

# 山下江法律事務所の 実務に役立つ 企業法務の基礎

第72回

## メンタルヘルス (3)

前回のコラムでは、メンタルヘルスに関する企業の法的責任について説明しました。

今回は、職場におけるメンタルヘルス対策を推進するため、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」(以下「指針」という)に基づいて、メンタルヘルスケアの基本的な考え方や留意点について、説明していきます。

### メンタルヘルスケアの基本的な考え方

心の健康づくりは、労働者自身が、仕事や家庭等でのストレスに気づき、これに対処すること(セルフケア)の必要性を認識することが重要です。

しかし、職場に存在するストレス要因には、労働者自身の力だけでは取り除くことができない

ものもあることから、労働者の心の健康づくりを推進していくためには、事業者によるメンタルヘルスケアの積極的な推進が重要であり、組織的・計画的な対策の実施が大きな役割を果たすこととなります。

そこで、事業者は、自ら事業場におけるメンタルヘルスケアを積極的に推進することを表明するとともに、衛生委員会等において、十分に調査審議を行うこと、メンタルヘルスに関する事業場の現状と問題点を明確にする必要があります。

その上で、事業者は、その問題を解決するための基本的な計画を策定・実施すべきです。

### メンタルヘルスケア推進における留意点

メンタルヘルスケアを推進するに当たり、指針では、次の①から④の事項に留意する必要があるとされています。

①心の健康問題の特性  
心の健康については、客観的な測定方法が十分確立していないため、評価が容易ではなく、問題発生過程にも個人差が大き

いため、把握が難しいと考えられています。

また、心の健康は、すべての労働者に関わることであり、すべての労働者が心の問題を抱える可能性があるのに、問題を抱える労働者に対して、心の健康問題以外の観点から評価が行われる傾向が強いという問題があります。

その他、心の健康問題自体についての誤解や偏見等、解決すべき問題もあります。

②労働者の個人情報保護への配慮  
心の健康に関する情報を含めて、労働者の個人情報保護や労働者の意思の尊重に留意することが重要です。

このことは、労働者が安心してメンタルヘルスケアに参加でき、ひいてはメンタルヘルスケアがより効果的に推進されるための条件であると言えます。

③人事労務管理との関係  
労働者の心の健康は、体の健康と比較して、職場配置、人事異動、職場の組織等の人事労務管理と密接に関係する要因によって、より大きな影響を受けま

す。  
したがって、メンタルヘルスケアは、人事労務管理と連携しなければ、適切に進まない場合が多いと考えられます。

④家庭・個人生活等の職場以外の問題  
心の健康問題は、職場内のストレス要因のみならず、家庭や個人生活等の職場外のストレス要因の影響を受けている場合も多く、また、個人の要因等も心の健康問題に影響を与えます。

これらは複雑に関係して、相互に影響し合う場合が多いと言えます。



田中伸山  
山下江法律事務所、  
副所長、  
弁護士

広島県三原市出身。広島大学附属福山高校、一橋大学法学部卒業。平成9年司法試験合格。平成12年4月広島弁護士会入会。平成23年度広島弁護士会副会長。【主な取扱分野】企業法務、債権回収、債務整理、交通事故被害(損害賠償請求)。

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

☑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 **山下江** 検索  
<http://www.hiroshima-kigyoo.com>

◆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 9～19時 土曜 10～17時  
相談予約専用フリーダイヤル **0120-7834-09**  
なやみよまるく