



従業員のメンタルヘルス対策

精神面の不調により、休退職に至る従業員が増えています。

企業が、従業員の心の問題へのケアを怠ると、生産性を低下させる、あるいは、労働問題に発展して損害賠償請求を受けるリスクを発生させるなどの、深刻な結果を招きますので、従業員の心の問題への対応（メンタルヘルス対策）は、企業にとって極めて重要といえます。

本稿では、従業員のメンタルヘルス問題の現状を分析のうえ、企業として取るべき対策を説明します。併せて、本年12月1日に施行される、従業員数50人以上の全ての事業所にストレスチェックの実施を義務付ける改正労働安全衛生法の概要も解説します。

第1 従業員のメンタルヘルスの現状

近時、心の不調に悩む従業員が増えています。

厚生労働省の調査（平成25年度労働安全衛生調査）によると、平成24年11月から平成25年10月までの間に、精神面の不調により連続1か月以上休業または退職した従業員のいる事業所の割合は10%にのぼります。これは、その前年の調査結果（8.1%）よりさらに上昇しています。

また、1か月以上休業した従業員が職場復帰を果たしている事業所の割合は51.5%であり、これは前年の調査結果（55%）より減少しています。つまり、1か月以上休業した従業員のほぼ半数は、復帰できず退職に至っており、しかもその割合は、増加傾向にあることとなります。

以上のとおり、心の不調により休退職する従業員が増加していること、及び、一旦長期休職に及ぶと、職場復帰を果たすことが困難となっている状況が、顕著に窺えます。

第2 メンタルヘルス不調の増加の理由

このような心の不調が増えている理由は、単純なものではなく、複数の要因が重なり合っていると思われますが、一つには、企業を取り巻く環境の大きな変化という点があげられます。

我が国は、ここ十数年の間に、情報技術が著しく発展し、また、少子高齢化社会の到来や、個人間の所得格差など、多くの社会問題に直面してきました。企業においても、厳しい成果主義の採用や、終身雇用制度の崩壊といった雇用形態の変化が生じ、従業員にとって職場環境が大きく変化してきました。

とくに、リーマンショック以降は、企業の経営状況がさらに厳しさを増し、企業はコスト削減を余儀なくされ、少ない人数で生産性を向上させ、最大限の効率を上げることを求められるようになりました。これにより、従業員にはその一人一人に重い労働負担がかかり、職務上のストレスから、多くの従業員が心の問題を抱えるようになったと考えられます。

第3 メンタルヘルス対策の必要性

このような従業員の心の問題、すなわちメンタルヘルスへの対策は、以下の点からして、企業にとって必要なものといえます。

- 企業の社会的責任
- 生産性の維持
- 危機管理

1 企業の社会的責任

心の不調は、本人はもちろん、その家族や周囲の多くの人々に深刻な影響を与えます。従業員の心身の健康保持増進を図り、安全で快適な職場環境づくりに努めることは、企業の社会的責任、すなわち、企業は単に利潤を追求するだけでなく、その組織活動が社会へ与える影響に責任をもち、従業員を含むあらゆるステークホルダー（利害関係人）に対し適切な対応をすべきであるとの観点から、極めて重要と言えます。

2 生産性の維持

メンタルヘルスの不調によって、従業員が休職や退職に追い込まれてしまうと、企業の生産性は大きな損失を被ります。従業員が1年間休職すると、その年収の2倍以上の損失が発生するとの研究結果もあります。

休退職にまで至らなくとも、不調を抱えながら勤務を続けた場合、集中力や思考力、労働意欲の低下、業務上のミスや事故による損失が考えられます。また、職場の同僚らに業務のしわ寄せが生じることとなり、職場の雰囲気が悪化するといったマイナス面もあります。

3 危機管理

企業がメンタルヘルスへの対応を怠ったり、間違った対応をした場合、深刻な労働問題等に発展し、企業が損害賠償の義務を負担する場合があります。



企業には、職場環境を整え、従業員の健康の維持増進に配慮すべき義務（安全配慮義務）があります。労働安全衛生法は、事業者は、労働災害を防止するために、快適な職場環境をつくり、労働条件を改善することで、労働者の安全と健康を守らなければならない、としています。また、労働契約法第5条は、使用者は、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をしなければならないと、明文で定めています。

この安全配慮義務を怠った場合、企業は、民法709条の不法行為責任、同法715条の使用人責任、あるいは、同法415条の債務不履行責任に基づき、損害賠償義務を負担することがあります。

次の通り、高額な損害賠償義務を認めた判例もあります。

- 最高裁平成12年3月24日判決
大手広告代理店の従業員が、長時間勤務が続いたこと等によって、うつ病になり自殺したという事案【損害賠償額1億円超】
- 最高裁平成12年10月13日判決
ソフト開発会社のシステムエンジニアが脳出血で死亡したことについて、長時間労働及び役職上の精神的負担等について企業側の安全配慮義務が尽くされていないとされた事案【損害賠償額3000万円超】

第4 企業が取るべきメンタルヘルス対策

それでは、企業はどのようなメンタルヘルス対策を講じるべきでしょうか。

この点については、大まかには、以下のようなものになります。

- ① メンタルヘルス対応の基本方針を策定する。
- ② 対策推進のための体制作りをする。
- ③ 従業員らに対する教育及び上記方針・体制についての周知をする。

もっとも、企業の規模等によって、施策についての物理的な限界等もあるでしょうから（例えば、産業医の有無などによっても、取りうる対策は自ずと異なってきます。）、そのような企業の個別事情を捨象して、抽象的にこの方法が適切であると言うことは困難な面があります。以下は、このような取組事例があるという紹介を中心に、説明していきます。これを参考に、それぞれの企業の規模・状況等をふまえて、最も適切な方法を検討していくことをお勧めします。

1 基本方針の策定

まず、メンタルヘルスに対する社内の考え方や取り組みの基本方針を明確にすることが必要です。これが全ての対策の基礎となり出発点となります。

この段階では、ある程度抽象的なものでも構いませんので、企業として、従業員のメンタルヘルスの重要性を強く認識し、職場環境の改善等に向け努めることを表明したうえで、そのための、心の健康づくりの体制の整備、事業所における問題点の把握、メンタルヘルスクエアを行うために必要な人材の確保、休職者・復職者対応等についての基本方針を策定することとなります。

とくに職場環境の改善は、メンタルヘルス対策のうえで大変重要な地位を占めます。これは、経営陣が率先して留意していくことが求められますので、労働時間管理の徹底（長時間労働はメンタルヘルスに大きな影響を与えます）、余裕のある職場空間への配慮、適正な人材配置といった点は、この段階で明確に定め、経営者・管理職に周知させることが求められます。

2 対策推進のための体制作り

この点はとくに、企業の規模による物理的な限界等が顕著に表れるところです。大規模な事業所では、社内に推進委員会を設け、産業医やカウンセラーなどともに職場環境の維持管理等を担う体制を作る、また、電話相談窓口を設置する、などといった取り組みもされています。もっとも、小規模な事業所では、そのような体制を取るために必要な人材を確保できないことも多いと思います。その場合は、例えば、1名だけでもいいので、人事労務部門にメンタルヘルス推進担当者を置き、外部セミナーの活用等によって必要な知識を取得させたうえで、職場環境の問題点を把握してその改善策を検討する、また、従業員の心の悩みの相談窓口になり、必要に応じて医師への相談を促すなどの対応を担わせるといったところから始めることで、まずは十分と思われます。

3 従業員への教育・情報提供

従業員への対応に関しては、厚生労働省の「労働者の心の健康の保持増進のための指針（メンタルヘルス指針）」が参考となります。

この指針では、社内の従業員への対応については、以下を柱とすべきとしています。

- ① 各従業員が行うセルフケア
- ② 企業の管理職が行うラインケア

以下、これについて説明します。

① セルフケア

これは従業員各人が、自身の体調や心の状態を把握する、というものです。心の健康を保つためには、ストレスに対してどのような反応が現れるのかといった点を自身で把握することが不可欠となります。また、仕事の効率が上がらない、モチベーションが低下している、不眠が続いているといった兆候に自身が早めに気づくことでその後の対処が容易になります。

セルフケアは、基本的に従業員が自ら行うべきものではありませんが、企業としてはそのような「気付き」を従業員それぞれがしやすくなるよう、従業員に対し、必要な情報を提供することが求められます。情報の内容は以下のようなものです。

- メンタルヘルス対策についての企業の基本方針
- ストレスについての基礎的な知識
- 心の問題に向き合うことの重要性
- ストレスに自身で気付くための方法
- ストレスの予防や軽減、あるいは 対処の方法
- 一人で悩まず、上司らに相談することの重要性
- メンタルの問題を把握した後の企業としての対策・方針（仕事内容の配慮等）
- 社内の相談ルートや社外の相談先等の情報

情報提供の方法は、色々なものが考えられます。書面の配布や社内研修などが一般的ですが、その他にも、イントラネットを利用した提供、WEB マガジンの定期発行等の取組例があります。各企業の規模等に応じて適切な方法を検討されるとよいでしょう。

② ラインケア

ラインケアは、管理職が一般従業員らに対し、個別に指導し、相談を受け、あるいは職場環境の改善に取り組むというものです。

管理職は、その部下らの変調に気づきやすい立場にありますし、また、部下にとっては上司との関係やその指示命令そのものがストレスの原因となっていることもありますので、管理職によるラインケアは、メンタルヘルス対策の上で大変重要な意味を持ちます。

企業には、管理職が部下らに対するラインケアを実行できるよう、管理職を教育し、また、情報提供を行うといったことが求められます。

管理職への教育や情報提供の内容としては、以下のようなものがあげられます。

- メンタルヘルスの基礎知識
- メンタルヘルスケアの上で管理職が果たすべき役割
- 部下の心の問題に対し上司として取るべき態度
- メンタル面の変調の兆候
- 部下への対応方法（話の聞き方や助言の方法等）
- 復職した者への助言・支援の方法
- 産業医らと外部の者との連携の方法

これについては、管理職向け研修を行うといった方法で、教育・情報提供をすることになります。

第5 労働安全衛生法の改正（メンタルチェックの義務化）について

従業員数 50 人以上の全ての事業所にストレスチェックと面接指導の実施等を義務付ける「労働安全衛生法の一部を改正する法案」が平成 26 年 6 月に国会で可決・成立し、平成 27 年 12 月 1 日より施行されることになりました。

この改正の目的は以下のとおりです。

- 定期的に従業員のストレスの状況について検査を行い、その結果を本人に通知してストレスの状況について早期の気づきを促すことにより、精神の不調に至るリスクを低減させること
- 検査結果を集計・分析することによって、職場のストレス要因を把握し、職場環境の改善につなげることでストレス要因そのものを低減させること
- 心の不調に至るリスクの高い従業員を早期に発見し、医師による面接指導につなげることによって、不調を未然に防止すること

改正法のメンタルチェック制度の概要は次のようなものになります。

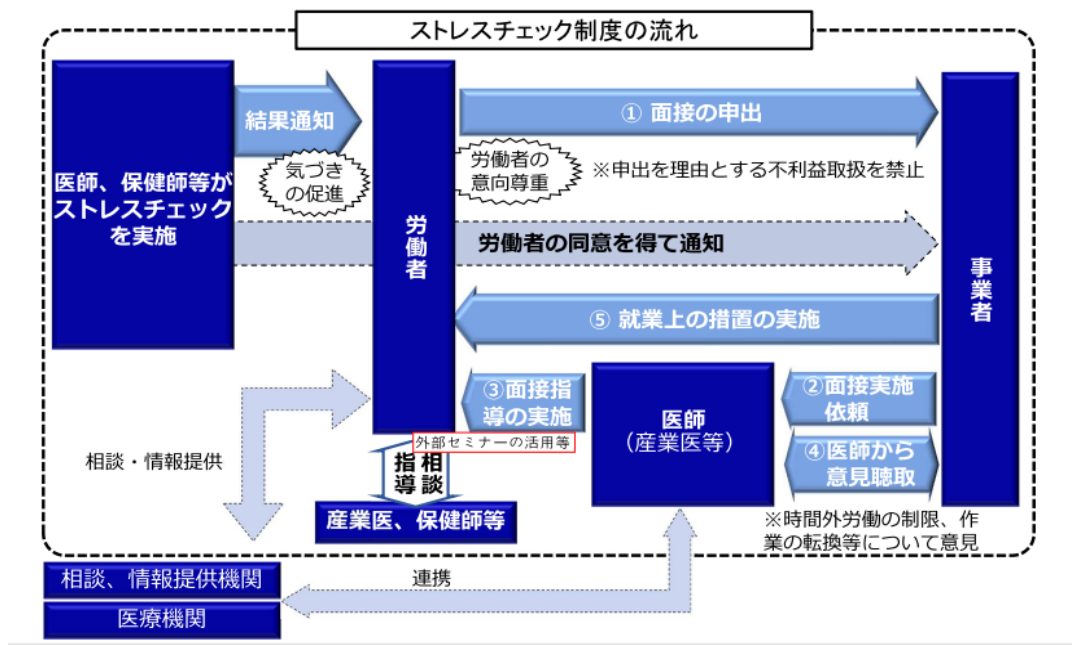
- 1 従業員数 50 人以上の事業者¹は、医師・保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を年 1 回実施しなければならない。
- 2 検査の結果は、検査を実施した医師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業

¹ 50 名未満の事業者については、当面、努力義務とされています。

者に検査結果を提供することは禁止される。

- 3 検査の結果、心理的負担の程度が高く、医師が面接指導の必要性を認めた従業員より申し出があった場合には、事業者は、医師による面接指導を実施しなければならない。
- 4 面接指導がされた場合、事業者は、その結果に基づき、医師の意見を聞いたうえで、必要に応じて就業上の措置を講じなければならない。
- 5 事業者は、検査結果について、部・課など一定の集団ごとに集計し、これを分析し、必要に応じて、従業員の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければならない。

同制度のフローは以下のとおりです（厚生労働省 HP より）。



ストレスチェックの調査事項は、「仕事のストレス要因」「心身のストレス反応」「周囲のサポート」とされています。具体的にどのような調査票を用いるかは、各事業者に委ねられますが、厚生労働省が推奨する「職業性ストレス簡易調査票」を以下に参考としてあげておきます。



職業性ストレス簡易調査票

A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	そ う だ	そ ま あ だ	ち や が う	ち が う
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない-----	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない-----	1	2	3	4
3. 一生懸命働かなければならない-----	1	2	3	4
4. かなり注意を集中する必要がある-----	1	2	3	4
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ-----	1	2	3	4
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない-----	1	2	3	4
7. からだを大変よく使う仕事だ-----	1	2	3	4
8. 自分のペースで仕事ができる-----	1	2	3	4
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる-----	1	2	3	4
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる-----	1	2	3	4
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない-----	1	2	3	4
12. 私の部署内で意見のくい違いがある-----	1	2	3	4
13. 私の部署と他の部署とはうまが合わない-----	1	2	3	4
14. 私の職場の雰囲気は友好的である-----	1	2	3	4
15. 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない-----	1	2	3	4
16. 仕事の内容は自分にあっている-----	1	2	3	4
17. 働きがいのある仕事だ-----	1	2	3	4

B 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	な か っ た	ほ と ん ど	と き ど き	あ っ た	し ば し ば	ほ と ん ど	い つ も あ っ た
1. 活気がわいてくる -----	1	2	3	4			
2. 元気がいっぱい -----	1	2	3	4			
3. 生き生きする -----	1	2	3	4			
4. 怒りを感じる -----	1	2	3	4			
5. 内心腹立たしい -----	1	2	3	4			
6. イライラしている -----	1	2	3	4			
7. ひどく疲れた -----	1	2	3	4			
8. へとへとだ -----	1	2	3	4			
9. だるい -----	1	2	3	4			
10. 気がはりつめている -----	1	2	3	4			
11. 不安だ -----	1	2	3	4			
12. 落ち着かない -----	1	2	3	4			
13. ゆううつだ -----	1	2	3	4			
14. 何をしても面倒だ -----	1	2	3	4			
15. 物事に集中できない -----	1	2	3	4			
16. 気分が晴れない -----	1	2	3	4			
17. 仕事が手につかない -----	1	2	3	4			
18. 悲しいと感じる -----	1	2	3	4			
19. めまいがする -----	1	2	3	4			
20. 体のふしぶしが痛む -----	1	2	3	4			
21. 頭が重かったり頭痛がする -----	1	2	3	4			
22. 首筋や肩がこる -----	1	2	3	4			
23. 腰が痛い -----	1	2	3	4			
24. 目が疲れる -----	1	2	3	4			
25. 動悸や息切れがする -----	1	2	3	4			
26. 胃腸の具合が悪い -----	1	2	3	4			
27. 食欲がない -----	1	2	3	4			
28. 便秘や下痢をする -----	1	2	3	4			
29. よく眠れない -----	1	2	3	4			



C あなたの周りの方々にについてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	非常に	かなり	多 少	全く ない
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？				
1. 上司 -----	1	2	3	4
2. 職場の同僚 -----	1	2	3	4
3. 配偶者、家族、友人等 -----	1	2	3	4
あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？				
4. 上司 -----	1	2	3	4
5. 職場の同僚 -----	1	2	3	4
6. 配偶者、家族、友人等 -----	1	2	3	4
あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいいきいてくれますか？				
7. 上司 -----	1	2	3	4
8. 職場の同僚 -----	1	2	3	4
9. 配偶者、家族、友人等 -----	1	2	3	4

D 満足度について

	満 足	満ま あ 足	不 や あ 足	不 満 足
1. 仕事に満足だ -----	1	2	3	4
2. 家庭生活に満足だ -----	1	2	3	4

ストレスチェックの具体的な実施の方法等については、現時点では定まっていない部分もあり、今後、厚生労働省より、さらなる詳細な指針等が出される見込みです。また、厚生労働省が企業向けの研修を行うことも予定されています。本年 12 月 1 日の改正法施行に向け、各企業においては、具体的な取組についての情報取得に留意されてください。

(執筆者 弁護士 柴田 祐之)



本ニュースレターは法的助言を目的とするものではありませんので、個別の案件については、当該案件の個別の状況に応じた弁護士の助言を受けて下さい。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所又は当事務所のクライアントの見解ではありません。