

# [メンタルヘルス問題への政策提言]

2006.9「電機懇」

実践的取り組みに必要な課題と活用できる「法」「通達」「指針」についてまとめた。

参考：「働くもののメンタルヘルス」(いのちと健康を守る全国センター)

## (1) 基本的な立脚点について

- ・メンタルヘルス問題は、「早期発見・早期治療」という視点ではなく、「元気で積極的に働ける職場」「働きやすさ、働きがいのある職場」をつくる努力にある。

## (2) メンタルヘルス不全とは何か

- ・精神障害には、うつ病以外にパニック障害や各種依存症などがあります。
- ・うつ病には、身体症状(各種失調症)が必ず伴います。また、「几帳面」「面倒見がいい」「手抜きをしない」という人が発症しやすい。

## (3) 使用者の安全配慮義務を示した「判例」(過労自殺裁判)

「使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めることを管理するに際し、業務遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負う(適正作業管理義務)。(電通裁判、2000.3)

「使用者は、……快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の健康を確保するための措置を講ずる義務」がある(オタフク事件、2000.5)

「労働者の精神面での健康維持」を安全配慮義務と容認し、「上司や顧客とのトラブル、成果主義が原因でノイローゼにさせた」として賠償認める。(トヨタ、2001.6)

いずれも労働安全衛生法に基づく安全配慮義務違反です。労災認定への取り組みでは、この安全配慮義務を土台に「何を・どのように・どの程度配慮すべきか」「配慮しなければどうなるのか」などを具体的に取り上げることが重要です。

## (4) メンタルヘルスに関する厚生労働省の「通達」「指針」

「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について」

- ・本「通達」ではじめて「過労自殺」を認定。業務による心理的負荷と精神障害との関連性を総合的に判断する「評価法」と基準を明らかにした。
- ・「評価法」は、職場における基本要因を取り除くうえで大変参考になります。
- ・「仕事の量(労働時間等)と質(職種の変更や仕事内容)の大きな変化」「仕事の責任(昇進に伴う責任の増大)」「仕事の裁量性の欠如」「職場の物的・人的環境(精神疲労を引き起こす。セハラ・パハラ)の著しい変化」「支援・協力などの有無(上司・同僚とのトラブル)」。『事業場における労働者の心の健康づくりのための指針』
- ・労安法の「健康の保持増進」に「メンタルヘルスケアの活動を含める」とする。
- ・ほとんどの企業がこの指針に沿ってメンタルヘルス対策を行なっています。
- ・「指針」は評価できる内容であり、適切に実行されているかの監視が必要です。
- ・「指針」では4つの具体的なメンタルヘルスケア対策を提起している。

### a. セルフケア

「教育研修・情報提供・相談体制」と「ストレスへの気づき・対処・自発的相談」

### b. ラインによるケア

管理監督者は、職場環境等の具体的問題点の把握及びその改善を行なう。

使用者は管理監督者への心の健康に関する教育研修を実施する。

c．事業所内産業保健スタッフなどはラインによるケアを支援する。

d．事業所外資源（福祉機関及び専門家等）によるケア

自殺予防への提言（自殺予防十か条）

- ・わかりやすい内容で評価できますが、その背景への取り組みが大事です。

#### **（５）産業医に本来の職務を果たさせる**

- ・産業医については労安法でその職務と権限が定められています。産業医への懇談や意見・要望を出すことで、本来の職務を果たさせることが大事です。

- ・「健康障害の原因調査及び再発防止の医学的措置」「月１回の職場巡視」「健康確保に必要なときには必要な勧告を行なう」「事業者は規定する事項の権限を与える」

#### **（６）安全衛生委員会の積極的活用**

- ・労使同数の委員で構成され、委員会を毎月開き、「健康管理・安全衛生管理」について検討し、議事録をつくり公開することが義務づけられています。

- ・現在毎回の議論に「労働時間管理」を入れるように指導されていますが、厚生労働省の指針に基づきメンタルヘルスの課題を積極的に取り上げさせることが必要です。

#### **（７）労働時間管理に関する厚生労働省の通達**

労働時間の適正な把握のために使用者が構すべき措置に関する基準について

- ・いわゆる「４．６通達」です。使用者が労働時間の記録と適切な管理をすること。

所定外労働削減要綱の改定について

- ・労働時間短縮の意義を述べ、労使の課題として「意識改革」「業務体制の改善」「委員会の設置」「ノー残業デー」「ノー残業ウィーク」の導入・拡充などを掲げる。

過重労働による健康障害防止のための総合対策について

- ・労働時間と脳・心臓疾患との関連を示す。「おおむね８０時間を越える時間外労働が認められる場合、業務と発症との関連が強いと判断される」としています。

#### **（８）化学一般労組（京都）の取り組み**

会社と組合で、メンタルヘルスについて気軽に話しができる相談窓口をつくる

仲間の異常に早く気づいてあげる

異常に気づいたら早く相談窓口連絡する

会社、組合、職場、家族が協力して専門医が治療に専念できる体制をつくる

治療に入ったら、専門医にすべて任せる

職場復帰は、主治医、産業医の連携で行なう

#### **（９）働くもののいのちと健康を守る全国センターの活用**

- ・積極的に相談活動にのり、民主的医療機関への紹介と連携した活動を行なう。

以上