

山下江法律事務所
実務に役立つ
企業法務の基礎

第76回

メンタルヘルス（7）

前回まで、職場におけるメンタルヘルス対策として厚生労働省が平成18年3月に策定した「労働者の心の健康の保持増進のための指針」について説明してきました。今回からは、それを踏まえて、メンタルヘルスに関する実務的対応について、説明していきます。今回はメンタルヘルス不調の事前予防について取り上げます。

事前予防の重要性

労働者がいつたん心の健康を損なうと、その回復には数か月から1年以上の期間を要することも多く、その間に生じる負担や損失は、労働者自身だけではなく、企業にとっても大きいものになるおそれがあります。したがって、企業としては、労働者のメンタルヘルス不調を

生じさせないため、十分な事前予防策を講じておくことが重要です。

職場環境の整備、改善

労働者の心の健康を損なう要因として、職場環境、職場内のストレスがあります。したがって、事前予防のためには職場環境を整備し、問題があれば改善することが重要です。実務的にはさまざまなことが考えられます。そこではメンタルヘルスの不調を引き起こしやすいと考えられる過重労働、セクハラ・パワハラ対策について紹介します。

(1)過重労働

厚生労働省では、「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講すべき措置等」を定めています。

その内容として、(1)時間外・休日労働時間の削減、(2)年次有給休暇の取得促進、(3)労働時間等の設定の改善のほか、(4)労働者の健康管理に係る措置の徹底として、健康管理体制の整備、健康診断の実施、面接指導などが定められています。

ストレスチェック

メンタルヘルスケアのうちのセルフケアの一環として事前予防の効果を期待されるのがスト

労働時間や業務量など、現在の勤務の実態を確認した上で、労働者の健康管理上必要な措置をとることが重要です。

(2)セクハラ・パワハラ

セクハラについては男女雇用機会均等法11条において、事業者に対してセクハラ対策として雇用管理上必要な措置を講ずることが義務づけられており、そのための指針が厚生労働省から示されています。内容としては、(1)職場におけるセクハラに関する方針の明確化と周知・啓発、(2)相談体制の整備、(3)セクハラ行為に対する迅速適切な対応のほか、プライバシーの保護や不利益取扱の禁止についても定められています。

また、パワハラもセクハラ同様にメンタルヘルス不調をもたらす要因となるため、前記セクハラ対策をパワハラに置き換えて対策を講じることが求められていると考えられます。

レスチェックです。

労働安全衛生法の改正により、平成27年12月以降、常時50名以上の労働者のいる事業所については、年1回のストレスチェックを実施することが義務づけられています。

ストレスチェックにより、労働者が自分のストレス状態を知り、早めの対処をすることでメンタルヘルス不調を防止することを狙いとするのですが、この趣旨からすれば、労働者50人未満の事業所においても、定期的にストレスチェックを行うことが望ましいといえます。



田中伸山
下江法律
事務所
副所長
弁護士

機動力と総合力の広島最大級事務所！迅速な対応のための予防法務=顧問契約をお勧めします

〒730-0012 広島市中区上八丁堀 4-27 上八丁堀ビル 703 TEL 082-223-0695 FAX 082-223-2652 所長 山下江

山下江法律事務所
Yamashita Ko Law Office

広島弁護士会所属

H27.12撮影



□契約書チェック □債権回収 □労務問題など

企業法務専門サイトあります
<http://www.hiroshima-kigyo.com>

山下江 検索

◆離婚、相続、交通事故、債務整理の無料相談実施中！

◆債務整理、交通事故：着手金￥0-

予約電話受付
平日9:00~19:00
土曜10:00~17:00



相談予約専用
フリーダイヤル
0120-7834-09