

(メンタルヘルス)

心の健康を守る職場・地域づくりを

第3回健康で安全に働くための交流集会への問題提起

働くもののいのちと健康を守る全国センター
メンタルヘルス対策委員会

メンタルヘルス不全がどこの職場でも深刻に広がっています。日本だけでなく、世界各地でもメンタルヘルス問題が急増しています。

ILOは、成人人口の20%が、精神衛生問題を抱えていると推計しています。そして、その悪化の背景として、企業が地球規模での大競争時代に、否応なく巻き込まれている経済情勢の変化を指摘しています。

メンタルヘルス不全が深刻に広がる、その背景と要因について、まず認識を共有化し、そして、労働組合参加型の対策をどのように講じるかについて提案します。

・メンタルヘルス不全の広がりとその背景及び要因

(1) 一段と深刻化するメンタルヘルス不全

1. 厚労省のまとめでは、07年度過労死の労災認定数、精神障害による労災認定数ともに過去最多です。特に、うつ病などの精神障害では、過労自殺も過去最多となっています。その背景には成果主義人事制度の導入や自殺者の半数が失業者であることから生活苦と密接に結びついている、との報道がされています。(資料;脳・心臓疾患及び精神障害等に係わる労災補償状況)

2. メンタルヘルス不全者が官民を問わず、多くの職場、地域で広がっています。社会経済生産性本部の調査結果では、ここ3年、7割の労働組合で「心の病」が増加し、この3年、6割の企業で「心の病」が増加、自治体でも「心の病」は5割の自治体で増加したと回答しています。首都圏のY市が行った調査(5000人対象で回収率は82.1%)でも、「何らかのうつ傾向があらわれる」と回答した労働者は42%にもなっています。

大阪産業保健推進センターの調査報告(2006年)では、大阪府下の従業員300人以上の1248事業場を対象に実施した調査で、2000年度から2004年度の5年間に何らかの精神疾患病名で休職した労働者数は、3.5倍に増加しています。

3. いずれの調査でも共通した特徴は、30歳代がすべて5割前後を占めるなど「心の病」は、就職氷河期世代に最も多く集中しています。その年代の学生時代の特徴や時代背景なども指摘されていますが、新卒採用控えていたしわ寄せ(業務用の増

加)、リストラや段階の世代の大量退職にともなう役割の変化(管理業務の増加)など負荷が30代に集中しているとの指摘もあります。

(2)メンタルヘルス不全の広がり背景

メンタルヘルス不全の広がり、グローバル化、情報通信技術の変化、雇用・労働の変化など、経済のグローバル化による競争の激化とそのもとで利潤追求に走る財界・大企業の「雇用戦略」や下請けいじめがその背景にあります。

1.日経連が「新時代の『日本的経営』」を提言

1995年の日経連の「新時代の『日本的経営』」は、年功序列賃金から成果主義賃金への変更を求め、正規職員を大幅に削減し、不安定雇用労働者を増やすことを提起しました。この財界の新戦略に呼応して、小泉内閣が一連の規制の緩和・撤廃を断行し、2003年には製造業まで派遣の対象を拡大し、さらに変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制などが拡大されてきました。

労働法制の連続的改悪がワーキングプアなど貧困と格差の拡大、正規労働者を中心に際限のない長時間・過密労働に追い込みました。

2.雇用形態の歴史的変化

1993年には881万人(全労働者対比16.4%)であった非正規労働者が2007年には1,726万人(33.7%)に急増し、とくに女性と青年労働者は5割が非正規労働者となっています。「日本の歴史でこんなに劇的に雇用構造が動いたのはおそらく初めて」という指摘もあります。

3.30代男性4人に1人が過労死ライン

長時間労働については、従業員100人以上の企業の正規従業員を対象に独立行政法人の労働政策研究・研修機構が行った「実態調査」(07年7月)によれば、80.8%にのぼる労働者が深夜・休日出勤や残業が「ある」と答えています。また、過去1年間に有給休暇を取得したことがない労働者は全体では18.3%で、週60時間以上働いている人にかぎると38.5%にはねあがります。労災認定基準による過労死ラインを超える週60時間以上働く人は、30代男性では25%にもなります。長時間残業が野放しにされ、これに成果主義賃金に加わって、サービス残業に拍車がかかっています。

4.奪われる地域、中小業者の生活と営業

地域経済も中小企業・業者も、弱肉強食の政治によって痛めつけられています。下請け中小企業は、大企業による2割、3割もの乱暴な単価切り下げの押しつけに苦しめられ、さらには燃油高騰や規制緩和による競争激化にさらされ、倒産の危機に追いやられています。経済的な理由からの自殺や病状悪化などによって命までもが奪われています。過労や精神的な疲労によって「心の病」も深刻な状況にあります。

(3)メンタルヘルス不全の要因

「構造改革」路線のもとでの相次ぐ労働法制の改悪、利潤第一主義にたつ大企業の横暴が、「心の健康を守る地域と職場づくり」を破壊する最大の要因となっています。メンタルヘルス不全の背景には、様々な要因が絡み合っている場合がありますが、基本的にはメンタルヘルス不全は労働関連疾患であるととらえることが重要です。

職業的ストレスは、働き方や働かされ方、職場環境の悪化、雇用の不安定化などで大きな影響を受けます。そして、具体的には、失業による生活苦などの経済的問題、長時間、不払い労働、成果主義賃金、過重労働の広がり、雇用の不安定化、働くものの貧困化、孤立化、とくに、青年をとりまく劇的な環境変化、パワハラも最近の大きな問題です。こうしたことを引き金にメンタルヘルス不全に追い込められます。

とくに、成果主義は、目標管理で一人ひとりを競争させ、際限のない働き方を労働者に強いるとともに、集団的な仕事、チームとしても仕事から徹底した個人の仕事に追い込むこととなります。一方で、この成果主義や制度運用に大きな見直しがかかっているのが現在の状況です。

・厚生労働省の施策について

(1) 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」について

厚生労働省は、2000年8月に「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」を作成しましたが、その後、この「指針」を改訂し、新たに2006年3月31日に「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（メンタルヘルス指針）を作成しました。

新指針は、メンタルヘルス不全の事態の深刻さとともに、全国各地で労働組合や産業衛生スタッフなどが職場で実践してきた内容を反映したのものともなっています。

この新指針の特徴は、労働安全衛生法を根拠とする指針になったこと、1次予防から3次予防までを含む包括的指針となったこと、メンタルヘルス対策が衛生委員会等の調査審議事項となったこと、家族との連携への言及、事業場内メンタルヘルス推進担当者が新設されたこと、個人情報保護への配慮、セルフケアだけの対応でなくラインによるケアを加えたこと、などとなっています。

新指針の特徴をふまえ、職場からメンタルヘルス不全者をださない対策に活用していくことも必要です。

(2) 「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」について

1. 厚生労働省は2004年10月、「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」を作成しました（資料参照）。職場の実情に即して活用していくことが必要です。

「手引き」の趣旨では、以下のように述べています。

「心の健康問題による休業者で、医学的に業務に復帰するのに問題がない程度に回復した労働者を対象としています。事業者は本手引きを参考にしながら、事業場の実態に即した形で事業場の職場復帰支援プログラムを策定し、その実施にお

いては、労働者のプライバシーに十分配慮しながら、事業内産業保健スタッフ等を中心に、労働者、管理監督者がお互いに十分な連携を取るとともに、主治医との連携を図りつつ取り組むことが重要です。」

2. 「手引き」は、解決しなくてはならない問題点と課題も含まれています。

本人の立場に立った復帰プログラムになっているか

本人の休職時は支援者が配置されるが、復帰したがゆえに支援者がいなくなり再発するケースが少なくありません。専門スタッフも交え、人の配置問題を含めて検討する場が必要です。

休職できる権利の確立こそ職場復帰の大前提

メンタルヘルスケースの休業期間が一般的に長いことを考慮すると、企業ごとの就業規則の改正を求めると同時に、国の最低基準を確立する運動が重要です。

復職支援体制の充実

「手引き」では、小規模事業所に事業外資源の活用を促していますが、現実には、地域産業保健推進センターや「地域障害者職業」の活用は一部にとどまっています。

とくに、職業リハビリテーションのノウハウを持っている地域障害者職業センターが実施する「リワーク事業」の活用が重要です。復職支援事業を開始した2005年度には支援終了後の復職率は78.4%に上っています。ところが、リワーク支援が可能な地域障害者職業センターは都道府県に1カ所程度しかなく職員数から支援対象者も限られています。

国は財政的な支援を強化し、多くの対象者に的確な支援活動を行うことが出来るように質量ともに充実させる必要があります。

リハビリ出勤の問題点

リハビリ出勤には制度上の重要な問題点があります。

「業務か否か」という点です。

「治療の一環」とし勤務扱いをしなかった場合には、無報酬の問題、通勤、労災が適応されない問題、通勤費の不支給などの復職者に不利な状態が発生します

業務とした場合にも、当初の半日程度の勤務では、傷病手当との逆転現象が起きてしまいます。「休業」していれば、1年半は傷病手当として標準報酬日額の2/3が支給されますが、半日勤務では、1/2の支給となります。

なお、公務職場では「職場復帰制度」での成果が職場復帰のための条件となる可能性もあります。制度運用が労働者の不利にならないようにするとりくみが重要となっています。

パワハラへの法的規制を

職場におけるいじめ（ハラスメント）は働く人々のメンタルヘルス不全の大きな要因となっており、セクハラと同様に法的な規制をするなどの積極的な対応が必要です。なお、今年の2月6日に厚生労働省労働基準局・労災補償部補償課長より出された「上司の『いじめ』による精神障害等の業務上外の認定について」の通達（資料集参照）は、パワハラを心理的負荷の要因として認め、評価の留意点を明らかにしている点もこんご積極的に活用していく必要があります。

いじめなど職場環境によりメンタル不全を発症した労働者の職場復帰に当たっては、ストレスの原因であるいじめをなくすなど職場改善が重要です。

3. メンタル不全者の職場復帰に関して、全国センターの季刊「働くもののいのちと健康」NO36号(2008年7月号)の特集「メンタル不全者の職場復帰」の活用が重要です。近年の脳研究に基づくうつ病の病態の把握、「病気休暇制度」、「復職支援体制」、「リハビリ出勤」の問題点、パワハラの法的規制などの制度設計上の問題点や課題、職場復帰に果たす労働組合の役割や労使で取り組む重要性、職場復帰における職業病相談会やメンタルヘルス不調者の交流会の役割など職場復帰に関わる診療や労働現場の第一戦から発信された貴重な実践です。

・メンタルヘルス不全のひろがり地域、職場でどう対応するか

(1) メンタルヘルス不全者を出さない職場、地域づくり

今年の8月に社会生産性本部が発表した第4回「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査結果によれば、メンタルヘルス施策を重視する企業は、2002年比でほぼ倍増していることが報告されています。企業もそれなりの対策をすすめてきていますが、何よりも労働組合のとりくみが決定的に重要です。

とりくみの基本的立場は、「メンタルヘルス不全者を出さないこと」、そして「メンタル不全者の人権を守ること」です。大企業は仕事を「もっとも強い人」の基準で考えます。私たちは、すべての労働者の人権を守る立場で対応します。

また、パワーハラスメントがメンタル不全の大きな要因となっていることを重視し、労働組合が労働者の人権を守るとともに、パワーハラスメントをなくすために積極的にとりくんでいきましょう。

職場でメンタルヘルス不全者が一人出たら、第二、第三の被災者を生む可能性があります。個人の問題や特殊性にせず、「不調者が一人出たことは職場が病んでいる」という認識をもつことが重要です。そして、その要因をさぐり改善・解決のために労働組合が積極的に取り組みましょう。

1. 学習、啓蒙活動の重要性

職場での階層ごとの教育を含め、学習活動を軸にしたすべての労働者への系統的な啓蒙活動はきわめて重要です。学習の機会を経営側に保障させていくことも重要です。

2. 労働者が健康で働き続けるための基本は「8時間労働制」を確保することです。

「8時間労働制」の意義についてあらためて確認し、サービス残業根絶と労働時間の短縮、そして有給休暇の取得などを含めた労働時間管理のとりくみを強化しましょう。

3. 「働きづらさ」の職場から「働きやすさ、働きがいのある職場」へ

「働きづらさ」の最大の問題は長時間過密労働にあります。職場のなかにある「働きづらさ」やメンタルヘルスのリスクを明らかにすることが重要です。「働きやすい、働きがいのある職場」をどうつくっていくか、例えば職場のワーストスリーを選ぶ、メンタルヘルス不全防止「10カ条」の提起(各職場で具体的に対策が始められる提起)などです。参考例は11ですが、各職場でみんなで議論し作り上げま

しょう。

なお、2008年度版「産業人のメンタルヘルス白書」でも、メンタルヘルスの向上には良い組織をつくる視点が不可欠で具体的には「方針理解」のためのとりくみや「承認」（声かけ、あいさつ）、「笑いのある職場」（余裕）が有効とされています。

【参考例】

- 一、「一日8時間は仕事のために、あとの8時間は休息のために、残りの8時間は家族のために」
- 二、一人ぼっちの労働者をなくそう
- 三、「朝ごはん食べましたか」「お元気ですか」などの声かけとあいさつを
- 四、メンタルヘルス不調者の「居場所づくり」を考えよう
- 五、働き方を見直す、職場のワーストスリー選びにとりくもう
- 六、週に一度はノー残業デーの設定を
- 七、有休の完全取得は心の健康づくりへの近道
- 八、職場のハラスメントにレッドカード
- 九、メンタルヘルスはトップの宣言から
- 十、メンタルヘルスは職場の民主主義のバロメーター
- 十一、職場に「浜ちゃん」と「笑い」を

4．職場の健康度の把握を

メンタルヘルスの調査、職場評価で、職場の健康度を把握しましょう。メンタル不全は、ハラスメント、過重労働など職場の構造的な問題でおきていることが多く、解決の糸口を探るためにもきわめて有効です。

5．産業医、カウンセラーなどの専門家との協力・連携が重要。

メンタルヘルスの対応には、医学的・専門的知識が不可欠です。経営側へ専門スタッフの導入を要請していくことも重要な課題となります。労働組合がこの課題を専門的に深めていくためにも、組合独自に、産業保健推進センターなどとの連携も必要でしょう。

6．労安活動の活性化

50人未満の事業所でも労安活動を作り上げることもふくめ、ハラスメント対策、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の活用など、労働安全衛生活動の活性化をめざしましょう。統括責任者（事業主）の役割と責任を明らかにしながら、同時に働くものを守る労組の役割を追求しましょう。

7．民主的職場風土をつくり、仲間を大事にする労組、組織の役割。

「朝ごはん食べましたか」「お元気ですか」などの声かけや一人ぼっちの労働者をなくす運動、メンタル不全者の「居場所」づくりや派遣など不安定雇用労働者へのアプローチなど、仲間を大事にするとりくみなど、創意あるとりくみをすすめてみましょう。

(2) 事業者へ安全配慮義務、健康保持責任を求めていく

メンタルヘルス不全者をださない職場にするためには、経営トップの姿勢が極めて重要です。経営トップが真剣にメンタルヘルスに取り組み役割をはたさせるためには法律も活用し、企業に社会的役割を求めていく事が大切です。労働者は安全で健康に人間らしく働くための権利があるのです。労働組合には労働者の権利を守るためのとりくみが求められています。

1. 労働安全衛生法では、事業者の、労働者の心身の健康をまもる安全配慮義務、健康保持責任は、罰則つきで具体化されています。

裁判の判例でも、憲法・労基法をふまえ、労安法第1・3条とあわせて第65条の3の「事業者は労働者の健康に配慮」し、「作業（労働）を適切に管理」すること、第71条の2の「事業者は安全衛生の水準の向上」「快適な職場環境を形成」を、労働者への安全配慮義務責任とし、事業者がこれを逸脱すれば「不法行為」となり、労働者から損害賠償の責任も問われるとしています。

2. 労働者派遣法34条、35条、均等法11条、労働契約法3条、5条などにも労働者の権利を守る条文があり、これらを活用していく事が重要です。

(関連条文は資料参照)

・国へのたたかいの課題

1. メンタルヘルス問題は国民的な課題です。社会的にアピールしていくことが重要です。社会全体の仕組みを変えないと解決できません。ディーセントワークの実現、人権が尊重される社会の実現、競争・自己責任ではなく、共生と安心・安全が優先される社会をめざしていく必要があります。「自殺者の半数が失業者であり、経済や社会的競争で敗れた人々に対し、社会復帰するための支援が必要」、「より重要なのは社会の対応を変えることだ」（英誌「エコノミスト」）と日本政府の対応を厳しく批判する国際的な声もあります。

2. 厚労省は第11次労災防止計画で、「メンタルヘルスに取り組む事業所を50%以上にする」と具体的な目標設定を公示しています。この計画の実行を迫っていくことが重要です。

3. 制度改善のとりくみ

パワハラ防止指針など労働安全衛生に係わる制度の確立・改善、職場復帰等のため生活・治療の補償（労災だけでなく健保の傷病手当、生活保護、雇用保険など）のための制度改善のとりくみも決定的に重要となっています。

4. 精神障害判断指針の改定、行政不服審査法案の廃案などを求めて、取り組みの強化をはかっていきます。

・全国センターとして

1. 各地のとりくみの集約と先進例の普及、職場復帰事例の調査を検討します。また、

地域での取り組みも含め、事例検討会などを開催します。

2. 「青年の労働と健康調査」を通して、青年の働き方とメンタルヘルス不全などの健康実態を明らかにし、その相互関係を分析して社会的にアピールしていく。
3. ILOなどの国際的動向の情報を入手し発信していきます。とくに、ハラスメント対策など先進的なとりくみの紹介、事例などの普及に努めます。
4. メンタルヘルス対策会議を定期開催し、メンタルヘルス問題に系統的に取り組めます。
5. 厚生労働省の労働経済白書などで、成果主義的な賃金制度の弊害を指摘しその見直しや低賃金が働く意欲をそぐなどの論評がされています。
ディセントワークの実現を目指し、いのちと健康を守る立場から声をあげ、世論形成の一翼を担います。