

# メンタルヘルスに関わる労働相談をめぐる困難

橋口, 昌治 / Hashiguchi, Shoji

---

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

大原社会問題研究所雑誌 / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

642

(開始ページ / Start Page)

30

(終了ページ / End Page)

44

(発行年 / Year)

2012-04-25

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00008886>

# メンタルヘルスに関わる 労働相談をめぐる困難

橋口 昌治

---

はじめに

- 1 労働問題の精神医療化の現状と課題
  - 2 労働相談とメンタルヘルス
  - 3 精神医療，特に鬱に関わる労働相談をめぐる困難——事例研究
- おわりに

はじめに

企業においてメンタルヘルスケアの必要性が叫ばれ、個人加盟ユニオンにおいてもメンタルヘルスに関わる労働相談が急増している。また就職活動や研修において自己分析や自己啓発などの心理学的知見が活用されるようになってきている。本稿では、労働現場に精神医療や心理学の知見が浸透する事態を労働問題の精神医療化・心理主義化という枠組みで捉える。労働問題の精神医療化は、「労働問題がストレスの問題や健康問題として個々人が個別に対応可能なものとして扱われるようになってきている」[山田，2008，55]という指摘もあるように、個人化と結びつけられてきた。それに対しユニオンの労働相談活動は、個人の問題を集団紛争化し、精神医療の問題とされてきたものを労働問題として発現させる機能を担っている。これは精神医療化に抗っているように見える。一方で、相談の過程において相談者の心理・意識に働きかけ、また精神医学の知見を吸収するなど、ユニオンが精神医療へと接近している側面もある。つまりユニオンが精神医療化・心理主義化している可能性もあり、メンタルヘルスに関わる労働相談は個人化／集団化，精神医療化・心理主義化／労働問題化がせめぎ合う場となっている。本稿の目的は、そのようなせめぎ合いに着目しながら、メンタルヘルス，具体的には鬱病に関わる労働相談をめぐる「解決」の困難を記述することである。

第1節では、先行研究を参照しながら、まず精神医療化，心理主義化，メンタルヘルスそれぞれの定義を明確にする。次にメンタルヘルス対策の変遷を記述した上で、それを労働問題の精神医療化という観点から批判する議論を紹介する。第2節では、労働相談の概要を記述し、メンタルヘルスの労働相談を評価する観点を崎山治男や山田陽子の議論を参照しながら提示する。第3節では、インタビュー調査の結果をもとに、メンタルヘルスに関わる労働相談におけるせめぎ合いを相談前

後の二つの局面に分け検討する。

## 1 労働問題の精神医療化の現状と課題

### (1) 精神医療化・心理主義化・メンタルヘルス

本節では労働問題の精神医療化の現状と課題について論じるが、類似概念である心理主義化（心理学化）、メンタルヘルスという概念も登場する。そこで議論の前提として、精神医療化、心理主義化、メンタルヘルスがどのように定義されてきたかを明確にし、相互の関係を整理する。言うまでもなく、それぞれの概念に関して膨大な先行研究が存在するので、あくまでも本稿の関心に沿った簡便なものであることを予めお断りしておく。

崎山〔2008, 164〕は心理主義化批判に関する考察において、心理主義化批判の始原は1960年代後半から展開された臨床心理士の資格化をめぐる心理学会内部の対立にあると指摘した上で「医療化論とセットの形で展開され」てきたと述べている。「医療化」とはコンラッドとシュナイダーによって提唱された概念で、「ある問題を医療的な観点から定義するということ、ある問題を医学用語で記述するということ、ある問題を理解するに際して医療的な枠組みを採用すること、ある問題を扱うに際して医療的介入を使用すること」と定義されている〔Conrad and Shneider, 1992＝2003, 1〕。そして山田陽子は医療化論を参照し、心理学化を定義している〔山田, 2007, 16〕。以上を踏まえると、精神医療化と心理主義化は、精神医療と心理学という二つの知の領域が日常生活に浸透していく事態を批判的に検討するための概念であり、厳密に区別されることなく使用されてきたことが分かる。これらを労働の場面に当てはめれば、前者は「労働問題がストレスの問題や健康問題として個々人が個別に対応可能なものとして扱われるようになっている」事態〔山田, 2008, 55〕を、後者は就職活動において自己分析や個性のアピールが求められることや企業経営に欲求や動機づけなどに関する心理学的知見が応用されていることなど〔森, 2000〕を批判的に指し示すことになる。

次にメンタルヘルスについてであるが、1950年代以降の「心の病」に対する社会的意味づけの変遷を辿った佐藤〔2007〕によると、その言葉は1980年代に登場したという。1970年代後半以降「心の病」が、事件や犯罪と関連してではなく誰もが日常的に留意すべき「健康問題」や「メンタルヘルス」として取り上げられるようになり、1980年代以降は関連付けられる属性に「サラリーマン」などの中高年男性も含まれるようになっていく〔佐藤, 2007, 194-206〕。登場した経緯からも、メンタルヘルスという言葉が1980年代以降に精神医療の知見が職場に浸透してきたことと深い関係があることが分かる。次項では、どのようにしてメンタルヘルス対策が進んできたのかについて見ていく。

### (2) メンタルヘルス対策の変遷

メンタルヘルスへの本格的な取り組みが始まるのは、「過労自殺」裁判が増え、電通事件など企業や行政が最高裁で相次いで敗訴した1990年代後半以降になる〔荻野, 2011, 24-27〕。まず1999年に旧労働省から「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」<sup>(1)</sup>が公示され、

「精神障害等の業務上外は […] ①業務による心理的負荷, ②業務以外の心理的負荷, ③側面要因 (精神障害の既往歴等) について評価し […] 総合的に判断することとする」という考え方が示された (2009年改定)。この指針を契機に, 98年は42件だった請求件数が99年に155件になり, 2009年には1,181件になるなど増加の一途をたどっている。また厚生労働省は2000年に「事業場における労働者の心の健康と保持増進のための指針」<sup>(2)</sup>を策定する (2006年改定)。そこでは「メンタルヘルスケア」を「事業場において事業者が講ずるように努めるべき労働者の心の健康の保持増進のための措置」と定義し, 事業者による実施を求めている。

このような動きを受け, 企業側もメンタルヘルスケアに取り組むようになっており, 社会生産性本部メンタルヘルス研究所の調査によると, 「従業員の健康づくり施策全体の中で, メンタルヘルスに関する施策に力を入れる企業」が, 2002年の33.3%から2008年の63.9%へとほぼ倍増している<sup>(3)</sup>。また具体的な施策としては, 「管理職向けの教育」(70.0%), 「長時間労働者への面接相談」(63.8%), 「求職者の職場復帰に向けた支援体制の整備」(49.5%)などが上位に入っている<sup>(4)</sup>。しかし「労働時間の短縮」といった労働環境の改善に関連する選択肢はないようである。強いて言えば「個人と組織の健康度を高める職場づくり」(18.6%)であろうか。このように「メンタルヘルス」対策には, 労働環境全体の改善よりも労働者個人の健康に焦点を当てる傾向があると考えられ, それを労働問題の精神医療化と呼び批判してきたのが山田陽子である。

### (3) 労働問題の精神医療化

山田 [2008] はまず, 「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」によって示された「4つのケア」, つまり労働者自身によるセルフケア, ラインによるケア (上司や管理監督者の行う職場環境の改善, 様子がおかしい部下の把握と対応), 事業場内産業保険スタッフなどによるケア, 事業場外資源によるケアが, 「労働者のメンタルヘルスをモニタリングする視線が多層的に重なる仕組みになっている」ことを明らかにする。その上で, モニタリングで用いられる「ストレスチェック」といった名称それ自体が, 職場環境の問題をストレスの問題として捉える枠組みを労働者や管理者に与え, 「労働問題が精神医学やストレス心理学の領域で検討され」, 「個々人が個別に対応可能なものとして扱われるように」になると論じる。長時間労働の慢性化など劣悪な労働条件が常態になっていることと, 山田の指摘を併せて検討すると, 労働問題の精神医療化には, 劣悪な労働環境が原因で精神疾患に罹るという側面と, 労働環境の劣悪さが精神疾患というかたちでしか現れない (「労働問題」として現れない) 側面があると言える。そしてその背景には, 集团的労

(1) 労働省 「「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」の概要」

([http://www.jil.go.jp/kisya/kijun/990915\\_01\\_k/990915\\_01\\_k\\_bessi.html](http://www.jil.go.jp/kisya/kijun/990915_01_k/990915_01_k_bessi.html), 2012.2.14)。

(2) 労働省 「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」

([http://www2.mhlw.go.jp/kisya/kijun/20000809\\_02\\_k/20000809\\_02\\_k\\_shishin.html](http://www2.mhlw.go.jp/kisya/kijun/20000809_02_k/20000809_02_k_shishin.html), 2012.2.14)。

(3) 社会生産性本部, 2008, 「第4回『メンタルヘルスの取り組み』に関する企業アンケート調査」

(<http://www.js-mental.org/images/03/20080805.pdf>, 2012.2.14)。

(4) 社会生産性本部, 2010, 「第5回『メンタルヘルスの取り組み』に関する企業アンケート調査」

(<http://www.js-mental.org/images/03/20100806.pdf>, 2012.2.14)。

使関係の弱体化と個人化によって「『労働問題』を集合的に構成することが困難」[荻野, 2011, 78] になっている状況があると考えられる。

このように先行研究では労働問題の精神医療化は個人化と関連づけて論じられてきた。それに対し労働相談は、複数組合主義などの労働法制を活用することによって抗ってきたと考えられる。次節では労働相談の概要を記述した上で、メンタルヘルスに関わる労働相談の抱えている課題について提示していきたい。

## 2 労働相談とメンタルヘルス

### (1) 労働相談の概要

労働相談は、企業別組合が主流であるという日本の労働運動特有の文脈において、そこから排除される人々の権利をいかに保障するのかという問題意識のもとで行われてきた。それは1950年代後半に中小企業労働者の組織化を進めるための形態として注目を集めた合同労組に始まり、コミュニティ・ユニオンによって引き継がれている[浜村, 2003:長峰, 2003:小谷, 2005]。具体的には、電話やメールなどを通じて「社長から辞めてくれと言われた」「労働時間が長過ぎる」といった相談を聞き、それに対して労働法に即した助言を行ってきた。さらに使用者との交渉を通して問題の解決を図りたいという場合は、組合加入通知と団体交渉申し入れ書を送付することによって団体交渉を行うこともできる。なぜなら複数組合主義を採用している日本では、少数派組合（一人の場合も含む）にも団体交渉権が認められているからである。一人であっても「団体」交渉というのは違和感を覚える人もいるであろう。実際「形式的には集団的ですが、実質的には個別的な『団体交渉』である」という指摘もある[濱口, 2009, 189]。しかし現状では、一つの交渉単位内に複数の組合が並立することを認め、また使用者はそれらに対し平等に対応しないと見解とする複数組合主義（複数組合平等主義）が通説となっている。日本国憲法第28条は「労働者に対し格別の条件を付することなく団結権・団体行動権と共に団体交渉権を保障して」おり、組合員の多寡は団体交渉権を制限する条件にはならないとする見解が、その根拠である[盛, 2000, 315:菅野, 2008, 25:奥野, 2008]。

次に数量的な調査結果を参照しながら、労働相談の全体像を把握していく。まず相談内容については、NPO法人労働相談センターが公開している集計が参考になる<sup>(5)</sup>。それによると「賃金」、「解雇・会社都合による退職」、「いじめ関連（いじめ・嫌がらせ+辞めさせてくれない+セクハラ）」が主要な三部門であり、2008年9月のリーマンショック直後は解雇が跳ね上がるなどの変動が見られる。そのなかで「いじめ関連」が少しずつ上昇しており、その少くない部分がメンタルヘルス上の問題と関わっていると考えられる。

(5) NPO法人労働相談センター, 2011, 「10月の相談統計」

([http://blog.goo.ne.jp/19681226\\_001/e/fa60b89a2d5914c781182e0974125976,2012.2.14](http://blog.goo.ne.jp/19681226_001/e/fa60b89a2d5914c781182e0974125976,2012.2.14))。

NPO法人労働相談センターは「コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク」に属する全国一般東京東部労組と協力関係にある。

相談件数であるが、呉 [2011, 320-322] によると、「合同労組」（全国一般、地域ユニオン、ローカルユニオン、コミュニティ・ユニオン）が受けた労働相談の件数は、2006年から09年にかけて全体平均で245件、252.4件、303.4件、293.5件と推移している。相談後に団体交渉の申し入れをした件数は、2006年13.6件から07年14.5件、08年17.4件、09年22.4件であり、相談から交渉申し入れに至る割合は非常に低いようである。また2008年における紛争当事者の72.3%が単独の労働者であり、団交申し入れのほとんどが労働者個人の問題を解決するためのものだということが分かる。しかし団交申し入れ後、使用者との団体交渉のみでの解決は67.9%であり、労働委員会や労働審判などの行政・司法機関を通じたものも含めると最終的に90%を解決に導いており、その解決能力は非常に高いと言える。

一方、福井 [2002, 36] は、7つのコミュニティ・ユニオンと「失業者ユニオン」の組合員を対象とする調査から、「組合結成（加入）の申し入れ→団体交渉→抗議活動や裁判といった紛争過程」を経るごとに、当事者の抱える労働問題の平均個数が減少する傾向にあることを明らかにしている。つまり、「紛争過程を通じて問題の複合度が縮減される（もつれあった紛争内容が単純化されていく）傾向」があるという。また福井は「紛争の流れのなかで、法律上も、おそらく気持ちの上でも、縮約整理されていくこと」を「問題解決のプロセスの現れ」と見ている。「問題解決」を、「法律上」の観点のみならず「気持ち」の面からも捉えるという視点は、ユニオンにおける「問題解決」とは何かを検討する上で重要である。

## (2) 相談者の意識に与える影響

ユニオンにおける「問題解決」は、団体交渉法制の活用などの法的な技術を駆使することのみで達成されるわけではない。何よりも、相談者の「気持ち」と切り離すことができない。例えば労働政策研究・研修機構 [2009] は、「ユニオンが、紛争に巻き込まれた労働者の慰め役を担っている」と指摘する。

紛争を抱えている労働者は、どうすればいいのかわからない。自分の主張が認められないことに対する焦燥感や虚脱感も持っている。その時に、親身になって相談に応じるユニオンの存在そのものに対して、多くの労働者は「ありがたい」「救われた」との感謝の意を表している。このような機能を担う機関は他にはなかなか見当たらない。それにより、紛争当事者は沈着に紛争解決に向かうことができる。〔労働政策研究・研修機構、2009、135〕

「慰め役」と言っても、相談者を慰撫し、「問題」から目を逸らさせるわけではない。むしろ逆であり、「問題」と向き合い、法的集団的な「解決」へと向かうための前段階として、「焦燥感や虚脱感」への対応が求められているのである。

また1990年代に東京管理職ユニオンおよび女性ユニオン東京を対象とした事例研究を行った小谷幸も、ユニオンが組合員の意識に与える機能に注目している。小谷 [2005] によると、両ユニオンの組合員は、組合に関わる過程で「会社人間」や男性中心主義など標準的な価値観やライフコースを相対化していた。そして小谷は意識変容機能に着目することで、ユニオンを新しい観点から

評価することを可能にした。この知見を本稿の問題意識に引きつけられれば、標準的な価値観の相対化は会社から距離を取ることであり、相談者が「問題」を社会的・集合的に構成する際に必要な過程だと考えられる。周知のように、日本企業は新入社員研修を始め様々な局面で心理学的知見を応用し、「会社」の価値観を共有することを求めてくる。ユニオンの意識変容機能は、そのような労働現場における心理主義化に対して抵抗し、労働者がそれまで問題として捉えることができなかったことを問題として捉えるようになることを促していると考えられる。

以上から、個人加盟ユニオンにおける問題の発現と解決は「気持ち」や意識と密接に結びついていけると言える。このことはユニオンが問題を集団化し解決を支援していく過程において重要な意義を有している。しかしユニオンが相談者の心理を操作する主体として心理主義化している可能性もある。その点についてどのように捉えればよいのか、心理主義批判に関する先行研究を参照したい。

### (3) 心理主義批判と労働相談

崎山 [2008] は、心理主義に対する批判の多くが、あらゆる社会現象・社会病理へのパースペクティブそのものが何らかの専門知によって形作られてきたとする社会構築主義的な立場に立ってきたと総括する。それに対し、実践の場面において心理主義的概念の使用が「有効性」を発揮した場合、社会学的な心理主義批判はどこに立場を確保するのかという問題を提起している [崎山, 2008, 165]。そして、「〔心理主義化の〕批判ないしは受容を支援の現場でどのような論理ないしは基準で判別するのか、という問い」を発した。この提起を本稿の問題関心に引きつけると、以下のようなことになる。労働相談は個人紛争を集団化し、精神医療の知見で捉えられてきた問題を労働問題として発現させるという意味で、労働問題の精神医療化に抗しているように思われる。また意識変容機能は心理主義化に対抗するために必要なものであると言える。しかしその過程でユニオンも、「傾聴」などの心理学的な知見を用いたり医療機関と結び付き精神医療に接近していくなど、心理主義化・精神医療化してしまっているのではないか。

そのような事態に対し、相談者の意識に影響を与えることのみを捉えて労働相談を否定することはナイーブである。なぜなら我々は「他者と『適切に』相互行為をおこなう手段として、自らの感情を操作することが煽られ」る社会に「生きざるをえない」状況に置かれているからである [崎山, 2008, 174]。それでは果たしてこの事態をどのように評価したらよいのだろうか。その際にキーワードになると思われる言葉が「自律性」である。崎山は心理主義化への批判の可能性について下記のように述べている。

このように考察してみるならば、心理主義批判の基礎づけは、心理主義的な知によって支援の方法や自己が管理・統制されているという疎外論図式に求めることはできない。むしろ、人間関係の地位指標化に基礎づけられた、自己感情を心理主義的な知のツールとしながら自律的にマネジメントすることへの欲望を、心理主義は産出し、またそれによって産出されるという構図が問題なのである。

このことが、心理主義を産出し続ける原動力でもあり、また結果でもある。そのなかで人々

は、自己の「心」の自律性という命題を課され、また他者にもそれを課していく。このように、自己の感情への自律性が命題として課されることが自己に与える効果を詳細に分析することこそ、心理主義批判の可能性がある [崎山, 2008, 180]。

心理学的知識が生み出す「自律的な個人」とは、「家族や共同体などの社会的なものから分離させ」られ「外的・社会的な問題をも個人の内面の問題へと還元する思考パターン」を身に付けてしまった人である [山田, 2007, 48]。また、そのような人々が心理学的知識を欲望するのだというのが崎山の指摘であろう。それならば、外的・社会的な問題を個人の問題へと還元しないような個人を生み出すことができているならば、ユニオンによる意識への働きかけというものは心理主義化・精神医療化とは異なるものであると評価できるのではないか。そしてそのような要素がユニオンにあるからこそ、労働相談は個人化／(法的あるいは社会的な) 集団化、精神医療化・心理主義化／労働問題化がせめぎ合う場になるのだと考えられる。それでは具体的にどのようなせめぎ合いが労働相談において起こり、「解決」の困難が生じているのだろうか。次節ではインタビュー調査の結果をもとに明らかにしていきたい。

### 3 精神医療、特に鬱に関わる労働相談をめぐる困難——事例研究

本節で言及するのは、鬱病を発症後、ある個人加盟ユニオン (C組合) に加入し休職と退職の条件をめぐる団体交渉を経験したAさん (1979年生まれ/女性) のインタビュー内容である。インタビューは、2011年10月、11月、12月の三回、非構造化面接法によって行った<sup>(6)</sup>。Aさんは関西にある国立大学修士課程を修了後、内定していた外食チェーンB社に2007年4月に入社する。B社は関東地方に本社を置きながらも全国に店舗を展開し、従業員数も約1,000名 (平均臨時雇用者数約6,000名) を超える大企業であった<sup>(7)</sup>。約一ヵ月間の研修を経て店舗に配属されたあと、鬱病を発症する。休職をし、その条件をめぐるB社と団体交渉を行ったのであるが、ここではその過程を①就職から休職するまで、②休職したあと団体交渉を開始し終了するまでの二つの局面に分け描出していく。

#### (1) 就職から休職するまで

(a) 就職活動における孤独と会社への心理的な結びつきの発生 1990年代半ば以降、就職活動において「自己分析」という心理学的な行為が不可欠のものになり、企業の採用活動は求職者の心理に強く働きかけるものになっている [森, 2000]。川村 [2011] によると、就職活動には「就労するためには待遇が悪くとも仕方がない、という『覚悟』」を学生に持たせる機能があるという。Aさんも就職活動で苦勞しており、活動中は自分を受け入れてくれる場所はないとさえ感じていた。

(6) 長時間のインタビューにご協力いただいたAさんに改めて御礼を申し上げます。

(7) 当該企業のホームページに掲載された有価証券報告書を見て筆者が確認した。数字はAさんが入社した2007年当時のものである。

そのようななかB社は唯一内定の取れた会社であり、「来て下さい。一緒に働きましょう」と言ってくれたことがAさんはとても嬉しかったという。このときの気持ちが、その後も大きな影響を与えることになる。

(b)「問題」の多い労働環境 約一カ月の研修後、Aさんが配属されたのは実家からも学生時代を過ごした土地からも離れたところにある店舗で、会社の用意したマンションに住むことになった。店には正社員である店長と主任が一人ずついるほか、多くのパートタイマーやアルバイトの非正規労働者が在籍していた。熊沢〔2006, 48-51〕は、ファミリーレストランで働く正社員の労働環境について、①長く不安定な労働時間、②正規労働者に対する非正規労働者の比率の高さ（取り上げられていた事例では3人対39人）、③入社し店長へと「出世」するまでの期間の短さ（年齢に比べ責任が重い）といった観点から問題視しているが、Aさんの働いた職場も同様の「問題」を抱えていた。具体的に配属されたあとに行った仕事内容を記述すると、「開店前の座席を拭くとかテーブルを拭く」など研修で習った内容のほか、「閉店後の本社への報告と、お金を数えるということ」や非正規労働者への指示など研修では行わなかったことがあった。そしてそれぞれに問題が生じる。

まず、作業の方法については店ごとの独自のやり方があり、研修で習ったこととは大きく異なっていた。「下手に研修を受けているから、こうしなあかんっていうマニュアルを教えられてきているのに、店によって全然それが改変されているから」戸惑ったという。そして上手く作業ができないことに対し、店長から「学歴だけあっても使えない」といった罵声を浴びせられ続けることになる。次に閉店後の作業であるが、閉店時間が23時であったため、それは深夜0時頃にまで及ぶことがあった。午前9時に開店（11時）前の仕込みをするために出勤する場合と、開店後客が来始めてから12時頃に出勤する場合があったが、どちらにしても長時間労働であった。休憩は、客が少なくなる午後3時から5時頃までの間に取るようになっており<sup>(8)</sup>、当初は自宅に戻っていたが、すぐに「それはないやろう、空気読めや」みたいな感じのことを言われて（笑）、〔…〕店の裏で待機することになって、まあコンビニに行ったりとかストレッチしたりとかくらいしかできないような待機時間になってしまった」という。また休日は、シフト表を渡されずに「来週の何曜日に休んでいいわあ」と口頭で言われることがほとんどで、長時間労働の上に休みも不定期だったことがAさんにとって大きなストレスとなった。

そして非正規労働者に対しては、複雑な思いを持つことになる。まず、店に配属されたばかりのAさんよりも長年その店で働いてきた非正規労働者の方が作業を効率よくでき、店長からも「バイトの方が仕事ができる」というようなことを度々言われる。しかし、正規労働者であるAさんの方が賃金は高かった。そうしたなか仕事として「バイトとかパートに指示を出さないといけないと言われ」るものの、作業の内容に関する指示やアドバイスはできないため、客の入りに合わせて早退や休憩を命じるという単に「賃金カットするための指示しか」出せなかった。また非正規労働者も「お客さんが少なくなってきたから一人上がってもう二人で片付けできます」というように、自ら休憩や早退を申し出ることがあったという。片付けの人数を減らすことは明らかな労働強化で

(8) この時間は「アイドリング」と呼ばれていた。

あるが、人件費抑制のためにアルバイトたちは自ら一人当たりの仕事を増やしていた。これはAさんにとって、「自分が不利益をこうむるわけではないけど、知り合いがしんどいことをしていたらしんどくなる感じ」だったという。

(c) 労働法との距離と鬱病の発症 一方Aさんも、15分未満の残業がカウントされないことや、一定の限度時間を超えた分のみが超過時間として扱われ残業代が支払われるシステムになっていることなどから、無償労働を多くさせられていた。しかし、そのような職場の「問題」を「労働問題」として捉えることはなかった。なぜなのであろうか。まず高校生のとき「現代社会」の授業で労働法について簡単に習ったことは覚えていたが、そのような知識は役に立つものというより「別の世界の話」だと感じていたと振り返る。また企業内の組合に加入をしてはいたものの、入社時の説明で印象に残っていたことは「組合費を払うと〔B社のお店で使える〕お食事券がもらえる」ということだけで、働き始めても組合の存在を感じることはなかったので、組合に相談するという発想は生じなかった。また会社が相談窓口を設けていることは知っていたが、相談したことを上司に知られた同期が働きづらくなって辞めたことを聞いていたので利用はしなかった。こうして自分の抱える「しんどさ」を「労働問題」として捉えることなどできずストレスを溜めていき、結果としてAさんは体調を崩していく。変調が明らかになったのは、店舗で働き始めて二、三ヵ月経った頃であった。

典型的な例で言ったら涙が止まらないとか。何も無いのに涙を流して止まらないとか。すごい食べて吐くとか。あとは身の回りのことをかまわなくなるとか。掃除しない。洗濯は、洗濯しないと着ていくものがないからするんだけど、流しとか山盛りになって、風呂場の方の流しにそれが侵出して、風呂場の洗面台に、なぜか井とかがゴチャッと積まれていて、それを横目で見ながらお風呂に入っていて「何かおかしいな」っていう気がした(笑)。

このような鬱状態に見られる典型的な症状のほか、消費依存とギャンブル依存も始まる。岩盤浴やマッサージを「渡り歩いたり」、パチンコ店に「開店から閉店までずっと」いたりして休日を過ごした。「何かピカピカ動くものをずっと見てると陶酔」し「知らない間に時間が過ぎてく」。そのようにしてストレスを発散し、また職場へと戻っていくことを繰り返すようになる。それでも仕事を辞めなかったのは、面接で「しんどくても頑張ります」って言ったのに「辞めるって言ったら根比べに負ける」といった思いがあったからであった。しかし、10月中旬にあった祭りで友人に会ったことがきっかけで「もう仕事したくないの」という思いが爆発する。祭りに行くまでAさんは、「何かおかしいな」と思うことはあっても、仕事を続けていくことは当然だと思っていた。しかし一旦仕事を拒否する思いが溢れると、止められなくなる。すぐに店長と地域統括マネージャーに電話をし、休むためには医者診断書が必要だと言われると、次の日に医者に行って診断書をもらう。診断は鬱であった。店長に「バイトの方が仕事ができる」と言われ続け「私がいなくても〔お店が〕やっていける」ことは分かっていたので、「休むことが悪いなんて大して思わなかった」という。そしてAさんは三ヵ月の休職期間に入る。

以上をまとめると、Aさんが問題を「労働問題」として捉えなかった要因は①就職時にB社への

心理的な結びつきが生じたこと、②労働法を身近なものとして感じていなかったこと、③職場において労組の存在感がなかったことにあると分かる。そして問題は鬱病の発症という精神医療の文脈で発現したのであった。ここに労働現場における心理主義化・精神医療化の一つの事例を見出すことができる。

## (2) 休職したあと団体交渉を開始し終了するまで

(a) 「労働問題」として語ることの難しさ——労災申請の断念と傷病手当の受給 休職後しばらくして、AさんはC組合に労働相談をすることになる。休職期間の終わり（2008年1月下旬頃）が近づくにつれ、「戻らないといけないうのかしらとか、戻れるのかしらとか、どのツラ下げて戻ったらいいのかしらとか」という思いに苛まれるようになったからであった。それゆえ相談を始めた当初の課題は、休職の期限が来ることにどう対処するかであった。率直に期間延長を申し出る方法もあるが、解雇を言い渡してくる可能性もある。それに対し解雇撤回を求めて交渉をしていくこともできるが、闘うことは体調のすぐれないAさんにとって困難であった。一方、復職をするのであればその条件が重要になるが、そのことについて会社といかに話すのか。組合加入を通知して団体交渉を申し入れることもできるが、かえって会社の態度を硬化させてしまうかもしれない。これもAさんにとっては不安であった。

また休み続けるとしても生活費の目処を立てなければならず、労働災害の申請も検討された。組合員とともに関西労働者安全センターに行ったときに得られた、申請方法や認定基準についてのアドバイスは以下のようなものであった<sup>(9)</sup>。まずAさんの場合にポイントになりそうなのは「長時間労働」と「職務の負担」であり、この二点についてきちんと証拠を積み上げれば労災認定される可能性が高い。ただし認定までにかかる時間の目安は約六ヶ月である。もし認定が難しい場合はそれ以上かかり、きちんと証拠がそろっていれば、それ以下ですむかもしれない。揃えるべき証拠は、タイムカードなど会社側に残っているデータのほか、Aさんの記憶や帰宅後電話をもらっていた友人の記憶、またメールの内容や通話記録（本人が電話会社に言えば記録を出してくれる。しかし保存期間が限られている）が証拠になる。また、休憩時間にきちんと休憩できていなかったことなどは、一緒に働いていた人の証言が証拠となる。ちなみに、長時間労働の目安は、直前の一ヶ月の時間外労働が100時間を超える場合か、二ヶ月の平均が80時間を超える場合である。「職務の負担」に関しては、正社員やパートさんの人数などの職場の状態や、一緒に働いていた人の証言が証拠になる。しかし証言に関しては匿名ではなく、署名捺印してくれる人に協力を頼まなければならない。また、労災の申請をするならば、そのことをいつか会社に言う必要がある。そのとき会社が協力的であれば話しは早いですが、そうでなくても労働基準監督署が入れば会社は記録などを出さなくてはならない。最後に、会社との関係を考えると慎重さは重要だが、長期的な視点に立てば労災申請をした方がいい。また、申請を選択する可能性があるのであれば、証拠集めは始めておいた方がいい。

このような助言を受けたAさんは、申請に向け準備をしようという気持ちになるが、手持ち

(9) この部分の記述に関しては、当時のメモを参照した。なお「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」は2009年に一部改変された。

の証拠の不十分さ、それを埋めるための負担、働いていたときのことを思い出す「しんどさ」などから結局は申請を断念する。最終的に採用した方法は、医者に診断書をもらい手紙とともに地域統括マネージャーに送ることと、労働災害ではなく私傷病ということにし社会保険から傷病手当金の給付を受けることであった。そして医者からの診断通り休職期間は三ヶ月延長された。

以上のように①一般的に労働者の団結権の行使に対する企業側の抵抗は大きく、団体交渉の申し入れが容易でないこと、②メンタルヘルスによる労災認定は難しく、申請の負担も大きいこと、③休職中に収入を確保することは難しく、ユニオンも生活の保障ができるような余力がないことよって、ユニオンとの関係性が生まれた後においても、問題は精神医療の文脈で語られ続けた。

(b) 団体交渉の開始——労働問題への翻案 団体交渉をすることになった契機は、7月上旬に、これまで連絡を取ってきた地域統括マネージャーも鬱で休職することになり、その上のゾーンマネージャーから「休職中なのに会社が社会保険を支払い続けているが、どうなっているのか、この件に関して給与課に連絡をとるように」という電話が来たことであった。ゾーンマネージャーに休職している事態が知られたと思ったAさんは解雇の恐怖を感じ、このまま休職期間を延長し続けることは難しいと考え始めた。そこで組合加入通知書と団体交渉申入書を送ることを決める。

Aさんはユニオンと話し合い、8月に行われることになった団体交渉において、リハビリ復職を求めることを中心に、復帰のタイミングや働く場所、労働時間・時間帯などの条件を会社側に要求することになった。この要求項目を決める話し合いにおいて、「こんなに長く働けないとかは、だいたい何時から何時までの労働を希望するとかそんな感じでポジティブに言い換えられるんやなと思って、〔…〕嫌だっていうのが、何とかを希望するとか何とかを要求するみたいな感じになるというのが不思議やった」という。当時は鬱がひどい状態だったので「ネガティブなことしか考えられないのに」、アドバイスをしてくれる組合員の「手にかかるとういう〔要求する〕などのポジティブな言葉」になっていくのかと驚きであった。これまで私的な思いや精神医療の言葉で考えられてきた問題が、集団的な「労働問題」の言葉へと翻案された瞬間であった。

団体交渉では、交渉に出席した人事部長が別の会社で組合の委員長を経験したこともあったので、物腰穏やかで「話を聞く」姿勢を見せてきた。そして組合の要求と会社の非を認め、「戻ってきてほしい」と明言し、Aさんは復職できるまで休職することができるようになる。

(c) 会社との関係性という問題 一定の成果を得て、交渉は首尾よく進んだように見えたが、鬱病の症状は改善されなかった。その要因は、事後的に振り返って初めて言語化できたそうであるが、会社との心理的な関係性であった。これは問題が労働問題として集団紛争化されたあとも容易には解消しがたいものであった。

その頃の心境をAさんは以下のように振り返る。まず休んだからといって気持ちが楽になったわけではなかった。むしろ特にすることがなく考える時間ができてしまった分だけ、どんどん悪い方向に考えてしまうことが止まらなくなったという。最悪の状態だったときは、雨が降ったら「私に死ねって言っている」ように聞こえたり、疑心暗鬼になって他の人の話を悪くとったりしていた。そして会社との関係が、精神状態に大きく影響していた。休職期間の期限が迫るたびに、職場復帰しなければならないのか、復帰できなかったらどうなるのだろうかといったことに悩み、また団体交渉のときに「戻ってきてほしい」と言われたことに対しても「そんなこと実は全然思っていないで、

このまま交渉を引き延ばしたらそのうち辞めるやろと思ってるんやないか」と考えたりもした。一方、薬を飲んでも楽にならなかったために医者への不信も高まり、気を紛らわすために朝からパチンコ屋に行って閉店まで「意識を飛ばしていることがよくあった」。ギャンブル依存になっているという認識はあったが、罪悪感を持たないほど「それは必要だった」と振り返る。そして復職をしようかどうかと迷う日々が数ヶ月続いた。

このように、ユニオンによる法的・社会的な集団化はAさんの問題の捉え方に大きな変化をもたらす一方で、会社との関係性という個人的で心理的な問題は依然解き難く残っていたと言える。

(d) 第二回目の団体交渉——復職に向けた条件整備 2009年になり、最長一年半の傷病手当金の受給期間も終わりが見えてきた頃、Aさんは店舗ではなく事務職としての復職はできないかと考え始める。店舗での復職では同じような働き方に戻る可能性が高く、また店長手当が出るのみで「いくら残業しても休日なくても同じ給料」しか支払われない店長に昇進していくという道に展望を持つことができなかつたからである。そこで3月に二回目の団体交渉を持つが、事務職は埼玉にしかないことを聞かされ、復職についてはもう少し体調がよくなってから再度検討することが確認された。その上で組合は、二ヶ月に一回ほど双方が顔をあわせる面談をもつことと、期限付きでもよいので休職中の経済的保障を検討することを要求した。面談については団交の場で了解を得られたが、経済的保障については検討することだったので、一ヶ月以内に返事することを求めた。団交後、もし保障が得られない場合、生活のこともあるので、「会社都合退職」扱いにしてもらうなど退職条件を交渉していく必要があるかもしれない、といったことも検討された。その後、一ヵ月以内に返事は来ず、催促をしたあと、5月上旬に保障については不可能であると連絡が来る。そこで、当時Aさんは腰痛が悪化していたので、腰痛を理由とする療養に対して傷病手当金の給付が受けられるように手続きをすることになった<sup>(10)</sup>。休職によって賃金を得られなくなったことは常にAさんにとって問題であったが、ユニオンと相談をしながら生活を維持することができていたようである。

(e) 第三回目の団体交渉——退職の条件と労働環境の改善要求 前述したように、Aさんは会社との関係性があり、仕事を休んでも精神的に楽になることはなかった。「連絡があったらあったで悪い連絡なんじゃないかと思うし、連絡がなかったらなかったで『私のこと見捨てたのね』みたいな感じになって」、「わあー」ってなっていた。「見捨てたのね」と感じる背景には、就職活動のときに「一緒に働きましょう」と言ってくれた唯一の会社だったことがある。自分を受け入れてくれる場所はないと思っていたときにそのように言われたことはAさんにとって救いになり、またそのことを忘れられずにいた。しかし、定期的に面談を持つと約束したにも拘わらず連絡がなく、組合が何度もメールをした末に人事部長が退職していたことが分かったときに「もう辞めようと思った」という。それは「人を管理する役職にある人もつぶしてしまう会社なんやと思って、この会社のどこのポジションにいても私はしんどいと思ったから」であった。リハビリをすれば、あるいは事務職であれば復職できるかもしれない。できればユニオンで交渉し、非正規労働者の待遇改善なども

(10) 健康保険法第99条2項「傷病手当金の支給期間は、同一の疾病又は負傷及びこれにより発した疾病に関しては、その支給を始めた日から起算して1年6月を超えないものとする。」(傍点は筆者による)

実現したい。そのように思うことによって維持してきた会社への思いが途切れてしまったのであった。しかし、そのことによってAさんの気持ちは楽になり、「あんまりしんどくなくなった」という。そのときの気持ちを以下のように喩えてくれた。

DVの恋人と別れたみたいなき感じ（笑）。何かその人のことをすごい好きだとか思っていて、離れられないと思ってたけど、離れてみたら意外と平気やったわ、みたいな。よかった、離れて、みたいな。

気持ちが退職へと急速に傾き始めたAさんは、三回目の団体交渉に臨む。まず会社に対し、この間連絡が途絶えたことの謝罪と復職にあたっての職場改善案の提示を求めた。それに対し会社は、前人事部長が引き継ぎをせずに退職し連絡が途絶えてしまったことを謝罪した上で、事務職での復帰は不可能であるが店長の配置転換などの改善案を検討していると述べてきた。確かに店長の暴言はAさんを追いつめたが、問題は少数の正社員を中心に店舗を運営していく経営手法であり、店長個人ではないというのがAさんの見解であった。参加していた組合員も、Aさんの鬱病は労働災害であり、他の社員も同じような目に遭わないよう企業の体質を変えてほしいといった意見を述べたが、抜本的な復帰案を提示してくることは難しいことが会社の反応から伝わってきた。そこで再度職場復帰をすすめるための案の提示を求めると同時に、それが適わない場合は退職の条件についての交渉を始める意思があることも告げ、二週間程度で回答するように求めた。その後、再度提示された復帰案も内容は変わらず、実質的に交渉は退職をめぐるものへと移る。会社が提示してきた条件は、会社都合退職として扱うことと若干の「支援金」であった。それに対し組合は、「解決金」の増額および労働条件の改善（長時間拘束にならない環境の整備、連続日数勤務の制限、二週間分の予定をシフトとして遅れずに出すこと、それらの取り組みを行った報告をユニオンに対して行うこと）を要求した。Aさんは、自分が辞めたあとも残る労働者の職場環境を少しでもよくしておきたいと考えたのであった。それに対し会社は一度、内部情報であることを理由にユニオンへの報告のみを拒否してきたが、他の交渉で実績があることなどの反論がされ、基本的にユニオンの要求が通ることになった。その後、なかなか離職票が届かないなどのトラブルがあったものの、Aさんは協定書で確認した条件で退職することになった。

最終的に、Aさんは復職ができるような職場の改善を行うことはできなかった。これは職場における拠点を有していないユニオンの弱みである一方で、企業内の組合が適切な労使関係を築き労働条件の改善に努めていれば生じなかった可能性が高い。集団的労使関係の衰退が復職を求めるAさんに大きな影響を与えていたのであった。同時にそれは地域統括マネージャーや人事部長にも影響を及ぼし、彼らの心身を蝕んでいたと考えられる。しかし「個別的な『団体交渉』」〔濱口、2009、189〕ではあったものの、会社と交渉ができていたことは、Aさんの心理的な問題の「解決」につながっていった。また個人のみならず職場の問題解決へと向けられた協定書からも、労働相談によって外的・社会的な問題を個人の問題へと還元しない個人が生み出されていると評価できる。

## おわりに

Aさんの事例から、基本的にユニオンが労働相談において複数組合主義などを活用し、精神医療化／心理主義化に対抗していることが明らかになった。しかし個人化／集団化、精神医療化・心理主義化／労働問題化の関係は単に相反するだけのものではなかった。特に、休職や経済的な保障を引き出す際には精神医療の言葉は有効であり、それを利用することで一年以上ものB社との対峙が可能になったと言える。また個人化と集団化も、会社との関係性が個人的な問題でありながらも心理主義化という構造的な問題に通じ、また集団紛争化による会社との交渉によって「解決」がもたらされたという点で、二項対立的ではなかった。

Aさんの事例から見てくることは、メンタルヘルスに関わる労働相談が集団的労使関係の衰退や労働災害保険や生活保障制度などの社会政策の弱さといったユニオン外部の構造的要因に規定された環境のなかで、抵抗や妥協を織り交ぜながら進められているということである。と同時に、そのような構造的な問題の認識やそれに対抗するための集団紛争化も、精神医療化や心理主義化と見紛う個人との関係性の構築によって行われなければならないということである。ここにメンタルヘルスに関わる労働相談をめぐる「解決」の困難があるのであった。またその活動は、企業や行政のコスト削減がもたらす社会への負荷をなるべく少なくするよう「動員」[仁平, 2011] されていると見ることも可能かもしれない。この点についての検討を今後の課題としたい。

(はしぐち・しょうじ 立命館大学衣笠総合研究機構ポストドクトラルフェロー)

## 【参考文献】

- Conrad, Peter and Joseph W. Schneider, 1992, *Deviance and Medicalization: From Badness to Sickness*, Expanded Edition, Philadelphia: Temple University Press (進藤雄三・杉田聡・近藤正英訳, 2003, 『逸脱と医療化——悪から病へ』 ミネルヴァ書房).
- 福井祐介, 2002, 「コミュニティ・ユニオンが個別紛争解決に果たす役割について——アンケート調査を手がかりに」『共生社会学 (九州大学)』 2 : 29-45.
- 濱口桂一郎, 2009, 『新しい労働社会——雇用システムの再構築』 岩波書店.
- 浜村彰, 2003, 「合同労組からコミュニティ・ユニオンへ」 浜村彰・長峰登記夫編『組合機能の多様性と可能性』 法政大学出版局, 17-35.
- 川村遼平, 2011, 「就活に追い詰められる学生たち——就活生の7人に1人がうつ状態」『POSSE』 10 : 9-18.
- 小谷幸, 2005, 『『新しい労働運動』の特質に関する社会学的研究』 (博士学位申請論文) (<http://dspace.wul.waseda.ac.jp/dspace/handle/2065/5396>, 2012.2.14).
- 熊沢誠, 2006, 『若者が働くとき——「使い捨てられ」も「燃えつき」もせず』 ミネルヴァ書房.
- 盛誠吾, 2000, 『労働法総論・労使関係法』 新世社.
- 森真一, 2000, 『自己コントロールの檻——感情マネジメント社会の現実』 講談社.
- 長峰登記夫, 2003, 「コミュニティ・ユニオン運動の20年」 浜村彰・長峰登記夫編『組合機能の多様性と可能性』 法政大学出版局, 37-84.
- 仁平典宏, 2011, 『「ボランティア」の誕生と終焉——〈贈与のパラドックス〉の知識社会学』 名古屋大学出版会.
- 荻野達史, 2010, 「「産業精神保健」の歴史 (1) ——1950年代～1970年代を中心に」『人文論集 (静岡大学)』 60 (2) : 15-53.

- , 2011, 「産業精神保健の歴史 (2) ——1980年代から1990年代前半まで」『人文論集 (静岡大学)』62 (1): 21-40.
- , 2011, 「産業精神保健の歴史 (3) ——1990年代後半から現在まで」『人文論集 (静岡大学)』62 (1): 41-86.
- 呉学殊, 2011, 『労使関係のフロンティア——労働組合の羅針盤』労働政策研究・研修機構.
- 奥野寿, 2008, 「少数組合の団体交渉権について」『日本労働研究雑誌』573: 28-31.
- 労働政策研究・研修機構, 2009, 『労働紛争発生メカニズムと解決プロセス——コミュニティ・ユニオン (九州地方) の事例』.
- 崎山治男, 2008, 「心理主義化と社会批判の可能性——感情を欲望する社会/社会を欲望する感情」崎山治男・伊藤智樹・佐藤恵・三井さよ編『「支援」の社会学——現場に向き合う思考』青弓社, 163-184.
- 佐藤雅浩, 2007, 「『心の病』の戦後史——狂気の隔離からメンタルヘルスの啓蒙へ」芹沢一也編『時代がつくる「狂気」——精神医療と社会』朝日新聞社, 174-221.
- 菅野和夫, 2008, 『労働法 [第8版]』弘文堂.
- 山田陽子, 2007, 『「心」をめぐる知のグローバル化と自律的個人像——「心」の聖化とマネジメント』学文社.
- , 2008, 「『心の健康』の社会学序説——労働問題の医療化」『現代社会学 (広島国際学院大学)』(9): 41-60.

**法政大学大原社会問題研究所叢書** ◎ 好評発売中 ◎

● 各研究分野におけるオーラル・ヒストリーの歴史と現状  
法政大学大原社会問題研究所編——A5判二七六頁三三七〇円税込

● 戦後日本の起点で活躍した改革派ジャーナリストのオーラル・ヒストリー  
法政大学大原社会問題研究所編——A5判四四〇頁六九三〇円税込

● 革新政治と労働組合運動の今日的課題を提示  
五十嵐仁著——A5判四六〇頁六三〇〇円税込

● 「社会史」の方法から見た社会運動史  
梅田俊英著——A5判三三〇頁五五〇円税込

● 戦後日本における政党政治の変遷と労働組合とのかわりに焦点をあてた分析。革新政治の課題と労働組合運動の今日的課題を提示。  
**政党政治と労働組合運動**

● 近代日本における社会的共同体の形成  
大正デモクラシー期における社会運動と出版文化の歴史を手書きメモ、日記、手紙、予審調書など新しい史料で再構成。  
**社会運動と出版文化**

● 労農派は理論集団というイメージを再検討する  
横関一著——A5判四四〇頁八八二〇円税込

● 農民運動指導者の戦中・戦後——杉山元治郎・平野力三と労農派  
農民運動の全国組織指導者の動静について検討し、労農派が農民運動の実戦部隊を指導部として果たした実態を解明する。  
早川征一郎著——A5判三四〇頁六五〇円税込

● 新自由主義という歴史的概念に依拠した炭鉱争議の分析  
早川征一郎著——A5判三四〇頁六五〇円税込

● イギリスのサッチャー政権下でおきたイギリス炭鉱争議は新自由主義諸政策の成否をかけた歴史的なすまじい労働争突であったことを描く。  
市場原理や規制緩和の諸政策に対抗する動きが国家や社会あるいは企業レベルでどの程度起きていたか実証的、理論的側面から分析。  
**新自由主義と労働**

● 人文・社会科学研究とオーラル・ヒストリー  
政治学、社会学、歴史学、女性史、労働問題などの分野でのオーラル・ヒストリーの意義と問題点を学際的な視角より再検討する。編集：早川征一郎

● 占領当時の論壇状況や世論、政治・社会運動の背景、左翼運動の人脈や秘話を知ることのできる得がたい史料。編集：吉田健一  
**証言 占領期の左翼メディア**

**御茶の水書房** 〒113-0033 東京都文京区本郷5-30-20 Tel.03-5684-0751  
ホームページ <http://www.ochanomizushobo.co.jp/>