

メンタルヘルス リスク管理術

企業を守る

高井・岡芹法律事務所



弁護士 岡芹 健夫

岡芹 健夫

◆労災認定は23倍へ

1 メンタルヘルス問題の急増

この10年ほどで、メンタルヘルスという言葉が急速に社会的に認知されてきたようである。メンタルヘルスという言葉は本来英語であり、そのまま日本語に直訳すれば、「精神に関する健康」となる。が、実務では、「職場における心の健康」もしくはそれを保持すること」という意味として用いられている。

メンタルヘルス問題の増加は、数字でみるとはっきりする。例えば、精神障害を原因とする労災補償の請求、決定件数といった数字を挙げると、平成11年度には請求件数155件、認定件数14件であったところ、23年度においては請求件数が1272件、認定件数が3225件に上っている。

第1回

対策実施の意義

義務の多くをメンタルヘルス対策が占めるに至っている。

2 対策の難しさ

従前の病気との比較、メンタルヘルス対策の対象となる労働者の疾病は精神疾患であり、実務上、その中心となるのはうつ病(うつ状態も含む)の予防およびそれに罹患した者への配慮、対応である。

然るに、精神疾患は、内臓の疾患、身体の負傷といった、いわゆる「体の病気」とは異なり、大まかにいって、以下の諸点の特質を有している。

a そもそも病気であるか否かの判定が難しい。具体的には、不調な労働者がいるとしても、単に精神的に憂うつな状態なのか、心持ちがきちんとしていない(怠慢)のか、うつ病などの疾病に罹患しているかの判断が難しい。

b 上記aにも関連するが、仮に病気であったとしても、それが、就業できない程度のものであるか、判断が難しい。具体的にいえば、仮にある労働者がうつ病であるとしても、当該労働者が従事している(していた)業務を遂行

安全配慮義務に対応

再発繰り返し傾向も

できない程度の症状であるの
か否か、判断が困難である。

c 仮に病気であったとしても、それがどのような原因を主因とするものであるのか、判断が難しい。具体的には、例えばある労働者がうつ病になったとしても、それが、長時間労働や仕事によるストレスが主な原因であったのか(業務上の疾病)、当人の属性が原因であったのか(私傷病)の判断が難しい。

d 従前からみられるいわゆる「体の病気(前述)の場合、一旦治れば再発することはないが、精神疾患の場合、治療、再発が繰り返される場合が多々みられる。具体的には、精神疾患を理由に休業、休職した後、職場復帰したにもかかわらず、再度、

◆専門医の意見仰ぐ

以上のaないしdのような特質を有する精神疾患に関わる対策(メンタルヘルス対策)は、従前、企業の安全配慮義務対策の中心であった「体の病気」とは異なる配慮、対応が必要となるのは当然のことであるが、20年8月4日付け日本経済新聞でも紹介されたように、平成19年度の労災申請において、精神面を原因とする件数が、身体面を原因とする件数を初めて上

◆適応障害も多い

現に、精神疾患が疑われるような状況であった労働者に対して、その労働者が精神疾患であることを検討、確認するとなへ、当該労働者の長

期間欠勤という事実を捉えて人事措置(解雇)を為したような場合、使用者としては精神科医による健康診断を実施するなどしたうえで、その診断結果等に応じて必要であれば治療を勧め、休職等の処分を検討し、その後の経過をみるなどの対応をすべきであるとして、当該人事措置を無効とする裁判例もあるのである(日本ヒューレット・パッカード事件II最一小判平24・4・27)。

その意味で、企業にとっては、的確な判断ができる信頼のおける専門医の確保が、大変重要になってくる。

4 精神疾患の種類

最後に、一口に精神疾患といっても、その種類、原因はやや多岐にわたるので、その点を少し付言しておく。

まず、精神疾患には、うつ病、躁うつ病、適応障害、統合失調症(旧名精神分裂症)、不眠症、パニック障害、といったものがある。

人事・労務の場に取り上げられることが多いのは、一にうつ病であるが、近時、適応障害もよくみられる。

両者の特徴を簡単に述べれば、うつ病は強い憂うつ感、意欲・集中力低下を伴うものである一方、適応障害は、環境変化による神経過敏、絶望感を伴うことが多いとされている。

特に適応障害は、うつ病もそうであるが、入社・配転といった環境の変化に対応できないストレスにより生ずることが多いとされており、その一方で、うつ病のように特定の原因が不明でも発症するといったことはないといわれている。