

# 労働・助成金情報 特急便

第46号 (2015年8月)

深川経営労務事務所  
社会保険労務士 深川 順次  
〒812-0014  
福岡市博多区比恵町11-7-701  
TEL : 092-409-9257  
FAX : 092-409-9258

近年の我が国における過労死等の大きな社会問題を防止する対策として、改正労働安全衛生法によるストレスチェック制度が、いよいよ2015年12月1日に施行されます。そこで今回は、ストレスチェック制度義務に伴う企業の対応について触れたいと思います。

## ✚ ストレスチェック制度とは何か

それは、ストレスチェック、面接指導、集団分析といった一連の取り組みで構成するものです。労働者のメンタルヘルス不調の未然防止や、ストレスの原因となっている職場環境の改善等を目的として、改正労働安全衛生法では、50人以上の事業場に対し、常時使用する労働者の心理的な負担の程度を把握するため、医師等による検査(ストレスチェック)の実施を義務付けました(50人未満の事業場は当分の間、努力義務)。

検査の結果、一定の要件を満たす労働者から申し出があった場合、事業者は医師による面接指導を受けさせなければなりません。また、検査結果は職場の一定集団ごとのストレス状況として分析し、その結果を踏まえて職場環境を改善することも努力義務に課せられました。

## ✚ ストレスチェック制度の流れ

### (1) 導入前準備

事業者は、ストレスチェックを円滑に実施する体制の整備ならびに個人情報保護等も含めた対応について労働者へ十分な説明をする必要があり、その際、事業者がストレスチェック導入についての方針等を、衛生委員会または安全衛生委員会で調査審議を行わせ、事業場内で表明することが必要とされています。また、実施体制の整備について、メンタルヘルス推進担当者を指名することが望ましいとされています。

事業者	➡	ストレスチェック制度の実施責任方針の決定
ストレスチェック制度担当者(衛生管理者、事業場内メンタルヘルス推進担当者)	➡	ストレスチェック制度の実施計画の策定、実施の管理等
実施者(産業医など) 実施事務従事者(産業保健スタッフ、事務職員など) 《守秘義務あり》	➡	ストレスチェックの実施(企画および結果の評価)、面接指導の実施、実施者の補助(調査票の回収、データ入力等)

### (2) ストレスチェックの実施

#### ① 実施方法

事業者は、「一年以内ごとに一回以上」「常時使用する労働者」を対象に、検査を行うとされています。

ストレスチェックは労働者自身が該当する項目を選択するチェックシート方式で行われ、どのような調査票を用いるかは事業者自らが選択可能です。国では、標準的な調査票として「職業性ストレス簡易調査票(57項目)」を推奨していますが、標準的な項目を含んでいれば問題ないとされています。

#### ②常時使用する労働者について

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一年以上使用されることが予定されている者、および更新により一年以上使用されている者)で、その者の一週間の労働時間数が当該事業場で同種の業務に従事する通常労働者の、一週間の所定労働時間の四分の三以上の者を指します。

#### ③ストレスチェックの実施者

医師、保健師、検査を行うために必要な知識についての研修であって厚生労働大臣が定めるものを修了した看護師又は、精神保健福祉士と規定されています。実施者は、ストレスチェックの「調査票の選定」や「ストレスチェックの程度の評価方法」「高ストレス者の選定基準の決定」について、専門的な見地から意見を述べるとともに、ストレスチェック結果に基づき、当該労働者が医師による「面接指導を受ける必要があるか否かを確認」しなければなりません。なお、調査票の回収、集計や入力、受検者との連絡調整等の事務については、実施者が直接行う必要はなく、実施事務従事者に行わせることができますが、人事を決定する権限や人事について一定の判断を行う権限を持つ監督的地位にある者(事業者・人事部長等)であってはならないとされています。また労働者は、事業者が指定した実施者以外で受けることはできないとされています。

#### ④本人への結果の通知

ストレスチェックの結果については、当該検査を行った医師等から遅滞なく労働者に通知されなければなりません。そして、高ストレス状態の者が希望する場合に、面接指導の実施が求められますが、面接指導とは異なる相談窓口を設置することが望ましいとされています。面接指導については、労働者が事業者に申し出ることが法的要件となり、労働者からすると、現実的には申し出にくいということも考えられます。そこで、相談しやすい体制として、面接指導とは異なる相談窓口を設けることで、労働者にとっては利用しやすいものになると思われます。また、ストレスチェックの実施者は、労働者の同意を得ることなく、ストレスチェック結果を事業者に提供してはならないとされています。

### (3)面接指導の実施

ストレスチェックの結果を通知された労働者のうち、高ストレス者として面接指導が必要と認められた者から申出があった場合は、医師による面接指導を行う必要があります。面接指導では、ストレスチェック結果を確認するとともに、当該労働者の「勤務状況」「心理的な負担の状況」「心身の状況」の把握が行われます。事業者は、適切な面接指導が行われるよう、担当する医師に対して、当該労働者の「労働時間」「労働密度」「深夜業の回数・時間数」「作業態様、作業負荷の状況など勤務状況」「職場環境等」に関する情報を提供する必要があります。そして面接指導の実施後、事業者は当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師の意見を聴かなければなりません。

### (4)ストレスチェック結果の集団的な分析

事業者は、検査結果を職場の一定規模の集団(部・課など)ごとに集計させ、ストレス状況を分析するとともに、その結果を踏まえて職場環境を改善するよう努めなければなりません。集計・分析結果に基づき適切な措置を講じるに当たっては、検査を行った医師等の実施者などから措置に関する意見を聴き、助言を受けることが望ましいとされています。