策

メンタルヘルス不調者を出さないための
明るく風通しの良い職場を目指して！！

平成 1 9 年 3 月
電 力 総 連

目 次

電力総連メンタルヘルス対策・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2～4 ページ

メンタルヘルス対策チェックシート・・・・・・・・・・・・・・・・ 5～14 ページ

- I. 「メンタルヘルス不調の予防・早期発見」について
 - 1. 「適正な労働時間管理」「不払い残業防止」のための確認ポイント
・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5～6 ページ
 - 2. メンタルヘルス不調者を出させないための日常の諸活動のポイント
・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6～7 ページ
 - 3. 職場内のメンタルヘルス不調と思われる組合員への対応ポイント
・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7～8 ページ
- II. 「メンタルヘルス発症時と治療中のフォロー」について
 - 1. メンタルヘルス不調者が安心して休める環境の整備
・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9 ページ
 - 2. メンタルヘルス不調になった原因究明（労使協議体制の充実）
・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10 ページ
 - 3. 休職者が所属している職場へのフォロー
・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10～11 ページ
- III. メンタルヘルス不調による休職者の復職時の対応について
 - 1. 職場復帰時に労使協議などで確認しておくポイント
・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12～14 ページ

メンタルヘルス対策実施事項および解説・・・・・・・・・・・・ 15～40 ページ

- I. 「メンタルヘルス不調の予防・早期発見」について
 - 1. 「適正な労働時間管理」「不払い残業防止」のための確認ポイント
・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15～18 ページ
 - 2. メンタルヘルス不調者を出させないための日常の諸活動のポイント
・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19～23 ページ
 - 3. 職場内のメンタルヘルス不調と思われる組合員への対応ポイント
・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24～26 ページ
- II. 「メンタルヘルス発症時と治療中のフォロー」について
 - 1. メンタルヘルス不調者が安心して休める環境の整備
・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 27～29 ページ
 - 2. メンタルヘルス不調になった原因究明（労使協議体制の充実）
・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 30～31 ページ
 - 3. 休職者が所属している職場へのフォロー
・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 32～33 ページ
- III. メンタルヘルス不調による休職者の復職時の対応について
 - 1. 職場復帰時に労使協議などで確認しておくポイント
・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 34～40 ページ

電力総連メンタルヘルス対策

《背景》

グローバル経済に対応するため過剰なまでに利益を優先する企業、情報通信の急速な進展による人と人とのふれあいが希薄化する社会、慢性化する長時間労働など、私たちを取り巻く環境の変化により「心の健康＝メンタルヘルス」に対してケアを必要とする労働者が増え、働く者の心の問題は自殺者の増加など社会的にも深刻な課題となっています。

また、「心が健康な状態」を保つことは、企業にとっても職場モラルや生産性向上の観点からも重要な課題であり、2000年8月に当時の労働省が『事業場における労働者の心の健康づくりのための指針』を発表したことや、メンタルヘルスに関わる訴訟リスクの高まりなどを契機に、使用者は労働者の心の健康について問題意識を強く持つようになったと言われてしています。

《取り組みの経緯と考え方》

電力総連においても、大会をはじめ業種別連絡会など各種会議等で労働組合としてメンタルヘルスに対する施策を構築するよう提起を受け、メンタルヘルス小委員会（安全衛生対策委員会の下部機関）の検討を経て、「電力総連メンタルヘルス対策」を策定しました。

この「電力総連メンタルヘルス対策」は、職場の状況を熟知している労働組合役員（以下、組合役員という）が、日常活動や労使協議を通じて取り組む内容を、「予防・早期発見」「治療中のフォロー」「復職時の対応」のそれぞれの段階で、どのように行動すべきか「メンタルヘルス対策チェックシート」および「メンタルヘルス対策実施事項」にまとめたものです。（組合役員に医療行為やそれに類似した行為を求めているものではありません）

組合役員が「心の健康」に対して取り組むことは容易ではありません。しかし、職場内のコミュニケーションを活性化することや、そこで働く仲間の協力とともに地道な努力を重ねることにより、「心の健康＝メンタルヘルス」を保つことが可能となるのではないのでしょうか。

私たちの願いである「組合員とその家族の幸福」のために、「電力総連メンタルヘルス対策」を活用し、組合員の心の健康のために取り組んでいきましょう。

【参考】

メンタルヘルス小委員会では、検討にあたって電力総連加盟組合の職場実態を把握するため、平成17年6月、全ての加盟組合を対象にメンタルヘルスについて、どのように認識されているか、アンケートにより実態把握を行いました。主な結果は下記のとおりです。

- 138組合中99組合（71.7%）が「メンタルヘルス対策が課題となっている」と答え、その内55組合（55.6%）が「メンタルヘルス不調者が増加している」と答えている。
- メンタルヘルス不調者が増加している主な要因として「業務量の増加・労働時間の増加」62組合（62.6%）、「職場の人間関係」59組合（59.6%）、「業務の密度・質」34組合（34.3%）、「業務の不適合」29組合（29.3%）となっている。（複数回答あり）
- 会社と労働組合の「メンタルヘルス対策実施状況」についての設問では、メンタルヘルス対策を実施していない会社は18社（18.2%）、労働組合では38組合（38.4%）となっている。
- メンタルヘルスについて電力総連に求める主な要望は、メンタルヘルスに対する「情報提供」「勉強会の実施」「相談窓口の設置」などであった。

I. メンタルヘルス対策の基本姿勢

組合役員は、メンタルヘルスに関する意識をもって日常活動を実施していくことが必要です。日常活動を進めていく際に、組合役員として認識しておくべき事項をメンタルヘルス対策の基本姿勢としました。

1. 事業者の責任・役割を明確にし、安全配慮義務が適切に実施されているかチェックし、必要に応じ改善を求める。
2. メンタルヘルス不調者を出さないために、組合役員が職場との積極的なコミュニケーションを図りながら、明るく風通しの良い職場環境を構築する。
3. 職場に過重労働や長時間労働などの要因が潜んでいないか、職場の人間関係に問題はないかなど、日常の職場活動をメンタルヘルス対策も含めて展開していく。
4. 事業者に対しメンタルヘルス対策を積極的に推進することを求めるとともに、労使でメンタルヘルス対策に取り組むことを表明するなど、職場に向けて明確な意思表示を行う。

II. 取り組みにあたっての視点

基本姿勢を具体的に実行するために、それぞれの段階に分けた3つの視点で取り組むこととします。

1. メンタルヘルス不調の予防・早期発見

メンタルヘルス対策で第一に取り組むべきことは、メンタルヘルス不調者を出さないようにすることです。第二に、メンタルヘルス不調者の早期発見に努めること、そして、出来る限り病状が軽いうちに医師の診断を受けさせることです。

組合役員は、従来に増して職場組合員へ目配りするとともに、メンタルヘルス対策として事業者が行う労働条件や労働環境の改善が的確に実施されるよう、「適正な労働時間管理の取り組み」などと連携して取り組んでください。

また、組合役員がメンタルヘルス不調者と接することも考えられることから、組合役員が不安なく不調者とコミュニケーションを取れるよう、人の話を聴く基本となる技法の一つである「積極的傾聴法」を資料編に掲載しています。

- 「適正な労働時間管理」のための確認ポイント
- メンタルヘルス不調者を出させないための日常の諸活動のポイント
- 職場内のメンタルヘルス不調と思われる組合員への対応ポイント

2. メンタルヘルス治療中のフォロー

メンタルヘルス不調のために休務せざるを得ない場合に、組合員が安心して治療に専念できる制度の確立を図ってください。

- メンタルヘルス不調者が安心して休める環境の整備
- メンタルヘルス不調になった原因究明（労使協議体制の充実）
- 休務者が所属している職場へのフォロー

3. メンタルヘルス不調による休務者の復職時の対応

メンタルヘルス不調のために休務した組合員が、復職に対する不安を取り除けるよう職場復帰のルールを確立してください。

- 職場復帰時に労使協議などで確認しておくポイント

Ⅲ. 具体的な取り組みにあたって

1. メンタルヘルス対策チェックシートの活用

チェックシートを活用し、それぞれの段階ごとに職場課題を把握してください。

2. チェックシートの解説の活用

解説を利用して、チェックシートで把握した課題を解決するために実施する事項やその必要性を確認してください。

3. メンタルヘルスの相談窓口の紹介

メンタルヘルスの取り組みは大変難しく、企業や組合役員では対処できない事態も想定されます。そのような場合は、各地域に設置されている産業保健推進センターや地域産業保健センターなどの公的な機関の専門家に意見を聞いてください。

【産業保健推進センター】

産業保健推進センターは、独立行政法人労働者健康福祉機構が全国47都道府県に設置しており、産業医、事業主のほか産業保健関係者（労働組合役員も含まれる）が、利用する組織である。

労働組合役員は産業保健関係者として、メンタルヘルスについて無料で相談することができる。

【地域産業保健センター】

地域産業保健センターは、厚生労働省が労働者数50人未満の事業者とその事業場で働く人たちの産業保健サービスの充実を目的に、全国347箇所（労働基準監督署ごとに）に開設している。

労働者数50人未満の事業所で働く人たちを対象としたメンタルヘルスを含めた健康相談を実施している。

【勤労者心の電話相談】

各地域の労災病院に併設されている「勤労者予防医療センター」または「勤労者予防医療部」で、産業保健分野の知識が豊富な専門のカウンセラーが電話で心の健康問題についての相談を実施している。費用は無料。

4. 資料編

次の参考資料を必要に応じ活用してください。

- 厚生労働省の指針など。
- 相談窓口である産業保健推進センターや地域産業保健センターの事業内容や所在地の紹介。
- メンタルヘルスに関連した判例。
- 人の話を聴く技法の一つである「積極的傾聴法」。(メンタルヘルス不調者と接する際のコミュニケーション手法)

以 上

メンタルヘルス対策チェックシート

～労働組合のメンタルヘルス対策をチェックしてみよう～

このシートで、組合役員が確認すべき項目をチェックし、労働組合の立場でメンタルヘルス対策に取り組んでください。

それぞれの項目の具体的な実施事項と解説は「メンタルヘルス対策実施事項および解説」に記載してあります。

なお、チェックシートの取り組み項目ごとの番号は、整理の都合上番号を付与したもので、取り組みの優先順位を表わしたものではありませんので、ご注意ください。

I. 「メンタルヘルス不調の予防・早期発見」について

1. 「適正な労働時間管理」「不払い残業防止」のための確認ポイント

(1) 「適正な労働時間管理」「不払い残業防止」のために、労使協議などにより職場の実態を把握する。

- ①. 個人の能力に見合った業務分担が適切になされているか。また、勤務データなどから、過重労働者の有無や、特定の者に業務量の偏りがないか？

.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は 15 ページに記載

- ②. 適正な人員配置がなされているか？（職場全体が過重労働となっていないか？）

.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は 15 ページに記載

- ③. 休暇取得の実態はどうなっているのか？

.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は 16 ページに記載

- ④. 三六協定超過者が発生した場合に、対象者の健康状態を把握しているか？

.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は 16 ページに記載

- ⑤. 急な欠員および緊急業務が生じた際の応援体制が考慮されているか？

.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は 17 ページに記載

⑥. ①～⑤までの内容の確認を定期的に行っているか？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は17ページに記載

⑦. 電力総連が実施する「不払い残業防止キャンペーン」などを通して、労働時間に対する職場の意識改革を図るための検討を行ったか？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は17～18ページに記載

⑧. 管理職に対して適正な労働時間管理の重要性、長時間労働とメンタルヘルスとの関係などについての教育がされているか？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は18ページに記載

2. メンタルヘルス不調者を出させないための日常の諸活動のポイント

(1) 職場内のコミュニケーションの充実を図る。

①. 定期的に職場オラグなどを開催し、組合員との意思疎通を図っているか？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は19ページに記載

②. 組合役員は、職場環境の変化などを常に把握しているか？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は19ページに記載

③. 職場からの情報を受け付ける窓口が確立されているか？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は20ページに記載

④. メンタルヘルスについての研修会や講習会が開催されているか（参加しているか）？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は21ページに記載

⑤. 従業員だけでなく家庭に対しても、メンタルヘルスについての啓発などを行っているか？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は22ページに記載

(2) 健康で活力ある職場環境づくりを進める。

- ①. 電力総連が実施する「労働環境点検活動」「夏季安全衛生推進運動」「イリスウィーク運動」などを通じて、職場環境の改善について取り組んでいるか？

.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は 22～23 ページに記載

3. 職場内のメンタルヘルス不調と思われる組合員への対応ポイント

(1) 上司や同僚に確認してみる。

- ①. 至近年の業務実態に変化はないか（残業時間の増加、遅刻や突然の休暇が増えたなど）？

.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は 24 ページに記載

- ②. 個人的に抱えている問題（借金、家庭内不和など）はないか？

(プライバシーの配慮が必要)

.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は 24 ページに記載

- ③. 産業医の面接を受けたか？

.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は 24 ページに記載

(2) 労働組合役員がメンタルヘルス不調と思われる組合員と接してみる。

(本人から相談があった場合や、誰にも相談できず悩んでいる様子が伺える場合など)

- ①. 現在、どのような状況なのか？（健康状態、勤務状況など）

.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は 25～26 ページに記載

- ②. 仕事上の悩みなのか、職場の人間関係で悩んでいるのか、または私的な悩みなのか（プライバシーの配慮が必要）

.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は 25～26 ページに記載

- ③. 聞き出した内容が、会社側へ改善を促すべき事柄なのか、産業医または主治医へ相談を促すべき事柄なのかを整理する！

.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は 25～26 ページに記載

④. 労働組合がすべて解決するのではなく、解決のきっかけを作るというスタンスで接する。(メンタルヘルス対策は企業の重要な経営課題なので、労働組合は企業の補完という位置づけ)

.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は25～26ページに記載

(3) 労使協議会などで情報の共有化を図り、対策を検討する。

①. 本人の状況について、労使間の認識に差異はないか？

.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は26ページに記載

②. 協議にあたって、本人のプライバシーに配慮されているか？

.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は26ページに記載

③. 産業医あるいは主治医に判断を仰ぎ適切な処置をとっているか？

.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は26ページに記載

Ⅱ. 「メンタルヘルス発症時と治療中のフォロー」について

1. メンタルヘルス不調者が安心して休める環境の整備

(1) メンタルヘルス不調になった場合に、安心して休める制度を作る。

- ①. メンタルヘルス不調者に対する評価や処遇について労使間で確認しているか？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は 27 ページに記載

- ②. メンタルヘルス不調を理由として休職する場合の休職制度が、整備されているか？
(労働協約や就業規則に明記されているか)
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は 27～28 ページに記載

- ③. 休職制度が的確に運用されているか？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は 27～28 ページに記載

- ④. 現行の休職制度に不備があった場合に、改定のための協議や交渉を実施しているか？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は 27～28 ページに記載

- ⑤. 長期休職中の組合員および家族が不安を抱かぬよう、会社から定期的に連絡がされているか？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は 28 ページに記載

- ⑥. 休職者の治療中の生活不安を取り除くために、公的な社会保障制度の利用の促進や必要な教宣を行っているか？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は 28～29 ページに記載

2. メンタルヘルス不調になった原因究明（労使協議体制の充実）

（1）メンタルヘルス不調になった原因を探り、防止対策を労使で検討する。

- ①. 長時間勤務に起因してメンタルヘルスが発症した場合、業務分担の見直し（均平化）などの措置を講じているか？

.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は30ページに記載

- ②. 職場の人間関係（セクハラやパワハラなど）がメンタルヘルス発症の主要因の場合、適切な改善措置を講じているか？

.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は30～31ページに記載

- ③. 労使協議の際に、プライバシーに配慮しているか？

.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は31ページに記載

- ④. 産業医や専門医からも意見を求めているか？

.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は31ページに記載

3. 休職者が所属している職場へのフォロー

（1）休職中の業務分担・労働時間管理・人員配置計画を確認する。

- ①. 一定の者に業務量が偏らないような業務分担をしているか？

.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は32ページに記載

- ②. 人員不足に伴う時間外増加等についての適正な労働時間管理がなされているか？

.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は32ページに記載

- ③. 適正な人員配置にするために、臨時の労働力の確保や、人員の再配置等検討しているか？

.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は32ページに記載

- ④. 再発防止に対するチェックと他職場への水平展開をしているか？

.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は32ページに記載

⑤. 所属内でメンタルヘルスについての一定の理解が得られているか？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は32～33ページに記載

⑥. 定期的に労使協議を開催し確認をしているか？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は33ページに記載

Ⅲ. メンタルヘルス不調による休職者の復職時の対応について

1. 職場復帰時に労使協議などで確認しておくポイント

(1) 復帰方法について確認する。

- ①. 完全復帰する前に、試し出勤（リハビリ出勤）していることを確認したか？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は34ページに記載

- ②. 職場復帰の可否の判断を確認したか？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は35ページに記載

- ③復職に対して、復職先の職場環境を確認したか？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は35ページに記載

(2) 復職当初の配置先と業務内容について確認する。

- ①. メンタルヘルス発症の原因を改善したか？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は35～36ページに記載

- ②. 復帰先の職場を確認したか？
(発症の原因が職場の人間関係に問題がある場合以外には、安易な配置転換は避けた方がよい)
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は36ページに記載

- ③. 職場復帰後の業務内容を確認したか？（一定期間は補助的な業務に従事する）
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は36～37ページに記載

- ④. 職場復帰後の労働時間を確認したか？（一定期間は半日業務など）
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は37ページに記載

⑤. 職場復帰する本人への心理的支援をしているか？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は37ページに記載

⑥. 職場復帰にあたって、本人および主治医と十分に連携を図ったことを確認しているか？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は38ページに記載

(3) 復帰先職場の全員でフォローする。

①. 「復帰イコール従来能力の回復ではない」ということを、職場全体で理解をしているか？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は39ページに記載

②. 通院のために「出勤や退社時間の変動がある」ということを、職場全体で理解をしているか？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は39ページに記載

③. 「復帰は段階的に」ということを、職場全体で理解をしているか？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は39ページに記載

④. 原則として「時間外労働をさせない」ということを、職場全体で理解をしているか？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は39ページに記載

⑤. 復帰後も主治医や産業医との連携を継続しているか？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は39ページに記載

⑥. 復帰後でも、体調が悪くなることを前提条件としているか？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は39ページに記載

(4) 職場復帰後、一定期間を経過した段階での労使協議を実施する。

①. 処遇面で不利な扱いをされていないか？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は39ページに記載

②. 本人と産業医との面接を月1回程度開催しているか？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は40ページに記載

③. 通院できる環境が整っているか？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は40ページに記載

④. ①～③までの内容の確認を、一定期間継続的に実施しているか？
.....

メンタルヘルス対策実施事項および解説は40ページに記載

メンタルヘルス対策実施事項および解説

I. 「メンタルヘルスの予防・早期発見」について

1. 「適正な労働時間管理」「不払い残業防止」のための確認ポイント

(1) 「適正な労働時間管理」「不払い残業防止」のために、労使協議などにより職場の実態を把握する

- ① 個人の能力に見合った業務分担が適切になされているか。また、勤務データなどから、過重労働者の有無や、特定の者に業務量の偏りがないか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
<ul style="list-style-type: none"> ○ 四半期ごとの個々人の総実労働時間を把握し、労働時間が突出している個人との面談を行う。 (業務分担に対する意見の把握) ○ 三六協定の延長申請を受けた際に、業務状況について当該者および管理者より聞き取りを行う。 ○ 業務平準化について会社に求める。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ (能力について個人差があることを認識したうえで) 労使が共有できる客観的な指標である総実労働時間および三六協定の延長申請に基づくデータにより、業務平準化に向けた対応を行う必要がある。 ◎ その際には、個人はもとより当該職場と連携したうえで、平準化方策に対する組合の考えをまとめ、労使で対応する。

(1) 「適正な労働時間管理」「不払い残業防止」のために、労使協議などにより職場の実態を把握する

- ② 適正な人員配置がなされているか(職場全体が過重労働となっていないか)？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
<ul style="list-style-type: none"> ○ 職場単位の年間平均総実労働時間を把握したうえで、他職場との比較から、突出した職場について業務状況を労使で確認する。 ○ 総実労働時間を目安とした配置人員に関するルールを設ける。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 業務量、配置人員、労働時間は密接に関係することから、総実労働時間をベースに配置人員の妥当性について検証し、必要な人員配置あるいは、業務量削減等の方策を求めるルール化。 ◎ ルールの設定は、管理者によって齟齬が生じないようにするための必要な手段であり総実労働時間などを根拠に考えていくのが望ましい。

(1) 「適正な労働時間管理」「不払い残業防止」のために、労使協議などにより職場の実態を把握する

③ 休暇取得の実態はどうなっているのか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
<ul style="list-style-type: none"> ○ 休暇取得目標について設定し、労使委員会等にて確認する。 ○ 四半期ごとの総実労働時間把握の際に、休暇取得実績についても把握する。 ○ 特に総実労働時間が突出している者の、休暇取得状況を注視し、取得日数の少ない場合、残り四半期ごとでの計画的な休暇取得の可否を把握する。 ○ 業務状況から取得が難しいとされる場合は、計画的な取得に向けた業務配分の見直しを会社に求める。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 休暇の取得は、個人が意識して取得することは当然であるが、業務上の理由により取得できないとの意見もあることから、管理者のマネジメントによる点も大きい。従って、労使委員会にて労使の認識を共有するとともに、その実践に向けては、業務体において管理者が管理することが求められる。 ◎ 取得状況については組合として把握し、都度会社へ提起していくことが必要である。

(1) 「適正な労働時間管理」「不払い残業防止」のために、労使協議などにより職場の実態を把握する

④ 三六協定超過者が発生した場合に、対象者の健康状態を把握しているか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
<ul style="list-style-type: none"> ○ 三六協定の延長申請を受けた際に、業務状況に加え、健康状態について当該者より聞き取りを行う。 ○ 時間外労働が①月100時間を超えている者②2ヶ月を連続して80時間を超える者③疲労の蓄積が認められる者のそれぞれについて、産業医との面談実施を労使協定とする。 ○ 上記に該当した場合、面談実施が行われたことを本人から確認する。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 厚労省の審議会においても、1日の睡眠時間が5時間以下になることに伴う、脳・心臓疾患の危険性が極めて高くなることが明らかにされている。よって時間外労働が月100時間を超える労働者に対しては、医師による面接指導等の対策を行うことが必要とされている。 ◎ 労使協定化することで、個人差によることなく運用されることとなる。

(1) 「適正な労働時間管理」「不払い残業防止」のために、労使協議などにより職場の実態を把握する

⑤ 急な欠員および緊急業務が生じた際の応援体制が考慮されているか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
○ 欠員および緊急業務が発生した際、業務等に対する措置を把握するとともに、当該職場と連携し、その措置の妥当性について確認する。	◎ 想定外の欠員発生や緊急業務の際に同様の業務量であれば、労働者への負担は大きなものとなる。急な人員措置が出来ない場合は、優先順位を持った業務分担の見直しを求める。

(1) 「適正な労働時間管理」「不払い残業防止」のために、労使協議などにより職場の実態を把握する

⑥ ①～⑤までの内容の確認を定期的実施しているか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
○ 通常業務状態においては、定期的（6ヶ月および1年）に、職場・個人の総実労働時間を把握することをルール化する。 ○ 三六協定超過者の存在する職場について、当該者の労働時間を毎月把握する。 ○ 平均総実労働時間の高い職場については、適正な人員配置等の職場対策の効果を定期的に把握し、改善されていることを確認する。	◎ 適宜実態を把握し、必要な対策を求めることは、組合の役割であり取り組みの形骸化を防ぐためにも、ルール化し継続的なチェック機能の維持に努める。

(1) 「適正な労働時間管理」「不払い残業防止」のために、労使協議などにより職場の実態を把握する

⑦ 電力総連が実施する「不払い残業防止キャンペーン」などを通して、労働時間に対する職場の意識改革を図るための検討を行ったか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
○ 職場意識を高めるため、会社への協力要請を行う。 ○ 協力要請にあわせ、具体的な実施事項等について会社と協議	◎ 適正な労働時間管理は、会社の責務でありコンプライアンスの観点からも重要な事項である。社会的にも「不払い残業」が指摘されている実態を真摯に受け止め、労使共同で不払い残業の撲滅を宣言し、態度

し、労使各々の立場で周知を行う。	<p>を表明することが大切である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎ 取り組みの形骸化を防止するためにも、メリハリを持つ必要があることから、キャンペーンが必要である。 ◎ 表明のみならず、具体的な取り組みが職場にインパクトを与えることから、職場パトロール等の行動も大切である。
------------------	--

(1) 「適正な労働時間管理」「不払い残業防止」のために、労使協議などにより職場の実態を把握する

⑧ 管理職に対する適正な労働時間管理の重要性や、長時間労働とメンタルヘルスとの関係などについての教育がされているか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
<ul style="list-style-type: none"> ○ 「不払い残業防止キャンペーン」期間に、管理者を対象とした労働時間管理の重要性についての研修を実施するよう会社に求め、その結果を把握する。 ○ 組合自らも、役員を対象とした教育・研修の機会を設ける。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 社会的問題となっている適正な労働時間管理は、コンプライアンス上重要であることの理解を浸透していく必要がある。 ◎ そのうえで、管理者の理解と職場運営がキーポイントになることから、教育等の機会にカリキュラムとして反映されることが必要である。 ◎ 教育機会に関わらず「不払い残業防止キャンペーン」の機会に、業務ラインを通じた意識喚起が必要である。 ◎ 法改正においても、安全衛生委員会がメンタルヘルスの取り組みに関し、一定の関わりを持つことが求められることから、教育計画および実施結果等について報告を求める。 ◎ 電力総連が実施したアンケート結果からもメンタルヘルスに関する知識の醸成について多くの意見が出されたことから、恒常的な取り組みとして、組合役員を対象とした教育・研修の機会を設ける。 ◎ 産業保健推進センターでは、無料または廉価な費用で研修を実施している。(資料編『Ⅱ. 相談窓口等』を参照)

2. メンタルヘルス不調者を出させないための日常の諸活動のポイント

(1) 職場内のコミュニケーションの充実を図る

① 定期的に職場オルグなどを開催し、組合員との意思疎通を図っているか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
<ul style="list-style-type: none"> ○ 執行部と組合員の距離を縮め信頼関係を築くとともに相談しやすい環境を構築する。 ○ 職場オルグなどで組合員を集める場合は、経営側に事前通知を確実に言い、全員が参加できる環境を作る。 ○ 職場オルグの開催ルールが労使で確認（労働協約等）が出来ていないときは、協定化に取り組む。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ メンタルヘルス不調は、「自分は仲間はずれ」「自分は会社に不要」「自分は守られる価値も無い」といった孤立的でネガティブな感情に支配されることが特徴である。 ◎ 会社組織は、個人の集合体であり共同体であるが、成果主義・評価制度の導入など、競争社会は個人にも及んでいる環境にある。こうした環境の中で、労働組合の職場活動がメンタルヘルス不調予防に寄与すると考えられる。

(1) 職場内のコミュニケーションの充実を図る

② 組合役員は、職場環境の変化などを常に把握しているか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
<ul style="list-style-type: none"> ○ 組合員の就業環境に変化が生じることが想定される場合は、会社との協議が必要である。改善の必要がある場合には、職場意見を踏まえた上で、改善について協議を求めていく。(組合役員が職場での相談役としての位置付けを高める活動とすることが重要。) ○ 経営諸施策の協議にあたっては、働く者の「やる気」「働きがい」に繋がる説明を求める。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ メンタルヘルス不調に陥る要因として、さまざまなストレスの存在が言われるが、職場単位的环境変化とその影響などを常日頃から第三者的に敏感に把握することが必要。 ◎ 会社に対して働く者の目線による意見提言やその必要性の確認を行い、組合員への説明を行うことも重要。 ◎ どんな些細な変化に対しても、組合員へ影響がある場合は組合のチェック機能が働くということを経社側にも組合員にも理解されるよう活動を行うことによって、労使の緊張感と組合員からの信頼感・求心力を高めることが重要。

(1) 職場内のコミュニケーションの充実を図る

③ 職場からの情報を受け付ける窓口が確立されているか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
<p>○ 職場ごとの組合組織内において、各級役員の位置付けと役割を明確にし、職場の情報を把握することが重要。</p> <p>○ 同じ職場の組合役員には、直接相談しにくい内容も想定されることから、直接相談できる「目安箱」のようなシステムも必要に応じて考慮する。</p>	<p>◎ 日常活動を通じて、組合員と組合役員の距離を縮め、相談し易い雰囲気や情報収集力を高めることが重要。</p> <p>◎ 労働組合は職場からの意見をもとに、経営施策に対する意見提起をすることが労働組合の重要な役割である。</p> <p>◎ 同じ職場の組合役員に対して「相談しづらい内容（セクハラ問題等）」もあるので、執行部へダイレクトに相談できる機能を作ること必要。</p> <p>◎ 職場の情報等のひとつの手法として青年・女性委員会等を活用する事も必要である。</p>

(1) 職場内のコミュニケーションの充実を図る

④ メンタルヘルスについての研修会や講習会が開催されているか（参加しているか）？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
<ul style="list-style-type: none"> ○ 職場で働く者全員を対象とすることは勿論、組合役員が率先してメンタルヘルスに対する基礎的な知識を持って対応することが重要。 ○ 会社に対して、従業員全員を対象とした研修会を開催するよう働きかける。 ○ 安全衛生委員会等で検討しながら、職場実態にあった進め方を労使で計画・実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ メンタルヘルス不調者を出さない対策として、メンタルヘルスを理解するための教育が重要。 ◎ 産業保健推進センターでは、無料または廉価な費用で研修を実施している。(資料編『Ⅱ. 相談窓口等』を参照) ◎ 精神疾患は初期症状を理解することでセルフコントロールが可能になる。精神疾患の差別的な見方が否めない中で、セルフチェック・セルフケアを入り口とした研修を対象者全員に行うことが重要。 ◎ メンタルヘルスとは何か？ 起きやすい環境とは？ といった内容からセルフケアの対応の仕方や治療が必要な状態などを正しく理解することによって、メンタルヘルスに対する不安を解消し、不調者を予防することに繋げることが重要。 ◎ セルフケアには十分な休養が必要となり、職場での業務調整などが必要なことから、経営側の管理者にも同様かそれ以上の知識が求められる。 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>【セルフチェック・セルフケアとは】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・セルフチェックとは、メンタルヘルス不調の初期症状（不眠症や偏頭痛といった症状の組み合わせなど）や、その兆候を気付きとして自己確認することをいう。 ・セルフケアとは、メンタルヘルス不調の初期症状が見られた時、ストレスに気づき自発的に健康相談をするなど、早めにストレスに対応していくことをいう。 </div>

(1) 職場内のコミュニケーションの充実を図る

⑤ 従業員だけでなく家庭に対しても、メンタルヘルスについての啓発などを行っているか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
<ul style="list-style-type: none"> ○ メンタルヘルスを題材とした機関紙や冊子を組合員とその家族を対象に配布する。または、会社に求める。 ○ メンタルヘルスの研修会に家族も対象とするなど、様々な機会を通して広報する取り組みを行う。 ○ 組合員とその家族のコミュニケーションを目的とした家族帯同のレクリエーション活動を行う。 ○ 冊子の作成や家族帯同の研修会など、会社側が主催で行うことが効果的な内容について、労使で話し合う。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ メンタルヘルス不調の原因に家族を含めたプライベートな部分を要因とするものが少なくない。働く者の支えとなる家族が個人にとって一番身近な存在であり、社内では言えないことであっても家族の中では言えることもあるので、家族にも同様にメンタルヘルスに対して啓発していくことが効果的。

(2) 健康で活力ある職場環境づくりを進める

① 電力総連が実施する「労働環境点検活動」「夏季安全衛生推進運動」「イリスウィーク運動」などを通じて、職場環境改善についての取り組みを行っているか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
<ul style="list-style-type: none"> ○ メンタルヘルス不調の要因を無くす為には、働く者の「労働負荷」や「労働時間」を適切に管理することが重要であり、働く者の技量に合わせた管理がなされているか、労働組合がチェックする。 ○ 安全衛生委員会の設置は、法律によって規定されており、働く者の安全と衛生に係る課題を労使で話し合う重要な場である。安全と健康は仕事の品質にも大きく係ることでもあり、労使が 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ メンタルヘルスと職場環境は相関関係が大きく、私たちが求める「働きやすさ」、「働きがい」、「安心安全な職場」を求める組合活動の原点について、「労働環境点検活動」や「安全衛生推進運動」における取り組みがメンタルヘルス不調者を出さないことに効果があると考えられる。 ◎ 電力関連産業内で労働負荷が高まる傾向にある中、「適正な労働時間管理」が労働の安全・品質に係る重要な課題となっている。 ◎ 年度末や半期末、または工期間近の追い込み業務など、どうしても作業が集中する時期が生じることがある。集中時期の精神的・肉体的なストレスがメンタルヘルス不調の要因としてつながりやすく、こう

<p>共通して取り組む。</p>	<p>した時期の前後に「イリスウィーク運動」などを活用し、働くものの精神的・肉体的な重圧を解消する取り組みにより、メンタルヘルス不調を回避の一助になるものとする。</p> <p>◎ 安全の観点からも十分な休養は必要であり、作業中の休息・作業を終えた一日の休息、集中作業や節目の休養は、働く者の心と体のリフレッシュにつながり集中力を高める効果がある。</p> <p>◎ 働く者の安全と健康を確保することは、企業の社会的責任であるという認識に立ち、経営理念や経営ビジョンに「安全衛生」や「社員を含めた企業の倫理」を掲げる企業が多くなっている。こうした取り組みに対し、企業の社会的責任を果たすためには、それを支える「働く者の労働の質」を高めることが不可欠であり、その質を高めるためにも労働環境の整備について労使でしっかりと話し合うことが必要である。</p>
------------------	---

3. 職場内のメンタルヘルス不調と思われる組合員への対応ポイント

(1) 上司や同僚に確認してみる

- ① 至近年の業務実態に変化はないか（残業時間の増加、遅刻や突然の休暇が増えたなど）？
- ② （プライバシーに配慮しながら）個人的に抱えている問題はないか（借金、家庭内不和など）？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
<ul style="list-style-type: none"> ○ 組合員の変化に気づくことができるような、組合役員がメンタルヘルスに対する知識を習得するとともに、組合員との日常的な対話を通じて、組合員の変化を把握することが必要である。 ○ 管理者の気付きが重要であることから、管理職に対する定期的なメンタルヘルスに関する教育がなされているか、確認することも必要であり、定期的に面談を実施し、常に情報を得ることも重要である。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 心の病は、当事者がなかなか気づかない場合や、認めたくない場合があるので、様子が普段と違う組合員がいたら、同僚や上司に最近の状況を確認することが必要である。本人からの相談を待っていることは、深刻化し回復までに時間を費やすことになってしまう。 ◎ 職場生活におけるストレス等の要因として上位に上げられるものが、「職場の人間関係」、「仕事の量・質」となっている。特に人間関係では、セクハラやパワハラは大きなストレス要因となっており、それが理由で自殺に至るケースも見受けられる。 ◎ 人事異動や急な業務量の増加による職場環境変化が要因で、メンタルヘルス不調となる事例も多いことから、異動者に対する心配りなど配慮が必要である。 ◎ 業務実態の変化を確認することも重要であり、遅刻や突然の休暇などが増えているようであれば、メンタルヘルス不調の兆候とも考えられるので個別に管理することが必要である。また、残業時間の増加している場合についても個別管理が必要である。 ◎ 夫婦間のトラブル、育児・介護、借金など、職場以外でもメンタルヘルス不調の要因は多く存在している。プライバシーに関わることでもあるので対応の難しさもあるが、適切なケアがなされるよう状況を把握していくことが必要である。

(1) 上司や同僚に確認してみる

- ③ 産業医の面接を受けたか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
<ul style="list-style-type: none"> ○ 産業医の面接を受けるよう促すか、会社に面接を実施するよう協議を行い、早急に面接を実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 早期発見が早期治療への近道なので、早い段階での産業医への受診やカウンセリングは、症状を深刻化させないためにも重要である。

(2) 労働組合役員がメンタルヘルス不調と思われる組合員と接してみる。

(本人から相談があった場合や、誰にも相談できず悩んでいる様子が伺える場合など)

- ① 現在、どのような状況なのか？（健康状態、勤務状況など）
- ② 仕事上の悩みなのか、職場の人間関係で悩んでいるのか、または私的な悩みなのか聞いてみよう（プライバシーに配慮しながら）
- ③ 聞き出した内容が、会社側へ改善を促すべき事柄なのか、産業医または主治医へ相談を促すべき事柄なのかを整理しよう！
- ④ 労働組合がすべて解決するのではなく、解決のきっかけを作るというスタンスで接しよう。（メンタルヘルス対策は企業の重要な経営課題なので、労働組合は企業の補完という位置づけ）

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
<ul style="list-style-type: none"> ○ 本人との対話を実施する。 ○ 対話を実施する場合には、周りを気にせずに安心して会話のできる場所や時間を選ぶなどの配慮が必要。 ○ 組合員に対しては、いつでも労働組合が相談に乗ることを明確に伝える。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 上司や同僚から確認した内容では、メンタルヘルス不調なのか判断がつかない場合は、本人と接することによって事実をつかみ、次の対応へつなげていくことが必要である。 ◎ 組合役員が医療行為の一環として、組合員と接するのではなく、対話などを通じて事実を把握することを目的とする。 ◎ 相談者の悩みが深刻化する前であれば、話に耳を傾けるだけで相談者の気持ちを楽しみ、ストレスの軽減に役立つ場合もある。 ◎ その際には組合員の話しをじっくり聞くことが重要で、「ガンバレ」などの安易な激励は避ける。 ◎ 初期段階ではなくても、適切な対応を行うためには、相談者の健康状態や勤務状況、悩み事の内容をしっかりと確認しておく必要がある。 ◎ 悩みの内容によっては、会社に対し職場環境の改善などを求めたり、産業医の診断や家族の協力を求めることが必要となる。 ◎ 職場の仲間という視点で接することが、聞き手となる組合役員の負担軽減にも繋がります。メンタルヘルス専門家ではないので聞き手に徹し、知り得た情報を会社や産業医へ提供するといった橋渡しの存在であるとの認識で対応すべきである。 ◎ メンタルヘルス不調は、一個人や労働組合のかかわりだけで回復するものではなく、家族も含め会社や産業

	<p>医と一体となって支援していくと認識すべき。</p> <p>◎ 組合員との接する際の留意点は、別紙資料編の『IV. 積極的傾聴法』を参照。</p>
--	---

(3) 労使協議会などで情報の共有化を図り、対策を検討する

- ① 本人の状況について、労使間の認識に差異はないか？
- ② 協議にあたって、本人のプライバシーに配慮されているか？
- ③ 産業医あるいは主治医に判断を仰ぎ適切な処置をとっているか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
○ 労使協議を行い、労使間の認識に食い違いはないか確認した上で、今後の対応について協議を行う。	◎ 労使双方による認識の違いを無くすことが重要なので、プライバシーに配慮しながら情報の共有化を図る。また、労使協議で対策を導きにくい場合は、産業医など専門化の判断を仰ぐことが必要。

II 「メンタルヘルス発症時と治療中のフォロー」について

1. メンタルヘルス不調者が安心して休める環境の整備

(1) メンタルヘルス不調になった場合に、安心して休める制度を作る

① メンタルヘルス不調者に対する評価や処遇について労使間で確認しているか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
○ メンタルヘルス不調を理由とする不当な評価や処遇がないよう、会社側と協議・確認を実施する。	<p>◎ メンタルヘルス不調者が、人事評価や処遇に過度な影響が出ることを危惧して、そのことを隠したり休職を拒んだりして、更に症状を悪化させることになる。</p> <p>◎ 安心して休める制度の柱として、メンタルヘルス不調になっても、復職後の人事評価や処遇に不当な影響が出ないように明確にしておくことが必要である。</p>

(1) メンタルヘルス不調になった場合に、安心して休める制度を作る

② メンタルヘルス不調を理由として休職する場合の休職制度が、整備されているか？（労働協約や就業規則に明記されているか）

③ 休職制度が的確に運用されているか？

④ 現行の休職制度に不備があった場合に、改定のための協議や交渉を実施しているか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
<p>○ 休職事由、休職期間および満了時の扱いや休職期間の延長・休職回数の制限、退職金・賞与など休職中の待遇、復職時の勤務体制・慣らし勤務等々、事前に明確にしておくことにより、休職中・復職時の不安感解消につなげていく。</p> <p>○ 休職・復職する場合には、まず、本人の健康を第一に考えて速やかに治療に専念できるよう環境を整え、処遇についても不安感を持たないように、その都度労使で該当者の扱いについて確認しておく必要がある。</p> <p>○ 休職者に対する扱いが規定どお</p>	<p>◎ メンタルヘルス不調で休職する場合、治療を最優先させるためにも、就業規則等により必要な事項を定めておく必要がある。</p> <p>◎ また、それらの休業制度などが的確に運用されているか、随時確認しておくことが必要である。</p> <p>◎ 労働環境点検活動をはじめ通年での取り組みの中で、メンタルヘルス不調者が安心して治療に専念し、回復した場合に問題なく復職できているか、職場の情報を定期的に把握し現行制度の運用状況を確認しておく必要がある。</p>

<p>りに運用されているか、復職時にトラブルなく復帰できているかの確にフォローしていく。</p> <p>○ 安全衛生委員会等により、休職制度の運用状況（休職者の状況）を確認するとともに、組合員からの意見・要望をもとに、労使協議を実施し休職制度等の整備を進める。</p>	
--	--

(1) メンタルヘルス不調になった場合に、安心して休める制度を作る

- ⑤ 長期休職中の組合員および家族が不安を抱かぬよう、会社から定期的に連絡がされているか？

<p>組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)</p>	<p>解 説</p>
<p>○ 休職者とその家族への連絡窓口を労使で確認し、必要な情報の提供に努める。</p> <p>○ 会社が誠意を持って本人・家族に対応するよう求め、その上で、家族に対しメンタルヘルスに関する基礎知識、相談窓口等の情報を、社内報・健保組合報等を活用して提供するよう求める。</p> <p>○ 十分な連絡・連携により、訴訟等の不必要なトラブルを回避することにつながる。</p> <p>○ 本人への連絡は、精神的なプレッシャーにならないよう細心の注意を払う必要がある。</p>	<p>◎ メンタルヘルスの治療には家族の協力が不可欠である。そのためにも、休職前に職場の状況や就業規則等の内容、休職中・復職後の処遇等について家族に知ってもらうことが必要である。</p>

(1) メンタルヘルス不調になった場合に、安心して休める制度を作る

- ⑥ 休職者の治療中の生活不安を取り除くために、公的な社会保障制度の利用の促進や必要な教宣を行っているか？

<p>組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)</p>	<p>解 説</p>
<p>○ 「傷病手当金」制度など、公的な社会保障制度について、周知するよう会社に求める。</p>	<p>◎ 休業中の生活安定のために、療養・休業補償給付金（遺族補償年金）、健康保険組合の傷病手当金等の諸制度について、事前の説明を行っておく必要がある。</p>

<ul style="list-style-type: none">○ 労働組合の共済制度がある場合には、必要な手続きを行う。○ 休職者に対し誠意を持って対応するよう会社に求めている。	る。
---	----

2. メンタルヘルス不調になった原因究明（労使協議体制の充実）

(2) メンタルヘルス不調になった原因を探り、防止対策を労使で検討する

- ① 長時間勤務に起因してメンタルヘルスが発症した場合、業務分担の見直し（均平化）などの措置を講じているか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
<ul style="list-style-type: none"> ○ 安全衛生委員会等で職場の実態について情報を共有し、労働組合自らも職場の状況を把握しながら対策・対応を図る。 ○ 労働時間の偏りがある部門または個人に対しての意見聴取や、産業医との連携を通じて、人員配置・業務分担の見直しなどを申入れ・提言していく。 ○ 職場環境改善のため勤務管理の徹底と、その分析・評価を十分に行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ メンタルヘルス発症を防ぐためには労働時間管理を的確に行うことが重要な取り組みといえる。人事労務部門に正しく労働時間の実態が伝わっているか、職場の実態と合っているか、全体的な時間外労働が増えていないか、特定の部門・個人に偏っていないか、休職者がいないかなど確認し、個別に対応することが必要である。

(2) メンタルヘルス不調になった原因を探り、防止対策を労使で検討する

- ② 職場の人間関係（セクハラやパワハラなど）がメンタルヘルス発症の主要因の場合、適切な改善措置を講じているか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働組合は、ハラスメント問題が起こった際に相談を受ける体制にあることを明確にしておく。 ○ また、会社に対して相談窓口を開設するよう求めるとともに、必要であれば労使共同で行う。 ○ 当事者双方への迅速な対応が何より必要であり、従業員が相談しやすい環境づくり、管理職等に対する教育・体制づくりなど必要な対策を行う。 ○ プライバシー保護についても職場の人間関係の悪化を防ぐよう十分に配慮し、必要に応じて配 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 職業生活においてストレスの要因として最も多いのが、人間関係と言われている。特に、力の強い者（上位職）から弱い者（下位職）へのパワーハラスメント、異性へのセクシャルハラスメントなどは直接的にメンタルヘルス不調の引き金になりやすく決して看過できない問題である。 ◎ 労働組合は、会社に対してハラスメントが起こりやすい環境がないか職場実態を把握し、必要に応じ改善する。 ◎ 性別・年齢等の多様性に配慮した、相談しやすい環境づくりが必要である。

置転換等の措置を行うようなど協議する。(くれぐれも本人の不利益にならないよう特段の配慮が必要である。)	
---	--

(2) メンタルヘルス不調になった原因を探り、防止対策を労使で検討する

③ 労使協議の際に、プライバシーに配慮しているか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
<ul style="list-style-type: none"> ○ 安全衛生委員会等において情報収集の目的・項目・手続きや同意の取りつけ方等のルールについて策定・確認しておく。また、労働組合内部での情報管理の徹底を図る。 ○ 会社に対してプライバシーの保護・情報漏洩防止の必要性についての認識を徹底させ、必要な体制づくり・教育等を行わせる。また、外部委託の専門機関を利用する場合についても同様に情報管理の徹底を図る。 	<p>◎ 労働者の健康（精神衛生）上の情報は個人情報のなかでも特に保護されるべきものであり、会社はその情報を適正に取り扱いプライバシーの保護に努め、健康情報を収集する場合は利用目的を明確にし、全ての事項について本人の同意を取っておく必要がある。</p>

(2) メンタルヘルス不調になった原因を探り、防止対策を労使で検討する

④ 産業医や専門医からも意見を求めているか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
<ul style="list-style-type: none"> ○ 産業医をはじめ従業員が専門的に相談できる窓口の紹介等ができるよう情報提供に努める。 ○ メンタルヘルス不調者への業務・配置・労働時間等についての配慮は非常に重要であり、安全衛生を担当する部門・人事労務部門が産業医と密接に連携し、未然防止あるいは円滑な復職に向けた取り組みを行う。 	<p>◎ 産業医は法的に職務や立場が明示されており、メンタルヘルス対策上重要な役割を担っている。専門的見地からの病状・就業上の配慮に関する意見、社内関係部署との調整や外部の専門的医療機関との連携、職場環境改善などについても積極的に意見を求める必要がある。</p>

3. 休職者が所属している職場へのフォロー

(1) 休職中の業務分担・労働時間管理・人員配置計画を確認する

- ① 一定の者に業務量が偏らないような業務分担をしているか？
- ② 人員不足に伴う時間外増加等についての適正な労働時間管理がなされているか？
- ③ 適正な人員配置にするために、臨時の労働力の確保や、人員の再配置等検討しているか？
- ④ 再発防止に対するチェックと他職場への水平展開をしているか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
<ul style="list-style-type: none"> ○ 項目内容について労使間で協議し、改善すべき点があれば、早期に解決するよう会社に求める。 ○ 労使協議後も、職場運営が適切に運用されているか確認する。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 休職者の業務は一定の者に偏らないよう、職場全員で分担することを原則とする。 ◎ 職場全員で業務を負担するためには、職場全員の理解が求めて行くことが必要である。 ◎ 人員不足のため時間外が増加することは、新たな不調者を作る要因にもなりかねないので確認する必要がある。 ◎ 長時間労働は、精神障害に陥るケースが多いことから、適正な労働時間管理を行なうことによってメンタルヘルスの発症を抑えることが可能となる。また、メンタルヘルスと適正な労働時間管理について、管理者に対し意識啓発を行うことが大事である。 ◎ 休職者の業務量の分担にあたっては、人員不足などのため適正に分担できない場合は、残された社員が過重労働とならないよう適正人員配置等を確認する。 ◎ 現有の人員で対応できない場合は、臨時の労働力の確保などによる要員増を図り、時間外などの増加を抑制すべきである。 ◎ 原因がどのようなところに問題があるかチェックし、他職場でもメンタルヘルス不調が発症しないよう、原因についての共有化を図る。 ◎ 発症した職場だけではなく他職場にも不調者を出さない職場環境を作ることが大事である。

(1) 休職中の業務分担・労働時間管理・人員配置計画を確認する

- ⑤ 所属内でメンタルヘルスについての一定の理解が得られているか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
<ul style="list-style-type: none"> ○ メンタルヘルスについての研 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 所属内でメンタルヘルスに対して理解を得ること

<p>修を通じて、職場の理解を得られるよう会社に求め、どのような対応がなされたか確認をする。</p>	<p>により、休職者が復職するときの受け入れ職場の意識啓発が図れ、休職者が安心して職場復帰できるような職場環境をつくることにより、再発防止策につながる。</p>
--	--

(1) 休職中の業務分担・労働時間管理・人員配置計画を確認する

⑥ 定期的に労使協議を開催し確認をしているか？

<p>組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)</p>	<p>解 説</p>
<p>○ 労使協議を定期的に開催し、会社が適切な対応をしているか確認する。</p>	<p>◎ 労使協議を定期的に開催し、「長時間労働者の把握」「職場の人間関係問題の把握」「職場でのトラブルの把握」を統合した「職場環境等の改善」を協議することによって、「心の病」の抑制になると思われる。</p> <p>◎ また、職場環境について心の病の増加を抑えるには「相談しやすい雰囲気作り」「組合員の不満の聞き取り」「コミュニケーション・日常の世話活動」などを労使にて取り組むことが大事である。</p> <p>◎ 不調者の職場復帰について、当該労働者が円滑に復帰できるようにすることと、個々のケースに応じて、「復帰する職場の選定」「復帰時の就労形態」「業務内容」等の検討と、受け入れる職場の意識啓発等を協議することが大事である。</p> <p>◎ 職場復帰に対しての可否の判断及び職場復帰支援プランなどを労使間にて取り決め協議しておくことで復帰がスムーズに行なわれる。</p>

Ⅲ. メンタルヘルス不調による休職者の復職時の対応について

1. 職場復帰時に労使協議などで確認しておくポイント

(1) 復帰方法について確認する

① 完全復帰する前に、試し出勤（リハビリ出勤）していることを確認したか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
<ul style="list-style-type: none"> ○ 試し出勤制度がある場合には、制度を活用するよう会社に求める。 ○ また、制度がない場合は早急に制度を創設するよう求めるべきであるが、その前提として労使で勉強会を実施し、その必要性などを共通認識とすることが必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 試し出勤及び段階的出勤を行なうことにより、より早い段階で職場復帰の試みを開始することが可能となり、結果として早期の復帰に結びつけることが可能となる。 ◎ また、労働者自身が実際の職場において自分自身及び職場の状況を確認しながら復帰の準備を行なうことが出来るため、より高い職場復帰率をもたらすことが期待される。 ◎ 試し出勤の労務管理上の位置付けについて十分に検討しておく必要がある。これが職場の都合ではなく労働者自身の主体的な考えや判断にもとづいて運用されることが大事である。

(1) 復帰方法について確認する

- ② 職場復帰の可否の判断を確認したか？
- ③ 復職に対して、復職先の職場環境を確認したか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
<ul style="list-style-type: none"> ○ 厚生労働省の「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」(以下「手引き」という)に基づき、職場復帰の可否の判断がされているか会社に確認する。 ○ 「手引き」に基づき「職場復帰支援プラン」を作成し、プランに基づき運用されているか確認する。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 安全でスムーズな職場復帰を支援するためには、最終的な職場復帰決定の手続きの前に、必要な情報の収集と評価を行なった上で職場復帰の可否を判断する。 ◎ 可否については、当該労働者及び関係者から必要な情報を適切に収集し、様々な視点から評価を行ないながら総合的に判断しているかどうか大切である。情報収集については、個人のプライバシーに十分配慮することが重要である。 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>【情報の収集と評価項目】</p> <ul style="list-style-type: none"> イ. 本人の職場復帰に対する意思の確認 ロ. 産業医等による主治医からの意見収集 ハ. 本人の状態等の評価(治療状況及び病状の回復状況の確認・業務遂行能力の確認・今後の就業に関する本人の考え・家族からの情報) ニ. 職場環境の評価(業務及び職場との適合性、作業管理、作業環境管理、職場側による支援準備状況) </div> <ul style="list-style-type: none"> ◎ メンタルヘルスの不調により休業していた者の職場復帰については、当該者が円滑に職場に復帰できるようにするとともに、再発を防止するため、復職先における支援、配慮等が必要であり、受け入れる職場の者への意識啓発を行なうことが大切である。

(2) 復職当初の配置先と業務内容について確認する

- ① メンタルヘルス発症の原因を改善したか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
<ul style="list-style-type: none"> ○ 「手引き」を参考として、労使協議において左記の内容について確認し、会社が適切に対応す 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ メンタルヘルスの発症の原因はいろいろなことが考えら得る。職場内なのか個人的なのか、もし職場内に原因があるのならば、職場の体制の整備を行い改

<p>るよう確認を行う。</p> <p>○ また、職場復帰にあたって講ずべき処置や改善すべき点があれば早急に対応する。</p>	<p>善することが重要である。</p> <p>◎ 改善されなければ再発の可能性が大きいので、その原因が改善されなければ復職はさせない。</p>
---	---

(2) 復職当初の配置先と業務内容について確認する

- ② 復帰先の職場を確認したか？（発症の原因が職場の人間関係に問題がある場合以外には、安易な配置転換は避けた方がよい）

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
<p>○ 「手引き」を参考として、労使協議において左記の内容について確認し、会社が適切に対応するよう確認を行う。</p> <p>○ また、職場復帰にあたって講ずべき処置や改善すべき点があれば早急に対応する。</p>	<p>◎ 職場復帰に関しては現職へ復帰させることが多い。これは、より好ましい職場への配置転換や異動であったとしても、新しい環境への適応にはやはりある程度の時間と心理的負担を要するためであり、そこで生じた負担が疾病の再発・再燃に結びつく可能性が指摘されているからである。</p> <p>◎ これらのことから、職場復帰に関しては「現職に復帰」を原則とし、今後配置転換や異動が必要と思われる場合でも、業務負担を軽減しながら経過を観察し、その上で配置転換や異動を考慮したほうが良い場合が考えられる。</p> <p>◎ ただし、これはあくまでも原則であり、異動等を誘因として発症したケースにおいては、現在の新しい職場に上手く適応出来なかった結果である可能性が高いため、適応出来ていた以前の職場に戻すか、または他の適応可能と思われる職場への異動を積極的に考慮したほうが良い場合がある。</p> <p>◎ その他、職場要因と個人要因の不適合が生じている可能性がある場合等においても、本人の職場、主治医等からも十分に情報を集め、総合的に判断しながら配置転換や異動の必要性を検討する必要がある。</p>

(2) 復職当初の配置先と業務内容について確認する

- ③ 職場復帰後の業務内容を確認したか？（一定期間は補助的な業務に従事する）

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
<p>○ 「手引き」を参考として、労使協議において左記の内容について確認し、会社が適切に対応す</p>	<p>◎ 長期休暇から復帰をするにあたり、業務遂行能力がメンタルヘルス発症前のレベルまでは完全に達していないことを十分考慮した上で、段階的に業務量および</p>

<p>るよう確認を行う。</p> <p>○ また、職場復帰にあたって講ずべき処置や改善すべき点があれば早急に対応する。</p>	<p>内容等を増やししながら従事させたほうがよい。</p> <p>◎ 本人が業務に対して十分な意欲を示し、業務に必要な作業（読書及びコンピュータ作業等）をこなすことができること、作業等による疲労が翌日には十分回復していること、業務遂行に必要な注意力・集中力が回復していることを評価しながら業務量を増やしていくことが大事である。</p> <p>◎ また、評価にあたっては管理監督者からの意見も合わせて評価を行なう。</p>
---	--

(2) 復職当初の配置先と業務内容について確認する

④ 職場復帰後の労働時間を確認したか？（一定期間は半日業務など）

<p>組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)</p>	<p>解 説</p>
<p>○ 「手引き」を参考として、労使協議において左記の内容について確認し、会社が適切に対応するよう確認を行う。</p> <p>○ また、職場復帰にあたって講ずべき処置や改善すべき点があれば早急に対応する。</p>	<p>◎ 長期休暇から復帰をするため、いきなり通常勤務で復帰を行なうと、疲労が翌日までに残っている場合と、適切な睡眠覚醒リズムが整っていない場合などがあることから、一定期間は労働時間を考慮する。</p> <p>◎ 会社が設定している勤務時間の就労が可能であることを確認して、通常勤務に復帰させる。</p>

(2) 復職当初の配置先と業務内容について確認する

⑤ 職場復帰する本人への心理的支援をしているか？

<p>組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)</p>	<p>解 説</p>
<p>○ 「手引き」を参考として、労使協議において左記の内容について確認し、会社が適切に対応するよう確認を行う。</p> <p>○ また、職場復帰にあたって講ずべき処置や改善すべき点があれば早急に対応する。</p>	<p>◎ 傷病による休業は、働くことについての自信を失わせる出来事である。必要以上に自信を失った状態での職場復帰は、健康及び就業能力の回復に好ましくない影響を与えるので、周囲からの適切な心理的支援が大切となる。</p> <p>◎ 特に管理監督者は、本人の焦りや不安に対して耳を傾け、健康の回復を優先するよう努め、何らかの問題が生じた場合は早めに相談するよう本人に伝え、事業所内で適切な支援を行なう必要がある。</p>

(2) 復職当初の配置先と業務内容について確認する

⑥ 職場復帰にあたって、本人および主治医と十分に連携を図ったことを確認しているか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
<p>○ 「手引き」を参考として、労使協議において左記の内容について確認し、会社が適切に対応するよう確認を行う。</p> <p>○ また、職場復帰にあたって講ずべき処置や改善すべき点があれば早急に対応する。</p>	<p>◎ 本人の復帰後のフォローアップについては、症状の再燃・再発について早期に気づく事が大事であり、本人の状態の変化について適正な対応をできるよう日頃から連携を図っておく必要がある。</p> <p>◎ 主治医との連携については、本人の職場復帰を支援する立場を明確にしながら必要な情報交換を行われるようにしなければならない。復帰に関して職場での配慮すべき内容などを中心に、情報交換を行うことで、再発防止に寄与するものと考えられる。</p> <p>◎ 主治医と連携を図ることについては、事前に当該本人への説明と同意を得ておく必要があることと、プライバシーにも十分な配慮が必要である。</p>

(3) 復帰先職場の全員でフォローする

- ① 「復帰イコール従来への能力の回復ではない」ということを、職場全体で理解をしているか？
- ② 通院のために「出勤や退社時間の変動がある」ということを、職場全体で理解をしているか？
- ③ 「復帰は段階的に」ということを、職場全体で理解をしているか？
- ④ 原則として「時間外労働をさせない」ということを、職場全体で理解をしているか？
- ⑤ 復帰後も主治医や産業医との連携を継続しているか？
- ⑥ 復帰後でも、体調が悪くなることを前提条件としているか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
<ul style="list-style-type: none"> ○ 項目の内容の他「手引き」に基づき、職場復帰のためのフォローがされているか、また、本人および職場の人も理解できるよう会社が責任を持って説明をしているか、労使協議などで確認をする。 ○ 必要な場合は、組合も職場の人に対して理解活動を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 本人も職場も「完全に良くなってから復帰するべき」や「職場復帰なのだから最初から以前と同じ仕事を」という考え方は是正する。 ◎ 職場復帰をしても、途中で再発することが前提条件であることを、周りの人も理解する。 ◎ また、体調が悪くなった兆候を見逃さないよう、管理者の早期の気づきと迅速な対応が必要である。 ◎ 産業医や主治医と連携して、適切なタイミングで対応できるよう日頃から連携を図る。 ◎ 本格的に働くのが難しいとしても、本人の自尊心を下げないような仕事を与える。

(4) 職場復帰後、一定期間を経過した段階での労使協議を実施する

- ① 処遇面で不利な扱いをされていないか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
<ul style="list-style-type: none"> ○ メンタルヘルス不調を理由とする不当な評価や処遇がないよう、会社側と協議・確認を実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ メンタルヘルス不調者が、評価や処遇に影響が出ることを危惧して、不調であることを隠したり通院しなかつたりして、更に症状を悪化させることになる。 ◎ 安心して休める制度の柱として、メンタルヘルス不調になっても人事評価や処遇に影響が出ないように明確にしておく必要がある。

(4) 職場復帰後、一定期間を経過した段階での労使協議を実施する

② 本人と産業医との面接を月1回程度開催しているか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
○ 労使協議において項目の内容について確認し、会社が適切に対応するよう確認を行う。	◎ 産業医は、職場復帰支援のすべての過程で管理者などに対し専門的な立場から必要な助言を行うだけでなく、主治医との情報交換や医療的な判断を行う重要な役割を果たしている。

(4) 職場復帰後、一定期間を経過した段階での労使協議を実施する

③ 通院できる環境が整っているか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
○ 労使協議において項目の内容について確認し、会社が適切に対応するよう確認を行う。	◎ 職場復帰後でも、治療が必要なので通院できる環境を整えておくことが、必要となる。

(4) 職場復帰後、一定期間を経過した段階での労使協議を実施する

④ ①～③までの内容の確認を、一定期間継続的に実施しているか？

組合の実施事項 (会社に対応を求める事項を含む)	解 説
○ 上記の点について労使協議で確実に実施されているか確認し、実施できていない場合は改善するよう申し入れる。	◎ 職場復帰支援プランの評価を行い、問題がある場合にはプランの変更を行うことも必要である。