

社会保険労務士が答える 企業の労務管理

松下真希



メンタルヘルス不調者を未然に防ぐ

厚生労働省の「令和5年度過労死等の労災補償状況」によると、仕事による強いストレスが原因で発病した精神障害が労災認定され、支給決定された件数は883件でした。前年度の710件より173件増加しています。精神障害による労災請求件数は3575件で、前年度より892件の大幅な増加となりました。平成14年以降、毎年1回、公表されていますが、支給決定件数、請求件数ともに過去最多を更新しました。

精神障害で労災が認められた人のうち「上司などからのパワハラ（パワーハラスメント）」が最も多く、続いて「悲惨な事故や災害の体験、目撃」「セクシュアルハラスメント」となっています。パワハラによる精神障害の申請が増加している背景には、令和2年6月に労働施策

総合推進法に基づくパワハラ防止措置が義務付けられたことです。その影響でパワハラに対する社会的な意識が上昇し、労災を申請する人が増えたものと考えられます。

申請件数が増加する一方で、精神障害の労災として認定される割合は約3割となっており、認定は難しいといえます。このことから、パワハラとなる定義が曖昧（あいまい）になっている、事業主のパワハラ防止措置の取り組みが定着していないことがうかがえます。

認定基準については、厚生省が「精神障害の労災認定」としてまとめて公表しています。心理的負荷による精神障害の認定基準は、令和5年9月に改正され「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」が追加されました。これにより、カスタマーハラスメン

116

ト）による精神障害を患った場合も労災として認められるようになりました。

職場で起こるハラスメントが原因となって精神疾患になったケースだけでなく、さまざまな理由で増え続けている従業員のメンタル不調。企業は衛生管理面からも生産性向上という側面からも従業員のメンタルヘルスをサポートす



ることが求められています。

特に管理職には、ハラスメントの正しい知識を身に付けること、相談窓口となった場合、相談者の話を聴き、気持ちや問題を整理しながら聴く（傾聴）スキルが求められます。また、部下の不調を早期に発見できる4つの視点があります。

(1) 勤怠

病欠が増える、無断欠勤、遅早が増える

(2) 人間関係の変化

周囲から孤立している、無口になる、一人でいることが増える

(3) 能率の低下

納期の遅れやケアレスミスが増える、仕事でぼんやりして作業が進まない

(4) 態度・身体

表情がない、服装が乱れている、食欲不振、寝不足これらの視点を意識しましょう。

パワハラ防止措置として、事業主はハラスメント相談窓口を設置しなければなりません。窓口は社内内部だけでなく、外部機関を設けることで、相談者が選

択できることが望ましいです。しかし、相談窓口を利用すらできずにいる場合もあるようです。未然に防ぐ観点から、3か月〜6か月に1度、面談の場を作ることも必要と

考えます。日頃の様子を話す機会を作ることで、従業員の不調のサインを見逃さず、早急な対応ができます。さらに、面談の場から業務改善のヒントとなる発信を拾うこともできるかもしれません。

労働基準協会関連 パワハラ等労働者相談代行機関

勤労者労働総合相談センター

企業の委託を受け、パワハラ被害者（労働者）の相談に対応する「企業の外部相談機関」をはじめ企業の相談担当者の負担軽減にご活用下さい。



イラスト・伊藤香澄

従業員の方も過度なストレスを溜め込まないよう、普段からセルフケアに努め、自分のストレスと適度に向き合い、身体面の変化や心理面はどうか、食事の量や不眠が続いていないかなどを普段からチェックしましょう。

一人ひとりが気持ちよく働ける職場づくりを目指すことで、ハラスメント防止にも繋がります。メンタル不調者を未然に防ぐことができます。

（社会保険労務士法人という労務経営事務所、社会保険労務士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員）