

平成 24 年 9 月 15 日

改正労働安全衛生法における 「職場のメンタルヘルス対策の充実・強化」に対する見解

日本精神神経学会
精神保健に関する委員会
委員長 中村 純

2011 年に厚生労働省が国会に提出し、現在上程中の労働安全衛生法改正案の中に、「メンタルヘルス対策の充実・強化」の項目が含まれている。職場でのうつ病を始めとするメンタルヘルスの不調者を早期発見し、適切なケアにつなげ、ひいては自殺者を減らすという考えと方針に対して、当委員会は賛意を表す。しかし、改正案の内容については、当委員会として懸念を覚えるところがあり、その主なものとして以下の 5 点を指摘したい。なお、本見解は平成 24 年 9 月 15 日に開催された日本精神神経学会理事会で承認を受けたものである。

1) 医師又は保健師による労働者の精神的健康の状況を把握するための検査を行うことを事業者に義務付けることについて

「精神的健康の状況を把握するための検査」として、今回の改正案には最低基準として具体的に 9 項目が示されているが、すべて「職業性ストレス簡易調査票」から抽出された項目である。これらの項目とうつ病などの精神疾患との直接的な関連を示すエビデンスは少ない。これらの項目で高得点を呈する「高ストレス者」が必ずしも精神疾患の状態になっているわけではなく、また、高得点を呈さない人の中に精神疾患有病者がいることも考えられる。この検査項目では、精神疾患に罹患している人数よりもかなり多くの人数が「要面接者（陽性者）」と判定されることが予想される一方で、精神疾患の状態にある人が高得点を示さないために見落とされることも懸念される。このように、9 項目の検査は、精神疾患の早期発見のための検査としては不十分なのである。そのことに十分な留意が必要である。

こうしたスクリーニング検査は、検査結果を活かす対策とワンセットで作られるべきである。しかし、用意されている対策は僅かであるので十分な対策を整えた上での実施が必要である。

2) 検査の結果は、検査を行った医師又は保健師から、労働者に対し通知される。医師又は保健師は、労働者の同意を得ないで検査の結果を事業者に提供してはならないことについて

労働者のプライバシーへの配慮から必要な条項であるが、この条項によって、メンタルヘルスに関する管理はひとえに労働者個人に任されることになる。ストレスチェックの結果を受けて事業者に申告せずに精神科などを受診する労働者もいるであろうが、懸念されるのは、仕事の多忙さ、知識の不足、受診への抵抗感などのために、必要と思われる受診をしないことである。そう

した事態を予め予測し、労働者に必要な受診を促すため、啓発などの対策を十分に講じることを条項に盛り込む必要がある。

3) 検査の結果を通知された労働者が面接指導の申し出をしたときは、医師による面接指導を実施することを事業者に義務付けることについて

検査の結果を通知された労働者が面接指導を事業者申し出た場合、事業者は産業医、もしくはそれに準ずる地域産業保健センターの医師に、面接の実施を依頼することになる。この改正案で示されているメンタルヘルスの検査項目によって、精神疾患になっている人数を上回る人数が「陽性者」と判定されると予測され、面接希望者が多数になる可能性がある。その一方で「陽性者」以外にも精神疾患の状態にある人がいて、面接指導を希望してくる可能性がある。希望者には全員、面接指導を実施することが望ましい。多数の面接希望者に対応するため、面接を実施する医師の質・量両面の供給体制が問題として浮上する。

精神科診断やストレス対処法に精通した産業医の育成が緊急に必要なことになる。産業医の育成が間に合わずに、精神科への受診要請が急増し、精神医療の現場に混乱を起すような事態も予測される。法改正に当たっては、医師の供給体制の整備は緊急の最重要課題である。そのための対策を十分に講じるべきである。

4) 事業者は、面接指導の結果、医師の意見を聴き、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならないことについて

事業者は、面接指導の結果、医師の意見を聴き、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならないことになるが、この条項が有効に機能するためには、事業者意見に具申する医師（産業医）が精神医学に精通している必要がある。その医師の専門が精神医学ではなく、十分な精神医学的知識を有さない場合には、今まで以上に精神科医と連携し、精神医学的に適切な就業上の措置がとれるようにしなくてはならない。また、精神科医の側も、今まで以上に産業医と連携し、職域について見識を持つようにする必要がある。こうしたことから、職場のメンタルヘルスに対応できる医師の供給体制の整備が急がれる。そのための対策を十分に講じるべきである。

5) 非正規労働者など産業医活動が及ばない、あるいは産業医がない小規模企業で働く労働者は、今回の労働安全衛生法改正の枠組みに入りにくい。こうした労働者に有益で実効性のあるメンタルヘルス対策を特別に打ち出す必要がある。

以上