

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

メンタルヘルス対策

<増加する現代型うつ病への対応>

近年、心の病にかかる労働者が増え続け、当方にも精神疾患を発症した労働者への対応として、休職や退職・解雇、傷病手当金請求等、多くの相談が寄せられています。数年前は長時間労働が原因としてクローズアップされていましたが、最近ではITの進展等に伴う仕事の高密度化、難易度増といった質的要素のほか、上司や同僚、顧客との人間関係が病を引き起こす要因として増えていると感じます。

今回は企業の持続的成長にとって不可欠なメンタルヘルス対策をテーマに取り上げ解説していきます。

1. 急増する労災保険の請求・認定件数

<精神障害等にかかる労災補償状況の推移>

	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13
請求件数	13	13	18	41	42	155	212	265
認定件数	0	1	2	2	4	14	36	70
	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21
請求件数	341	447	524	656	819	952	927	1136
認定件数	100	108	130	127	205	268	269	234

(出典)厚生労働省「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況について(平成21年度)」

ここ十数年の間に精神障害に関する労災保険の請求・認定件数が増え続けています。十数年前までは心の病は「個人の問題」として扱われていましたが、平成8年の電通事件(過労自殺に対して使用者の安全配慮義務違反を認めた事件)を契機に、職場の問題としても捉えられるようになりました。心の問題に対して企業側の責任が問われるケースが増えています。

2. 現代型うつ病の特徴

厚生労働省の患者調査によると、うつ病・躁うつ病の患者数は男女合わせて100万人に上り、10年前と比較して2倍以上に増えたとの結果が出ています。急増するうつ病ですが、多くの企業で増加傾向にある若年層が中心の現代型うつ病と従来型のうつ病とは性格が異なるようです。

<従来型と現代型の比較>

	従来型うつ病	現代型うつ病
年齢層	40代～50代が中心	20代～30代が中心
うつ病に対する意識	自分うつ病ではないという強い否認	自らがうつ病であることの積極的表明
元々の性格	基本的に仕事熱心 几帳面 自分にきびしい 周囲への気遣い	もともと仕事熱心でない 自分自身のやり方や考え方にこだわりがある 根拠のない自信
職場に対する感情	休んで申し訳ないという罪悪感、自責感	自分をうつ病にした会社への非難感情、自己保身
職場復帰への意欲	病状が十分に回復しなくても焦燥感から復帰を希望	職場復帰はできる限り先延ばし。職場復帰に際に自ら注文をつける。

(出典)吉野聡「職場のメンタルヘルスの正しい知識」(日本法令)

発行日：2010年9月24日 No.74

発行元：社会保険労務士 山口事務所

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷1-7-5

ヒロビル2F

TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763

E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp

URL：http://www.ys-office.co.jp

従来型と比べてどこまでが病気なのか、本人の性格の問題なのかが分かりづらくなっているため、認識の違いで初期の対応を誤り、症状を悪化させてしまう危険性もありますので注意が必要です。

3. 企業のメンタルヘルス対策

【労働契約法5条】(労働者の安全への配慮)

「使用者は労働契約に伴い労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」

企業は労働者を安全かつ健康に働かせる義務を負っており、それを怠ると損害賠償請求といった訴訟リスクを抱えることとなります。下記に挙げるような具体的なメンタルヘルス対策を講じておく必要があるといえます。

(1)管理監督者向けのメンタルヘルス教育

メンタルヘルスクアは、管理監督者が職場環境等の改善や労働者に対する相談対応を行うラインケアが重要とされています。部下の健康管理の重要性、相談対応の方法、精神障害の初期症状のとりえ方などの教育が必要です。

(2)健康状態の把握

毎年の健康診断実施を徹底します。また必要に応じて産業医や外部の専門医療機関と連携し意見を求め、労働者の健康状態の把握に努めます。

(3)長時間労働の抑制

過重労働による精神障害発症を防止します。時間外労働が月100hまたは2～6ヶ月平均で月80hを超える場合は、精神障害の発症と業務との関連性が強いと判断されます。なお、時間外労働が月100hを超えると一定の場合に、従業員に医師による面接指導を受けさせる義務が生じます。

(4)休職制度の整備

休職制度を定める場合のポイントは以下のとおりです。

- ・一定期間欠勤が継続していなくても会社の判断で休職を命じることができるように規定しておく。
- ・復職後の再発を考慮し休職期間の通算規定を設ける。
- ・復職可否の最終判断者が会社であることを明確にする。
- ・期間満了で復職できないときは自動退職とする。

— 今月の主な労務・税務関連手続き —

- ・定時決定(算定)による標準報酬月額の変更(9月分から)
- ・厚生年金保険料率の改定(9月分から)

● コラム ●

「パパはどういう仕事をしているの？」

小学校3年生になる娘に突然聞かれました。気の利いた答えを返そうと考えましたが、うまい表現が見つからず「会社で人を雇用しているときの悩みを解決云々…」という大人でも分からないような言い回しになり親として恥ずかしい思いをしました。「簡にして要の説明ができないのは十分に理解していないからだ。」というアインシュタインの言葉が頭に響きました。(山口)