

うつ病・過労死問題に取り組んで20年の弁護士が説く 『企業のためのメンタルヘルス対策コーナー』

メンタルヘルス問題で悩んでいる経営者、人事担当者、管理職の方は必見

2018年3月1日号 (No.24)

2018年
3月1日号

1. 企業の社会的責任と労働者の健康な働き方
2. 労災実務の基礎知識
「メンタルヘルス対策における
衛生管理者の役割」
3. Q & A
「健康情報(要配慮個人情報)の
取得方法」



1. 企業の社会的責任と労働者の健康な働き方

労働者が自殺し、その原因が業務に起因する場合、企業は遺族に対して高額な損害賠償責任を負います。企業が訴訟対応に費やす労力も無視できません。一方、内部環境においては、自殺した労働者の上司や同僚はショックを受け、自責の念を抱くなどして、新たなメンタルヘルス不調が発生する可能性があります。これらの要因により、企業のステークホルダーである顧客や取引先、金融機関に対する信頼が失われることになります。

自殺に限らず、メンタルヘルス不調になると労働者本人の業務遂行能力が低下するとともに、休職した場合は長期間にわたることが多く、職場全体の労働力の損失が大きくなります。また、メンタルヘルス不調により集中力や注意力が低下すると、重大な事故やトラブルを引き起こす可能性が高くなります。これをリスクと捉えて危機管理をすることは必要です。

当職は、拙著「過労死時代に求められる信頼構築型の企業経営と健康な働き方」(労働開発研究会)において、企業の社会的責任(CSR)から、ステークホルダーである労働者との関係で、単に労働安全衛生法令を遵守するだけでなく、事業活動として、労働者の能力を生かして健康に働いてもらうことを経営戦略に位置づけるべきであると説いてきました。例えば、労働時間を適正に把握することは、賃金不払残業をなくし、労働者の健康管理にかかる法令遵守にもなり、残業時間が減少して労働者の疲労やストレスの蓄積を解消することができます。労働者が健康に働くことにより、消費者や投資家等から高い評価を受け、企業価値を向上させることができます。

終身雇用制が崩れてきたとはいえ、少子高齢化が進む状況下では、労働者には健康で長く働いてもらうことが優良な人材の確保につながり、今後の企業経営には必須であると考えます。

2. 労災実務の基礎知識「メンタルヘルス対策における衛生管理者の役割」

常時50人以上の労働者を使用する全業種の事業場について、事業者は、衛生管理者を選任し、その者に衛生にかかる技術的事項の管理をさせるため、衛生に関する措置をなし得る権限を与えなければなりません。

衛生管理者は、事業者の衛生業務の代行者として、少なくとも毎週1回作業場等を巡視し、作業実態を把握し、健康障害の原因を調査します。この職場巡視を産業医と一緒に行うと、産業医からの指導・助言をその場で受けることができるので、効果的でしょう。そして、設備、作業方法または衛生状態に有害のおそれがあるときは、衛生管理者は、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じる義務を負います。有害物質を扱うような事業場でなくても、例えば、ハラスメントについて、衛生管理者が職場を巡視して事実を調査し、必要な措置を講じるとともに、衛生委員会に情報を提供することが重要です。

メンタルヘルス対策においては、衛生委員会での調査審議を経て策定された心の健康づくり計画に基づき、衛生管理者は、同計画を実施するため、健康診断やストレスチェックの実施と事後措置、教育研修の企画・実施、職場環境の評価や改善、労働者や管理監督者が相談しやすい体制づくり、セルフケアやラインによるケアの支援などを行います。

また、労働者からの相談窓口となり、職場内でのメンタルヘルス不調を早期発見することも衛生管理者の重要な役割です。メンタルヘルスに関する事例を発見したら、産業医等の産業保健スタッフに事例を有する労働者の面談などの対応を依頼するとともに、人事労務担当者と連携しながら精神科医や外部EAP機関など事業場外資源との連絡調整に当たります。

衛生管理者が、産業医や衛生委員会のメンバー、人事労務担当者と連携・協力していくことが、メンタルヘルスケアに有用でしょう。

中小規模の事業場においては、衛生管理者が、次項で述べる健康情報の取得や管理など取扱責任者を担うこととなります。

このように衛生管理者は、産業保健分野において重要な役割を果たします。企業としては、衛生管理者を活用し、労働者の健康な働き方を追求することが肝要です。

3. Q & A「健康情報(要配慮個人情報)の取得方法」

個人情報取扱事業者は、個人情報を取得するに際して本人の同意を得る必要はありません。しかし、要配慮個人情報は別です。

「要配慮個人情報」とは、本人(個人情報によって識別される特定の個人)の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実その他本人に対する不当な差別、偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要する個人情報をいいます。

要配慮個人情報については、法定の例外を除き、あらかじめ本人の同意を得る義務があります。健康情報には、病歴、健康診断、健康測定やストレスチェックの結果、面接指導や保健指導を受けた事実・内容など「要配慮個人情報」を含むものがあるので、個人情報取扱事業者である企業や嘱託産業医は、原則として労働者本人から直接取得しなければなりません。

健康情報の取得方法として、主治医や家族などの第三者から提供を受ける場合もあります。要配慮個人情報に限らず、個人情報保護法は、法定の例外を除き、本人の同意を得ないで第三者に個人情報を提供することを禁止しています。企業が第三者から健康情報の提供を受けるには、あらかじめ労働者本人の同意を得なければならないのですが、同意を得たとしても、第三者から提供を受けるに際して、個人情報取扱事業者は、当該第三者による取得の経緯を確認し、その経緯や、提供者の氏名、提供の年月日、本人の氏名、個人データの項目等を記録しなければなりません。

本ニュースレターに関するお問い合わせは下記までご連絡ください。

つまこい法律事務所 TEL:03-6806-0265 FAX:03-6806-0266

<http://mentalhealth-tsumakoilaw.com/contact>