

21 世紀型企业への転換を図る

■ 改正労働安全衛生法への対応

～ ストレスチェック制度は平成 27 年 12 月 1 日から ～

労働安全衛生法の一部を改正する法律案 ！！

去る6月の衆議院本会議で労働安全衛生法の一部を改正する法律案が可決・成立しました。

今回、改正が行われるのは化学物質管理の見直しや受動喫煙防止対策の推進等の六つの柱となっていますが、特に注意すべきなのが、「従業員に対するストレスチェック」です。



【ストレスチェック制度の概要】

- ◇ 労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師、保健師等による検査（ストレスチェック）の実施を事業者が義務付け。ただし、従業員 50 人未満の事業場については当分の間努力義務とする。
- ◇ ストレスチェックを実施した場合には、事業者は、検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、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とする。

ストレスチェック制度に関しては、メンタル不調の可能性があると判断された従業員の不利益や、その後の受け皿の未整備等を懸念する専門家団体の猛反対などがあり、廃案の可能性がありましたが、昨今の精神障害の労災認定件数の増加を受け、「従業員の健康状態を把握し、メンタル不調に陥る前に対処する」という必要性の高さが勝った結果となりました。

企業が実施することは … ？

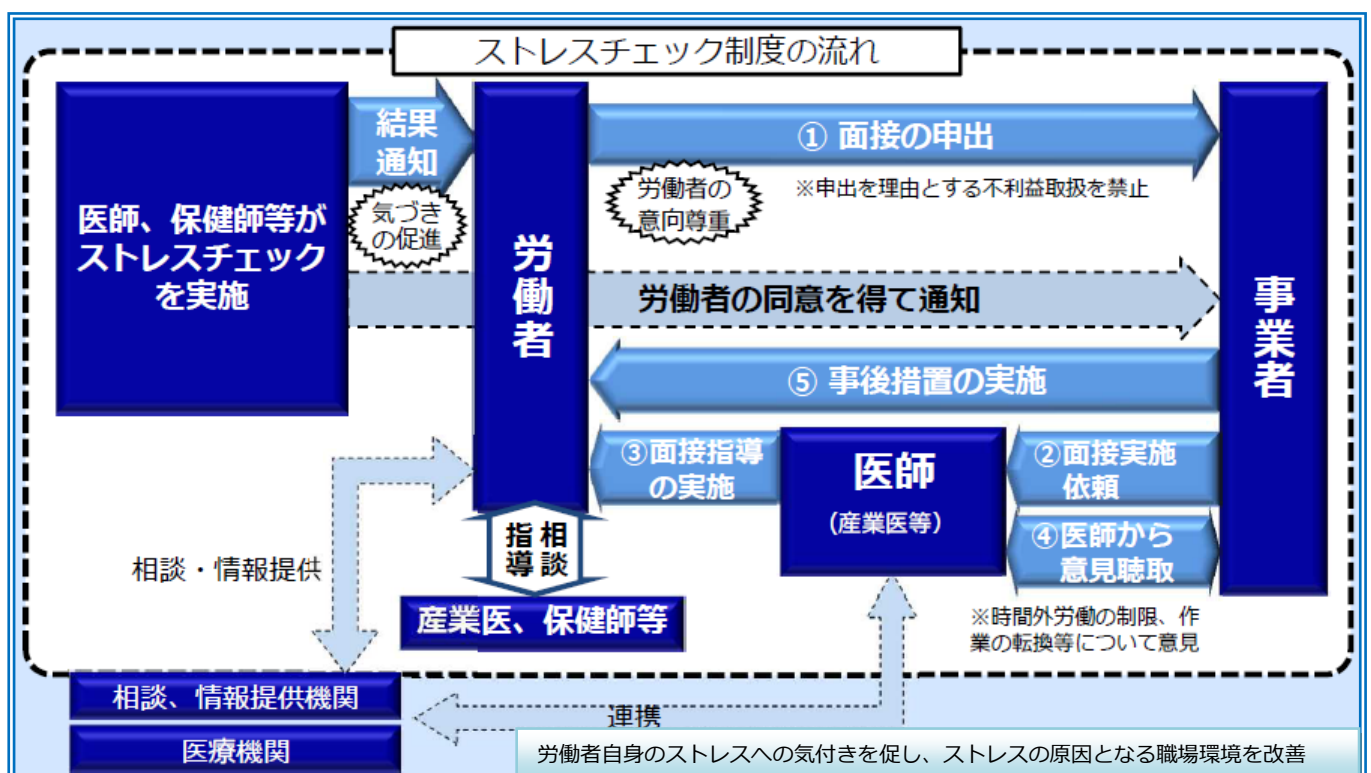
従業員 50 人以上の事業場を有する企業は、ストレスチェック制度を実施（義務）するために、次の 3 つの項目の準備に取り組むことになります。

- ◇ 医師または保健師による検査（ストレスチェック）が実施できる準備
- ◇ 検査結果に問題があった場合の医師による面接指導が実施できる準備
- ◇ 医師の意見を聴いた上で、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るための体制。関連する規則の整備



ストレスチェック制度の流れ ！？

- ストレスチェックの検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者には提供することは禁止となります。
- 検査の結果、一定の要件（今後省令で定める予定の高ストレスと判定された者など）に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務となります。
また、申出を理由とする不利益な取扱いは禁止です。
- 面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じることが事業者の義務となります。



資料出所：厚生労働省

ストレスチェック制度における不利益取り扱い ？！

ストレスチェック制度（ストレスチェックおよび面接指導）は、労働者のストレスの程度を把握することにより、労働者自身のストレスへの気づきを促すとともに、職場改善につなげていく一次予防を主な目的とした制度であり、精神疾患の早期発見を行うことを一義的な目的とした制度ではありません。ストレスチェックの内容も、精神疾患かどうかを把握する検査内容ではありませんが、企業からすれば気になるところでもあります。

また、就業上の措置の段階では、何かしらのメンタルヘルス不調の存在が明確になりますので、対象者が不安にならないような人的・組織的な配慮が必要です。「退職勧奨」的な受け止め方をされると、不当解雇、損害賠償等のリスクが発生しますので、この制度の主旨を十分に理解することが重要です。



労使トラブル業種別診断サービス ⇒ <http://www.iwaki-pmo.co.jp>



ストレスチェックは、すべての労働者が対象となるのでしょうか？

ストレスチェックの対象労働者は、一般健康診断の対象労働者と同じく、常時使用する労働者とする予定です。具体的には、期間の定めのない契約により使用される者（期間の定めのある契約により使用される者の場合は、1年以上使用されることが予定されている者、および更新により1年以上使用されている者）であって、その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であれば対象労働者となります。

なお、派遣労働者については、一般定期健康診断同様に、派遣元事業主においてストレスチェック実施となります。



ストレスチェックは、労働者にも受ける義務があるのでしょうか？

労働者にはストレスチェックを受ける義務が課されていないため、これを受けなかった場合に法令違反となることはありません。

しかし、企業の対応としては、労働者のセルフケアを促進していくためにも、労働者が希望するか否かにかかわらず、対象となる労働者全員にストレスチェックを受ける機会を提供してください。



ストレスチェックは、どれくらいの頻度で実施すればよいのでしょうか？

健康診断と同様に、1年以内ごとに1回以上実施することが予定されています。



ストレスチェックを定期健康診断と一緒に実施することは可能ですか？

ストレスチェックと健康診断を同じ機会に実施することは問題ありません。

ただし、ストレスチェックの結果については、労働者の同意なく事業者には提供してはならないこととされており、結果については、健康診断と異なる取り扱いが必要です。



ストレスチェックを産業医に依頼することは可能ですか？

適切な事後措置や職場環境の改善につなげるためにも、産業医が実施することがむしろ望ましいとされています。ただし、ストレスチェック制度では、ストレスチェックを実施した医師等は、労働者の同意なく、その結果を事業者には提供してはならないこととされています。産業医がストレスチェックを実施した場合も同様です。



ストレスチェック実施した報告を労働基準監督署に届け出るのでしょうか？

ストレスチェックの実施状況を把握するため、労働基準監督署にその実施状況について報告する仕組みが検討されています。