

# 労務管理のリスクマネジメント 中小企業におけるメンタルヘルス対策について 前篇

## メンタルヘルスとは

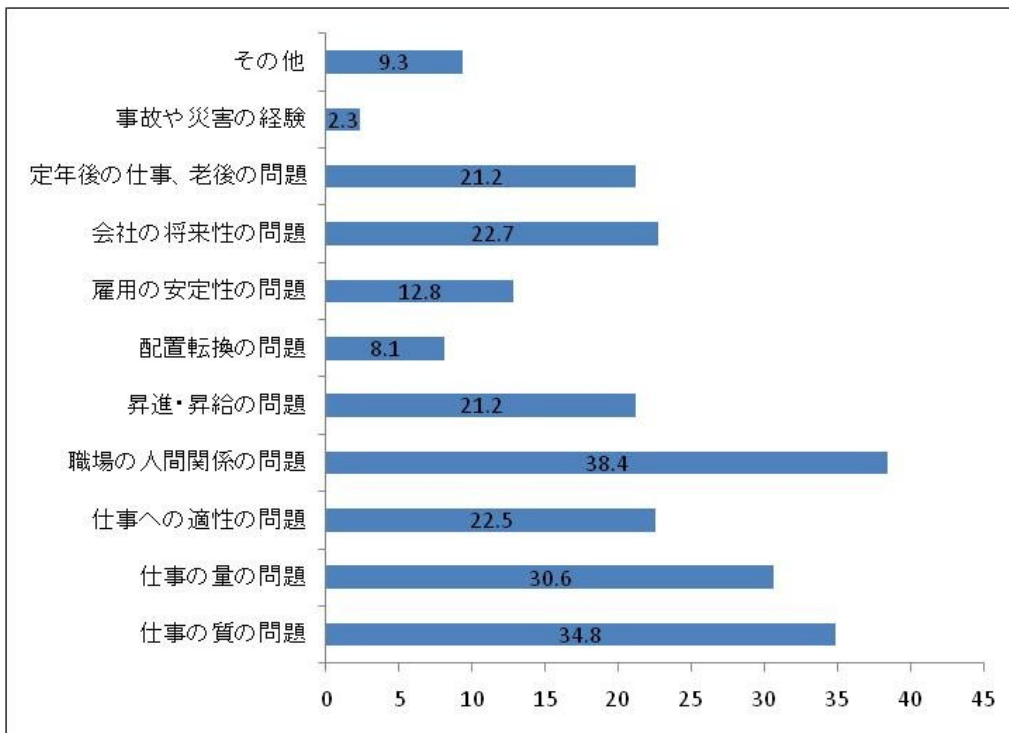
メンタルヘルスとは心(精神)の健康に関することをいいます。よってメンタルヘルス対策とは、「心の健康のための対策」ということになります。

そして、心の健康が保持できなくなる状態のことを、メンタルヘルス不調(不全)といいます。

メンタルヘルス対策については、大企業を中心にここ10年、急速に整備が進んできましたが、中小企業においては、後手後手の対応になってしまっているところがまだまだ多いのが現状です。

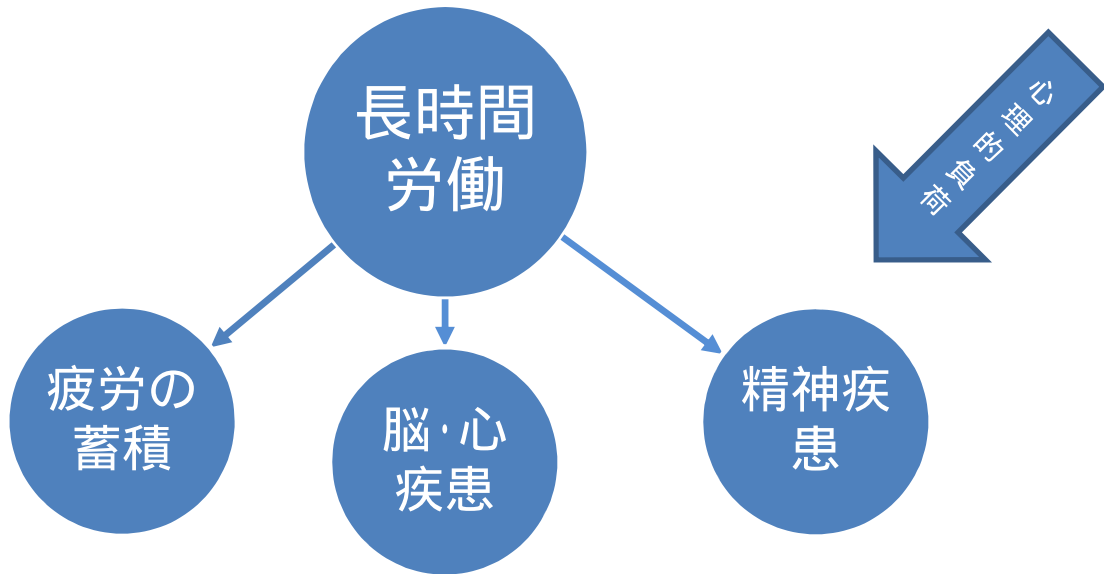
そこで、中小企業においても、しっかりとメンタルヘルス対策に取り組んでいけるように法律面や制度面から考えてみたいと思います。

## 職業生活におけるストレス等の原因



平成19年 労働者健康状況調査の概況 厚生労働省

## 長時間労働と健康障害について



1日は24時間です

労働時間8時間、休憩1時間 通勤2時間

食事、風呂、団欒の時間は平均4時間ぐらいとされています。

とすると残り9時間。

残業時間が長くなればなるほど、睡眠時間が少なくなっていきます。

精神疾患は、睡眠障害からあらわれることが多く、十分な睡眠時間が確保できることが予防の第1歩です。

睡眠時間	5時間	6時間	7時間	8時間
1日の残業時間	5時間	4時間	3時間	2時間
月残業時間	100時間	80時間	60時間	40時間

### 労災の認定基準

#### 1. 労働の過重性を判断する評価期間

発症前6ヶ月の勤務状況を考慮

#### 2. 脳・心臓疾患の発症と時間外労働の関係

疲労の蓄積をもたらすもっとも重要な原因と考えられる労働時間に着目すると、その時間が長いほど、業務の過重性が増すところであり、具体的には発症日を起点とした1ヶ月単位の連続した期間をみます。

発症前1ヶ月間ないしは6ヶ月間にわたって、1ヶ月あたり概ね**45時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱い**と評価

概ね45時間を超えて時間外労働時間が長くなると、業務と発症の関連性が徐々に強まると評価

発症前1ヶ月間に概ね100時間、または発症前2ヶ月間ないし6ヶ月間にわたって、1ヶ月あたり**80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務との関連性が強い**と評価

## 過重労働により健康障害防止の為の総合対策について

時間外労働の削減

36協定届を締結し労働基準監督署へ届出していますか？

年次有給休暇の取得促進

労働時間等の設定の改善

労働者の健康管理に係る措置の徹底

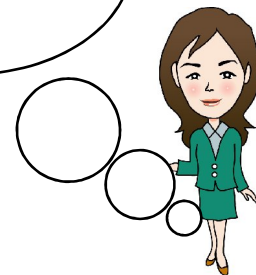
- ・健康管理体制の整備、健康診断の実施等
- ・長時間労働にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導  
定期健康診断を実施していますか？  
長時間労働になっている労働者からの申出があった場合、医師による面接指導を実施していますか？



Q. パートの健康診断は実施しなければならないのでしょうか？

A. 原則として、1年以上の継続雇用が見込まれ、または1年以上継続雇用している場合であって、1週間の所定労働時間が常勤従業員の4分の3以上であるパート・アルバイトには、健康診断を行わなければなりません。  
また、定期健康診断の費用は事業主の負担が原則となっています。  
ただし、事業主が実施する健康診断を受診せず本人の都合により各自で受診する場合は、自己負担させても良いとされています。この場合でも、健康診断を受診させる義務は事業主に課せられています。

平成23年4月に創設された「均等待遇・正社員化推進奨励金」は、パートタイマーや契約社員に対して一定の健康診断制度を導入し実施した場合に支給されます。  
ただし、この場合のパートタイマー、契約社員とは、健康診断が義務付けられている常時使用されている者を除きます。  
詳しくはこちら  
大阪労働局のHPへ↓  
<http://www.osaka-rodo.go.jp/doc/kinto/pdf/230407kintoutebiki.pdf>



## 労働時間以外の心理的負荷要因

精神疾患を発症し、以下の心理的負荷評価表による負荷が認められる場合は、業務起因性が高いとして、業務上災害として取扱われるとされています。

これは、逆に言うと、このような出来事に遭遇した労働者は、メンタル不調に陥る危険性が高いと思われることから、日頃からの配慮または、措置を講じることが必要であると言えます。

(表1) 職場における心理的負荷評価表

出来事の種類	①平均的な心理的負荷の強度			②心理的負荷の強度を修正する視点		③出来事に伴う変化等を検討する視点
	具体的出来事	心理的負荷の強度			修正する際の着眼事項	
		I	II	III		
① 事故や災害の体験	大きな病気やケガをした			☆	被災の程度、後遺障害の有無・程度、社会復帰の困難性等	<ul style="list-style-type: none"> <li>○仕事の量（労働時間等）の変化                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・所定外労働、休日労働の増加の程度</li> <li>・仕事密度の増加の程度</li> </ul> </li> <li>○仕事の質・責任の変化                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事の内容・責任の変化の程度、経験、適応能力との関係等</li> </ul> </li> <li>○仕事の裁量性の欠如                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・他律的な労働、強制性等</li> </ul> </li> <li>○職場の物的・人的環境の変化                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・騒音、暑熱、多湿、寒冷等の変化の程度</li> <li>・職場の人間関係の変化</li> </ul> </li> <li>○会社の講じた支援の具体的内容・実施時期等                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・訴えに対する対処、配慮の状況等</li> </ul> </li> <li>○その他①の出来事に派生する変化</li> </ul>
	悲惨な事故や災害の体験（目撃）をした		☆		事故や被害の大きさ、恐怖感、異常性の程度等	
② 仕事の失敗、過重な責任の発生等	交通事故（重大な人身事故、重大事故）を起こした			☆	事故の大きさ、加害の程度、処罰の有無等	
	労働災害（重大な人身事故、重大事故）の発生に直接関与した			☆	事故の大きさ、加害の程度、処罰の有無等	
	会社にとっての重大な仕事上のミスをした			☆	失敗の大きさ・重大性、損害等の程度、ペナルティの有無等	
	会社で起きた事故（事件）について、責任を問われた		☆		事故の内容、関与・責任の程度、社会的反響の大きさ、ペナルティの有無等	
	ノルマが達成できなかった			☆	ノルマの内容、困難性・強制性・達成率の程度、ペナルティの有無、納期の変更可能性等	
	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった			☆	プロジェクト内での立場、困難性の程度、能力と仕事内容のギャップの程度等	
③ 仕事の量・質の変化	顧客とのトラブルがあった	☆			顧客の位置付け、会社に与えた損害の内容、程度等	
	仕事内容・仕事量の大きな変化があった		☆		業務の困難度、能力・経験と仕事内容のギャップの程度等	
	勤務・拘束時間が長時間化した		☆		変化の程度等	
	勤務形態に変化があった		☆		交替制勤務、深夜勤務等変化の程度等	
	仕事のペース、活動の変化があった		☆		変化の程度、強制性等	
④ 身分の変化等	職場の〇A化が進んだ		☆		研修の有無、強制性等	
	退職を強要された			☆	解雇又は退職強要の経過等、強要の程度、代償措置の内容等	
	出向した		☆		在籍・転籍の別、出向の理由・経過、不利益の程度等	
	左遷された		☆		左遷の理由、身分・職権・職制の変化の程度等	
⑤ 役割・地位等の変化	仕事上の差別、不利益取扱いを受けた		☆		差別、不利益の程度等	
	転動をした		☆		職種、職務の変化の程度、転居の有無、単身赴任の有無等	
	配置転換があった		☆		職種、職務の変化の程度、合理性の有無等	
	自分の昇格・昇進があった		☆		職務・責任の変化の程度等	
	部下が減った		☆		業務の変化の程度等	
⑥ 対人関係のトラブル	部下が増えた		☆		教育・指導・管理の負担の程度等	
	セクシュアルハラスメントを受けた		☆		セクシュアルハラスメントの内容、程度等	
	上司とのトラブルがあった		☆		トラブルの程度、いじめの内容、程度等	
	同僚とのトラブルがあった		☆		トラブルの程度、いじめの内容、程度等	
⑦ 対人関係の変化	部下とのトラブルがあった		☆		トラブルの程度、いじめの内容、程度等	
	理解してくれていた人の異動があった		☆			
	上司が変わった		☆			
	昇進で先を越された		☆			
⑦ 対人関係の変化	昇進で先を越された		☆			
	同僚の昇進・昇格があった		☆			

総合評価		
弱	中	強

(注) ●①の具体的出来事の平均的な心理的負荷の強度は☆で表現しているが、この強度は平均値である。また、心理的負荷の強度Iは日常的に経験する心理的負荷で一般的に問題とならない程度の心理的負荷、心理的負荷の強度IIIは人生の中でまれに経験することもある強い心理的負荷、心理的負荷の強度IIはその中間に位置する心理的負荷である。  
 ●②の「心理的負荷の強度を修正する視点」は、出来事の具体的な態様、生じた経緯等を把握した上で、「修正する際の着眼事項」に従って平均的な心理的負荷の強度をより強くあるいはより弱く評価するための視点である。  
 ●③「出来事に伴う変化等を検討する視点」は、出来事に伴う変化等がその後の程度持続、拡大あるいは改善したのかについて具体的に検討する視点である。各項目は①の具体的出来事ごとに各々評価される。  
 ●「総合評価」は、②及び③の検討を踏まえた心理的負荷の総体が客観的にみて精神障害を発病させるおそれのある程度の心理的負荷であるか否かについて評価される。