

いのけん

働くもののいのちと健康を守る茨城センター

029-219-1031

労使でメンタル不全を防ぐ職場改善のとりくみを

メンタル不全を起こす労働者の特徴

一生懸命働いた結果、長時間労働になってしまうことがあります。こうした場合、ねぎらいの言葉やサポートがあれば、長時間労働をした労働者がメンタル不全になることはありません。

メンタル不全になりかけた若い組合員と話をしたことがあります。彼女の意識の中では常に仕事ことしかないにもかかわらず、職場では常に自己責任を求められていて自分はだめだと意識していることを知って驚いたことがあります。

実際の職場を見ると、残業時間を正確に記録しないで短くしろと命令されたり、「おまえは何をやっているんだ」と罵倒されながら、長時間労働をしても上司の指示に従おうとしている実態が広がっています。

多くの場合、労働者は睡眠時間を削っても長時間労働を続けるようになり、睡眠障害に陥ります。

つまり、メンタル不全は、長時間労働にパワハラ的な職場環境がセットになって睡眠障害になってしまうことが原因です。その結果、過労死や過労自殺になる場合も少なくありません。長時間労働の後に、職場から自宅に帰る時に交通事故を起こして死亡する等の事例もすくなくありませんが、これも過労死の一つの典型例です。

パワハラ的な職場環境の改善を

ねぎらいの言葉やサポートがない原因は、労働組合からすれば仕事が増えているにもかかわらず、労働者が削減されていて人手不足が常態化していることにあります。現在の仕事量の見直しや削減とともに人員増の要求を進めていく必要があります。

しかし、メンタル不全によって療休者や退職者が増加することは、職場の生産性の劣化につながる問題で、経営者にとっても切実な問題です。この点ではメンタル不全者を出さないために、職場環境を

改善することは労使に共通する責務です。労使が協力し合って、長時間労働を解消し、パワハラ的な職場環境を改善していくことが求められています。労働組合が経営者に呼びかけて、積極的に職場改善の取り組みを強化すべきです。

当然のことながら、まず何よりも勤務時間の適正な管理が欠かせません。残業時間の不正記録は労使が一緒になって撲滅すべきです。

また、長時間労働の常態化は抜本的な改善を進めるべきで、「仕事が終わらないから仕方ない」で済ませることはできません。「終わらない仕事」を新人や若者に押しつけることはやめて、職場の問題にすべきです。

ねぎらいの言葉やサポートではなく、「おまえはだめだ。何をやっているんだ」というような注意や叱責が常態化すると注意を受けた職員は、自尊心が傷つけられて仕事を辞めてしまいます。受験勉強に励んで難しい試験を受けて資



言っではいけない3D

- ◎「でもね」
- ◎「どうして」
- ◎「なんで」

みんなで言おう3S

- ◎「そうなんだ」
- ◎「そうそう」
- ◎「すごいね」

職場の雰囲気をよくする言葉の使い方です。DではなくSを。

格試験に合格して、就職したらパワハラ的な注意や指導を受けて辞職してしまうことは労働者本人だけでなくその職場にとっても大きな損失です。そして、そうした実態が噂になって広まると、就職希望者が増えないということになり、人手不足が常態化します。

今年の秋に、電通の過労自殺が大きな社会問題になりました。電通の「鬼の十則」(5. 取り組んだら放すな、殺されても放すな、目的完遂までは……。等)はマスコミでも取り上げられましたが、「十則」は電通に入社した若者を追い詰めるとともに、電通の社会的信用も失墜させました。

つまり、過労死や過労自殺を防ぐための長時間労働や職場環境の改善は、労働者にとっても経営者にとっても共通した課題であるという認識を広めながら、具体的改善の取り組みを推進していく必要があります

上司の注意・面接時間を30分にルール化

今年の「働くもののいのちと健康を守る関甲信越ブロック学習会」の第4分科会では、助言者の菅谷幸彦さん(東京健生相談支援センター)から、次のような話が紹介されました。

上司のパワハラ的な注意・指導に対して労働組合が、「上司の注意・指導は時間を30分にします。労働者の要求があれば同僚などの同席も認める」という春闘要求を出して、労使で話し合って注意・指導のルールを決めたということです。

その職場でも、上司の注意・指導の後に職場を辞める若い労働者が多く、人手不足で悩んでいたということです。また、労働組合が上司のパワハラを問題にしても経営者は、「仕事で必要と考え、やっていることなのでなかなか言えない」と言って何もしなかった、できなかったということです。

しかし、注意・指導をルール化することで、労働組合からも経営者側からも注意・指導をする上司にものが言いやすくなったということです。そして、結果的に若い労働者がメンタル不全になったり、辞めるということが少なくなっているということです。

