

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

## 「メンタルヘルス支援会社の 産業医紹介サービス」が拡大中

### ◆ストレスチェックの義務化

先日、労働安全衛生法の改正案が成立し、医師、保健師などによるストレスチェックの実施が事業者には義務付けられることになりました（従業員 50 人未満の事業場については、当分の間努力義務）。

これにより、企業は社員が精神疾患を発症する前に対策をとることが求められます。

### ◆産業医の紹介サービス

こうした流れを受け、次のような企業のメンタルヘルス対策を支援するサービスが拡大中のようです。

- ・企業が求める診断能力を持つ産業医を紹介するサービス
- ・グローバル化に対応し、英語版のストレスチェックを提供するサービス
- ・独自のストレスチェックテストで問題があった場合に産業医を派遣するサービス

### ◆産業医との相性も大事

従来から 50 名以上の労働者を雇用している事業場は、産業医による毎月の訪問、労働者の健康管理指導の実施が必要ですし、月 80 時間超の残業をした労働者等がいる事業場（50 名未満の事業場も含む）では、労働者の疲労の程度を把握し、本人の申出により医師の面談を実施する義務があります。これらに違反する場合は行政指導の対象となります（罰則もあり）。

多くの企業では、もちろん産業医の選任は行っているのですが、近年のメンタルヘルス不全による職場の問題への対応が重要になってきた流れを受け、自社が求めるものと産業医との相性が合わないケースも増えてきたようです。



### ◆精神疾患による労災件数

過労や職場でのいじめにより「うつ病」などの精神疾患を発症したとして労災申請をした人数は、2013 年度には 1,409 人となり、過去最多を更新しました。また、実際に労災認定された人は 2 年連続で 400 人を超えています。

メンタルヘルス不全や精神疾患の発症を招かないためには、事前の対策が重要です。長時間労働や過重労働は、日ごろの労務管理で対応し、併せてこのようなサービスを利用することも検討すべきでしょう。

## 「多様な正社員・限定正社員」を活用すべきケースとは？

### ◆厚労省分科会の配布資料

日本版ホワイトカラーエグゼンプションなど、今後の労働時間規制の緩和に関する議論が厚生労働省労働政策審議会（労働条件分科会）で始まりました。

7 月 7 日開催の分科会で配付された『「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会における議論の状況』という資料の中で、「多様な正社員」の活用が考えられるケース等が挙げられていましたので簡単にご紹介します。

## ◆活用が考えられるケース

「多様な正社員」とは、「限定正社員」とも呼ばれ、主に「勤務地」「職務」「勤務時間」などが限定された社員のことを指します。

活用が考えられるケースとして、勤務地限定正社員については、「育児、介護等の事情により転勤が困難な者や地元に着した就業を希望するケース」「改正労働契約法のいわゆる無期転換ルールによる転換後の受け皿として活用するケース」等が挙げられています。

職務限定正社員については、「金融・ITなどで専門性が高く特定の職能内でのプロフェッショナルとしてのキャリア形成が必要なケース」、また、勤務時間限定正社員については、「育児、介護等の事情により長時間労働が困難な者が就職・就業を継続し、能力の発揮が可能なケース」等が挙げられています。

## ◆導入にあたっての課題

すでに突入しつつある慢性的な人手不足の時代において、「多様な正社員・限定正社員」の活用が非常に大きな役割を果たすと言われていています。

ただし、多様な正社員制度の導入にあたっては、制度が労働者の納得を得られるように努めるとともに、制度を円滑に運用できるようにするために労働者に対する十分な情報提供と十分な協議が必要だと指摘されています。

## ◆管理職のマネジメントも

### 重要

なお、多様な働き方を円滑に進めるためには、職場における管理職のマネジメント能力の向上が不可欠であることも指摘されています。

近年、管理職の“プレイングマネージャー化”が進展していますが、十分なマネジメントが実現するような能力向上が図られるよう、各職場の実情に即した対応が求められています。

## ～当事務所よりひと言～

テレビ番組制作会社の従業員が、中国出張中の宴会中に過度の飲酒行為後に嘔吐し、吐しゃ物を気管に詰まらせて窒息死した事故で、遺族の労災申請に対し、渋谷労基署が本件死亡は過度の飲酒行為によるもので積極的私的行為であるとして請求棄却（労働保険審査会への再審査請求でも棄却）したことに対し遺族が提訴。平成26年3月19日東京地裁判決は、「中国ではビジネスにおいて人脈が強い影響力をもち、そのため飲酒を伴う宴会が業務を円滑に遂行するために必要であるにとらえられる傾向にあること、中国飛行場の撮影許可を得るために勧められるままにアルコール度の高い酒を一気に飲み干す飲酒行為（カンペイと呼ばれる）に応じざるを得なかったことは、中国人参加者の気分を害さないため業務に必要不可欠なものであった」と認定して上で、当該飲酒行為と被災者の死亡との間に業務起因性を認め、渋谷労基署の労災給付不支給処分を取り消しました。この判決が中国関係の業務全般に当てはまるかどうかは、疑問があるところですが、会社としては、従業員を中国に出張させるときは、従業員に宴会前の体調管理、最終的には業務よりも自らの健康が重要であることの意識を徹底させる対策が必要であると思われます。

（大滝）

今年6月の労働安全衛生法の改正で、従業員50人以上の事業所に社員へのストレスチェックなどのメンタルヘルス対策が義務付けられたことを受け、関連サービスの提供が相次いでいます。ある事務機器販売子会社が新たにメンタルヘルスケア対策支援事業に参入するほか、対策支援の専門業者も中堅・中小企業に特化したサービスの提供を予定しています。これは法改正を商機とみて需要を開拓する動きが広がっているようです。この子会社はメンタルヘルスケアの専門会社との協業で、9月から「ストレスチェックやカウンセリング、組織診断をセットで提供する対策支援サービスを事業化」します。同サービスでは、社内の精神的な不調者を把握するだけでなく、業務意欲の高低などを細かくチェックする点が特徴となっているそうです。チェックの結果をもとに必要な組織の課題を「見える化」し、有効な対策を取れるよう工夫したということです。基本利用料は、対象人数100人までで年間80万円（税別）とのこと、企業の経営者、管理職の方はこの80万円の費用を高いと考えますか？安いと考えますか？（馬場）