

経理・人事部門の基本有用情報

社会保険労務ニュースレター

今回のテーマ： 2015 年 12 月 1 日より「ストレスチェック制度」施行

「ストレスチェック制度」が本年 12 月 1 日施行されました。これは、昨年 6 月 25 日に公布された労働安全衛生法の一部改正の中の大きなポイントとなっています。この制度の施行により、労働者 50 人以上の事業所では、毎年 1 回、この検査をすべての労働者*¹に対して実施することが義務づけられました。（労働者 50 人未満の事業所については当分の間努力義務となっています。）今回はこのストレスチェック制度に着目しました。

精神障害の増加とストレスチェック制度導入

平成 23 年 12 月に精神疾患の新基準が定められ、精神障害を理由にした労働者災害補償請求件数が年々増加しています。厚生労働省によると平成 26 年は全国で 1,456 件の請求があり、過労死請求（業務負担過重による脳・心臓疾患に関する事案。平成 26 年度請求件数 763 件）と比べ、約 2 倍となっています。精神障害は身体的な傷病と違い、一般的に回復には長時間を要し、事業所にとっても損失が大きい事が問題となっています。「ストレスチェック制度」の導入背景には、精神疾患発生の未然予防、労働者自身のストレスへの気づき、ストレス原因となる職場環境の改善が掲げられています。

最近の労働判例からみる事業所におけるストレスチェック制度の重要性

うつ病により休職し、休職期間満了後に解雇された労働者がうつ病は過重な業務に起因し解雇は不当とし、加えて安全配慮義務違反など複数の理由をあげ、会社に対し、慰謝料・損害賠償を請求する事件がありました。大きな争点の一つとして安全配慮義務違反によつての損害賠償金額決定が挙げられます。この労働者は入社数年後に発症した疾患（抑鬱・睡眠障害など）について使用者へ伝えないまま勤務し、結果として、うつ病を原因とした休職に至りました。使用者は労働者から健康状態について申告が無い場合でも、労働者にとって過重な労働が続く場合、健康に関する労働環境等に十分な配慮を払うべき義務があります。今回、事業者はこの義務違反であるとされ、労働者は責任を減殺されず損害賠償額が決定しました。ストレスチェック制度が事業所で行われていた場合、個別の結果は事業主に通知されなくても、集団での分析の結果、職場環境を改善し、この様な事件は発生しなかった可能性もあります。

ストレスチェック制度は、事業者が選任した産業医や保健師、外部の専門機関において実施されます。従業員は調査票に答える形式で、分析結果は直接本人へ通知されます。結果は、本人の同意なく事業者へ提供する事は禁止されています。労働者からの申し出があれば、企業は医師による面接指導を行わなければなりません。また、この申出を理由として事業者が労働者へ不利益な取り扱いをすることは禁止されています。事業者は必要に応じて就業上の措置を講じる事が義務となります。事業者には部署（10 人以上）などの集団の分析結果が通知されます。この分析結果は、労働者は自分のストレス状態を知る材料として、事業者は職場環境の改善に生かす材料として活用することが出来ます。ただ、このストレスチェックは従業員に受検義務はなく、事業所では受検を強制することは出来ません。受検する従業員数が少ないと集団分析の母体数が少なくなってしまうため、集団分析の意味が無くなり、単に費用、労力の無駄になってしまう事が考えられます。この制度の有効活用に向け、事業者は労働者に制度の主旨をしっかりと伝え、労働者は精神状態を測る物差しとして利用するよう、職場での周知が必要です。

*1 契約期間が 1 年未満の労働者や、労働時間が通常の労働者の 4 分の 3 未満の短時間労働者は義務の対象外となります。

もう少し補足！

従業員数 50 人未満の事業場に対し、地域産業保健センターでは相談支援を行っています。同センターではストレスチェック自体は実施しませんが、結果に基づく面接指導は依頼により無料で実施しています。また、小規模事業所が合同でストレスチェックや面接指導などを実施した場合、一定の要件を満たすと労働者健康福祉機構より費用の助成を受けることができます。