

職場のゆううつ——心の健康をめぐる

『日本労働研究雑誌』編集委員会

近年、労働者の心の健康をめぐる、様々な問題が指摘されている。過重労働のほか、職場でのいじめなどの対人的な問題等によりうつ病を発症する労働者の増加、「新型うつ」という診断で仕事を長期的に休職する者の増加も話題となっている。少子高齢化社会の到来とともに、生涯にわたって長期的に労働に携わる人々を増やしていくことが課題となっている今日、人々が満足して継続的に働くことができる状況を実現するためには、労働環境を物理的にも心理的にも安全、快適で働きやすい職場に整えていく必要がある。しかし、心身の不調で休職や退職を余儀なくされる労働者が増加しているという状況を聞くにつれ、現実問題として労働者がおかれている職場の現状、メンタルヘルスへの取り組み、対応はどうか、非常に気になるところである。

そこで、本特集では、職場での労働者の心の健康の維持に焦点をあて、現状の整理、原因、影響、対策という観点から書かれた論文等を取り上げ、検討したい。

まず、メンタルヘルスに関する現状の整理として、2つの論文を紹介しよう。

原雄二郎氏による「労働者におけるメンタルヘルス不調の現状とその予防について」では、近年、職場におけるメンタルヘルス不調が大きな問題となっているとした上で、メンタルヘルス不調への予防医学の考え方が従来とは変わってきていることが指摘されている。すなわち、従来は、個人を対象として早期発見や対応、治療、職場復帰と再発防止という取り組みに関心が向けられていたのに対して、近年は、個人だけでなく職場環境や組織を含めて、精神疾患への罹患を未然に防ぐという予防への期待が高まっているということだ。このような「個人志向型」から「組織志向型」へのメンタルヘルス対策の変化に伴い、メンタルヘルスに関する従業者および監督者への研修の実施や職場環境の整備、産業保健関係の専門スタッフによるサポートの充実など、事業者が主体的にメンタルヘルスケアに取り組むことの重要性が示されている。

企業におけるメンタルヘルスへの積極的な取り組みが推奨される中、近年の企業での取り組みの実態はどのようになっているのだろうか。小倉一哉氏による「メンタルヘルスに熱心な会社とは？」では、実際の調査データの解析によって、この問題への答えが検討されている。この論文では、労働政策研究・研修機構が2010年に実施した『職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査』の個票に基づき、メンタルヘルスへの取り組みの有無、充実度、関心、不調者の増減傾向等には、事業者のどのような要因が影響しているのかが分析されている。その結果、メンタルヘルスへの取り組みには業種、規模により違いがあること、さらに正社員が増えているほど、休職者の扱いがしっかりしているほどメンタルヘルス対策への取り組みが熱心であることが示された。メンタルヘルス対策を多くの企業に導入してもらうためには、ネガティブな効果をもつ要因の低減方法を検討する必要がある。

次に、メンタルヘルスの現状を踏まえつつ、その背景にあるメカニズムや原因について触れられている論文を2つ紹介したい。

神林龍氏、シュルティ・シン氏、脇坂明氏による共著「Sickness on the Job —— OECD 報告書の日本に対する示唆」では、前半で、2011年に立ち上げられたOECDによる「Mental Health and Work プロジェクト (OECD プロジェクト)」の報告書 (*Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health and Work*) に基づいて、メンタルヘルス不調と労働市場との関連が検討され、後半では、OECD プロジェクトで提示されている知見が日本のデータでも確認できるかが検証されている。OECD プロジェクトでは、失職とメンタルヘルス不調との関係のほか、仕事の質の変化がメンタルヘルスに及ぼす影響等について論じられているが、特に、精神疾患と仕事属性との関連をみるための一つの指標として用いられている Karasek (1979) によるジョブ・ストレイン・モデルが興味深い。これは、「仕事要

求度・コントロールモデル」とも呼ばれ、仕事に由来するストレスの高さを仕事が要求する緊張度の高さと労働者自身の仕事のコントロール可能性で説明するものであり、後半の日本のデータにおいてもこのモデルの枠組みを用いた分析が行われている。なお、このモデルについては前述の原氏の論文でも紹介されている。

続く、藤本隆史氏による「ワーカホリックと心身の健康」では、労働に対する労働者個人の意識や特性と心身の健康との関連性が取り上げられる。一般には「ワーカホリック」は、‘仕事中毒’などとして否定的なニュアンスで扱われることが多いが、仕事への関与度が強く、楽しんで長時間働いている労働者もおり、そういった肯定的な面も含めて、ワーカホリックと労働時間、健康という問題の関連性を検討しようという試みである。結果として、仕事を楽しんでいる人、内的な衝動で行っている人、関与が高いと感じている人ほど労働時間は長い、仕事を生きがいとして働いている人は心身上、健全な傾向があり、仕事からくるプレッシャーによって働いている人は心身の健康状態が良くない傾向が見られている。

精神疾患を発症した労働者が勤務先を退職したり、欠勤したりする可能性は高いが、そのような場合に、勤務先である事業者が労働者に対してどのような対応をするのかは、労働者の雇用の継続や疾患の治療の問題に大きく影響する。そこで、メンタルヘルスの問題に関連して発生する解雇等への処分に対する法的な立場からの見解、メンタルヘルス不調者に対する企業の対応や具体的な対策に関連した論文を2本、掲載した。

小畑史子氏による「精神的不調に陥っていると見られる労働者に対する使用者の対応——近時の最高裁判決と法と行政」では、精神疾患に罹患した労働者に対する企業の解雇や懲戒等についての効力の問題が整理されている。具体的な判例としては、精神的な不調のために欠勤を続けている労働者に対して無断欠勤を理由に論旨退職処分を行った日本ビューレット・パッカードに対する最高裁判決が紹介されている。さらに、労働安全衛生法改正案や、精神障害者の雇用義務に関連した障害者雇用促進法改正案等にも言及し、メンタルヘルス不調に陥った労働者や精神障害者の雇用をめぐる問題への今後のポジティブな影響が示唆されている。

杉本洋子氏による「メンタルヘルス不調で退職して

いた従業員の職場復帰——エビデンスに基づいた効果的な復職支援」では、パナソニック健康保険組合、健康管理センターが行っている、メンタルヘルス不調で退職している従業員の復職支援委員会の活動に関連して収集された調査データ、事例等が紹介されている。復職支援委員会とは、メンタルヘルス不調で退職していた従業員が主治医から就労可の診断書をもらったときに、復職が可能かどうかを医学的に判断する委員会ということだ。本稿ではメンタルヘルス不調で退職している従業員に対する復職診断時の調査結果や事例に基づいて、メンタルヘルス不調者の生活態度、復職までの具体的な支援が述べられている。

さて、ここまで、メンタルヘルスをめぐって様々な切り口から書かれた論文を紹介してきたが、最後に現代の若者におけるメンタルヘルスや労働に関わる意識等についても触れておきたい。岩間夏樹氏による「若い働き手のメンタルヘルス——モチベーションマネジメントの必要性」では、職場にうまく適応できなかったり、働けなかったりする若者のメンタル面の背景として、若者の就労意識の変化という問題が取り上げられる。日本生産性本部による新入社員意識調査に対する回答結果を経年変化でみた場合、働くモチベーションが従来に比べ、今の若者では変化しており、働くことの動機づけが‘なりわい’から‘自分探し’に移り、不透明化しているという。そういった状況をふまえながら、企業としては若者のモチベーションマネジメントをどのようにするのが重要な課題となるようだ。

以上、本特集では、職場における労働者の心の健康の問題について、様々な領域から書かれた論文を掲載した。それぞれの論点は多様であるが、共通に指摘されている問題は、労働者個人の自己管理に加えて、職場や組織、あるいは社会全体としてのメンタルヘルスへの取り組みの必要性と重要性であり、それを具体的にどのように実現し、充実させていくのが今後の課題といえるだろう。ストレスの高い現代社会にあって、今後大きなテーマとなり得るメンタルヘルスの問題を考える素材として、本特集がその一助となれば幸いである。

責任編集 太田聡一・小倉一哉・室山晴美
(解題執筆 室山晴美)