

# いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2012/01/10

VOL.12

## -労働安全衛生法改正案要綱を答申-

厚生労働大臣の諮問機関である労働政策審議会は、①労働者のメンタルヘルス対策の充実・強化、②職場の受動喫煙防止対策の充実・強化などを盛り込んだ労働安全衛生法の改正案要綱について、『妥当』と認める答申を行いました。今後、改正法案として国会に提出され、審議される予

定です。成立すれば、一部を除き公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行されます。

今後の国会での審議状況にもよりますが、遅くとも数年後には本改正案への対応が求

められることになることが予想されます。

企業においては、本改正案要綱について早めに対応策を検討する必要があるのではないのでしょうか。以下、本改正案要綱についてポイントを挙げておきます。

## -労働者のメンタルヘルス対策の充実・強化-

自殺者が年間 30,000 人を超す中で、「勤務問題」が自殺の原因・動機の 1 つとなっている者が 2,500 人。また、仕事や職業生活に関して強いストレス等を感じている労働者が約 6 割います。しかし、厚労省の調査によるとメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は約 34%に留まっており、約 7 割の企業がメンタルヘルス対策に取り組んでいない状況にあります。

このような状況を踏まえて今回の改正案要綱においては、メンタルヘルスの状態を確認するための入り口部分として、

事業主に対して医師又は保健師による「精神的健康の状況を把握するための検査(メンタルチェック)」の実施を義務付けています。その実施時期は 1 年以内に 1 回の実施が義務付けられる見込みです。おそらく定期健康診断の項目の 1 つとして実施することが一般的となると思われます。もちろん、労働者に対しても健康診断と同様に受信義務が課せられることとなります。

なお、このメンタルチェックの結果は、検査を行った医師または保健師から労働者に直接通知することになっており、その結果の内容は労働者の同意がなければ事業主は知

ることができないことになっています。したがって、このメンタルチェックは、労働者に自らの精神状況を把握させることにより気づきを促進し、労働者自身がストレスに的確に対処していくためのものとなります。また、その結果について、労働者からの申出があれば、医師による面接指導を行わせることも義務付けられています。

メンタルチェックの結果を生かすためには、労働者の気づきが第一となりますが、企業においては、労働者の気づきを受け止めることができるフォロー体制が求められることになるでしょう。

## -職場の受動喫煙防止対策の充実・強化-

受動喫煙の有害性に関する知識の普及、受動喫煙防止に関する労働者の意識の高まり等を踏まえ、労働者の健康障害防止という観点から、一般の事務所、工場等の屋内作業場等については、原則として

全面禁煙を義務付けるものとし、例外的に専用の喫煙室を設けることによる空間分煙が認められることとなります。

なお、飲食店、ホテル・旅館等においては、当面の間適

用されないこととなりますが、そのような事業所においても労働者の受動喫煙を低減させるための措置を講じなければならないことになっています。

## -メンタルヘルス対策を推進させるために-

現時点においては、改正法律案要綱の段階であり、また、成立後に発せられるであろう行政解釈等が出てこないと詳細が不明な部分も多いことでありますが、企業におけるメンタルヘルス対策を促進させるためには、①産業保健スタッフの確保やメンタルヘルス対策のノウハウについて支援する体制の強化に加え、②労働者の気づきを促進し、労働者自身がストレスに的確に対処していくとともに、③事業者が職場環境の改善を行い、職場のストレス等の要因を減少させることにより、メンタルヘルス不調の発生や悪化を防止していくことが重要となります。

今回の改正案要綱において一番のポイントは、「メンタ

ルチェックの実施の義務付け」となるでしょう。しかし、この結果は、労働者の同意なくして事業主は知り得ることはできない。せっかく実施したのに結果を利用できないとなると、何のために事業主が行うのかという気もします。しかしながら、メンタル不調を訴える労働者の増加、それに伴う休職者や労災申請の増加など労働者の精神的な不調が「企業のリスク」として捉えなければならない現状からすると致し方のないところとなるでしょう。

今回のメンタルチェックは、労働者自身が、自らの精神的な不調に気づき対策をとるためのきっかけとして位置付けられます。このきっかけを上手に生かし、労働者自身が不

調を感じた場合には、自主的に医療機関の受診をし、精神的な不調の悪化を防止することが出来れば、増加傾向にある休職者を減らすことにもつながります。企業においては、労働者と医師、カウンセラーや地域産業保健センター等の機関の活用が望まれます。

なお、前述の通りこのメンタルチェックは、労働者の受信義務が課せられることとなります。受信を拒否した場合や受信者が正直な回答しなかった場合などについて、その後生じた災害は、使用者側の民事上の責任が免責または減責される可能性があることも押さえておきたいところです。

## -2012年もよろしくお願いいたします-

お陰様でいいの事務所も2年目を迎えることが出来ました。昨年は、3月に東日本大震災が発生し、その後もタイの洪水やヨーロッパの経済危機と大変な一年となりました。

しかしながら、大変な世の中であっても、「仕事」というものが単に金銭的な面だけでなく、人々の生活の糧や力となるものであることを感じました。労働者が安心して「仕

事」を続けていける「職場環境」を目指していいの事務所は歩んでいきます。

2012年、いいの事務所は“頼りになる用心棒”となります。