

ワンポイント・ブックレビュー

荒井 千暁 『職場はなぜ壊れるのか 産業医が見た人間関係の病理』ちくま新書（2007年）

うつ病をはじめとして、こころの健康を害する労働者の数が増えている。それはなぜか。本書のタイトルが示すように、著者はその答えを、主として職場（あるいは組織）の問題、およびその変化に求める。

著者は大手企業の健康管理部長の肩書きをもつ産業医である。産業医の職務の柱は、事業場の対策である「作業環境管理」、作業の対策である「作業管理」、従業員の対策である「健康管理」の、いわゆる「労働衛生の3管理」で、この順に重要とされている。

産業医というのは会社にいるお医者さんで、（仕事に関連して）病気になってしまった人のケアをする、というイメージがあるかもしれない。仮にそういう仕事があったとしても、まずは作業環境や作業態様が従業員の健康を害するものでないかチェックし改善をはかり、それでも生じる可能性のある疾病を防ぐための健康管理を行った、その後にくるものなのだ、と本書を読んで知った。労働衛生の基本は「予防」であり、職場が集団で成り立っている以上、個人レベルの予防には限界がある。

産業医という立場からすると当然とも思われるが、著者は職場におけるうつ病などの増加という労働者のメンタルヘルスの変化を、個人の責任や一般的な社会の変化に帰すことはしない。その主要な原因として取り上げられているのは、広い意味での「成果主義」である。

「成果主義・能力主義・自立的労働論など現代に急浮上してきた問題」を縦糸としつつ、横糸として「旧来からある職場の阻害因子」にも目配りをしているが、この横糸の問題を、縦糸における変化が増幅することで、「職場のメンタルヘルス」の急速な悪化がもたらされている、というのが著者の基本的な理解である。

成果主義への批判や反省は、これまで数多くなされてきた。自分のことしか考えなくなりチームワークが阻害される、目標が短期的になる、チャレンジングな目標を回避するようになる、（結果以外の）プロセスへの評価がない、などなど。著者は評価の曖昧さや恣意性から来る納得性のなさが、人間関係の悪化を招いていることを重視する。それが、旧来からある人間関係の問題を増幅し、いじめ、パワハラ、セクハラを引き起こしていると指摘している。

著者の経験から、「モラルを欠いた職場」を立て直す具体的な方策の一つとして、事前にアンケートをとった上で、全員参加の討論が提案されているのが興味深い。それは、必ずしも「解決」を目的に行われるのではなく、むしろ問題状況を明確化、共有化することから、職場に変化の最初の一撃を加えることをめざすものようである。

近年の職場のメンタルヘルス悪化を「成果主義が生んだ歪み」（本書帯より）ととらえるのは、大筋で間違っていないだろう。しかし、新書という器の限界もあってか、物足りなさを感じるの否めない。無い物ねだりを承知で言えば、たとえば、仕事に関連したうつ病の前段階のパターンとして、「仕事ができるタイプの人」に多い業務集中によって生じる孤立状態と、「モラルを欠いた職場」から生まれる「理不尽さ」、の二つを区別しているが、この両者の関係はどうなっているのだろうか。また、長時間労働はそれだけで健康に問題を生じさせると述べているが、そのことと職場の「壊れ」との絡み合いをもう少し展開して欲しかった。（Y. R.）