

欧州の仕事関連の抑うつによるコストは 年間6,170億ユーロ

5月23日、ILO日本事務所から2016年労働安全衛生世界デー報告書「職場内ストレス：集団的な課題」の邦訳が発表されました。目的は、「仕事関連のストレスの広がり」と影響について、地域横断的な外観を提供するとともに、国際、地域、国及び職場のレベルでこれを管理するための法規制や政策、介入措置などに検討を加える」ためです。

要約して紹介します。

1. 仕事関連のストレスとは何か

「ストレスは健康障害ではなく、悪影響を及ぼす身体的・情緒的反応の初発兆候」です。そして「ストレスは、感知された要請と、この要請に対処するために各人が有していると認められる資源および能力との間の不均等に起因し、悪影響を及ぼす身体的、情緒的反応を意味する。仕事関連のストレスは作業組織、ワークデザイン（働き方）および労使関係によって決定され、仕事の要請が労働者の能力、資源またはニーズにそぐわないか、これを超過したり、個別の労働者または団体の対応能力が、企業の組織文化による期待にそぐわなかったりする場合に生じる」とあります。

ストレスを引き起こしかねない職場要因（心理社会的ハザード）を「作業環境、職務内容、組織的諸条件、および、労働者の能力、ニーズ、文化、仕事以外の個人的な考慮事項のあいだの相互作用で、知覚や経験を通し、健康、業績および仕事に対する満足度に影響を及ぼすもの」と定義しています。

この定義は、10種類に分けられ、そして「仕事の内容 (content of work)」と「仕事の文脈(context of work)」の2つのグループにまとめられます。

「仕事の内容」とその特徴的な環境です。

「作業環境と作業機材」は、機材と設備双方の信頼性、利用可能性、適切性および保守修理に関する問題です。「職務設計」は、多様性が欠如した短い作業サイクル、断片的または無意味な作業、スキルの利用不足、高い不確実性です。「作業負荷／職場」は、過剰または過少な作業負荷、ペース設定に対する統制の欠如、大きな時間的圧力です。「作業スケジュール」は、交代制の作業、柔軟性を欠く作業スケジュール、予測不可能な勤務時間、長時間勤務または残業です。

「仕事の内容」とその特徴的な環境です。

「組織文化・機能」は、劣悪なコミュニケーション、問題解決と個人の能力開発に対する

る支援不足、組織的目標の定義がないことです。「組織における役割」は、役割の曖昧性と役割の葛藤、他者に関する責任です。「キャリア開発」は、キャリアの停滞と不確実性、過小または過大な昇進、低賃金、職の不安定性、仕事の社会的価値の低さです。「決定自由度／統制」は、意思決定への参加不足、作業に対する統制の欠如（特に参加の形態を取る統制は、文脈上のより幅広い組織的問題でもある）です。「職場の人間関係」は、社会的または物理的孤立、上司との劣悪な関係、対人葛藤、社会的支援の欠如です。「家庭と仕事の接点」は、仕事と家庭の要請の葛藤、家庭での支援の不足、共働きの問題です。

意思決定への参加は、仕事の要請が持つストレス効果を緩和するとともに、心理的緊張を低下させます。意思決定への参加機会の拡大は、満足度と自尊心の向上に関連づけられることを示唆しています。長期的には、職務執行におけるわずかな自律性だけでも、労働者の精神衛生と生産力を高める効果を及ぼします。

職場の暴力も、大きなストレス源となります。特にチームワークと顧客志向が多く要求される職種で暴力事件が起きれば、被害者だけでなく、目撃者にも影響が及ぶおそれがあります。暴力はまた、心理社会的ハザードや仕事関連のストレスの結果として生じることもあります。例えば、ストレスが大きい仕事、単調な仕事、統制度の低さ、役割葛藤による曖昧性、過重労働負荷、劣悪なコンフリクト管理、組織変動等、いくつかの組織因子は、いじめを助長する要因として特定されています。

2、労働者のストレスはどのような影響を及ぼすか

多くの企業は依然として、労働安全衛生（OSH）を投資ではなく、コストと捉えており、中にはOSH基準を無視してコスト削減を図るものもあります。公共支出の減少も、労働監督機関その他OSH部署のサービス提供能力を損なっています。

労働者の健康、安全および福祉（wellbeing）への影響です。

ストレスが健康に及ぼす影響は、ストレスが大きくなれば、極度の疲労、燃え尽き、不安と抑うつなどの精神・行動障害、および、循環器疾患や筋骨格障害などその他の身体障害をはじめ、健康関連の機能障害の発生を助長しかねません。

労働災害に関する研究では、現在では、人的エラーが職場での事故に果たす役割は小さいこと、および、安全性を欠く行動が 効率や時間管理のプレッシャー、訓練不足によって引き起こされ、必ずしも労働者個人に原因はないことを示す研究結果が多くあります。

心血管疾患（CVD）は全世界で最大の死因となっており、2012年には1,750万人（全世界の死者の31%）が、これによって命を落としているものと見られます。死に至るかどうかに関係なく、循環器（ほとんどは冠動脈）イベントが発生するリスクはストレスを抱える人々において高いことを示す証拠を提供しています。全体的に見て、職場でのストレスを抱える人々のリスクは、それ以外の人々よりも50%以上高くなっています。

「燃え尽き症候群」は、職場で情緒的および対人関係上の心理社会的リスクに慢性的に晒されたことに対する対応が長引いたものとして説明されています。その特徴は、情緒的な極度の疲労、皮肉（役務を受ける側の人々に対する否定的、非人間的かつ無神経な態度）、非人格化、職場でのやる気のなさ、個人的な業績の低さおよび非効率にあります。燃え尽きが生じうるのは、価値観や公平性、同一性、報酬、統制、作業負荷といった作業生活の主領域に関し、組織と個人の間で断絶がある場合です。

抑うつは、全世界の患者数は3億5,000万人に上ると見られ、男女双方にとって精神障害の最大原因のひとつになっています。その特徴は、憂鬱感、興味または喜びの喪失、活力減退、罪悪感または自尊心の低さ、睡眠または食欲の障害、集中力の低下にあります。こうした問題が慢性化または反復化すると、日常的な責任を果たす能力が大きく損なわれかねません。抑うつに伴って生じることが多い不安症状は、緊張感や心配、血圧上昇などの身体的変化を特徴とする感情です。

多くの研究は、劣悪な精神衛生と抑うつが作業負荷（長時間勤務や身体的、心理的または情緒的要請の大きさを含む）、決定自由度の低さ、支援の欠如、努力・報酬不均衡、職の不安定性および組織再編と関連していることを認めています。

リスクの広がりです。

この分野での研究は、欧米をはじめとする先進国全般で盛んだが、アジア太平洋地域では比較的少なく、アフリカやアラブ諸国ではあまり見られません。

第4回「欧州労働条件調査」(EWCS, 2007)は、EU諸国で仕事関連のストレスを抱える人々が4,000万人に上ると見られることを明らかにしました。

第6回「欧州作業条件調査」(EWCS, 2015)は、激務が広がっていることを確認しています。EU域内労働者の36%は、厳しい納期に間に合わせるために「常時」または「ほぼ常時」プレッシャーの中で仕事を迫られている一方、猛スピードで仕事をこなしていると回答した労働者も33%に上りました。さらに、**労働者のほぼ6人に1人(16%)は、敵意のある社会的行動(身体的暴力、セクシャル・ハラスメント、いじめや嫌がらせ)を受けたことがある**としています。

米州に関し、「第1回中米作業環境・労働衛生調査」(2012年)によると、作業条件に関する懸念から、回答者の10人に1人以上が、恒常的なストレスや緊張を感じたり(12~16%)、悲しみや抑うつを感じたり(9~13%)、睡眠不足に陥ったり(13~19%)しています。

韓国では、1999年から2004年にかけて、23件の仕事関連の自殺が補償の対象となっているのに対し、フランスでは、2010-2011年の2年度につき、149件の請求が行われ、うち43件が補償認定を受けています。

仕事関連のストレスとそれに伴う精神疾患の生産性への影響と経済的コストです。効率と精度の両面で、労働者の全般的な業績に深刻な悪影響をもたらしかねません。例えば、仕事関連のストレスを助長する劣悪な心理社会的作業環境は、労働者の健康と福祉に影響するだけでなく、常習的欠勤やプレゼンティーズム（出勤するものの生産性が上がらないという状態）のほか、モチベーションや満足度、コミットメントの減少、さらには離職率や離職意向の増大をもたらしかねません。

関連の直接的、間接的コストは、ようやく定量化が始まったところです。

欧州では、仕事関連の抑うつによるコストは年間6,170億ユーロに上るが、この中には、常習的欠勤とプレゼンティーズムの使用者に対するコスト（2,720億ユーロ）、生産性の損失（2,420億ユーロ）医療費（630億ユーロ）および高度障害給付金の形での社会福祉コスト（390億ユーロ）が含まれます。

6. 仕事関連のストレスの原因の予防と管理に集団的アプローチを適用することはなぜ必要か

理想的なストレス対策は、その発生を防ぐことです。そのためには、問題の核心、すなわちその原因に取り組まねばなりません。

職場レベルでの対策は、仕事関連の心理社会的リスクを予防または抑制できる介入に焦点を絞るべきです。これによって、職場内外で好影響が生まれるでしょう。仕事関連のストレスに取り組む最善の方法は、作業条件、作業環境、ならびに、組織文化と組織の労使関係において、根本的に心理社会的ハザードに取り組む戦略を採用することです。仕事関連のストレスの存在を確認し、その根源にある心理社会的ハザードを特定したうえで、これらに根本から取り組むための対策を講じるべきです。

報告書の中に、日本については1カ所だけ、過労死問題について登場します。それ以外については報告できるような調査資料がないようです。圧倒的に取り組みが遅れています。

ILOや欧州とは、企業や仕事のすすめ方、社会がストレスの根源を生みだすととらえるか、個人的問題・自己管理の問題ととらえるかと大きな違いがあります。それは労働安全衛生を投資ととらえるかコストととらえるかの違いとしてあらわれます。労働者を人権からとらえるか消費財ととらえているかの違いでもあります。

労働者・労働組合からの、報告書を活用した提起、対案が期待されます。