

# メンタルヘルス 対策と保険提案

小冊子  
『企業防衛の鍵は、  
メンタルヘルス  
対策!』(5月下旬発売)  
連動企画

—従業員福利厚生を切り口に、保険へとつなげる—

1級ファイナンシャル・プランニング技能士 ● 吉光 隆

登場人物



水島正則 (40歳)

外資系生命保険会社のトップ営業マン。FP資格を取得して早や10年が経つ。その明るい人柄と積極性が多い経営者から好感を持たれる。また、経営者から絶大な信頼を得ている理由の一つが「情報提供」である。情報が偏りがちな経営者に対して、幅広い人脈から得た新しい話題を常に提供し、感謝されることが多かった。それこそFPの本来の姿でもあった。この新しい情報の提供が、そのまま保険販売にもつながって行ったのである。



平泉 徹 (57歳)

建築設計関係のソフトウェア(CAD)を開発している会社の社長。従業員は約70名。役員は社長及び常務の長男(26歳)を含め5人。30歳そこそこで創業し、25年の間にしっかりした会社に成長させた。堅実な経営手腕と同時に、時代に合った商品開発が経営の安定に寄与していた。従業員の平均年齢は33歳。建築関係ではあっても専門的なソフトの開発のためか、必然的に従業員の平均年齢も若くなっていた。

「メンタルヘルス」とは、直訳すれば「心の健康」を保つことを意味します。現代生活では、仕事や人間関係が複雑になっており、職場生活でのストレス等を感じる労働者の割合は6割を超えています(厚生労働省「労働者健康状況調査」平成14年)。そのためストレス等の要因で精神が疲労し、精神疾患が急激に増加しており、精神疾患で医療機関を受診している人は、実に260万人に上っています(厚生労働省平成14年調査)。つまり、「メンタルヘルス対策」が急速に社会問題化しつつあるのです。

企業が従業員への「メンタルヘルス対策」を怠ると、欠勤や遅刻・モチベーション低下による生産効率の低下だけでなく、他の従業員をも巻き込んだ企業全体の問題に波及していきます。また精神的なストレスが進むことによって、従業員の自殺や過労死をも引き起こす恐れがあります。そうなれば、企業に対する信頼の失墜や遺族からの莫大な損害賠償請求が発生し、経営基盤をも揺るがしかねません。いわば早期のメンタルヘルス対策は、従業員のためだけでなく、企業自身のための「リスク対策」でもあるわけです。

本特集では、「メンタルヘルス対策」を切り口にした保険へのつなぎを紹介します。5月下旬に当社より発行予定の小冊子『企業防衛の鍵は、メンタルヘルス対策!』も併せてお読みいただき、日々の活動にお役立てください。

メンタルヘルス対策は  
会社の存続を左右する!

「社長のところでは従業員の方々の『メンタルヘルス対策』として、何か具体的に実施されていますか?」

水島正則は、小冊子『企業防衛の鍵は、メンタルヘルス対策!』を靴から取り出した。前回の訪問では名刺交換だけでゆっくり話のできなかった平泉社長に、今日は時間を取っていただいたのだ。

会社の正面には植え込みのツツジが満開だった。応接室の窓からも、そのツツジの鮮やかな赤色が映え、応接室全体を明るく華やいだ雰囲気にしていた。

それは何かと平泉社長は尋ねかけて、思い出したように、口を開いた。

「メンタルヘルス対策って…。確か、先日の同業者の集まりでもその話題が出ていたようだが」

社長の言葉に水島は頷いて、後をつないだ。

「そうですね。最近いろいろ話題になってきていますから。ところで、先ほどもお聞きいたしました、社長の会社ではすでにメンタルヘルスへの取り組みを始めていますか?」

「いや、正直なところまだ何もできていない。というより、うちのような中小会社に果たして必要なかな?」

平泉社長の口ぶりでは、従業員のメンタル対策、いわゆる心の健康管理は、会社にとってムダでしかないと思っているようだった。「ムダ」とは直接言わなかったが、次の言葉でそれが分かった。

「うちのような中小会社は、一人ひとりが即戦力として働いてくれないと、採算が取れない。それが『心の病気』やらなんやらで休まれては、人材としては役立たない」

社長の言葉に水島は思った。メンタルヘルスについて正確に理解されていない。それと、メンタルヘルス対策は会社にとって大切なことだという認識をお持ちでないようだ。平泉社長のところに限らず中小企業にとって、心の悩みを抱えた人間、仕事に障害が出始めた人間を雇用

し続けられるほど余裕が無いのが実情だ。

だが、うつ病などは、今は健康でも将来は自分自身だっただけかかっているかもしれない。つまり誰もがかかる可能性があるということだ。だから、対象となる従業員を切るだけで問題が解決するわけではない。こうしたことを最終的に、平泉社長に理解していただかないと、メンタルヘルス問題は先へ進めない。そうした切迫感から、水島は身を乗り出して話を始めた。

メンタルヘルス対策は  
「会社のため」でもある

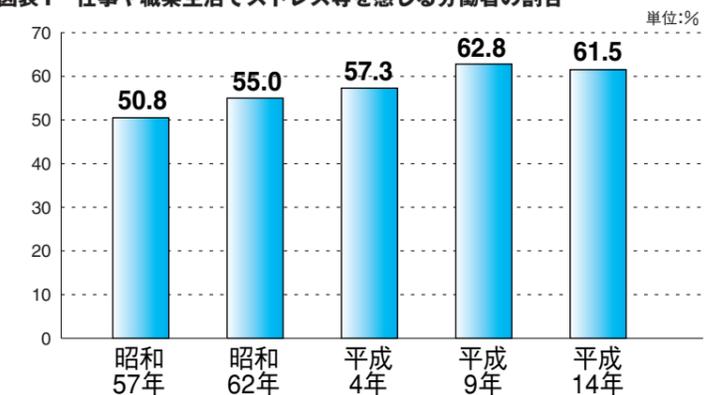
水島は小冊子を開いて、社長の方に押し出した。

「社長。これをご覧ください。こちらにあるように、精神疾患で医療機関を受診している人は全国で260万人もいらっしゃいます。これは国民の45人に1人の割合です。精神疾患に縁の無い赤ちゃんも含んだ数ですから、実際は20人に1人、その予備軍を加えると10人に1人、いや7人に1人は精神疾患(うつ病など)の潜在的な保有者であると言えます。昨日まで元気に働いていた人が、突然、今日から病気になる。こうしたケースも十分に考えることです。それだけ職場でストレスを感じる機会が多いことも事実です」

水島は社長の前に小冊子を広げたまま、会社にとってのメンタルヘルス対策の必要性を説いた。

「メンタルヘルス対策は、従業員のためだけでなく、会社自身のためであることがようやく理解され始めてきたのです。それは、こちらをご覧ください」

図表1 仕事や職業生活でストレス等を感じる労働者の割合



(厚生労働省「労働者健康状況調査」平成14年)

水島の言葉に、平泉社長は首を傾げた。

「従業員のためだけでなく、会社のためとはどういうことだね？」

「はい。その前に社長にお伺いしたいことがございます。うつ病にかかる人たちは、どのようなタイプだと思われませんか？」

「そりゃ君、几帳面で真面目な性格だろ？ 言っちゃ悪いが、ぐうたらな人間には少ないだろうね」

水島の問いかけに、平泉社長は笑いながら答えた。

「おっしゃるとおりです。仕事をサボったりできる人間は、うつ病にはかかりません（笑）。つまり几帳面でまじめな性格の人々が、うつ病にかかります」

そう言う水島は、改めて平泉社長の目を見つめ、話を続けた。水島がこうした仕草をするときは、大事な話をするときだった。

「さて、几帳面でまじめな性格の人々というのは、仕事に真剣に取り組む人々。いわば会社にとって最も貢献している貴重な人材ですよ？ 専門的に言えば『ワーキングコア』。つまり、会社の労働の中核を担う人々ということです。特に中小企業では、特定の人たちに仕事や責任が集中しがちで、総じてその人たちは仕事に真面目に取り組んでいます。仕事に真面目だからこそ、過重な労働になりがちです。そして過重な労働は、本人にストレスを溜め、病気を引き起こす大きな要因になってきます。もしこの人たちが、うつ病等で仕事がこなせなくなってきたら、これは人材の喪失だけでは済みません。大げさに言うのではなく、会社の屋台骨まで影響しかねません」

水島の言葉に平泉社長は真顔になった。その表情を確認し、水島は話をさらに続けた。

「メンタルヘルス対策は従業員のためだけでなく、会社のためでもあることが、少しはお分かりいただけましたでしょうか？」

### 放置すれば自殺や過労死に至るケースも

水島の問いかけに社長は頷き、質問を返した。

「何か兆候みたいなものはあるのかね？」

「ええ。うつ病等が顕在化してくると、例えば、遅刻や欠勤が増えたり、仕事上のミスやトラブルが続出したりと、何らかの兆候が出てくる場合が多いでしょう。しかし、年代によっては、そうした兆候がまったく出ないまま『過労死』や『自殺』してしまうケースも見られます」

「やはり50代か？」

「はい。おっしゃるように50代半ば過ぎの責任ある地位の人たちは過重労働になりがちですし、うつ病等の精神疾患にもかかりやすいと思います。もちろん職種や立場によって違うでしょうが…。例えば、新人が仕事を覚えるために長時間労働になることもあるでしょう。社長のところのようなソフトウェアを開発する会社などでは、納期が迫ってくると徹夜が続く場合もあるのでしょうか？」

「ああ。ソフト開発の業界では『バグの無いソフトは無い』と言われるように、最終段階のバグチェックだけで徹夜の連続になるのは当然だからね」

「その意味では、年齢が若くても長時間労働が続くと過重労働になり、過重労働は脳や心臓にも負担をかけることから、過労死の大きな原因になります」

そう言う水島は、小冊子のページをめくって示した。

「またこちらは自殺の年代別推移です。ご覧いただくと分かりますように、年代では50代が圧倒的に多くなっています。それも男性が突出しています。この年代、社長と同じ年代の男性に最も自殺が多い理由は、会社で最も責任のある立場に立たされているからでしょうか？」

水島は資料を見せながら、平泉社長に尋ねてみた。

「いや。単にそれだけじゃないと思うよ。われわれの年代は、いわゆるうつ病などの心の病気で医者にかかるという発想がそもそも無い。常に競争社会の中で生きてきたために、心の病気はイコール人生の敗北者という認識が非常に強い。それよりも、自分自身がうつ病にかかっているという認識がない人が多いはずだよ。だから切羽詰ってくると、病院へ行くより先にボンと飛び込むか、首をくくる…。『自殺』という行動に出してしまうのだろう」

平泉社長の言葉に水島は大きく頷いた。やはり自分達の年代のことは一番よく知っている。近年では小学校のいじめの問題が発覚して、その数日後に自殺した校長先生がい

たが、やはり50代であった。

### 問われる企業責任

「さて、こちらをご覧ください。最近では過重労働による脳血管疾患や心疾患での死亡について、労災認定がおりる件数が年々増加しています。それとともに、精神障害等による自殺などの労災認定の件数も増加しています。過重労働が原因での『過労死』として、労災認定されるケースが増えているのです。同時に、会社の『安全配慮義務違反』を問われて、民事訴訟・損害賠償請求も数多く認められるようになりました。つまり、従業員自身や、うつ病等で自殺した従業員の遺族から、会社に対して安全配慮義務を怠ったとして裁判が起こされ、なおかつ会社に対して損害賠償を請求するケースが増えてきました」

「安全配慮義務と言うのは？」

平泉社長は聞き返した。

「はい。会社は従業員の健康状態を常にチェックし、もし何らかの問題があった場合には、仕事の内容を見直したり職場環境を変えたりする業務軽減措置を採らなくてはなりません。それを安全配慮義務と言います」

「今はそこまでしなければならないのか？」

平泉社長は思わずうなった。

「はい。もっとも有名な裁判が、2000年6月23日の最高

裁の判決、いわゆる『電通裁判』です。若い従業員の自殺について、会社側に総額1億6,800万円あまりの損害賠償責任を言い渡しました」

「ほう。それは大変だね」

口ではそう言いながらも、平泉社長にとって電通事件などは他人事のようにであった。言葉は悪いが、中小企業にとって大企業の裁判など直接関係がないのだ。企業の大小にかかわらずどの企業も同じような問題やリスクを抱えているのだが、中小企業の経営者は、なかなか自社の問題として捉えられていないのが現状だった。

いや、むしろ大企業の方が、その点でははるかに進んでいた。損害賠償よりも企業イメージを損なうことを恐れているのだ。そのためにメンタルヘルス対策に徹底的に取り組んでいる大企業は多い。

### 改正労働安全衛生法で義務付けられる

「それと並行して、従業員の健康管理を目的として、平成18年4月に『労働安全衛生法』が改正されましたが、社長はご存じでしたか？」

水島の質問に、社長は首を横に振った。

「そうですか。社長のところも該当するのですよ。50名未満の企業は平成20年からの実施ですが、それ以上の人数の規模の企業は、平成18年の4月から適用されています。

それと、特に社長のところのような職種ですと、先ほどのお話にもありましたように徹夜で残業しなければならないケースも出てきますよね？」

「ああ」

「この改正労働安全衛生法のポイントは、過重労働・メンタルヘルス対策の充実として、一定時間を超える時間外労働等を行った労働者を対象に、医師による面接指導を義務付けたことです【解説参照】。つまり、過重労働で身体や心の病気にならないために、事前対策として『産業医』などの面接を義務付けました。これは社長のところでも真剣に取

