

## 社会保険労務ニュースレター

### 今回のテーマ： ストレスチェック制度

今年6月19日に、改正労働安全衛生法が成立しました。来年12月までに施行される予定です。改正の目玉として注目を集めているストレスチェック制度の義務化についてまとめました。

#### 法改正の背景

厚生労働省は、メンタルヘルス対策として各種指針や通達を発表するとともに、「労働者健康状況調査」により事業所および労働者の実態調査を行ってきました。当該調査によると、職業生活で強いストレスを感じている労働者の割合が平成19年で58%、平成24年で60.9%と高い状況で推移しています。また、平成26年6月27日付の厚生労働省発表資料では、精神障害による労災認定件数が平成22年から平成24年にかけて連続で過去最多を更新しました。

そこで、①労働者のメンタルヘルス不調の未然防止、②労働者自身のストレスへの気付きを促す、③ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる、ことを目的としたストレスチェック制度が事業者に義務付けられることとなりました。

#### 制度の概略と職場の取り組み

ストレスチェック制度の概略および事業者に義務付けられた内容は以下のとおりです。なお当分の間50人未満の事業場については「義務」ではなく「努力義務」とされています。

- ① 労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師や保健師等による検査（ストレスチェック）を受ける機会を労働者に提供する。検査の結果は本人に直接通知され、本人の同意なく事業者に提供することは禁止される。
- ② 一定の要件に該当する検査結果を通知された労働者の申し出に応じて、医師による面接指導を実施する。申し出を理由とする不利益な取り扱いは禁止される。
- ③ 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。

ストレスチェックの検査項目は「職業性ストレス簡易調査票」（以下「調査票」）を参考とし、今後標準的な項目を示す予定とされています。この「調査票」は東京医科大学が厚生労働省の委託を受けて作成したもので、Web上でも公開されています。（[http://www.tmu-ph.ac/topics/stress\\_table.php](http://www.tmu-ph.ac/topics/stress_table.php)）

また、過重労働の観点からではありますが、公益法人、中央労働災害防止協会より「疲労蓄積度チェックリスト」も公開されています。労働者本人と家族の視点よりチェックができることが特徴です。前述の「労働者健康状況調査」によると、メンタルヘルス対策は47.2%の事業所で既に実施されています。内容は一般社員や管理職に対する教育研修がメインですが、「調査票」を用いてストレスチェックを行っている事業所もその内25.8%はあるようです。

上記のようなツールを参考に、改正法施行による義務付けに先んじて、制度の運用や結果の活用方法について検討しておくべきと言えるのではないのでしょうか。

#### もう少し補足！

メンタルヘルス不調により、過去1年間に連続一カ月以上休業又は退職した労働者がいる事業所の割合は、8.1%となっています。休業者のうち、職場復帰は半数程度です（平成24年度版「労働者健康状況調査」）。

従来型の就業規則では身体の病気や怪我のみを想定した休職の規定が見受けられます。メンタルヘルス不調の場合、回復までにかかる期間の予想や回復状況の判断が困難、一旦復帰しても再発する等、身体の不調とは異なる想定が必要となってきます。休職期間（通算の取扱い）や復職に係る要件が規定されているか等、御社の就業規則をこの機会に見直してみてもいかがでしょうか。