

コーポレートガバナンス

メンタルヘルス対策④



第一英蓉法律事務所
弁護士 木下 潮音

2009年11月までの11万月の自殺者が3万181人に達し、98年以来、12年連続で年間3万人以上の自殺者を数えることとなった。08年の自殺者は3万2249人であったが、09年は11月末の時点で08年を445人上回っており、このままのペースで推移すれば、08年を上回ることは確実となる。なお03年に2万4427人を数えたのが過去最多であった(警察庁調べ)。

08年の統計では、自殺の原因・動機で判明している者のうち最も多いのは「健康問題」であり、次いで「経済・生活問題」、「家庭問題」、「勤務問題」となっている。「健康問題」のうちでは、うつ病によるものが最も多く、心の健康問題が自殺に結びついていることは明らかである。さらに、自殺者数の推移は失業率の推移と強く関連しており、09年7月に失業率が過去最悪の5.7%を記録し、その後も5%台を上回る水準で推移していることは、自殺者の増加と関連があると考えられる。

職場におけるメンタルヘルス対策の最大の目標は自殺予防と考えなければならぬ。

企業の雇用リスクマネジメント

12

ばならない。その対応として長時間労働の防止や職場の人間関係上の問題、すなわちいじめやセクハラ・パワハラ対策が重要であることは言うまでもないことであるが、さらに、雇用の安定もまたメンタルヘルス対策として重要である。30代の自殺者が増加していること、この年代にフリーターなど不安定雇用を余儀なくされている者が増加しており、将来に対する希望が見いだせていないこととの関係を想起しなければならない。自殺者の増加を個人の問題としてではなく、企業の雇用構造全体の変化の問題ととらえるべきである。

しかしながら、経済状況の悪化や雇用構造の変化を個別の企業の責任と問うのもまた誤りといわなければならない。なぜ、企業が正社員の雇用を抑制して非正規雇用や派遣などの外部労働力の増加に置き換えていったのかを、個別の企業の単純な利益追求の行動ととらえるのはあまりに安易な考え方である。なぜ、企業が正社員の雇用を慎重にならざるを得ないのか、10年3月に大学や高校を卒業予定の学生生徒の就職率が大幅に下がるのではなげなのか、単に不景気の影響とだけは言えないはずである。

労働契約問題の中で、解雇に対する規制が見直されることなく、派遣法の改正等さらに企業の雇用責任を強化する法制がとられようとしている。派遣法の改正は派遣労働者の雇用の保護を目的としているというが、今のままでは、正社員の雇用は抑制され、さらに派遣社員としての雇用にも慎重とならざるを得ず、まったく雇用から排除される若年層を生み出すだけではないかと懸念される。職場のメンタルヘルス対策の対象とすべからぬのであろうか。企業の一員として多くの若者が社会生活を開始できるように、現政権は雇用の増加のために企業に活力を与える政策をとらなければならない。

(メンタルヘルス対策の項おわり)

自殺者増加は失業率に関連