

# 労働者数 50 名未満の事業場で取り組むメンタルヘルス

## メンタルヘルス推進担当者の選任

衛生管理者、衛生推進者等から労働者のメンタルヘルス対策を推進する担当者を選任しましょう。

## 衛生委員会等でのメンタルヘルス対策に係る調査審議

毎月開催される衛生委員会等でメンタルヘルス対策について話し合みましょう。衛生委員会のない事業場では、労働者から意見を聞く機会を設けてメンタルヘルス対策について話し合みましょう。

## ストレスチェック等の実施

労働者 50 名以上の事業場に準じて、ストレスチェック等に取り組むよう努めましょう。また、ストレスへの気づきを促すため労働者に教育を行いましょ。

## 相談窓口の設置

労働者が気軽に利用できるメンタルヘルスの相談窓口を設置したり、外部の相談機関を紹介しましょう。

## 職場復帰支援

メンタル不調で休業している労働者が円滑に職場復帰できるよう職場復帰までの手順を決めましょう。模擬出勤、試し出勤制度等を導入して労働者の職場復帰をスムーズに行いましょう。



## 使用者の損害賠償責任が認められた主な判例

### 社会福祉法人 B 損害賠償請求事件（岡山地裁平成 26 年 4 月 23 日判決）

介護施設に勤務する介護員 A が、上司からのパワハラによりうつ病を発病し、焼身自殺したものの。

A の体調変化等を十分に見極めることなく、さらなる叱責を繰り返し、また施設長も何の対処もしなかったことから、同法人の安全配慮義務違反を認めた。損害額約 5777 万円の支払い命令

### 東芝（うつ病）事件（最高裁第二小法廷平成 26 年 3 月 24 日判決）

うつ病により休職し、休業期間満了により解雇となった従業員 A が、うつ病発症は業務に起因するから当該解雇は無効であるとして、地位確認を求めるとともに、安全配慮義務違反による休業損害や慰謝料等の損害賠償を求めたもの。

うつ病発症は業務起因性ありと認められ、労働基準法第 19 条の解雇制限により解雇無効と判断。また、安全配慮義務違反として、会社に損害額約 6000 万円の支払い命令。

### 電通事件（最高裁第二小法廷平成 12 年 3 月 24 日判決）

新入社員の A が、慢性的な長時間労働に従事していたところ、うつ病を発病し、自殺したものの。

A が恒常的に著しい長時間労働に従事していること及びその健康状態が悪化していることを認識しながら、その負担を軽減させるような措置を取らなかったとして、会社の安全配慮義務違反を認めた。  
会社が約 1 億 6800 万円を支払うことで和解



■ ストレスチェック制度導入ガイド



■ 「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」ダウンロードサイト



■ Return 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き



■ Relax 職場における心の健康づくり  
～労働者の心の健康の保持増進のための指針～