

# 自治体職場における健康破壊の実態と対策

西田 一美

自治労労働局長

自治体の職場や仕事の在り方、内容は近年、高度情報化の進展や市町村合併による自治体の統合などにより変化してきました。また、公共サービスニーズの拡大、地方分権のもとでの事務事業移管や行政改革の進展で、仕事の質の変化、過密・長時間労働など、職場には多くの負荷がかかっています。同時に、市民から寄せられる自治体労働者へのニーズも多様化し、一人ひとりに求められる責任も明確化、細分化されてきました。また、近年、指定管理者制度や独立行政法人等新しい制度が導入され、自治体運営の在り方も大幅に変化を遂げてきました。

## 自殺者と長期病欠者の増加

こうした状況の中で、自治体労働者の心身の健康についても深刻な事態が生まれています。地方公務員安全衛生推進協会の「地方公務員健康状況等の現況（約77万人対象）」（2007年11月）によれば、2006年中の在職職員の精神及び行動の障害を理由とした1か月以上の長期病欠者は7,428人で、長期病欠者合計18,141人の40.9パーセント、2.4人に1人という高い割合になっています。また、自殺者は154人で在職職員の死亡者合計848人中18.2パーセント、5.5人に1人で、がんに続き在職死亡原因の第2位となっており、自治体職場におけるメンタルヘルス問題がとんでもない状況になっている現実が浮かび上がっています。また、年々、地方公務員数が減少する中、公務災害認定件数が2006年度で28,195件あり、毎年高い水準で推移しています。

日本の自殺者は1998年以降10年連続して3万人

を超えています。厚生労働省の患者調査によれば、うつ病などの感情障害患者数は1996年には43万人でしたが、2002年の統計では71万人へと飛躍的に増加しています。わが国の安全衛生の課題として、メンタルヘルス対策はこの間もつとも取り組みが急がれる課題となっているのは周知のところですよ。

上にみた地方公務員安全衛生推進協会の調査対象人数を、地方自治体職員全体推計人数300万人に置き換えれば、毎年500～600人の自殺者がいると推定されます。1か月以上の長期病休者の第1位は心の不調によるものです。自治体職場のストレスは増加しています。自治労が2000年4月に実施した調査によると、85%の職場でストレスが増加していると回答し、ストレス要因として、「業務の量」が79%、「業務の質」77%、「人員の削減」69%、「職場の人間関係」51%など、自治体職場における変化を敏感に反映した結果となっています。

ところが、メンタルヘルス対策の取り組みについては、実施している職場は20%にとどまり、実施していない職場は実に80%にのぼっています。実施はしていても、成果として表れていると回答している職場はわずか5%にすぎず、逆にあまり成果がないと回答している職場が39%もありました。こうした結果を踏まえるならば、対策の遅れに労使ともに危機感をもって対処すべき段階にきているといえます。

いうまでもなく職場の管理責任は当局にあり、労働安全衛生法では事業者の責務として労働災害の防止措置、快適な職場環境の整備、労働条件の改善、そして法令の遵守を定めています。その意味でメンタルヘルス対策では管理職の責務と役割は重要です。安

全・健康の管理者として「事業者の安全衛生配慮義務」を積極的に履行しなければなりません。管理職の業務の配慮としては、業務サポート、業務内容や業務量の変更、就業制限（残業、休日出勤、交替勤務、深夜業務等の制限又は禁止、就業時間短縮）、診療のための外出許可などがあります。

安全衛生配慮義務の根拠は、労働安全衛生法第3条（事業者等の責務）、第65条の3（作業の管理）、第66条の5（健康診断実施後の措置）、第68条（病者の就業禁止）、第71条の2（快適な職場環境形成のために事業者の講ずる措置）に規定されています。とりわけ「快適な職場環境の形成のための指針」いわゆる「快適職場指針」は、安全衛生配慮義務として徹底すべきであり、とくに初期対応、継続対応を重視したものにすることを旨とすべきがあります。

## 自治労の取り組み

自治労では2006年度に「自治労メンタルヘルズ指針」を策定しました。これを参考に、一次予防（職場の民主化・活性化、参加型安全衛生活動によるストレス・過労対策・快適職場づくり、厚生施設の整備・充実やサークル支援など福利厚生活動の充実、地域社会活動参加の推進と支援）、二次予防（早期対策・早期治療のための利用しやすい相談体制の工夫・改善、リスナー・カウンセリングマインド研修等実践的な研修の実施）、三次予防（リハビリ勤務、慣らし勤務等による復帰のための猶予期間の保障、カウンセリング体制の継続など職場復帰・再発防止対策）に取り組み、ケアシステムの整備を進めてきました。

また、厚生労働省が2006年3月には職場におけるメンタルヘルズ・ケアの適切かつ有効な実施のために「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を改定しました。こういった指針を活用しながら、職場でメンタルヘルズ対策に取り組み、快適な働きやすい職場を整備することが求められています。

市町村合併や地方分権による権限移譲により、自治体における業務は増大し続け、一方では人件費削減の流れの中で、超過勤務時間が増え続けています。2006年自治労調査（8000人対象、回収率63%）では、

1ヶ月50時間以上の回答が15.2パーセントという結果が現れています。また、そのうちの5割が健康の不安を訴えています。

過重労働防止のためには、何よりも労働時間に関わる問題についての予防対策が図られなければなりません。休憩・休息時間問題も含めた労働時間問題は時間外労働の縮減を基本に改善が必要です。08年3月には、厚生労働省「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」が改訂されました。この対策は、医学的知見を踏まえ、過重労働による脳・心臓疾患の発症防止を目的としています。事業主に対し、長時間にわたる過重労働の排除と健康管理対策の強化、疾病が発生した場合の再発防止措置の徹底を求めていくことが大切です。今回の改訂では、労働時間等の設定については、「仕事と生活の調和」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の趣旨を生かし、ワーク・ライフ・バランス推進に留意した改善を求めています。あらためて、労働時間の見直し、働き方の見直しを生活者の視点で行なっていく必要があります。

自治労は、安全衛生体制の確立と快適職場づくりをめざして、毎年7月を「安全衛生月間」と位置づけ全職場で安全衛生点検活動を進める取り組みを行なっています。また、全国での取り組みを持ち寄り共有化するため、自治労安全衛生集会を開催しています。更に2年に一度労働安全衛生講座を開催し職場改善アドバイザーを養成してきました。

労働者が、安心して働き続けられる職場とは、労働者としての尊厳、人間としての尊厳をどう守っていくかという基本に立ち返ることが必要です。

「尊厳を守る」「人権保障」とは、誰もが「安心して」「安全に」「自由に（選択肢）」生きていくことができることです。今一度、私たち一人ひとりの命の大切さについて、又働き方や環境の違いなど、個々それぞれのあり方に左右されない尊厳について考えていかねばなりません。

ひとりの自殺者の背後には10人の未遂者がいると言われています。こういったことを、常に意識しながら、今なにか必要なのかを考え、職場のみんなで思いを共有してメンタルヘルズの不調者を出さない職場づくりのための対策を講じていかねばなりません。■