

職場のメンタルヘルス対策の現状と 労働組合の役割

えぐち ひさし
江口 尚

●産業医科大学 産業生態科学研究所 産業精神保健学研究室 教授

1. はじめに

近年、働く人々のメンタルヘルスは、産業保健・労働衛生の領域だけではなく、経営学や経済学など幅広い領域で注目されるようになってきた。過労死や自殺、長時間労働やハラスメントといった問題に加え、パンデミックを契機とするテレワークやハイブリッド勤務の普及は、職場環境や人間関係のあり方に大きな変化をもたらした。その結果、孤立感や将来への不安を抱く労働者も少なくなく、メンタルヘルス不調を訴える労働者の数は、各種データからは増加している。

労働安全衛生法は「職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進すること」を目的としており（労働安全衛生法第1条）、労働安全衛生における労働者保護を目的に制定され、労働者の保護を事業者責任として位置づけている。また、2024年版厚生労働白書では「こころの健康」を「人生のストレスに対処しながら、自らの能力を発揮し、よく学び、よく働き、コミュニティにも貢献できる精神的に満たされた状態」と定義している。この定義は、

労働者のメンタルヘルスというのは、単にストレスを感じていないという状態ではなく、労働者がよりよい人生を歩むことそのものを対象としている。こうした考え方は、メンタルヘルスを個人の問題としてではなく、組織的かつ計画的に支えるべき社会的課題として捉える重要性を示している。さらに、労働者のメンタルヘルス対策は、メンタルヘルス不調の予防だけではなく、メンタルヘルスの増進、ウェルビーイングの向上といったことも対象となる。

この30年、日本企業は消費者の反応を気にして価格を上げにくく、労使一体となって雇用の維持を優先し、賃金の上昇も抑えられてきた。そのなかで、長時間労働によって良質なサービスを維持する競争が繰り返され、結果的に労働者の健康に大きな負担がかかったと指摘されている。経済的停滞とあわせて、労働者の心の健康が損なわれた時代であったとも言える。現在は円安や国際情勢の変化を背景にインフレへの関心が高まっているが、長期のデフレ経験から「価格は上げにくい」という風潮が根強く残っている。労働者の高齢化が進む中で、従来の「気力と努力に頼る働き方」には限界があり、働く人の健康と暮らしを守りながら持続可能な社会を築く視点が求められている。

こうした背景から、長時間労働の是正、勤務間インターバルや休養の確保、生活の安定につながる賃上げなど、働く人々の健康を守る取り組みの重要性が増している。その際、生産性のみを重視するのではなく、働くことの意味や尊厳、職場でのつながりを大切にする視点が不可欠である。労働組合には、労使の協議や社会的対話を通じてこうした価値を発信し、実現していく役割を期待したい。

日本ではこれまでもメンタルヘルス対策を進めるために法制度の整備や職場での取り組みが重ねられてきたが、実効性や持続性の面ではまだ課題が残っている。今後は労働組合を含む多様な主体が連携し、組織全体での環境改善と個人への支援を組み合わせた包括的な取り組みが求められる。本稿では、日本におけるメンタルヘルス対策の現状を整理し、そのうえで労働組合が果たしうる役割と可能性について考察する。

2. 日本におけるメンタルヘルス対策の現状

(1) 法制度的枠組みの整備

急速に少子高齢化が進む我が国において、休職者の半数を占めるメンタルヘルス不調の予防は、労働損失や人手不足が深刻化する企業経営の観点からも重要であり、労働者の心の健康に対する社会的関心は年々高まっている。我が国では、メンタルヘルス不調がGDPの1.1%に相当する経済的損失を生んでいるとの報告もある¹。この問題

は日本に限らず国際的な課題であり、WHOは2022年に職場のメンタルヘルスガイドラインを公表している²。

こうした状況を受け、我が国では厚生労働省が2000年以降、「労働者の心の健康保持増進のための指針」（2000年）、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（2004年）、「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」（2011年）、「ストレスチェック制度の施行」（2015年）など、政策的に多様な施策を講じてきた。しかし、精神障害の労災申請件数は依然として増加傾向にあり³、過労死、過労自殺の事例が後を絶たず、課題はなお残されている。さらに2020年にはパワーハラスメント対策が義務化され、直近では2026年4月からの治療と仕事の両立支援の努力義務化、3年以内に予定されている50人未満事業場へのストレスチェック義務化など、新たな施策も進展している。

労働安全衛生法は社会の変化に応じて定期的に改正されており、そのたびに産業保健の機能や役割が拡充されてきた。これは、少子高齢化に伴う労働力の希少性を背景に、労働者の健康保持が一層重視され、産業保健活動への政策的・社会的期待が高まっていることの表れである。その中でもメンタルヘルス対策は重点分野として位置づけられており、当初は個人対応が中心であったが、ストレスチェック制度によって集団分析の活用が努力義務化されるなど、近年は個人から組織へと視座が拡大しつつある。

1. Koji Hara, Tomohisa Nagata, Masaaki Matoba, Tomoyuki Miyazaki. The Impact of Productivity Loss From Presenteeism and Absenteeism on Mental Health in Japan. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2025, 67(9): p699-704.

2. 世界保健機関(WHO)職場のメンタルヘルス対策ガイドライン. 厚生労働省. <https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001258077.pdf>, (参照 2025-09-05).

3. 令和6年度「過労死等の労災補償状況」を公表します. 厚生労働省. https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59039.html, (参照 2025-09-05).

(2) ストレスチェック制度の活用

職場のメンタルヘルス対策を推進するうえで、ストレスチェック制度の活用は不可欠である。

「第14次労働災害防止計画」では、2027年までにメンタルヘルス対策に取り組む事業場を80%以上とし、さらに50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施率を50%以上とすることが目標とされている。また、労働者の半数未満が「仕事や職業生活に強い不安やストレスを感じる」状態にすることも成果指標として掲げられており、これらの達成のためには制度の効果的な活用が欠かせない。

ストレスチェック制度は、労働者が自らのストレスに気づき、必要に応じて医師の面接指導や相談につなげるとともに、職場環境の改善を通じて一次予防を図ることを主な目的としている。現在は労働安全衛生法に基づき50人以上の事業場に実施が義務付けられており、大規模事業場では実施率が高い一方、努力義務にとどまっていた50人未満の小規模事業場では実施率が低調である。しかし、2025年5月の法改正により、今後3年以内には小規模事業場においても義務化されることとなった。

制度を真に有効なものとするためには、ストレスチェックの結果を個人の把握にとどめず、集団分析を基盤にした職場環境改善に結びつけることが不可欠である。ところが現状では、多くの事業場で結果を部署ごとに集計して事業所長や人事部門に形式的に報告するだけで、実際の改善活動に結びついていない例が少なくない。2024年11月に公表された「ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会」の中間とりまとめでも、職場環境改善活動の一次予防効果や費用対効

果が明確に示されているにもかかわらず、その知見や好事例は十分に普及・実装されていない。特に中小企業においては職場環境改善の取り組みが進まず、研究成果を社会に浸透させることが大きな課題となっている。

本来、ストレスチェック制度は適切に活用すれば労働者のメンタルヘルスを守り、職場環境を改善する有力な手段であるはずである。それにもかかわらず、実態としては形骸化や形式化が目立っている。職場環境改善活動は、労働組合が強みを持つ職場自治の取り組みと親和性が高く、ボトムアップのプロセスを通じて実効性を高めることができる。したがって、労働組合には安全衛生委員会等の場を積極的に活用し、ストレスチェック結果を労使で共有しながら、実効的な職場改善へとつなげていくことが強く期待される。

(3) 職場における孤独・孤立対策への関心の高まり

近年、社会全体で孤独や孤立の問題が大きな課題となっている。令和5年の国民生活基礎調査によれば、単身世帯の割合は平成25年の25.6%から令和5年には31.7%へと増加しており、今後もさらなる増加が見込まれている。孤独や孤立は日本に限らず国際的な課題であり、英国では2018年に「孤独担当大臣」が設置され、日本においても2021年に「孤独・孤立対策担当大臣」が任命され、2023年6月には「孤独・孤立対策推進法」が制定された。

孤独や孤立への関心が高まっているのは、生活上の不便さにとどまらず、健康や生命に深刻な影響を及ぼすリスクが明らかになってきたためである。調査によれば、労働者の約8%が職場で孤独を感じており⁴、孤独は循環器疾患の発症リスク

4. Kawakami N, Shimazu A, Eguchi H, et al. Demographic and work-related correlates of general and workplace loneliness among employees in Japan: a large-scale descriptive cross-sectional study. J Occup Health. 2025;67(1):uiaf015. doi:10.1093/jocuh/uiaf015

を高め、「タバコを1日15本吸うのと同程度の健康リスク」に相当するとされる。また、うつ病や不安障害、自殺との関連も指摘されており、心身両面において重大な影響を及ぼすことがわかっている。

こうした状況を背景に、職場においても孤独・孤立への関心は高まりつつある。デジタル化や働き方改革の進展により、リモートワークや業務効率化が広がった結果、従業員同士の雑談や助け合いといったインフォーマルな交流が減少し、心理的に安心して働ける環境が損なわれやすくなっている⁵。

このような職場の孤独・孤立に対する取り組みにおいて、労働組合が果たす役割は大きい。組合活動はもともと仲間同士のつながりを重視してきた歴史を持ち、孤立や孤独を防ぐ力を備えている。定期的な職場環境の点検や組合員との対話を通じて、孤立の兆候を早期に発見し支援につなげることができる。また、高ストレス者や長時間労働者は孤独に陥るリスクが高いため、組合が面接や相談の機会を持つ際には孤独感の有無を確認することが望ましい。

筆者の20年以上にわたる産業医としての経験においても、少なからず労働者の自殺に直面してきた。その多くは、究極的な孤立や孤独に追い込まれた末の事例であったと推測される。孤独感は外見から判断することが難しく、対話やコミュニケーションを通じて初めて明らかになるものである。さらに、日本では孤独を肯定的に捉える風潮が一部に存在するため、軽視されがちであるが、決して放置してはならず、むしろ積極的に介入していく姿勢が求められる。その意味で、労働者、とり

わけ一般組合員との接点を多く持つ労働組合の潜在的役割は極めて大きい。

3. 労働組合が果たすべき役割

職場のメンタルヘルス対策において、労働組合が果たす役割はこれまで以上に重要性を増している。少子高齢化による人手不足、働き方改革やデジタル化による職場環境の変化、労働者の属性の多様化、そして孤独・孤立の深刻化など、労働者を取り巻く状況は大きく変化している。こうした変化に対応し、労働者一人ひとりの心身の健康を守るためには、事業者や産業保健スタッフだけでなく、労働組合が主体的に関与することが不可欠である。

第一に、労働組合は職場環境改善の推進者としての役割を担う。ストレスチェック制度の結果を活用した集団分析や、長時間労働の是正、ハラスメント防止といった取り組みは、労使の協議を通じてこそ実効性を高めることができる。しかし現状では、多くの事業場でストレスチェックが形式的に運用され、環境改善に結びついていない。労働組合は、制度を形骸化させず、職場全体の改善につなげるための監視者・推進者としての役割を果たすことが期待される。

第二に、労働組合は相談窓口としての機能を担うことができる。職場での人間関係や業務負担、孤立感などは、労働者にとって会社に直接訴えにくい問題であることが多い。組合は、労働者が安心して声をあげられる場として機能し、必要に応じて専門家や外部資源へとつなげる役割を持つ。

5. 川上 憲人, 職場の孤独と産業保健, 産業医学ジャーナル, 2024, 47巻, 4号, p. 63-67, 公開日 2024/07/04, Online ISSN 2758-349X, Print ISSN 0388-337X, https://www.jstage.jst.go.jp/article/ohpfjrn1/47/4/47_63/_article/-char/ja

この「セーフティネット」としての機能は、産業保健スタッフが十分に配置されていない中小企業や非正規雇用の現場において特に重要である。

第三に、労働組合は孤独・孤立への対策において大きな潜在力を持つ。リモートワークの普及や効率化の進展により、職場での雑談や助け合いといったインフォーマルな交流が減少し、心理的安全性が損なわれやすい環境が広がっている。前述のように労働者の約8%が職場で孤独を感じており、孤独は身体疾患や精神疾患のリスクを高める深刻な要因である。孤独感の外見からは判断が難しく、対話やコミュニケーションを通じて初めて明らかになる。労働組合は、日常的に組合員と接する機会を持つという特性を生かし、孤独の兆候を早期に察知し、支援へとつなげることができる存在である。

第四に、労働組合は教育と啓発の担い手である。組合員にメンタルヘルスに関する正しい知識を広め、セルフケアやラインケアの重要性を伝えることは、一次予防の観点から大きな意義を持つ。近年は管理職やリーダー層のメンタルヘルスへの関心が高まり、部下が上司を支えるという相互的なケアも求められるようになってきている。そのため、一般組合員に対しても、上司や同僚が不調にある場合にどのように支え合うかを学ぶ機会を設けることが重要である。こうした取り組みにより、上下関係にとらわれず職場全体で心理的安全性を高め、誰もが安心して働ける環境づくりにつなげることができる。

最後に、労働組合は政策提言と社会的対話の主体である。労働安全衛生法の改正や孤独・孤立対策推進法の制定に見られるように、社会全体で労働者のメンタルヘルスや孤独対策への関心は高まっている。組合は現場の実態を踏まえた声を政策に反映させ、労働者の権利と健康を守る社会的基盤の強化に貢献できる。

このように、労働組合は職場のメンタルヘルス対策において、職場環境改善の推進者、相談窓口、孤独・孤立対策の担い手、教育・啓発の普及者、そして社会的対話の主体として多面的な役割を果たすことができる。これらの取り組みは、連合が掲げる「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す—」を実現するものであり、労働者の健康と企業の持続的発展、ひいては社会全体のウェルビーイングの向上に直結する。

4. 今後の方向性

職場のメンタルヘルス対策は、個人のセルフケアの問題にとどまらず、組織文化や社会制度といったマクロな要因と深く結びついている。効果的な対策を進めるためには、産業保健専門職だけでなく、人事労務部門や管理職、そして労働組合といった多職種が協力し合う体制の構築が欠かせない。特に労働組合は、現場の声を集め、労使間の対話を通じて改善につなげていく力を持つ存在であり、今後の方向性において重要な役割を果たすことが期待される。

第一に、働き方改革との連動が挙げられる。長時間労働の是正や勤務間インターバルの確保、柔軟な勤務制度の整備は、労働者の心身の健康を守るうえで不可欠である。組合が労使協議の場で積極的に意見を表明し、制度の実効性を高めることで、改革が実際の働き方に反映されることが望まれる。

第二に、ウェルビーイング経営への寄与がある。企業経営における健康経営やE S G（環境・社会・ガバナンス）の取り組みは国際的にも注目されているが、その推進には労働者の視点を反映させることが欠かせない。組合活動を通じて、経営層に労働者の健康や生活の充実を重視する姿勢を

示すことは、企業の持続的成長にも資する。

第三に、職場における孤独や孤立予防が重要となる。少子高齢化や働き方の多様化が進む中で、孤独や孤立は労働者のメンタルヘルスに大きな影響を及ぼす。労働組合は地域や産業を横断するネットワークを持ち、孤独や孤立対策を社会的な取り組みと結びつけることが可能である。これは、労働組合活動を職場の枠を超えた社会的役割へと広げる契機となるだろう。

最後に、包摂性の確保が求められる。非正規雇用や外国人労働者、病気や障害を抱えながら働く人々など、多様な立場の労働者を組織に取り込み、誰一人取り残さない職場をつくる必要がある。組合がその再編や制度設計をリードすることで、より包摂的で持続可能な労働環境の形成に寄与できる。

このように、労働組合は働き方改革との連動、ウェルビーイング経営への寄与、社会的孤立の防止、包摂性の確保といった多面的な方向性を担うことで、職場のメンタルヘルス対策を新たな段階へと発展させることが期待される。

5. おわりに

本稿では、日本における職場のメンタルヘルス対策と労働組合の役割について整理してきた。過

労死や自殺、長時間労働といった課題に加え、テレワークやハイブリッド勤務の普及は働き方を大きく変え、孤独感や不安を抱える労働者が増えている。さらに「失われた30年」では、価格や賃金の停滞のもと、長時間労働に依存するモデルが続き、労働者の心身の健康が大きな代償を払ってきた。この経験は、生産性至上主義を是正し、働きやすい職場を築く必要性を示している。

今後はA Iやデジタル化の進展、多様な働き方の広がりにより、労働環境はさらに変化する。変化に対してボトムアップで対応していくことも重要な視点となる。効率化の一方で、雇用の不安や孤独感の増大といった新たな課題も想定される。こうした時代において、労働組合の役割はますます重要である。組合は職場環境の改善を推進する交渉主体であり、労働者の声を拾い上げる相談窓口でもある。孤独やメンタル不調といった目に見えにくい問題に対応できるのは、日常的に組合員と接点を持つ組合だからこそである。

労働組合がその潜在力を発揮し、働き方改革やウェルビーイング経営、孤立防止や包摂性の確保に取り組むことは、誰も取り残さない職場づくりにつながる。変化の時代においてこそ、労働組合は労働者の健康と生活を守り、持続可能な社会を支える重要な担い手としての役割を果たすことが期待される。