

行政からのお知らせ

職場における
メンタルヘルス対策

メンタルヘルスセミナー

電通事件

最高裁第二小法廷	平成12年3月24日判決
東京高裁	平成 9年9月26日判決
東京地裁	平成 8年3月28日判決

1. 事件のあらまし

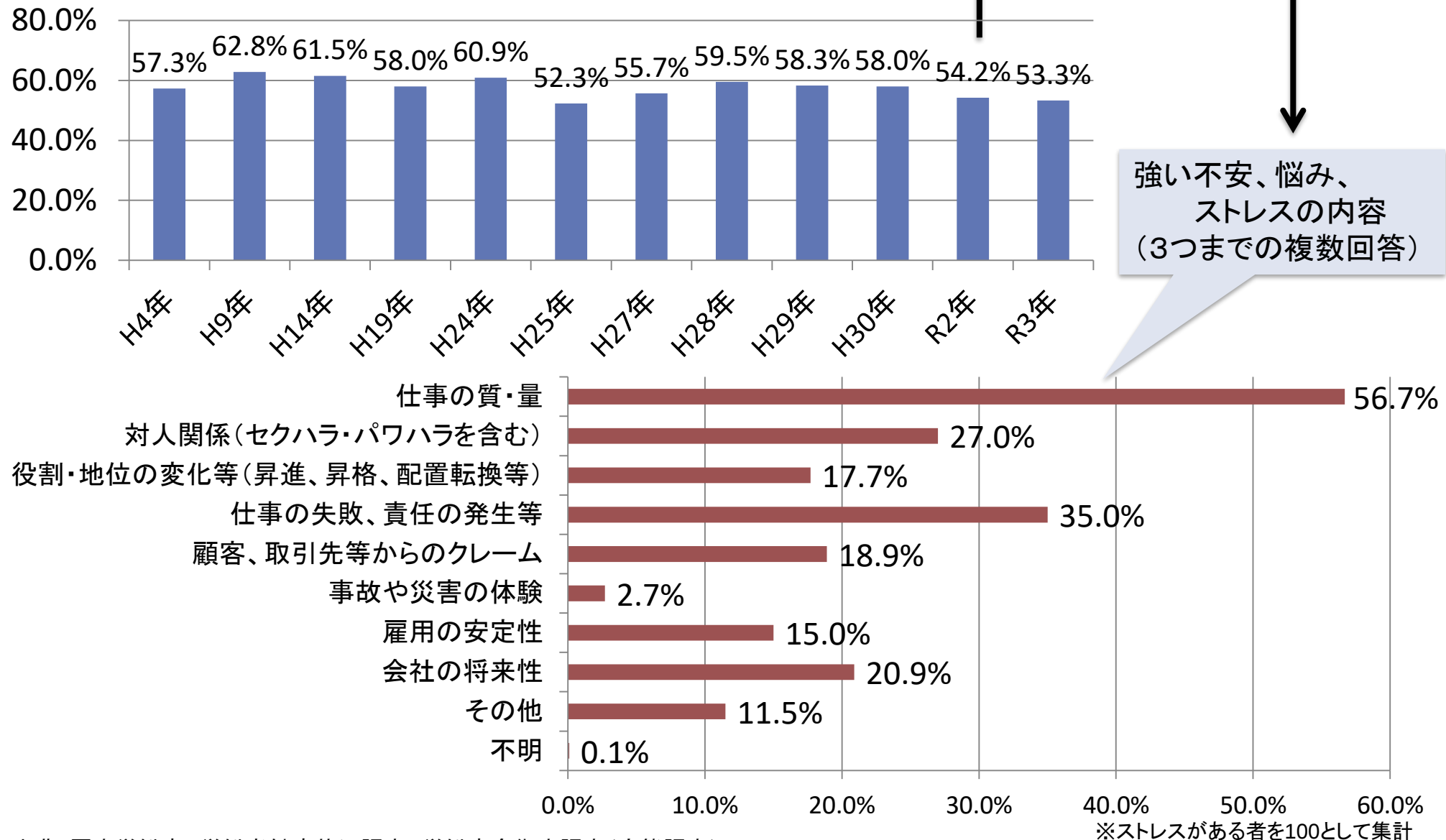
- 本件は、大手広告代理店Y社に勤務していた A(大学卒の新入社員) が、恒常的に長時間残業をとこな業務に従事していて、うつ病に罹患し、入社約1年5ヵ月後に自殺したことについて、A の両親が、A の自殺はYにより長時間労働を強いられた結果であるとして、A の使用者(雇用主)であった Y 社に対し、Y 社には、不法行為または安全配慮義務違反があったとして、損害賠償約 2 億 2,200 万円を請求した。
- 第一審(東京地裁判決)及び原審(東京高裁判決)はともに、Aの長時間労働とうつ病、及び、うつ病とAの自殺による死亡との間の相当因果関係を認めた。
- Yの過失の有無につき、Yの履行補助者(Aの上司ら)による安全配慮義務違反の存在を肯定した。
- 第一審はYに約1億2,600万円の損害賠償の支払いを命じたが、原審は過失相殺を行い、損害額の7割をYに負担させるのが相当として減額した(約8,910万円)。

2. 判決の内容

- Y社の責任を認定
 - 使用者は「業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないよう注意する義務を負う」。
 - Aの常日頃からの長時間にわたる残業実態、疲労の蓄積に伴う健康状態の悪化、これに対しAの上司らがAの健康状態の悪化等を認識しながら、その負担軽減措置を採らなかったことにつき過失があったとして、Yの民法715条に基づく損害賠償責任を肯定した判断は正当であり是認できる。
- 過失相殺につき、Aの性格等を斟酌したこと等は法令の解釈適用を誤ったとして原判決を破棄
 - ある業務に従事する特定の労働者の性格が同種の業務に従事する労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない限り、使用者の賠償すべき額の決定に当たり、その性格等を心因的要因として斟酌することはできないというべきであるとした。

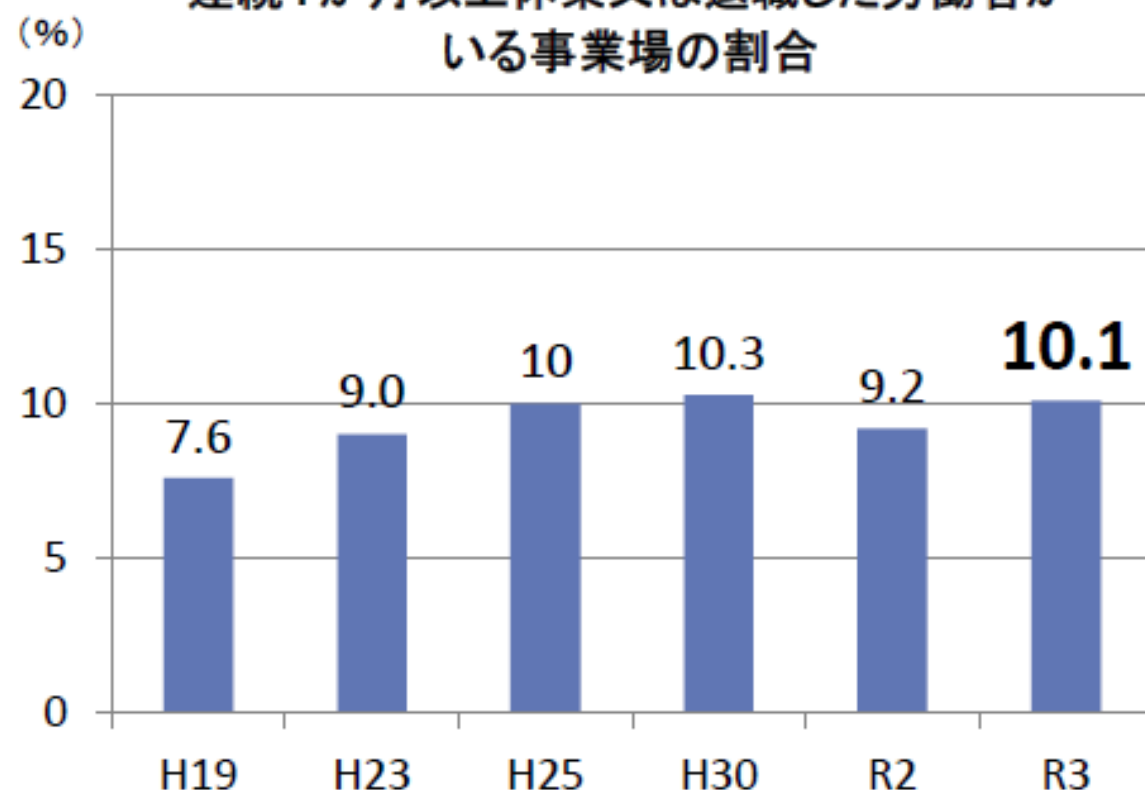
職業生活でのストレス等の状況

○強い不安、悩み、ストレスとなっていることがある労働者の割合

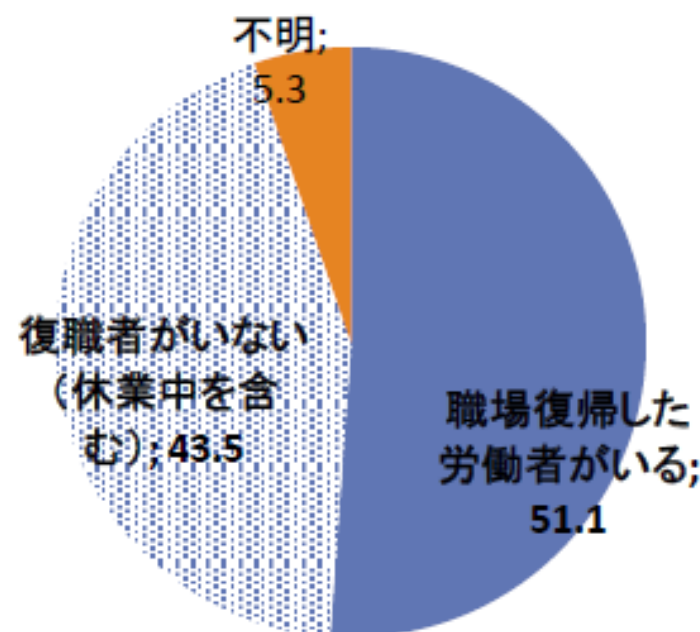


メンタルヘルス不調により休業又は退職した労働者の状況

過去1年間に於いてメンタルヘルス不調により
連続1か月以上休業又は退職した労働者が
いる事業場の割合



メンタルヘルス不調により連続
1か月以上休業した労働者のうち
職場復帰をした労働者の有無(%)



平成19年及び平成24年労働安全衛生特別調査
(労働者健康状況調査)

平成23年労働安全衛生特別調査
(労働災害防止対策等重点調査)

平成25年、令和2年及び令和3年労働安全衛生調査(実態調査)

職場におけるメンタルヘルス対策の推進

メンタルヘルス指針

労働安全衛生法に基づき厚生労働大臣が公表する指針（H18策定・H27改正）

事業場内の体制整備

- ・衛生委員会等での調査審議
- ・心の健康づくり計画の策定
- ・担当者の選任
- ・教育研修の実施
- ・ストレスチェックの実施
- ・職場環境の把握と改善 等

4つのケア

- ・セルフケア（個人利用）
- ・ライン（上司経由）によるケア
- ・産業保健スタッフによるケア
- ・外部機関によるケア

ストレスチェック制度

改正労働安全衛生法により創設（H27.12施行）

- 年1回のストレスチェックの実施及び高ストレス者への面接指導（義務）※労働者数50人以上の事業場が対象
- 結果の集団分析・職場環境改善（努力義務）



労働局・労働基準監督署による指導

- ストレスチェック制度の実施徹底、メンタルヘルス対策の取組促進について指導

事業場の取組を支援する施策

都道府県産業保健総合支援センターにおける事業場の取組に対する支援

- メンタルヘルス対策の専門家を配置し、以下の支援を実施
 - ・事業者、産業医等の産業保健スタッフ等に対する専門的研修
 - ・個別訪問による管理監督者、若年労働者に対するメンタルヘルス教育
 - ・関係者からの専門的相談対応
 - ・「職場復帰支援の手引き」に基づく取組の支援
- 産業医、保健師等による訪問支援（高ストレス者の面接指導、健康相談等）

メンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

- 労働者のメンタルヘルス相談窓口（メール・電話）の設置
- ストレスチェック実施プログラムの提供
- メンタルヘルス対策に関する総合的な情報提供

労働者の心の健康の保持増進のための指針（概念図）

事業場内の体制整備

心の健康づくり計画の策定

衛生委員会における調査審議

4つのケア

セルフケア

（労働者による）

ラインによる
ケア

（管理監督者による）

事業場内産業保健
スタッフ等によるケア

（産業医、衛生管理者
等による）

事業場外資源
によるケア

（事業場外の機関、
専門家による）

（1）メンタルヘルスケアを推進するための教育研修・情報提供

（2）職場環境等の把握と改善

（3）メンタルヘルス不調への気付きと対応

（4）職場復帰における支援

不利益な取扱いの防止
個人情報保護への配慮

メンタルヘルス対策の体系 と ストレスチェック

○職場におけるメンタルヘルス対策は、**3本の柱**からなる。

(一次予防) メンタルヘルス不調の未然防止

(二次予防) メンタルヘルス不調の早期発見と適切な対応

(三次予防) 職場復帰支援

○**ストレスチェック制度**は、ストレスの状態を把握することでメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としており、**一次予防のための仕組み**と位置づけられる

体制整備

○ 衛生委員会等での調査審議

○ 心の健康づくり計画の策定

(一次予防)

メンタルヘルス不調の未然防止

(二次予防)

メンタルヘルス不調の
早期発見と適切な対応

(三次予防)

職場復帰支援

具体的取組

○労働者のストレスマネジメントの向上

・教育研修、情報提供 ・セルフケア 等

○職場環境等の把握と改善

・過重労働による健康障害防止
・ラインケア、パワハラ対策 等

○上司、産業保健スタッフ等による相談対応、早期発見と適切な対応 等

○職場復帰支援プログラムの策定、実施
○主治医との連携 等

ストレスチェック等により未然防止の取組を強化

○ ストレスチェック制度

ストレスチェック制度の概要

ストレスチェックの実施等は事業者の義務（H26.6改正、H27.12施行）

【本制度の目的】

- ・労働者自身のストレスへの気づきを促す一次予防を主な目的とする（労働者のメンタルヘルス不調の未然防止）
- ・集団分析等から、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる

- 常時使用する労働者に対して、1年に1回、医師、保健師等により心理的な負担の程度を把握するためにストレスチェックを実施することは事業者の義務。
（労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務）
- ストレスチェックの結果は、ストレスチェックを実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者を提供することは禁止。
- ストレスチェックの結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務。
- 申出を理由とする不利益な取扱いは禁止されています。
- 面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じることが事業者の義務となっています。

ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ

① 準備

- トップによる方針の表明
- 実施方法・体制等を衛生委員会で検討 → 労働者への説明
- 実施者の選定（医師、保健師等）

② ストレスチェックの実施

※実施者が実施

- ストレスチェックを実施 → 結果を労働者に通知 → セルフケアの案内
- 高ストレス者のうち面接指導を受ける必要があると認めた者に対し、面接指導の案内

③ 面接指導

- 面接指導対象者からの申出に基づき、医師による面接指導の実施
- 医師からの意見聴取、就業上の措置（必要な場合）

④ 集団分析（努力義務）

- ストレスチェックの結果を職場毎に集団分析し、職場環境の改善に活用

【留意点】

- ・ できる限り産業医を実施者又は共同実施者とする
- ・ 面接指導の申出を理由とする不利益取扱をしない

「職業性ストレス簡易調査票」の項目（57項目）

A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない
2. 時間内に仕事が処理しきれない
3. 一生懸命働かなければならない
4. かなり注意を集中する必要がある
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない
7. からだを大変よく使う仕事だ
8. 自分のペースで仕事ができる
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
12. 私の部署内で意見のくい違いがある
13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない
14. 私の職場の雰囲気は友好的である
15. 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない
16. 仕事の内容は自分にあっている
17. 働きがいのある仕事だ

B 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

- | | |
|-------------|---------------|
| 1. 活気がわいてくる | 7. ひどく疲れた |
| 2. 元気がいっぱいだ | 8. へとへとだ |
| 3. 生き生きする | 9. だるい |
| 4. 怒りを感じる | 10. 気がはりつめている |
| 5. 内心腹立たしい | 11. 不安だ |
| 6. イライラしている | 12. 落ち着かない |

- | | |
|------------------|---------------|
| 13. ゆうつだ | 22. 首筋や肩がこる |
| 14. 何をするのも面倒だ | 23. 腰が痛い |
| 15. 物事に集中できない | 24. 目が疲れる |
| 16. 気分が晴れない | 25. 動悸や息切れがする |
| 17. 仕事が手につかない | 26. 胃腸の具合が悪い |
| 18. 悲しいと感じる | 27. 食欲がない |
| 19. めまいがする | 28. 便秘や下痢をする |
| 20. 体のふしぶしが痛む | 29. よく眠れない |
| 21. 頭が重かったり頭痛がする | |

C あなたの周りの方々にについてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

1. 上司
2. 職場の同僚
3. 配偶者、家族、友人等

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？

4. 上司
5. 職場の同僚
6. 配偶者、家族、友人等

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？

7. 上司
8. 職場の同僚
9. 配偶者、家族、友人等

D 満足度について

1. 仕事に満足だ
2. 家庭生活に満足だ

【回答肢（4段階）】

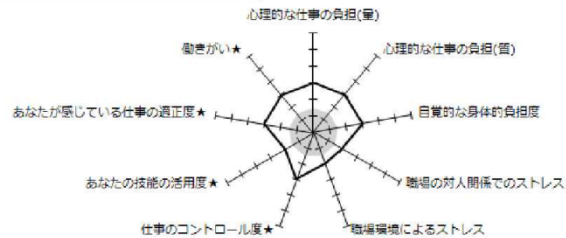
- A そうだ／まあそうだ／ややちがう／ちがう
 B ほとんどなかった／ときどきあった／しばしばあった／ほとんどいつもあった
 C 非常に／かなり／多少／全くない
 D 満足／まあ満足／やや不満足／不満足

※出典：ストレスチェック指針（平成27年4月）

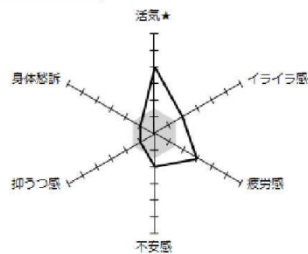
本人に通知するストレスチェック結果のイメージ

あなたのストレスプロフィール

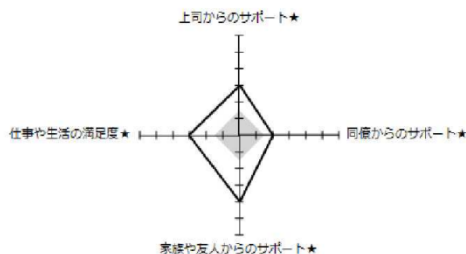
ストレスの原因と
考えられる因子



ストレスによって起こる
心身の反応



ストレス反応に影響を
与える他の因子



<評価結果（点数）について>

項目	評価点（合計）
ストレスの要因に関する項目	〇〇点
心身のストレス反応に関する項目	〇〇点
周囲のサポートに関する項目	〇〇点
合計	〇〇点

<あなたのストレスの程度について>

あなたはストレスが高い状態です（高ストレス者に該当します）。

セルフケアのためのアドバイス

.....
.....
.....
.....

<面接指導の要否について>

医師の面接指導を受けていただくことをおすすめします。

以下の申出窓口にご連絡下さい。

〇〇〇〇（メール：****@**** 電話：****-****）

※面接指導を申出した場合は、ストレスチェック結果は会社側に提供されます。また、面接指導の結果、必要に応じて就業上の措置が講じられることになります。

※医師の面接指導ではなく、相談をご希望の方は、下記までご連絡下さい。

〇〇〇〇（メール：****@**** 電話：****-****）

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

(平成16年10月 改訂平成21年3月、平成24年7月)

メンタルヘルス不調により休業した労働者に対する
職場復帰を促進するための事業場向けマニュアル

手引きによる職場復帰支援の流れ

＜第1ステップ＞
病気休業開始及び休業中のケア

＜第2ステップ＞
主治医による職場復帰可能の判断

＜第3ステップ＞
職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成

＜第4ステップ＞
最終的な職場復帰の決定

職 場 復 帰

＜第5ステップ＞
職場復帰後のフォローアップ

管理監督者及び事業場内産業保健スタッフ等の役割



プライバシーの保護



団体経由産業保健活動推進助成金とは

(独) 労働者健康安全機構が、産業保健活動総合支援事業費補助金の一部で行う助成金

助成対象

商工会等の事業主団体等や労災保険の特別加入団体

助成対象事業

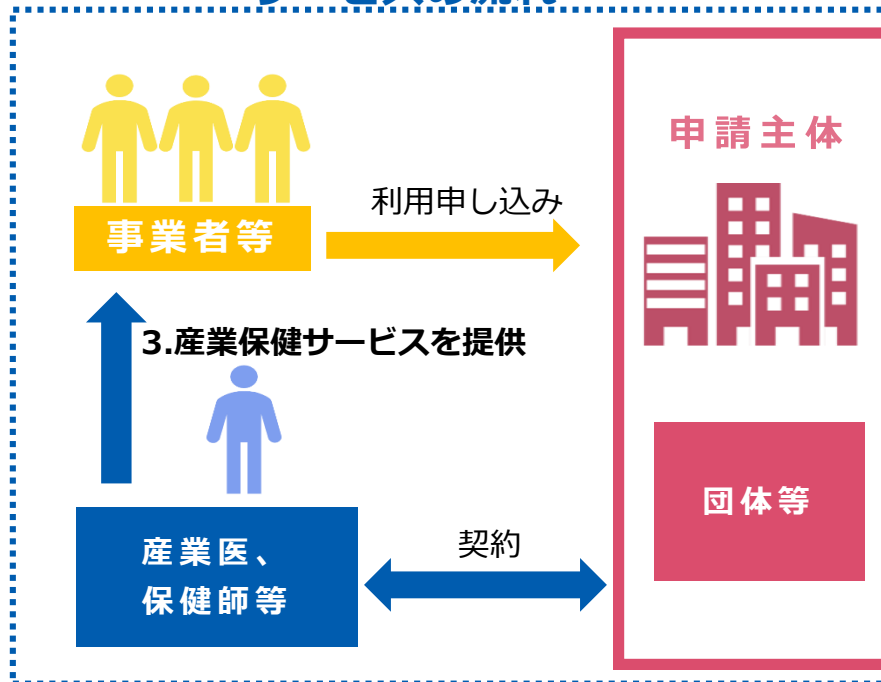
傘下の中小企業等や個人事業主に対して行う、産業保健サービス

(健康診断結果の意見聴取やストレスチェック後の職場環境改善支援等)

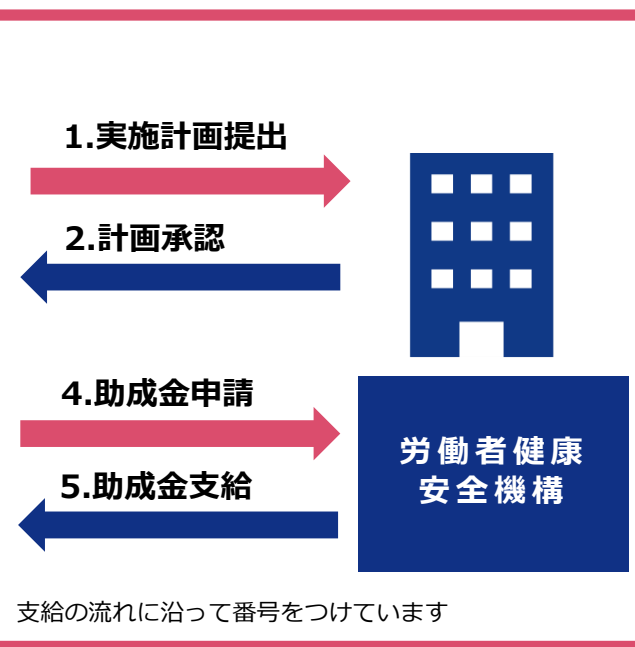
助成額

上記のサービスに要する費用の**80%(上限100万円)** (1団体につき年度ごとに1回限り)

サービスの流れ



助成金の流れ



問合先 労働者健康安全機構勤労者医療・産業保健部産業保健業務指導課
電話番号：0570-783046

助成対象団体等

事業主団体等

1 事業主団体やその連合団体、都道府県事業主団体

事業協同組合、企業組合、都道府県中小企業団体中央会、商工会 などの団体

(例) ○○商工会議所、○○町商工会、○○協会○○支部、○○県中小企業団体中央会、
○○県同業組合、一般社団法人○○

2 共同事業主

10以上の事業場で構成

※ 中小企業主の割合が 1 / 2 以上を占めること、1 年以上の活動実績があることなどが要件

特別加入団体

労働者災害補償法第33条第3号・第5号に掲げる者の団体

一人親方関係（貨物運送業、建設業、林業等）、特定作業従事者関係（芸能関係作業従事者、ITフリーランス等）

※ 1 年以上の活動実績があることなどが要件

助成対象事業（一例）

3 医師による面接指導、意見聴取

安衛法第66条の8等に基づく長時間労働者に対する面接指導、安衛法第66条の10第3項に基づく高ストレス者に対する面接指導、及びこれらの面接指導結果に基づく意見聴取が対象

注 ストレスチェックや集団分析については、対象外

助成対象例

- 事業主団体等が地域の産業医と契約し、傘下企業の長時間労働者や高ストレス者への面接指導を行った場合にかかった費用を助成する。

4 医師、保健師、看護師等による健康相談対応

産業保健に係る労働者等からの相談対応が対象

医師、保健師、看護師の他、歯科医師、精神保健福祉士、公認心理師、産業カウンセラー、臨床心理士などの産業保健の専門家による対応を想定

助成対象例

- 事業主団体がEAP提供機関と契約し、24時間利用可能なメンタルヘルス相談体制を整備した場合にかかった費用を助成する。
- 事業主団体が保健師と契約し、傘下企業の労働者に対して、健康診断の機会に併せて行う健康相談対応を実施した場合にかかった費用を助成する。