

弁護士 井上洋一
(消費生活専門相談員、心理相談員(中央労働災害防止協会))

あいさん事務所便り

連絡先：〒445-0853
愛知県西尾市桜木町 3-51-3 林ビル 2 階
愛三西尾法律事務所
電話：0563-53-0220
FAX：0563-53-0222
e-mail: inoue@aisan-law.jp



従業員のメンタルヘルスと 企業業績との関係

◆メンタルヘルスの状況は？

「企業における従業員のメンタルヘルスの状況と企業業績－企業パネルデータを用いた検証－」という調査研究の結果が、経済産業研究所から公表されました。

この調査研究は、従業員のメンタルヘルスの状況を明らかにするとともに、メンタル不調を理由に休職する従業員がどのような要因で増加しやすいのか、また、従業員のメンタル不調によって企業業績が悪化することはあるのか、といった点を検証しています。

分析結果からは、「従業員数 300～999 人規模の企業」、「情報通信業」、「週労働時間が長い企業」でメンタルヘルス不調が多く見られることがわかりました。

また、メンタル休職者比率の平均は 0.4%程度で、年齢層別では 20～30 歳代の若年層が目立っています。メンタル退職者比率では、規模の小さい企業でその比率が高くなっています。これは企業における病気休暇制度の普及度合いが密接に関係しているのでしょう。

◆どのような要因で増加しやすいのか？

労働時間が短いほど退職者比率が高いようです。これは、企業が把握している労働時間と、労働者の実労働時間との間に乖離がある可能性を示しています。

一般的に、企業規模が小さくなるほど総労働

時間は長く、さらにサービス残業も多い傾向にある一方で、病気休暇制度は十分に整っていないと考えられます。このため、企業が把握する労働時間は短いですが、サービス残業のために実労働時間は長くなっている労働者が多いと予想される中小企業では、メンタルヘルス不全に陥ると退職につながる割合が高い可能性があるということです。

◆メンタル不調によって企業業績が悪化する

メンタルの不調が企業業績に与える影響では、メンタル休職者比率は 2 年程度のラグを伴って、売上高利益率に負の影響を与える可能性が示されました。

休職者比率が労働慣行や職場管理の悪さを測る指標になっていると解釈すれば、メンタルヘルスの問題が企業経営にとって無視できないものとなっていると言えるでしょう。

◆何が有効な対策なのか？

メンタルヘルスの悪化要因や、職場の対策として何が有効であるのか、悪化の程度と企業業績への影響の関係など、職場のメンタルヘルスについては、まだ明らかになっていない部分も多いと言われています。企業が経営戦略としてメンタルヘルス対策に乗り出すのは、まだまだ暗中模索の状況なのかもしれません。

しかし、長時間労働の問題などは、後々の労使紛争の種ともなる問題ですので、企業は対策を検討する必要があります。

理想と現実には大きな差が！ 若手社員の残業の実態

◆若手社員の残業時間は？

いわゆる「ブラック企業」が世間を賑わせている昨今、多くの企業が長時間労働に対して何らかの対策を講じなければならないと感じていることと思います。

レジェンダコーポレーション株式会社が入社4年目までの社員に行った「残業に対する意識・実態調査」の結果によると、若手社員の実際の月間残業時間数は平均約 36 時間だったことがわかりました。

実際の月間残業時間がどのくらいかを聞いたところ、「1～20 時間」が 28.4%、「21～40 時間」が 28.0%となり、残業時間が「40 時間」未満という回答が約半数を占めました。

また、男女別に見ると、女性では「1～20 時間」(41.0%)、男性では、「21～40 時間」(30.4%)が最も割合が高い結果となりました。

◆理想的な残業時間は？

次に、理想的な月間残業時間について聞いたところ平均約 24 時間となり、実際の残業時間との差が平均約 12 時間あることがわかりました。

男女とも「40 時間以下」を希望する割合が高く、男性は 87.4%、女性は 95.4%でした。

◆ワークライフバランスがとれていない残業時間は？

「ワークライフバランスがとれているか」という質問に対しては、実際の月間残業時間数が「41～60 時間」と回答した層の約 45%がとれていないと感じていました。

◆残業理由の1位は？

残業をする理由について尋ねたところ、「自身に任される仕事が多い」(61.6%)という回答が男女ともにトップで、「残業時間帯に会議や準備等をしないと仕事が進まない」(31.2%)、「仕事の難易度が高い」(25.1%)が続いています。

その他、「社内の雰囲気だから」や「賃金を少

しでも増やしたいから」といった回答もありました。

「待機時間」の扱いはどうすればよい？

◆ドライバーの待機時間に関する争い

賃金を支払わなかったトラックドライバーの待機時間(手待ち時間)について、「荷物管理を要求されて移動や連絡待ちもあり、休憩時間と評価するのは相当でない」として、労働時間に該当するとする判決が出ました(4月24日横浜地裁相模原支部)。

会社側は、「待機中は休憩も自由であり、労働時間には該当しない」と主張していましたが、裁判所はこれを認めず、従業員・元従業員計4人に対する未払い賃金約 4,289 万円と、これと同額の付加金の支払いを会社に命じました。

会社側の弁護士は「判決を精査したうえで今後の対応を考えたい」としており、今後控訴する可能性もあります。

◆「休憩時間」とは？

実務上は、待機時間以外にも、深夜勤務の場合の仮眠時間や昼休みの電話当番の時間などが、労働時間になるのか休憩時間になるのかが度々問題になります。

厚生労働省の通達では、「休憩時間とは単に作業に従事しない手待ち時間を含まず労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間の意であって、その他の拘束時間は労働時間として取扱うこと」とされています。

◆ホームページ上のQ&A

また、同省のホームページでは、「私の職場では、昼休みに電話や来客対応をする昼当番が月に2～3回ありますが、このような場合は勤務時間に含まれるのでしょうか？」という問いに対し、「休憩時間は労働者が権利として労働から離れることが保障されていなければなりません。従って、待機時間等のいわゆる手待ち時間は休憩に含まれません。ご質問にある昼休み中の電話や来客対応は明らかに業務とみなされますの

で、勤務時間に含まれます。従って、昼当番で昼休みが費やされてしまった場合、会社は別途休憩を与えなければなりません。」と回答しています。

◆「規定化」がトラブル防止に

特定の時間帯が労働時間に該当するか休憩時間に該当するかについて曖昧になっているケースは多く、非常にトラブルが生じやすい問題ですが、「労働時間に該当する時間」、「休憩時間に該当する時間」を社内ではっきりさせておき、労使双方が納得したうえで規定化しておくことがトラブルを防止するための1つのポイントと言えるでしょう。

6月の税務と労務の手続提出期限

【提出先・納付先】

2日

- 軽自動車税の納付[市区町村]
- 自動車税の納付[都道府県]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)＜雇入れ・離職の翌月末日＞[公共職業安定所]
- 労働保険の年度更新手続の開始＜7月10日まで＞[労働基準監督署]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出＜前月以降に採用した労働者がいる場合＞[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出＜前月以降に一括有期事業を開始している場合＞[労働基準監督署]

30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付＜第1期分＞[郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)＜雇入れ・離職の翌月末日＞[公共職業安定所]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票[事業場]

当事務所よりひと言

今回は、従業員のメンタルヘルスと企業業績との関係を取り上げました。

今や企業のメンタルヘルス対策は大きな社会的課題ともなっております。

当職も、衛生工学衛生管理者、また、中央労働災害防止協会の心理相談員として、積極的に取り組んでいる分野です。

なお、当職は、メンタルヘルス対策の専門性を高めるため、現在、産業カウンセラー資格取得のための講座を受けております。

カウンセラー役やクライアント役の各実習を行う中で、人という存在における、「感情」という要素の重要性を痛感しているところです。

とくに日本の企業風土においては、「感情」は押さえ殺すものであり、「理性」や「知性」という要素と比較して、数段低いものとして扱われてきました。

しかしながら、現代社会では、サービス業分野の比重が増し、感情労働の従事者も増加していることから、見直しが必要なのではないでしょうか。

当職も、当事者の感情や思いを大切にするとい基本に立ち戻って、日々の業務を進めていきたいと思っております。