

「職場うつ」はすぐ相談を

京都POSSE代表、京都大学経済学研究科修士

川久保堯弘さん

ここ数年、「職場うつ」に関するトラブルが増加しています。POSSEには年間400件ほどの労働相談が寄せられています。その中で職場うつに関連した相談の割合が大きくなってきました。その原因は主に「働きすぎ」と「パワーハラ（パワハラ）」です。

働きすぎの背景には、新規採用の絞り込みや解雇などにより職場の人員が慢性的に不足している中で一人に多くの業務が課されてしまう職場環境があります。働きすぎは過労死が80年代に大きく社会問題として取り上げられて以来、改善されず今まで続いている問題です。近年は会社に入って数年や時には数力月の若手社員が精神疾患を患ってしまい「過労自殺」に追い込まれることが増えています。長時間労働の強制は働き手を使い捨てるという性格をより強めているように思います。

パワハラの問題も深刻です。全国の労働局によせられた「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は2000年代にほぼ一貫して増加し続け、2010年度には25万件で全体の16%を超えてしまいました。たしかに日本の企業では昔から使用者による指揮命令権の余地が大きく、欧米に比べて無茶な業務命令が出されることが多

かったのですが、この間のパワハラは正社員を辞めさせるために企業によって意図的に駆使されるようになってきています。

私が担当した相談で、入社して約半年で「お前には能力がない」「人間としておかしい」などの暴言を受け、うつ病になって自主退職に追い込まれたケースがありました。こうしたパワハラはどんなに本人に能力があろうと関係なく降りかかってきます。これまでの日本企業ではパワハラ的な業務命令に耐えるかわりに、長期雇用や給与などの処遇がある程度保障されるような関係もありましたが、現在そうした「処世術」は無効になってしまいました。なぜならパワハラは企業が退職強要などを意図して行っており、安定した処遇との引き換え券ではもはやないからです。システムエンジニアとしてIT企業に就職した新入社員が、「お前が営業をやらないから会社が赤字」と退職を強要されたという相談もありました。システムエンジニアの職務にしろそもそも営業はまったく関係がなく、その会社には別の営業担当がきちんといたにも関わらずです。

4月に新しく働き始める人に特に伝えたいのは、「職場うつ」は誰にでも起こりうることだということ



す。こうした時代には新しい「処世術」が求められます。それはすぐに労働相談機関（労働専門の弁護士、労働組合、NPOなど）に相談するということです。「職場うつ」対策で最も重要なことは労働条件自体の改善なので、会社と交渉することが必要になります。

また、職場うつで悩んでいる人の周囲の人（家族・友人など）にも訴えたいことがあります。精神的に余裕がない当事者の方に、相談機関や労災の取り方、労働法の知識などを伝え励ましながら会社との交渉をサポートしてほしい。多くの相談を受けた経験から、こうした周囲の理解が解決に非常に重要だと感じています。POSSEでは職場うつ対策サポートハンドブックを発行し、こうした周囲の方からのサポートに必要な知識を提供していますので、ぜひ活用していただければと思います。