

リスク管理

メンタルヘルス対策②

企業がメンタルヘルス対策として具体的に取組むべきことは、厚生労働省が2006年3月31日に「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(基発第03310001号)として発表されている。

この指針では、職場の取り組みとして四つのケアを提唱している。

①セルフケア 労働者自身のケア。ストレスに気づき、これに対処するための知識、方法を身につけ、それを実践することである。

②ラインによるケア 上司(管理監督者)のケア。上司は、部下である労働者の状況を日常的に把握しており、また職場における具体的なストレス要因を把握し、その改善を図ることができ立場にあることから、労働者の変化への気づき、職場状況の把握と改善および労働者からの相談対応を行うことである。



第一芙蓉法律事務所
弁護士 木下 潮音

企業の雇用リスクマネジメント

10

るよう、労働者および管理監督者に対する支援を行うとともに、メンタルヘルスケアの実施に関する企画立案、メンタルヘルスケアに関する個人情報

の取り扱い、事業場外資源とのネットワークの形成やその窓口になること等、職場のメンタルヘルスケアの中心的な役割を果たすものである。

④事業場外資源によるケア 外部専門家のケア。職場のメンタルヘルスケアを実施していくには、外部の専門家の支援を活用することが有効である。

これらのケアのうち、最も重要なのはラインによるケアである。部下の日常を知る上司が、メンタルトラブルの予兆として

現れる変化に気づいて部下を援助していくことが、メンタルヘルス問題の長期化、深刻化を防止することになる。

気づきの対象となる変化としては、遅刻や欠勤の増加、仕事の能率の低下、身だしなみの乱れ、食事や飲酒の増減、体重の増減などがある。

例えば、長時間労働がストレスとなつてうつ症状を発症している部下が、自分から仕事を休んで医師の治療を積極的に受け入れるとは限らない。部下がストレスから不眠や過度の飲酒などに陥っている状況に上司が気づいて積極的に話を聞き出し、業務の配分に配慮するとともに、休暇取得を勧めたり、産業医や

カウンセラーとの面談を設定したりすることが有効な対策となる。また、家族との連携を図ることも重要である。

部下の変化に気づき配慮を

上司がこのような配慮を行わなかったために企業が損害賠償責任を負う裁判例がある。従業員が上司に対して医師の診断書を提出して休業を申し出たにもかかわらず、上司が休業を認めなかったために勤務を継続した従業員が何回か自殺未遂を行った上で自殺した事件で、判決では、上司の態度に安全配慮義務違反があったとして、会社に損害の2割の賠償責任を認められた(東京高裁・02年7月23日判決)。ケアールスクマナメントと考えるべきであり、ケアールスクマナメントと考えるべきであり、ケアールスクマナメントと考えるべきである。