

ヨシムラ社会保険労務士事務所通信

号外

発行:ヨシムラ社会保険労務士事務所
〒350-0313 埼玉県比企郡鳩山町松ヶ丘1-17-16
TEL/FAX 049-277-6010 email info@yoshimura-sr.com
発行日:2010年6月10日

特集 ● 職場のメンタルヘルス

年間3万人を超える自殺を防ぐため、厚生労働省の自殺・うつ病等対策プロジェクトチーム(PT)は5月28日、職場の健康診断にメンタルヘルスのチェック項目を盛り込むなどの対策案をまとめました。職場におけるメンタルヘルス対策は、国にとっても、会社にとっても、今後ますます大きな課題になっていくと思われます。

この1年で社員のうつ病などが労災認定された判例など(一部)

労災認定:会社員自殺はパワハラが原因 島田労基署(2010.6.7)

静岡県島田市の労働基準監督者が、建設会社の男性社員が自殺したのは上司からのパワーハラスメント(パワハラ)が原因であると労災認定していたことが4日、分かりました。

自殺したのは、建設会社で営業を担当していた谷坂さん(当時42歳)。妻や弁護士によると、谷坂さんが担当して同社は05年3月、同県焼津市内のマンション建設の請負契約を施主と締結しましたが、基礎工事などの工事代金が予定より約3000万円超過。上司2人が、「お前が払わないなら関係者全員が解雇される」などと言い、谷坂さんが約360万円、上司2人が200万円ずつを施主に払うとの覚書にサインさせました。

その後、谷坂さんは払えずにうつ病を発症、2007年10月に自殺しました。

妻は、同社を相手取り損害賠償を求めた提訴もしています。

NEC元部長の過労自殺認定 地裁が労基署処分取り消すー東京地裁(2010.3.12)

NECの部長だった男性(当時52歳)がうつ病を発症して00年に自殺したのは過重労働が原因として、妻が、労災と認めず遺族補償年金を不支給とした三田労働基準監督署の処分取り消しを求めた訴訟の判決で、東京地裁は11日、労災と認め「自殺は過労によるうつ病が原因」として処分を取り消しました。

裁判長は判決理由で、元部長は自殺までの約8カ月間、ほぼ月に100時間以上残業していたと指摘。さらに、「達成困難なノルマ、中心的な役割の部下の異動などで強い心理的負荷があった」とし、うつ病の発症や自殺が、業務によるものと認めました。

アルバイト過労も労災認定:残業160時間、統合失調症(2009.11.30)

月160時間を超える残業をしていた神奈川県在住の元コンビニエンスストアのアルバイト男性(42)が、過重労働が原因で統合失調症を発症したとして労災が認定されたことが分かりました。長時間・過重労働などを原因とする過労死、過労自殺の労災認定は、増加傾向にあります。アルバイトなど非正規雇用労働者の過労労災認定は珍しく、長時間労働が正社員だけではなく、非正規まで広がっていることを浮き彫りにしました。

認定では、男性は2005年12月以前に発症したとされ、発症から2年近く症状を抱えたまま働いていたこととなります。男性の労働時間を記録したメモによると、この間、月に350~529時間働いており、ほとんど、店に寝泊まりして働く状態で、賃金は30万円の固定給与だったといえます。

労災認定される社員のうつ病の原因で多いのは「長時間労働」ですが、最近、「パワハラ」の判例も増えてきています。

社員のうつ病が労災認定された場合、上記のようにニュースになり、企業名が公開されます。企業のイメージがそこで落ちます。また、労災認定されたということは、国が「会社の責任」を認めたということですから、1番上の記事に書かれているように、次は「損害賠償訴訟」につながる考えられます。



精神障害などに係る労災認定基準

精神障害等に係る労災認定は、平成11年に作られた「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」をもとに行われていましたが、平成21年の4月に一部、改訂されました。

1年ほど前のことではありますが、改めて、どのような基準で労災認定をされるのか、確認しておくことをお勧めします。

ちなみに平成21年になぜこの基準が改定されたかという点、「業務の集中化による心理的負荷」「職場でのひどいいじめによる心理的負荷」など、「新たな心理的負荷が生ずるできごと」が増えてきたからです。

※☆が★になっている部分が、平成21年に変更・追加された部分です。
「出来事」のほうに薄い色がついているのが「新規」に追加されたもの。

出来事の種類	(1)平均的な心理的負荷の強度			
	具体的出来事	心理的負荷の強度		
		I	II	III
①事故や災害の体験	重度の病気やケガをした			☆
	悲惨な事故や災害の体験(目撃)をした		☆	
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			☆
	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			☆
	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした			☆
	会社で起きた事故(事件)について、責任を問われた		☆	
	ノルマが達成できなかった		☆	
	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		☆	
	違法行為を強要された		★	
	自分の関係する仕事で多額の損失を出した		★	
	顧客や取引先から無理な注文を受けた		★	
	達成困難なノルマが課された		★	
	顧客や取引先からクレームを受けた		★	
	研修、会議等の参加を強要された	★		
	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	★		
	上司が不在になることにより、その代行を任された	★		
③仕事の量・質の変化	仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった		☆	
	勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた		☆	
	勤務形態に変化があった	☆		
	仕事のペース、活動の変化があった	☆		

	職場のOA化が進んだ	☆		
④身分の変化等	退職を強要された			☆
	出向した		☆	
	左遷された		☆	
	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた		☆	
	早期退職制度の対象となった	★		
⑤役割・地位等の変化	転職をした		☆	
	配置転換があった		☆	
	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった		★	
	自分の昇格・昇進があった	☆		
	部下が減った	☆		
	部下が増えた	☆		
	同一事業場内での所属部署が統廃合された	★		
	担当ではない業務として非正規社員のマネジメント、教育を行った	★		
	⑥対人関係のトラブル	ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた		
セクシュアルハラスメントを受けた			☆	
上司とのトラブルがあった			☆	
部下とのトラブルがあった			★	
同僚とのトラブルがあった		☆		
⑦対人関係の変化	理解してくれていた人の異動があった	☆		
	上司が替わった	☆		
	昇進で先を越された	☆		
	同僚の昇進・昇格があった	☆		

実際に労災の認定をするときには、業務上、上記のようなことがなかったか、と、仕事以外のプライベートで大きなストレス要因（たとえば家族との死別や離婚など）がなかったかの両方を見て、判断します。

管理職が知っておきたいメンタルヘルス対策

■ ■ 職場のメンタルヘルス対策で一番重要なのは ■ ■

メンタルヘルス対策には「4つのケア」があるといわれます。4つのケアとは、「セルフケア」「ラインによるケア」「事業場内の産業保険スタッフによるケア」「事業場外資源によるケア」です。そのなかでも、**一番大事なのは、ライン(現場)によるケア**です。

つまり、上司が部下の不調に気付けるかが非常に重要です。

実際、うつ病の早期発見は、「8割は職場」でされます。

■ ■ 監督者は実際、何をしたらいいか ■ ■

まずはうつ状態のサインに気付くこと。

たとえば、こんな、サインがあるはずです。

- ・遅刻が多くなった
- ・ミスが多くなった
- ・会議での発言が少なくなった
- ・飲酒量が多くなった
- ・ぼんやりしていることが多くなった

など、「今までと違う」ということにいち早く気付くことが大切です。

ライン(現場)でのケアが大切だというのは、いくら専門知識を持った「産業医」であっても、「普段」を知らない人は、「変化」に気付けないからです。

■ ■ おかしいな、と思ったら？ ■ ■

おかしいな、と思ったら、声かけをしてください。

「最近、ミスが多くなった気がするが、大丈夫か？ なにかあったか？」と軽く声をかけてみてください。

一度目は「いいえ、なにもないです」と言われることが多いですが、そう言われたら、「そうか」と一度は引き下がり、また日を改めて声をかけてみてください。

「実は……」と打ち明けられた内容が、自分ではどうにもできない問題だったときには、早めに産業医などの受診をするように勧めてください。

本人がなにも話してくれなかったり、医者に行きたくないと言った場合は、無理やり本人を医者に行かせず、本人の同意をとった上で、上司が産業医の元に出向き、今後の対策を相談してください。

→ ただ、「声かけ」と言っても、「聞く」力のない人が声をかけてしまうと逆効果になることも考えられます。

管理者には研修を受けさせ、「傾聴」などのスキルを習得させることが大切です。

■ ■ 休職させ、復職させる場合の注意 ■ ■

★休職者が出る前に、**休職期間の設定と、復職の要件についての規定(就業規則など)に問題がないか、見直しておきましょう。**実際の休職者が出てから規定を直すと、不利益変更になる場合があります。

★復職の前には、「復職プログラム」を作っておく必要があります。**復職の際には、産業医や主治医と連携することが大切です。**

★復職してすぐは、特に注意が必要です。

出勤初日から責任のある仕事を任せたり、励ましたり、飲み会に誘ったりするのは禁物です。

休職や復職の規定を含む就業規則の見直し、長時間労働の対策が必要でしたら、当事務所まで、ご連絡ください。

ヨシムラ社会保険労務士事務所 TEL:049-277-6010 Mail: info@yoshimura-sr.com