

職場問題が変化している

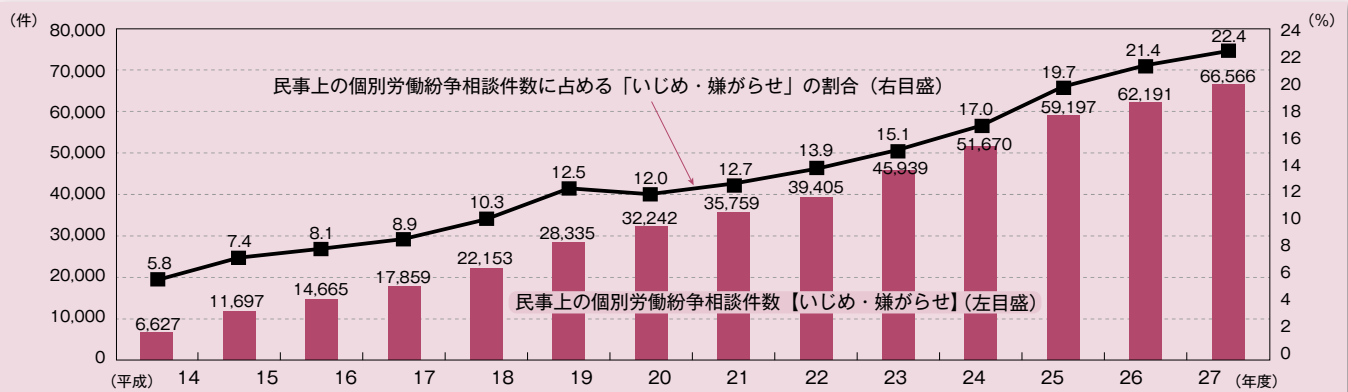
「産業保健21」編集委員、ファームアンドブレイン社代表 ● 浜口伝博

ブラック企業でなくても職場のいたるところで労働問題は起きている。図1は、全国の都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物など381カ所(平成28年4月1日現在)に設置されている「総合労働相談コーナー」が扱う相談のうち(約100万件)、いわゆる民事上の個別労働紛争である「いじめ・嫌がらせ」に関する件数を経年的に示したものである。図1をみると、右肩上がりの傾向は今後も止まりそうもない勢いで上昇中だ。平成27年度の「いじめ・嫌がらせ」相談件数は66,566件で過去最高となり、民事上の個別労働紛争事案の22.4%を占めるまでになった。民事紛争相談の全数がここ数年来ほぼ24万件前後で推移している中であって、「いじめ・嫌がらせ」相談件数が平成14年度から平成27年度までほぼ直線的に約10倍にまで増えてしまっているという事実はいささか異常とも思えるくらいだ。ちなみに、労働紛争事案全体に占める「いじめ・嫌がらせ」相談件数の比率は、ここ4年間連続トップであり、あきらかに職場

での労務問題に質的变化が起こっていることがわかる。

労働紛争は労働者と事業者の間で起こる労務問題であるから、どちらかに何らかの、瑕疵や誤解、あるいは努力不足や説明不足があるのだろうが、産業保健専門職としても紛争の発生に無関心でいるわけにもいかない。なぜなら、いじめ、嫌がらせ、パワハラ、セクハラ等は往々にして当事者たちの健康問題をはらむため、産業保健専門職も結局巻き込まれることになるからだ。このようなとき専門職は、労務の問題と医学の問題とを分けて解決手順を示し、医学的事項についても臨床的判断と産業医学的判断(就業調整や就業適正の判断)とは異なることを丁寧に説明できることが必要である。これからの産業保健専門職には従来の産業保健管理に加えて、職場の人間関係問題についても解決的に進めていける技能が求められている。職場が変わったのだから、専門職も変わらなければならない。

図1. 民事上の個別労働紛争相談件数に占める「いじめ・嫌がらせ」の割合および相談件数



(厚生労働省：平成28年版過労死等防止対策白書。第1章 p15. 第2-9図)

編集委員 (五十音順・敬称略)

委員長 相澤好治 北里大学名誉教授
 小川康恭 前独立行政法人労働安全衛生総合研究所理事長
 加藤隆康 株式会社グッドライフデザイン技術顧問
 亀澤典子 独立行政法人労働者健康安全機構産業保健担当理事
 河野啓子 学校法人曉学園四日市看護医療大学名誉学長

興梠建郎 新潟産業保健総合支援センター所長
 武田康久 厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課長
 浜口伝博 ファームアンドブレイン社代表/産業医
 東 敏昭 学校法人産業医科大学学長
 松本吉郎 公益社団法人日本医師会常任理事