

IMC通信

発行：いじめメンタルヘルス労働者
支援センター

2015年1月20日発行 第17号
〒160-0008 東京都新宿区三栄町6
小椋ビル402号

電話 03-6380-4453

Fax 03-6380-4457

Mail: imc_44_53@tbz.t-com.ne.jp

HP: <http://ijimemental.web.fc2.com/>

口座名 いじめメンタルヘルス
労働者支援センター

振替口座（当座）

ゆうちょ銀行 〇一九店（019）

口座番号 00150-1-429812

ストレスチェック法 職場環境改善は「今後検討」

改正安衛法・「ストレスチェック法」は、6月19日に成立しました。その後、運用方法などを決定するための「ストレスチェック項目等に関する専門検討会」など3つの検討会が13回開催され、12月17日に「報告書」が提出されました。この後、報告書は労働政策審議会安全衛生分科会に提出、答申を受けて1月下旬頃に省令・指針等を制定し、今年12月までに施行予定というスケジュールです。

ストレスチェックは国会審議では第一次予防と位置付けられました。しかし厚労省は検討会で、法律の条文は「心理的な負担の程度を把握するための検査」で、事業場の環境改善につなげるが義務ではないと説明しました。労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止するためには、ストレスマネジメントの向上や職場環境の把握と改善が必要といます。職場環境の把握と改

善は二の次に置かれてしまいました。ストレスマネジメントの向上は、必要ないということではないですが、第一次予防でしょうか。厚労省は強引です。これが検討会全体のトーンでした。

「法の目的は労働者の安全衛生」

厚労省はストレスチェックの結果を踏まえた「集团的分析の実施」と「それを活用した職場環境改善の取り組み」について3案を提出しました。

案①、「集团的分析の実施」義務、「それを活用した職場環境改善の取り組み」義務

案②、「集团的分析の実施」義務、「それを活用した職場環境改善の取り組み」努力義務

案③、「集团的分析の実施」努力義務、「それを活用した職場環境改善の取り組み」努力義務

です。委員はそれぞれに賛成者がいて結論は出ませんでした。委員は、必要・必要ないという判断ではなく、精神科医や産業医として出来る・出来ないという“身の丈”で議論です。労働現場の切実な問題には関心が向きません。結局「報告書」は、「今後の普及状況などを把握し、労働安全衛生法の見直しに合わせて、改めて義務化について検討することが適当」となりました。

高ストレス者をどうするか議論が行われました。発見方法、事業者への申し出なしでの相談可能な窓口に関する情報提供、事業者から面接指導の申し出の有無の情報を事業者に提供してもらい申し出のない高ストレス者への勧奨などです。つまりは、高ストレス者の発見と確実な面接指導の実施が主眼です。これが今回の法改正の目的のようです。以前廃案になった安衛法のスクリーニングの変形です。

「ストレスチェック制度の流れ図」が提案されました。使用者側委員は、「目的を、一番上に、企業のリスク管理にもなり、生産性も上がると盛り込んだ方が取り組みやすくなるのではないかと提案しました。すかさず他の委員から「それは目的と違います。目的は労働者の安全衛生です」と反論されました。法案は、本質的にこのような視点が必要でした。

神戸

から

東北へ

惨事ストレス 「ねぎらいこそ最大のケア」

阪神淡路大震災から20年が過ぎました。東日本大震災から間もなく4年を迎えます。

惨事ストレスは災害から2～3年過ぎた頃から発症すると言われます。阪神淡路大震災から“心のケア”の教訓を探ります。

阪神淡路大震災では公立学校の校長3名、教頭1名、教諭8名、養護教諭2名、講師1名が亡くなりました。家屋全半壊は2,479戸にのぼります。当初は職場が避難所になったりしたので被災者でありながら管理と救援活動も担いました。

東日本大震災で宮城県下の教職員は17名が亡くなりました。直後に宮城県教職員組合は阪神淡路大震災を体験した教員を招いて話を聞きました。「甚大な被災地と比べてうちはたいしたことないからもっとがんばらないとという気持ちを持ってしまった」「100日が過ぎてから不調を訴える先生が増えた」「2～3年後に『震災うつ病』になった教職員が多かった」などの教訓が話されました。そして「先生たち 交代で休もう」と呼びかけられました。

震災から2年2か月後に、兵庫県精神保健協会 ころのケアセンターは教職員のメンタルヘルス調査をおこないました。その結果、この時点でも、個人的な被災状況が過酷だった、震災後過酷な業務に従事した者ほど精神健康が低下している、女性は男性に比べて強いストレスをこうむっていることがわかりました。被災地に勤務する者の10～20%はPTSDが強く疑われました。地震の被害をこうむった者はその後も過酷な生活状況の中で、いわばドミノ倒し的に次々と新しいストレス状況に見舞われていく傾向がありました。被災地に勤務する教職員は、勤務先が避難所となったかどうかにかかわらず強い心理的影響を受けていました。

調査委結果から、教職員が本来の学校教育以外の責任や業務を担うことは最小限にとどめるべき、教

職員にしかできない、教職員自身と子どもの精神健康の維持のためにもっと援助できるスキルをつけようと提案しています。そうしないと“燃え尽き症候群”の危険性が出てきます。

宮城県教委は震災から2年3か月過ぎた13年6月に公立小中高校などの教職員に健康調査を行いました。その結果は震災9か月後と比べて悪化していました。沿岸部では、ストレスを「大変強く・強く」感じるは30%近くにおよび、震災との関連については「ある」が30%前後でした。「燃え尽き症候群」の兆候も県全体では17%にみられました。

神戸新聞の阪神淡路大震災の特集記事の12月1日付に、震災の時は神戸市灘区に住んでいて大阪の小学校に勤務していた元教員の話が載りました。家族は無事でしたが自宅は全焼しました。日常と思いを奪われた喪失感は大きかったのですが、「大勢の犠牲者が出た中、家が燃えただけで大した被害じゃない」と自分に言い聞かせ、がむしゃらに働きました。

震災10年目、心は悲鳴を上げ、不眠症になりました。病院で「燃え尽き症候群」と診断され、約3か月間休職。その後も再発し、退職することになってしまいました。頑張り過ぎたことが結果として長期に活躍できなくなってしまいます。

12月24日付の記事は消防士の惨事ストレスをとりあげました。そのなかで加藤寛兵庫県ころのケアセンター長は救助側へ接し方として「忘れていけないのは、ねぎらい。それが大きなケアに」と語っています。

◇新刊案内◇



最近、サービス業の労働者への顧客や利用者からの暴言・暴行や謝罪要求、またクレーマーから電話での一方的まくしたてによる業務妨害などが問題になっています。対応する労働者は人格が否定されてストレスが蓄積し、PTSDが発症する場合があります。

暴力行為は社会状況の反映

「理由なく突然に」

日本民営鉄道協会は昨年10月4日、14年度上期の大手私鉄16社での駅員や乗務員らに対する暴力行為の件数が125件に上ったと発表しました。暴力事件とは被害者が治療を要した事件数だけです。これまでの最多でした。

2007年下期頃からはサブプライムローン問題による世界金融不安が拡大していくと同時に増えましたがその後少し減りました。いじめ、暴力行為の件数は社会状況に大きく影響を受けています。

主な契機別発生件数では「理由なく突然に」が最多です。加害者は日常的に蓄積しているストレスを、抵抗しないと思われる対象を選んで発散させます。加害者の中には、悲しいことに労働者も大勢います。

“社会的認識変化の努力”を

韓国では「感情労働」と捉えて取り組みが進められています。化粧品販売会社では最初「感情手当」を要求しましたが「感情休暇」に切り替えます。さらに最近は「休暇や手当でなく“社会的認識変化の努力”」を要求しています。

また、テレマーケティングには「電話を先に切る権利を与え、無理な要求をする顧客には一方的に謝らない権利を与えなければならない」、各デパートと協力会社は「顧客が王様なら、従業員も王様だ」と認識して一緒に共同の安全保健プログラムを運営しています。「感情労働」での精神障害に対する労災認定の要求も上がり始めています。

「職場の暴力」とは

2003年11月、ILOは「サービス業における職場暴力及びこの現象を克服する対策についての実施基準案」を発表し、「職場暴力」の定義を行っています。

「適切な対応を行っている者が業務の遂行及び直接的な結果に伴って攻撃され、嚇かされ、危害を加えられ、傷害を受けるすべての行動、出来事、行為

- ・部内職場暴力とは、管理者、監督者を含めた労働者間で発生したものを言う。
- ・部外職場暴力とは、管理者、監督者を含めた労働者と職場に存在するその他の者との間で発生したものを言う。」

職場全体で人権を守る

対応マニュアルを作成、周知

「職場暴力」に対しては「対応マニュアル」を作成、周知しておくことが必要です。そこには毅然とした対応をして職場全体で労働者の心身の安全と人格、人権を守る、最終的責任はトップが負うという姿勢を明記しておきます。

トラブルが発生しても周囲の者たちの“見てみぬふり”は被害者に二重の打撃を与えます。

- そのうえで被害者はトラブルが発生したら
- ・自分に向けられたものとは思っていない。
 - ・相手の社会に対する不満がたまたま自分に向けられていると理解する。
 - ・相手の感情に巻き込まれない。弁解しない。その方が早く終了する。
 - ・後で誰かにその時の状況を、感情を含めて話して聞いてもらう。
 - ・終了したら休息をとる。
 - ・体験を共有化する。
- と受け止めて実行することが必要です。

「成果」に賃金は、企業に従属させて長時間労働を強いる制度

厚労省は、労働時間規制をはずし、時間ではなく成果に賃金を支払うホワイトカラーエグゼンプションを「高度プロフェッショナル労働制」と名付けて導入するための労働基準法改訂作業を進めています。厚労省の案は、対象は年収1,075万円以上で、職種も金融ディーラーなどに5職種に限定するといっています。しかし経営者側からはさらなる緩和要求も出ています。労働時間は労働条件の根幹です。それが崩されようとしています。

そもそも成果とは何をいうのか曖昧です。1995年に成果主義賃金制度が導入されましたがすぐに軌道修正が行われて「役割給」が登場しました。「役割給」は、企業全体の経営方針や価値観についての「職責を果たすために進んでとるべき行動」や「貢献することの責任」をミッションと呼び、その達成度に対して賃金が支払われる制度です。昨秋から導入する企業が増えています。今回の法改正はこの動向とセットです。

労働のあり方がますます企業に従属していきます。その結果、長時間労働がはびこることは明らかです。一度改正された法律が「施行規則」や「通達」で簡単に変えられていくのは労基法36条の実態が示しています。改訂阻止のために、「残業代ゼロ」ではなく「過労死促進反対」の声を強めていくことが必要です。



「メンタルヘルス」の復職は深刻

11月25日、労働政策研究・研修機構は「第2回日本人の就業実態に関する総合調査『結果』」を発表しました。調査項目は多岐に渡りますが「パワーハラスメント」と「メンタルヘルス」について検討します。

職場の状況として、雇用者に「職場におけるこの2～3年の変化」を質問しています。「精神的ストレスを訴える社員が増加した」について、「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」と「どちらかといえばそう思わない」+「そう思わない」の差は32.0%－31.3%です。職場環境にも格差が生じているようです。

いじめ・嫌がらせについて、いじめ等に類する項目をあげて過去1年間の職場での経験を聞いています。

割合が高かったのは、「怒鳴られたり、暴言をはかれた」14.7%、「仕事をする上で必要な情報を与えられなかった」13.0%の順で、いじめ等に類する何らかの行為を受けた割合は、34.0%です。

「メンタルヘルス」の状況について、過去3年間で、落ち込んだり、やる気が起きないなどの精神的な不調を感じたことがあるかどうかについてです。不調を感じたことが「ある」25.7%、「ない」71.6%です。「ある」は女性20代39.8%、女性30代30.7%、男性30代27.3%、男性20代26.4%です。

メンタルヘルス不調になった人が、その後、職場でどのような状態になっているかです。「休職も通院治療もせずに働いている」72.0%、「休職せず退職した」8.6%、「休職せずに、通院治療しながら働いている」8.3%、「休職せず退職した」「休職を経て退職した」「休職を経て復職後、退職した」の合計は13.3%です。復職は困難が伴う深刻な課題で早急な取り組みが必要です。



『パワハラにあったとき どうすればいいか わかる本』 好評

11月に『パワハラにあったとき どうすればいいか わかる本』（いじめ メンタルヘルス労働者支援センター 磯村大共著 合同出版）が出版されました。具体的でわかりやすいと好評で、全国から相談がきています。相談者は、トラブルの解決方法を探すために本屋に行きました。問題を客観的に捉え直すことができました。その積極的行動を評価するところから相談活動は始まります。労働者にとって、まず声を上げてトラブルが小さいうちに解決に向かうとよりよい解決に繋がります。

