

3 過重労働・メンタルヘルス対策について

① 過重労働による健康障害防止対策の在り方

検討の視点

- (1) 報告書において、月100時間又は2ないし6か月間に月平均80時間を超える時間外労働を行った場合、労働者に対する医師による面接指導を実施すべきとされていることを踏まえ、法律により事業者に対し面接指導及び事後措置の実施を義務付けるべきではないか。また、その際労働者に対して面接指導を受けることを義務付けるべきか。
- (2) 報告書において、時間外労働が上記の場合より短くても、労働者自身が健康に不安を感じた場合、周囲の者が労働者の健康の異常を疑った場合等で、産業医等が必要と認めたときは医師による面接指導が必要とされていること、またこの場合については、各事業場において自主的な基準により制度化すべきとされていることを踏まえ、法律により事業者に対して努力義務を課すとともに、基準については衛生委員会等で審議することとしてはどうか。
- (3) 報告書において、事業場内での面接指導を希望しない場合、労働者本人が外部の医師の面接を受け、その結果を提出できるようにすることが必要とされており、このような仕組みを設けてはどうか。
- (4) 報告書において、衛生委員会等の活用による労働者の意見の反映が重要とされていることから、過重労働による健康障害防止対策を衛生委員会の審議事項に追加してはどうか。
- また、医学的知識を基礎とした健康管理が対策の軸とされていることから、過重労働による健康障害防止対策を産業医の職務として追加してはどうか。

(5) 月45時間を超える時間外労働を行った場合については、過重労働による健康障害防止のための総合対策において、事業者が産業医等による助言指導を受けることとされているが、上記(2)のとおり法律により事業者に努力義務を課し、各事業場で労使が協議した上で基準を策定することとした場合、この総合対策における助言指導については、ある程度柔軟に対応できるように見直してはどうか。

3の② メンタルヘルス対策の在り方

検討の視点

- (1) 報告書において、長時間労働を行った者等に対する医師による面接指導において、メンタルヘルス面のチェックもすべきとされていることを踏まえ、面接指導をそのように位置付けるべきではないか。
- (2) 報告書において、事業場内での面接指導を希望しない場合、労働者本人が外部の医師の面接を受け、その結果を提出できるようにすることが必要とされており、過重労働による健康障害防止対策の場合と同様に、このような仕組みを設けてはどうか。
- (3) 報告書において、メンタルヘルス対策として、労働者、管理監督者等に対するメンタルヘルス教育の実施、相談体制の整備、労働者が深刻な状況に陥った場合の、上司、同僚、家族等周囲の者の気づきを端緒とした専門家による介入の仕組み、外部機関の活用などが必要とされているが、これらについて法律に基づく指針で示すなどの必要があるのではないか。
- (4) 報告書において、衛生委員会等の活用による労働者の意見の反映が重要とされていることから、メンタルヘルス対策を衛生委員会の審議事項に追加してはどうか。
また、医学的知識を基礎とした健康管理が対策の軸とされていることから、メンタルヘルス対策を産業医の職務として追加してはどうか。

イ

3の① 過重労働による健康障害防止対策の在り方

検討会の提言の概要

(ア) 医師による面接指導

- 労働者に長時間の時間外労働など過重な労働をさせたことにより疲労が蓄積している場合には、脳・心臓疾患発症のリスクが高まるとされていることから、このような状況となった労働者の迅速な把握が不可欠であり、また、その健康の状態を把握し、適切な措置を講じるようにするため、医師が直接労働者に面接すること及び健康確保上の指導を行うことを制度化すべきである。
- さらに、事業者は、医師による面接指導の結果に基づき、必要に応じて健康診断、労働時間の制限や休養・療養等の適切な措置を実施するようにすべきである。
- この医師による面接指導が必要な場合としては脳・心臓疾患発症との関連性が強いとされる月100時間を超える時間外労働又は2ないし6か月間に月平均80時間を超える時間外労働をやむなく行った場合が考えられる。具体的には、事務処理などの実効性を考慮すると時間外労働時間の算定は月単位での処理が適当であると考えられる。
- また、これより時間外労働時間が短い場合であっても、予防的な意味を含め健康上問題が認められる場合には面接指導を行うことが必要と考えられ、例えば、労働者が脳・心臓疾患に係る基礎疾患を有する等一定程度以上のリスクを有しているとき、労働者自身が健康に不安を感じたときや周囲の者が労働者の健康の異常を疑ったとき等であって産業医等が必要と認めた場合等には医師による面接指導を実施することが必要と考えられる。さらに、これらの対象者が事業場内の産業医等による面接を希望しない場合、自ら外部の医師の面接指導を受け、その結果を事業者に提出することができるようにすることも必要と考えられる。これらの場合に関しては、専属産業医の有無等事業場の実施体制、労働者の意見等も考慮する必要があること

から、一律に基準を定めるのではなく、各事業場において、衛生委員会等の意見を聴き、自主的な基準により制度化していくことが適当である。

(イ) 労使による自主的な取組

- 過重労働による健康障害防止対策としては、時間外労働の削減等により過重な負荷を排除することが基本であり、労働基準法令の遵守はもとより、時間外労働、交替制勤務、深夜勤務等の負荷要因の把握と改善に向けて労使が協力して自主的な取組を行うことが期待される場所である。特に、月100時間を超える恒常的な時間外労働はさせないようにすべきである。
- 職場における負荷要因を把握し、これを改善していく方策を検討する場としては、労働者の健康障害を防止する観点から、労使、産業医、衛生管理者等で構成される衛生委員会等を活用すべきである。衛生委員会等で有効な議論が行われるためには、時間外労働時間等の情報が衛生委員会等に適切に提供されることが必要である。衛生委員会の設置義務のない小規模事業場においても、労使による職場改善の検討がなされることが適当である。

(ウ) 産業医の役割

- 過重労働対策及びメンタルヘルス対策については、医学的知識を基礎とした健康管理がこれらの対策の軸となるものであり、産業医等の医師の積極的な関与が重要である。特に、メンタルヘルス対策については、事業場外の機関を利用している場合はその機関を含めたネットワークを作り、産業医に関連情報が集まるようにし、産業医が指導的に取り組む体制が不可欠である。
- 産業医にはその責務について認識し、積極的に取り組むことが求められ、他方、事業場には産業医がその職務を適切に遂行できるような体制や環境を整えることが求められる。

(エ) 総合対策について

- 過重労働による健康障害防止対策については、平成14年2月の「過重労働による健康障害防止のための総合対策」に示されている事業者が講ずべき措置（①時間外労働の削減、②年次有給休暇の取得促進、③労働者の健康管理に係る措置の徹底）を確実に実施すること、特に、適正な労働時間管理と健康診断を軸とした健康管理を進めることが基本であるが、やむを得ず長時間労働になり、疲労の蓄積が生じたと考えられる場合にはそれに応じた健康確保のための措置を講ずる必要がある。

3の② メンタルヘルス対策の在り方

検討会の提言の概要

(ア) 医師による面接指導

- 精神障害による自殺の労災認定事案における労働時間を見ると、長時間であったケースが多く、また、企業における過重労働対策の効果に関する研究結果を見ると、長時間労働を行った者について医療機関に紹介したことがある産業医のうち約6割が労働者を抑うつ状態と診断して医療機関を紹介した経験があった。このことから、長時間の時間外労働を行ったことを一つの基準として対象者を選定し、メンタルヘルス面でのチェックを行う仕組みをつくることは効果的であると考えられる。(1)イにおいて、過重労働による健康障害防止のために長時間の時間外労働を行った者等を対象とした医師による面接指導を実施すべきとしているが、この際、メンタルヘルス面にも留意した面接指導を行うようにすべきである。具体的には、(1)イにおいて月100時間又は2ないし6か月間に月平均80時間を超える時間外労働を行った者に対して面接指導を行うほか、それ以外の場合でも労働者自身が健康に不安を感じたとき、周囲の者が異常を疑ったとき等について事業場で自主的な基準を設けて面接指導を行うべきこととしているが、これらの面接指導においてメンタルヘルス面についてもチェックを行うようにすべきである。特に、心の健康は外部からは評価しにくいものであること、周囲の者が異常を疑うようなときは相当程度深刻な状況となっている可能性があることを考えると、本人や周囲の者を端緒とした面接指導は重要であるといえる。
- この場合も、事業者は、医師による面接指導の結果に基づき、必要に応じて適切な措置を講じることが求められる。
- さらに、労働者本人又は周囲の者が労働者のメンタルヘルスの不調を疑った場合、事業場内での面接指導に繋げる仕組みを整備することに加えて、労働者本人が、その所属している事業場内の者にメンタルヘルスの不調を訴えることは抵抗があるこ

とも考えられることから、自ら外部の医師の面接指導を受け、その結果を事業者に提出することができる仕組みをつくる必要がある。また、この場合、事業者は、事業場内で面接指導を実施した場合と同様に産業医等の意見を聞いた上で、必要に応じて適切な措置を講じることが求められる。

(イ) メンタルヘルス教育、相談体制の整備、介入の仕組み等

- メンタルヘルスケアとして、セルフケア、すなわち個人がストレスに適切に対処できるようになることが重要である。このためには、労働者各人がメンタルヘルスに関する正しい知識を持つことが必要であり、事業者は労働者に対して教育、情報提供等を行うことにより、ストレスへの気付き、ストレスの予防・軽減・対処の方法、事業場内外の相談先等について知識を付与することが必要である。これは、心の健康問題に対する偏見を減らすことにも資するものである。
- 職場において日常的に労働者の指揮・管理を行うのは管理監督者であり、労働者のメンタルヘルスケアについて、管理監督者の役割は非常に重要である。管理監督者は、労働者の状況を日常的に把握し、個々の労働者の能力、適性等に合わせ、適切に業務の管理を進めるとともに、労働者の自主的な相談への対応、適切な情報の提供や必要に応じて事業場内外の相談窓口等に繋ぐなど適切な配慮を行うことが重要である。このため、管理監督者に教育、情報提供等によりメンタルヘルスについての知識を付与することが不可欠である。
- 労働者がセルフケアを進める面から、労働者が自らの心の健康に不安を感じたとき、他者に知られることなく、自発的に気軽に相談でき、必要な情報や助言が得られることは、非常に重要である。このため、事業場において、随時、職場の内外の専門家に相談できる体制を整備することが重要である。
- 精神障害による自殺等の最悪の事態を避けるためには、労働者が深刻な状況に陥った場合における専門家による介入が可能となる仕組みづくりが必要である。この方法としては、周囲の者の気づきを端緒として上記（イ）の面接指導に繋げるよう