

IMC 通信

発行：いじめ メンタルヘルス
労働者支援センター
2017年4月21日発行 第30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://ijimental.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

ヤマトの長時間労働 解決は労・使と利用者の課題

春闘の季節ですが、「官製春闘」といわれ労働組合の姿がみえません。そのなかでヤマト運輸労働組合は労使交渉で、業務量の抑制、労働時間管理などの要求を掲げて交渉し3月16日に合意しました。

ネット販売の拡大などで人手不足と長時間労働が常態化し、労使ともに深刻化していました。合意した年間労働時間はまだまだ長いですが問題化させ、10時間以上の勤務間インターバル制度の導入もさせました。顧客からの依頼を拒否できないため緊急の改善は難しい中であって歯止めをかけたことは大きな成果です。労働組合が労働環境改善のために具体的要求を掲げて声をあげたことは他の労働組合も見習うべきです。のちに明らかになったサービス残業についても会社は支払いを表明しています。

佐川急便では、多忙のなかでの駐車違反に身代わり出頭をして各地で摘発されています。2015年の脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況支給決定件数は「運輸業、郵便業」が96件でトップです。これを機会に他の運輸業の労働条件が改善に向かうことを期待します。

ヤマトの問題を自分の問題ととらえ返そう

ネット通販は2000年代以降、「配送料無料」「即日配達」などを謳い文句に急速に拡大し、個人宅への配達が増えました。残業で遅く帰宅する労働者のための再配達や「返品無料」に費やされる労働への対価はどうなっているのでしょうか。過剰なサービスは事故を発生させる危険性もあります。

利用者は「配送料無料」の送料はどかが支払うのか見極める必要があります。商品に含まれているが配送会社へのダンピング強制、人件費にのしかかります。労働者を犠牲にし、労働の価値を低めた経済活動はまともとはいえ、社会正義に反します。運賃適正化は当り前のことです。さらに利用者の時間的思考を麻痺させ、生活感覚を失わせ、労働者同士の思いやりを奪います。社会秩序を破壊し、不便をもたらします。

労働者がお互いの労働の価値を認め合い、尊重し合う関係性、あたりまえの社会秩序を作り上げていくことが必要です。

ヤマト運輸労働組合の要求をサービス業全体のあり方の社会問題として捉えかえす契機にしていかなければなりません。それが社会にはびこっている長時間労働を削減し、労働条件を改善し、労働力不足を解消する早道です。

ヤマトが提起した問題を、労働者と労働組合は自分と自分の生活時間を取り戻す機会にしていましましょう。労働者が現場から生の声をあげ、要求していくなから“働きやすさ”“安心”を獲得することが本物の“働き方改革”です。



だれでも参加、提案できる 「職場ドック」を職場のメンタルヘルスの1次予防に

大原記念労働科学研究所が発行した『メンタルヘル스에役立つ 職場ドック』が研修会などで活用されています。取り組みの手順やツールが詳細に説明されていて難しくありません。70ページにおよびますがかいつまんで紹介します。

職場ドックは事後処理とはちがいます。船をドックに入れて安全な操船ができるようにしていくことになぞらえ、健康状態を多面的にチェックして安心して日常生活を送ることができるようにする、労働者が自分の職場で働く条件について日常業務を離れてチェックし、可能な改善策を実施していく参加型職場環境改善です。重要なことは「改善」について特別な知識や技能を持たなくても、誰もが容易に参加し、すぐ実施できることです。

進め方は、その職場にあった改善提案用のチェックリストを利用しながら、小グループに分かれて討論した結果を報告し合い、改善計画を職場ごとに独自に決めて実施していきます。すでにある良い実践例を話し合いながら、すぐできる改善を職場の創意工夫をいれて提案し合います。

予防医学・職場のメンタルヘルス対策は、職場改善で事故や傷害の発生を予防するなどの1次予防、疾病の早期発見・治療などの2次予防、復帰支援・再発防止の3次予防があります。職場ドックは、2次予防の個人向けアプローチの効果が一時的、限定的になりやすいのに比べて、職場環境の改善を通じたアプローチということでより持続的な効果をもたらします。

具体的取り組み方の「同僚に相談でき、コミュニケーションがとりやすい環境を整えます」です。なぜ取り組むかは「仕事をスムーズに進める上でとても大事です。仕事で困った時にも、同僚に相談でき、適切な支援を受けることができれば、それだけ問題解決が早くできるようになり、働きやすい環境になります」。

どのように取り組むかの具体的方法です。・すべて

の従業員が参加して朝の短時間ミーティングをもち、その日の作業計画をお互いに確認し、疑問点があれば明らかにします。・社内報、日報、メーリングリスト、イントラネットなどの共通フォルダーや掲示板などを活用して重要な情報を共有する。などです。

追加のヒントです。・元気のよい挨拶や、目線を合わせた声掛けなどで、日頃から打ち解けた交流が図れるように努めます。・職場のメンバーが仕事の上で交流しやすいように、職場のレイアウトを工夫します。などです。

「ストレスへの気づきや上手な対処法など、セルフケアについて学ぶ機会を設けます」の取り組み方です。なぜ取り組むかは「セルフケアについて学ぶ機会を設けることで心の健康に対して正しく認識し、より理解を深めるようにできるなることです。周囲の人々の心の健康について理解を深めることも期待できます」。

取り組み方です。・セルフケアやリラクゼーションに役立つ情報を提供します。・セルフケアに関する研修会等を定期的開催し、ストレスへの気づき、ストレスへの上手な対処法などについて学ぶことができる機会を設けます。などです。

追加のヒントです。・研修では情報提供だけでなく実技や演習、グループワークを取り入れることにより受講者の関心を高め、具体的な実践や行動に結び付けることができるようにします。・職場や従業員の特徴や状況に応じて、集合教育などの方法を選択します。

お互いに意見を出し合い、理解し合い、改善に結びつけることができます。メンタルヘルス不調者を出さないための安全衛生・予防医学の1次予防としての安心して働き続ける職場づくりに有効です。



復職の成功率は半分

職場復帰をどう成功させるかの勉強会がありました。復職をめぐる状況は隠されています。

17年1月8日の毎日新聞によると、厚生労働省の研究班が社員1000人以上の大企業など35社を対象に、2002年4月からの6年間にうつ病と診断され、病気休暇を取得した後に復帰した社員540人の経過を調査しました。その結果、うつ病を再発して病気休暇を再取得した人の割合は、復帰から1年で全体の28.3%、2年で37.7%、5年以内で47.1%に達していました。

休暇期間は、1回目の平均107日に対し、2回目は157日と長くなっていました。1回目の休暇期間が長い場合や、入社年齢が高くなるほど、2回目の休暇が長くなる傾向もみられました。休職に至った場合は、1回目で成功させることが大切です。

復職を成功させるために

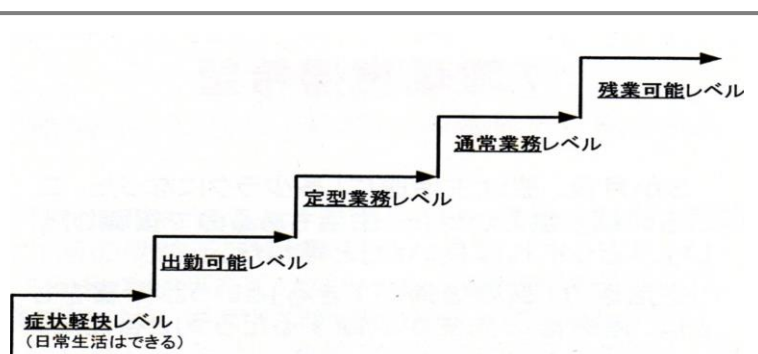


図 職場復帰には「5つのレベル」がある

患者は「症状軽快レベル」から「出勤可能レベル」の段階で主治医に「復職可能」の診断書を要求し、主治医はそれに応じる傾向があります。

会社と産業医は「通常業務レベル」以上の段階で復職を許可する傾向があります。

成功のカギは、「出勤可能レベル」から周囲のフォローアップをえて、リハビリ勤務を含めて段階的に進めることです。あせらず立ち止まることも必要です。

職場環境改善が不可欠

体調不良において、精神疾患の障がいは“disorder”と呼びます。うつ病や適応障害などの症状は職場環境に原因がある反応です。身体障がいは“disability”と呼びます。

しかし日本の精神医療は disability=患者の病的な症状を見つけて治療することを目的にします。職場のストレスなどの原因には関心を示さないことが多くあります。ですから治療は投薬中心で、あとは患者の自助努力です。会社の判断も同じです。長い治療期間が完治につながるのとらえます。しかし休職が長くなるほど不安は増大します。

主治医等の復職可能の診断基準は症状が消えたことです。しかし原因の職場環境が改善されないと再発の危険性は大きくなります。

欧米は、復職を患者が社会生活、労働生活を送れる能力を発見することととらえています。

自分も成長する

認め合える仲間がいる

復職を成功させるためには労働者も変わる（成長する）ことが必要です。仕事への向かい方の捉え返し、自分の弱点の「気づき」と克服に挑戦し、ものの見方を豊富化させて対応方法や解決能力を身につけることです。集団行動への参加、討論などによるコミュニケーション能力の向上も自己を強くし、自信をつけます。

復職とは、そのようにして、自立した生活を取り戻すことです。そのためにはお互いを認め合える仲間がいることが鍵です。

はびこる長時間労働

3月13日、厚労省は、昨年11月に実施した過重労働解消キャンペーン中の重点監督結果を発表しました。過労死の労災申請があったなどの7,014事業場が対象です。その結果4,711事業場で労働基準関係法令違反が確認され、そのうち2,773事業場で違法な時間外労働が認められました。具体的には、

時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数は
1か月当り80時間を超えるもの：1,756事業場
うち、月100時間を超えるもの：1,196事業場
うち、月150時間を超えるもの：257事業場
うち、月200時間を超えるもの：52事業場
です。驚くべき実態です。

3月28日、「働き方改革実現会議」は実行計画を発表しました。時間外労働の上限規制については、週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を原則として月45時間、かつ年360時間とし、特例としては上限1か月100時間を含めて年720時間です。

これでも長時間です。厳守させるには労働組合の労使協定拒否や労働者の監視、警告の闘いが不可欠です。

社労士が臨検？ 実効性は…

3月9日、政府の規制改革推進会議は、労働基準監督官の人手不足を解消するために監督業務の民間活用を検討するタスクフォースを設置することを決定しました。具体的には社会保険労務士等への委託です。

全労働省労働組合は反対する意見を発表しました。理由は、実効性が確保できるか、立入り調査で即時の権限が行使できるか、企業が調査を拒否したため後日監督官が実施する場合は事前予告になってしまう、行政システムに蓄積された情報を契約上の守秘義務がない社労士が共有することは不適切である、などです。

労基法を守らない企業への対応は指導などでは解決しない場合が多々あります。社労士などの民間活用は違法をはびこらせることになりかねません。

定数の削減を続けたから人手不足になりました。不足というなら、まず定数をもとに戻すことが先です。

マタニティハラスメントに防止義務

1月1日から改正男女雇用機会均等法等が施行され、事業主に妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務が新設されました。マタニティハラスメントやセクシュアルハラスメントが後を絶たないための対応です。

これまでは不利益取扱い禁止として、事業主が「妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いをしてはならない」となっていました。改正後は、不利益取扱い禁止に防止措置義務が追加され「上司・同僚が職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないように防止措置を講じなければならない」となりました。

泣き寝入りをしないで声をあげることが解決につながっていきます。

孤独には慣れているが

人は孤立には耐えられないと

知る職員室

3月20日 「朝日歌壇」

うつ病患者3億2,200万人

2月23日、WHO（世界保健機関）は、2015年に世界でうつ病に苦しむ人が推計で3億2,200万人に増加したと発表、早急な対策が必要だと警告しました。報告書によると、世界でうつ病に苦しむ人は2005年からおよそ18パーセント増加しました。世界の全人口の4パーセントにあたります。

WHOは、うつ病が世界的に一般的な精神疾患になりつつあると指摘しています。地域別には、アジア・太平洋地域で全体のおよそ48パーセントを占め、日本にはおよそ506万人いると推計しています。

