
メンタルヘルス

動 向

2016年4月1日、前年12月1日のストレスチェック制度の施行を受け、「制度の施行を踏まえた当面のメンタルヘルス対策の推進について」との基発が出された。これにより制度の基本方針、実施事項についての詳細な内容が確認・強調され、更に2006年3月付基発「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」の改訂も併せ実施されることになった。

政府の「働き方改革」の推進のスローガンの下、職種、職位等を考慮しても、時間外労働が「過労死ライン」を超える働き手はなお多い現況がある。所謂（労働基準法）「36協定」の抜け穴見直し議論が始まり、「残業青天井」に歯止めをかける動きについて、「働き方改革実現会議」で方向性を見出すべく検討が始まった。

2016年6月に閣議決定した「1億総活躍プラン」に「36協定のあり方の検討」が盛り込まれ、残業時間の上限を厳しくする規制の導入が議論の焦点になっている。労働安全衛生法に定められている産業医業務の一つである、労働者の健康保持のための長残業面談の基準として、月100時間超えまたは過去6ヵ月間平均80時間超とされているのは衆知の通りである。

しかしながら現実では、長残業をしている働き手が、自ら希望しなければ産業医面談は行われず、管理監督者の勧奨も形式的となり、更にその管理者自身がプレーイングマネージャーとして長残業をせざるを得ない状況におかれていることも多い。

総務省によると、「過労死ライン」の月80時間を超えて残業している働き手は、2015年時点で450万人を数え、減少傾向にあるとはされても雇用者全体の8.2%を占めている。年代別、性別に見て働き盛りである〈30代男性〉が最も高く15.6%にのぼっている。

仕事が忙しいなどの〈特別な事情〉があれば、特別条項がついた労働協定を結ぶことで、残業時間を事実上青天井にできる〈抜け穴〉がある。厚生労働省によると、国内事業場で特別条項がついた「36協定」があるのは22.4%にのぼり、この上限が過労死の基準を上回る事業場も4.8%で、大企業に絞ればこの比率は14.6%に達するとされる。

労使の代表が参加する厚労省審議会などで、「36協定」見直しを巡る議論が続けられているが、職場の状況などにより一律規制は事業の停滞を招くなどの、経営者側の反対が根強い。一方、共働き世帯の

増加や介護職種などの離職の深刻化などを受け、見直しの検討が迫られているのも事実と言える。

また、過労、パワハラなどが原因で「心の病」を発症し、自殺に至った例も含め498人が労災認定され、2年振りに過去最多を更新した。

現 状

法制化による事業場のストレスチェックの実施状況は2016年7月時点で従業員数1000人以上の企業で約5割であるのに対し、200人未満の企業では2割余に止まっているとされた。年度途中の制度開始であったが、従来より長年ストレスチェックを受託実施している当協会では、2016年4月度より2017年3月度分までを年度統計として計上することとした。2015年12月度から2016年3月度までの4ヶ月分（20団体1,932例）は前年度分として加算していない。

2016年度の現状は、団体数231、受検者数89,356を数えるに至った。当協会は従来よりチェックシート方式によるストレスチェックを受託分析してきたが、法制化に伴い企業側の要望に応え、WEB方式も整備、導入した。WEB方式により団体数25、10.8%・受検者数13,909、15.6%を実施した。また規模別に見ると従業員数500人未満の中小企業団体が160団体、69.3%を占め、法的実施義務の無い50人未満の事業場も全体の15.6%36団体、受検者数1.2%、1,076人を受託実施したことになる。

制度に盛り込まれた集団分析、仕事のストレス判定図作成については全体の31.2%72団体に実施した。

更に企業に於いて実施者としての産業医不在等の事由により、本人希望による高ストレス者医師面接に関しては、従前より設置されているライフサポートクリニックの機構を拡充整備し、医師2名で対処することとした。その結果、16団体57名の受診者に対応することとなった。前年度までは医師によるメンタルヘルス相談と長残業面談数、合計65人であったので次年度以降への対応充実を図っていく所存である。

メンタルヘルス教育については開催数はほぼ前年並であったが、社員対象の参加者が一開催当たり40人余となり（講演内容に由来したものか）一定の成果を挙げたと考えられる。

メンタルヘルス事例検討会は表5に示したテーマを中心に時宜に適した有意義な討論がなされた。

関係の集計表は162頁に掲載
