

情報労連における メンタルヘルス対策の取り組み

あおき
青木

てつひこ
哲彦

●情報労連 運動推進局長

1. はじめに

近年、テレワークの浸透やフレックス制度の導入など、働き方の多様化が急速に進んでいる。こうした変化は、労働者に柔軟性や選択肢をもたらす一方で、職場での“つながり”の希薄化や孤立感の増加といった新たな課題も生み出している。加えて、働き方改革による業務の効率化や成果主義の進展、さらにはハラスメントの問題など、職場環境は複雑化し、ストレス要因は見えにくいものとなっている。

こうした状況の中で、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防ぐことを目的に、2015年に導入されたストレスチェック制度は、まもなく10年を迎えようとしている。制度の定着とともに、一定の成果も認められる一方で、「チェックを受けるだけで終わってしまう」「職場改善につながっていない」といった課題も指摘されている。制度の形骸化を防ぎ、実効性あるメンタルヘルス対策を進めるためには、職場の実態に即した柔軟な対応と、労働者自身の声を反映した取り組みが不可欠である。

労働組合は、組合員の命と健康を守る立場から、メンタルヘルスに関する様々な取り組みを進めてきており、情報労連も現場の声に寄り添いながら、啓発活動、相談体制の強化など、様々な取り組みを展開している。

2. 情報労連の組織概要等について

情報労連は、1962年に電電公社、国際電電、通信設備建設の労働者で結成した「電通共闘連合会」がその前身であり、以降、1980年代には組織範囲をソフトウェアや情報システムの開発・構築・運用等を主業とする情報サービス産業へ拡大し、電気通信事業自由化など情報通信産業を取り巻く構造の変化の中、活動の幅を広げながら改称も行ってきた。そして、1990年代前半より、さらなる組織範囲の拡大を図り、今現在は情報通信・情報サービス産業をはじめ、ケーブルテレビ業、運輸、警備、医療・福祉など、多種多様な業種の労働組合が加盟し、約230組織、組織人員は約19万人となっており、その中心的な加盟組合として、NTT労働組合、通建連合、KDDI労働組合などが結集している。

3. 情報労連における労働安全衛生の取り組み

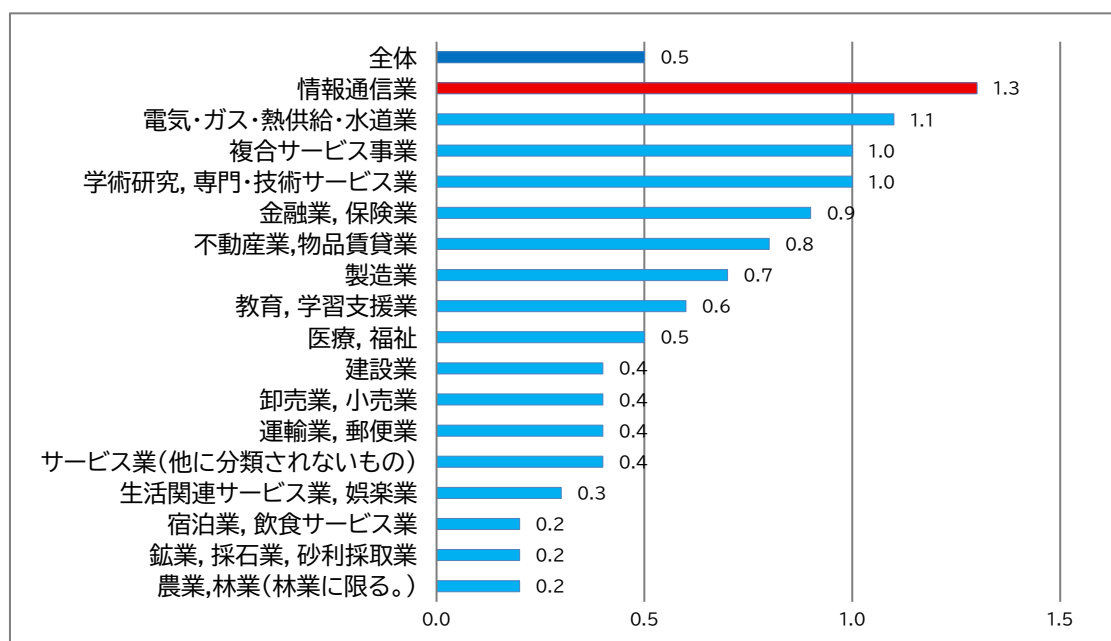
情報労連の労働安全衛生の取り組みの基本は、すべての働く仲間の生命と健康を守る「労働組合活動の根幹となる重要な取り組み」として、各組織の役割・責任に基づき、労働災害防止、心身の健康確保・促進および労働安全衛生の意識啓発等に取り組むこととしている。

すべての働く仲間が、安全で心身ともに健康に働き続けられる職場環境の構築に向けて、すべての事業所における安全衛生委員会等の設置ならびにその充実等の取り組みを強化することはもとより、「労働災害・人身事故撲滅（第三者被加害含む）」や自然災害等に対する安全対策の強化、そして、安心・安全な職場環境構築に向け、長時間労働是正とあわせて、心身の健康確保・促進に向

けた重要な取り組みとしてメンタルヘルス対策を行っている。

4. 情報労連におけるメンタルヘルス対策

情報労連のメンタルヘルス対策を論じる前に、情報通信業におけるメンタルヘルス不調の状況を紹介したい。厚生労働省「労働安全衛生に関する調査（令和6年：2024年）」によると、過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した従業員は、常時従業員全体の0.5%、メンタル不調により退職した従業員は0.2%に対して、産業別にみると、1ヵ月以上休業した労働者は、情報通信業が1.3%、メンタル不調により退職した従業員は0.4%と、最も高い割合になっておりこの傾向は長年続いている。



厚生労働省「令和6年労働安全衛生調査（実態調査）」をもとに作成

要因の一つとしては、ITエンジニアを取り巻く環境にあると言える。新デジタル技術の活用やDX実現に向けて、それらを下支えする情

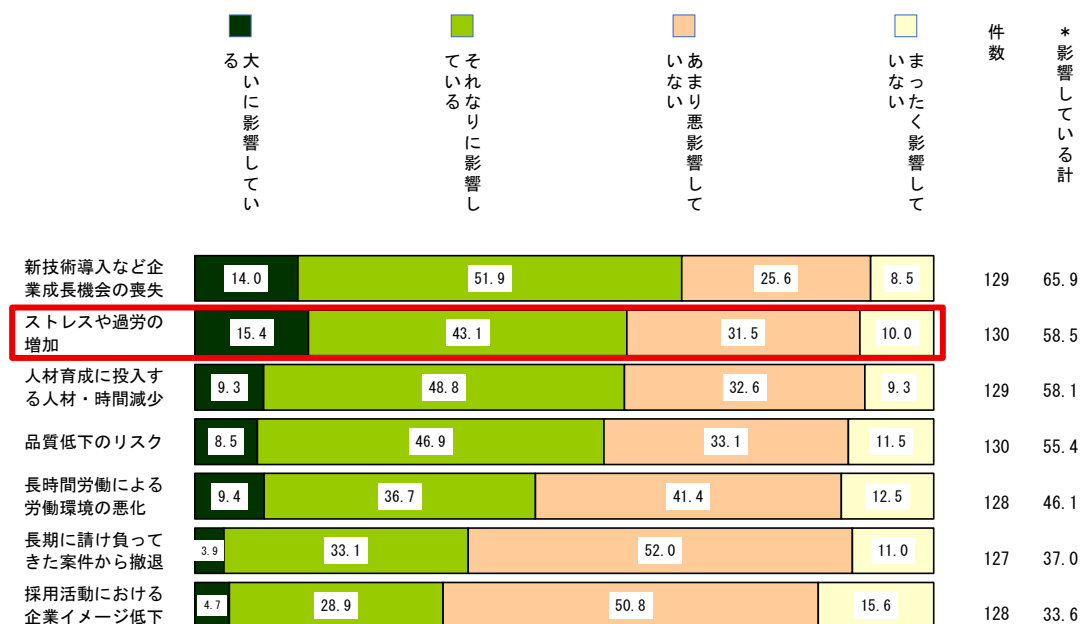
報サービス産業の役割や期待はこれまで以上に大きくなってきている。しかしながら一方では、担い手となるIT人材は大幅に不足し、ITエ

エンジニアの働き方においても長時間労働やそれに起因する脳・心臓疾患、メンタルヘルスの問題など、様々な課題が長らく解決に至らぬまま存在している。また、ピラミッドのように連なる多重下請構造や人月工数による価格設定方法などが、結果的にITエンジニアの働き方や労働条件等に影響を与えるとともに、産業特有の働き方として「客先常駐」も広く普及している。これは、顧客企業のシステム開発や運用等を行うにあたって、セキュリティ上の制約や顧客との協業・連携のために、ITエンジニアを客先へ派遣・常駐するものであるが、自社内勤務に比べて、雇用主による適切な服務管理や人事評

価、育成等が困難、メンタル不調に気づきにくい等の健康管理上の課題も指摘されている。

情報労連が労働調査協議会の協力を得て、1993年から情報サービス産業における労働条件や業界特有の諸課題を把握し、産業の健全な発展に向けた政策策定を行うことを目的に、組織内外の情報サービス企業に対して毎年調査を行っている「ITエンジニアの労働実態調査（2024年版）」では、「採用難、離職などの人材不足が経営に与える影響」という質問において、「ストレスや過労の増加」は半数強の企業が影響を意識している結果となっている。

図10-11 採用難、離職などの人材不足が経営に与える影響



このような状況なども踏まえ、情報労連においては、2010年からメンタルヘルス対策の強化を行い、各ブロック（北海道・東北・関東信越・北陸・東海・近畿・中国・四国・九州の9つの地方組織）におけるメンタルヘルス研修の開催や専門家によるメンタルヘルスに関するコ

ラム掲載を情報労連ホームページやメールマガジンで配信するなど、長年にわたり啓発活動を行ってきた。また、前述した「ITエンジニアの労働実態調査」においてもメンタルヘルスの対応を特別調査項目とするなどの実態把握も努めてきた。そして、具体的なメンタルヘルス対

策を講じるためには、安全衛生委員会等の設置が不可欠であることから、「働くものの安全確保と、企業の社会からの信頼・信用の確保の観点から安全・衛生の確立は重要であり、労使の共通課題」であると捉え、設置と活動の促進のためのハンドブックを作成し、職場での災害防止・疾病防止につなげるための労使間での論議を重視した取り組みの促進を行っている。



加えて、年度当初には「労働安全衛生の取り組み」を提起し、具体的な取り組みを各加盟組合に要請している。2025年度においては、「心身の健康確保・促進に向けた取り組み」として、①職場における健康診断の受診状況、ストレスチェックの結果等を安全衛生委員会等で共有するとともに、安心・安全な職場環境構築に向け労使間論議を行うことや、テレワークやリモートワーク等、多様な働き方に対応する労務管理（労働時間管理やメンタルヘルス対策等）についても、職場実態に合わせた対応等を強化、②「ストレスチェック」について、すべての職場（衛生委員会設置の法的義務付けがない職場を含む）での実施に向けた対応を強化するとともに、中小企業等の事業場においては、『『このころの耳』働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト』を活用するなどの会社対応の強化、③2022年4月からすべての企業に義務付けられた『ハ

ラスメント対策関連法』に基づき、パワーハラスメント防止対策をはじめ、あらゆるハラスメント撲滅に向け労使間論議による会社対応を強化——などのメンタルヘルス対策を講じることとしている。

また、メンタルヘルス対策のみに特化した取り組みではないが、情報労連の組合員以外でも利用可能な「無料労働相談」をホームページで実施している。これまでも多数のメンタルヘルスに関する相談に対して、情報労連アドバイザーが相談に応じてきた。

そして、現場第一線における安全衛生の意識啓発として、毎年6月を「安全衛生強化月間」に設定し、厚生労働省が7月に設定している「全国安全週間」につなげることとしている。

5. おわりに

技術革新が急速に進展する中、DXの担い手として、情報サービス産業には多大な期待が寄せられている。これらニーズに応えていくことが情報サービス産業の責務であるが、そのためには、ITエンジニアの労働環境改善を着実に進め、情報サービス産業の魅力と活力をより一層高めていく取り組みが必要不可欠である。また、近年頻発する自然災害に対して、情報通信産業に働く者として使命感を持って、情報労連の仲間は自然災害時における早期のインフラ復旧にあたっている。しかしながら、災害時の復旧作業はその性質上、極度の緊張状態が続く中での労働環境に置かれており、そのさいのメンタルヘルス対策の組織的な環境づくりは今後の課題でもある。

情報労連の基本政策である『21世紀デザイン』では、“めざすべき社会像”として『自立・自

律』と『協力・協働』によって実現する『暮らしやすい社会』を掲げ、その実現に向けた『3つの政策（総合労働政策・社会保障政策・情報福祉政策）』と『ひとつの行動』を提起している。

その詳細（<https://www.joho.or.jp/download/wpdmpro-5693>を参照）については割愛するが、いかなる変化があろうとも、加盟組合・組合員はもとより、社会からも“信頼と共感を得る運動”をめざすとともに、時代の変化に即したICTS政策¹をはじめとした各種政策の立案と実

現、組織基盤を強化するための「仲間づくり」、安全労働の徹底——等を重点課題として運動を展開することとしている。引き続き、産業別労働組合としての役割を最大限発揮し、産業の持続的发展に寄与していくとともに、『安全なくして労働なし』を合言葉に、誰もが健康で安全に、安心して仕事ができる環境づくりを進めるためにも、安全衛生委員会等の取り組み促進と活性化に向けて取り組んでいく。

1. 情報労連では、ICTを個人や社会の「Well-Being」の向上に役立てる観点から、暮らしに密接なICTをめぐる政策を「情報福祉政策」と定義している。

ICTS政策は、「情報福祉政策」の考え方を基本に、「情報通信政策」と「情報サービス政策」を一体のものと捉えた政策として、情報労連が独自に提唱しているもの。