

# ●職場のメンタルヘルス⑦

## メンタルヘルス活動と労働組合の役割

### 『産業人メンタルヘルス白書』から見た現状と対策のヒント



●財団法人日本生産性本部  
メンタル・ヘルス研究所 課長  
飯田 進一郎  
いーだ・しんいちろう

メンタル・ヘルス研究所では、2001年以降、毎年「産業人メンタルヘルス白書」を発表している。ここでは白書所収の調査研究である「労働組合のメンタルヘルスの取り組みに関するアンケート調査」の概略から、労働組合がメンタルヘルス活動に取り組み際のポイントを提示したい。

### 1 厳しい状況に晒される組合員

2005年調査では、現在の運動方針にメンタルヘルスへの取り組みを「入れている」労働組合は65・4%で「検討中」を含めると8割にも達している。「入れている」割合は前回調査（2003年実施）より7・3%増加しており、労働組合の関心がさらに高まっていることがわかる。その背景には、組合員を取り巻く厳しい職場環境がある。例えば、組合員のここ3年間の「心の病」の増加傾向について、68・7%の労働組合が「増加傾向にある」と回答しており、「心

の病」のために1ヶ月以上休職している組合員がいる割合も68・1%にのぼっている。前回調査よりいずれも悪化傾向にあり、組合員が晒されている厳しい状況が心の病の実態からも浮き彫りになっている。

また、「心の病」が多い年齢層は「30代」とする労働組合が最も多く49・9%、次いで「40代」が36・3%となっている点も注目される。前回調査では「40代」が43・2%と最多だったが、今回調査では「30代」の回答率が上回り、逆転しているのである。

どのデータをみても30代は懸念される状況にあり、当研究所の調査研究でも、評価に対する満足感や将来への希望、仕事の負担感の落ち込みが特に顕著であることが明らかになっている。

### 2 職場のメンタルヘルスを低下させる要因

「心の病」の原因として最も多くの労働組合が挙げているのは「職場の人間関係」である（30・4%）。この他にも「仕事の問題」（18・6%）、「職場環境の問題」（12・7%）と、「心の病」の原因を職場や仕事の問題として捉えている傾向が強い。

また、職場のメンタルヘルスを低下させる要因として最も影響が大きいものは、「コミュニケーション」の希薄化である。49・9%の労働組合が挙げている。この結果の背景にあるのは、単に職

場で会話の機会が減っているということだけでなく、自分の意志を伝え、同時に他者を理解するという実質の機会、つまり仲間としての信頼関係を築く手段を失いつつあるということに他ならない。職務や処遇の個別化が進み、職場の信頼関係という紐帯が薄れている現状に、労働組合が強い危機感を持っていることがうかがえる結果となっている。

例えば、当研究所で行っているJMI健康調査の分析結果をみても、「相談相手がいる」人と、「相談相手がいない」人では、その健康度は大きく異なり、ソーシャルサポートがその人の心身の健康にも大きく影響していることがわかってきている。

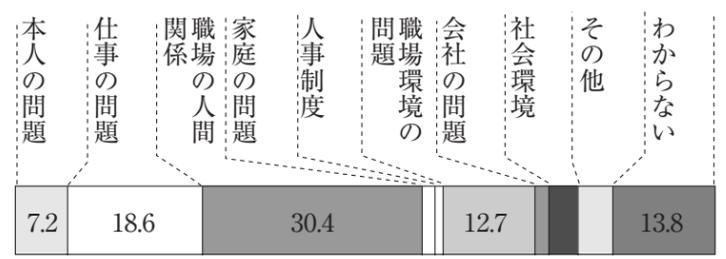
### 3 メンタルヘルス対策の有効な手段

労働組合に対するアンケート調査のなかで、執行委員や職場委員に期待する活動を、その内容別に統合し、ここ3年の「心の病の増減傾向」とクロス集計

したところ、大変興味深い結果が得られた。メンタルヘルス対策として、執行委員や職場委員に「相談しやすい雰囲気作り」、「組合員の不満の聞き取り」という「コミュニケーション・日常の世話活動」を重視している労働組合では、心の病の増加傾向が抑えられており、さらに「横ばい」の割合も高いことがわかった。

### ●「心の病」の原因●

Q15. 組合員の「心の病」の原因は何だと思いますか。該当するもの1つに○をつけて下さい。



## 4 メンタルヘルス活動における労働組合の組織的な役割

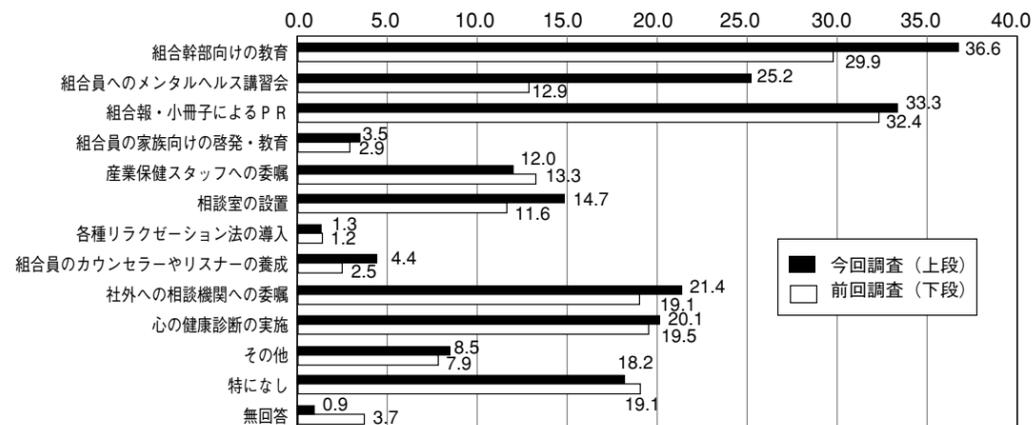
職場不適応やメンタルヘルス不全に陥った人が職場でみられた場合には、それをその人の個人的な問題として、個人の弱さのせいにして、差別したり、排除したりする傾向もぬぐえない。

個人の健康問題が組織の問題につながっていることに注目していくと、「カナリヤの法則」という考えから大きな示唆が得られる。かつて炭坑で働く坑夫たちは、カナリヤの籠を携行した。これは坑内のガス濃度が高くなると、人よりガスに弱いカナリヤが先に苦しみはじめ、坑夫たちはその危険を知らせるためであった。この法則の意味するところは、職場でのストレスというガス濃度が上昇していると考え、他のメンバーへ警告を発している状態と建設的に対応を考えるべきであるということである。

### ●取り組んでいるメンタルヘルスの施策●

Q3. 現在、貴労働組合が取り組んでいるメンタルヘルスの施策はどのようなものですか。

該当するもの全てに○をつけて下さい。



そこで、現場力を活かした活動を担う労働組合の出番があるのである。

組合員が、不安や懸念を感じていないか、困ってはいないか、わからないことはないか。

そのスタートは、相手への人間的な関心と思いやりを持つことであり、まずは当人の話を十分に聴いてあげることである。他者に援助を求める動きをした時こそが、実は絶好の援助のチャンスなのである。また、周囲が頑張っていればいるほど、元気で健康であればあるほどに、本人の遠慮もあり、訴えにくいということも忘れてはならない。

また、コミュニケーションを取る以前の問題として、誰かが声を掛けるだろうと他人任せにしたり、余裕がないからといって、少しの心苦しさを感しながらも見えて見ぬ振りをして通り過ぎるようなことがあれば、組合としては大問題である。

ぜひとも組合員の目線で、現場力を活かして、メンタルヘルス問題に積極的に取り組んでいただきたい。

「産業人メンタルヘルス白書」および「労働組合のメンタルヘルスの取り組みに関するアンケート調査結果」の概要は、以下のHPでもご覧いただけます。  
(<http://www.js-mental.org/>)