

リスク管理

メンタルヘルス対策①



第一芙蓉法律事務所
弁護士 木下 潮音

職場の健康問題として、メンタルヘルス対策が重要度を増している。精神疾患を理由とする休業者は各企業において増加している。そのうち、業務を原因とする疾患であることを主張する件数も、2008年の精神障害にかかる労災補償状況は、労災請求件数が927件と脳心臓疾患の労災請求件数である889件を上回っており、認定件数も269件に上っている。

さらに、09年は年間の自殺者の数が過去最悪に迫ると予想されており、

10月までで2万7644人に上っている(警察庁統計)。

すでにわが国では98年以来、11年連続で毎年の自殺者が3万人を超えており、08年も3万2249人に及んでいる。08年の自殺者のうち、「被用者・勤め人」は8997人27.9%であった(警察庁)。職場のメンタルヘルス対策の目的としても自殺予防が挙げられているのである。

このように職場におけるメンタルヘルス問題が顕著となってきた理由としては、産業構造が変化する中で、仕事や職業生活に関する強い不安、悩

企業の雇用リスクマネジメント

9

みやストレスを感じる労働者の割合が高くなっていくことが挙げられる。職業生活におけるストレス等の原因としては、人間関係、仕事の質・量、会社の将来性等が高い割合で認識されている(厚生労働省 07年労働者健康状況調査)。一方で、若年層を中心に「新型うつ病」などと称される今までにないタイプの精神疾患が増加している。

仕事を閉じてはやる気を感じられず、体調不良などを訴えて容易に休業するが、仕事以外の生活場面では活動的であり、本当に疾病を有しているのか、疑問を持たれるような事例である。

職場の人間関係でも非常に自己中心的な行動で、

周囲を振り回すようなタイプの「問題社員」も見受けられるところである。

このように多様な問題を含むメンタルヘルス問題であるが、企業にとって重要な課題となる理由として、従業員の精神疾患や自殺について、労災認定や安全配慮義務違反を理由とする損害賠償請求事件が提起されて敗訴するリスクが高いという事実が挙げられる。

最高裁は入社2年目の従業員が異常な長時間労働により精神疾患を発生して自殺した事案について、「労働者が労働日に長時間にわたり業務に従事する状況が継続するなどして、疲労や心理的負担が過度に蓄積すると、

労働者の心身の健康を損なう危険のあることは、周知のところである」と述べている。

そして、長時間労働を防止する具体的な対策をとらなかった企業に安全配慮義務違反の過失責任があると認めて、自殺による全損害の賠償を命じる判決を行った(電通事件最高裁第二小法廷・00年3月24日判決)。

最近では、過重労働ばかりでなく、いわゆるパワーハラスメントなど職場の人間関係上のストレスを原因とする精神疾患についても企業責任が認められているのである。

メンタルヘルス対策として、各企業が職場で具体的な行動をとることが求められているのである。

精神疾患で休業者増加