

ストレスチェック制度 改正労働安全衛生法で義務化



株式会社ブレイン
コンサルティングオフィス

2015年12月1日より、労働安全衛生法の一部を改正する法律が施行され、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」）の実施が、従業員50人以上の会社に義務づけられます。これがストレスチェック制度です。

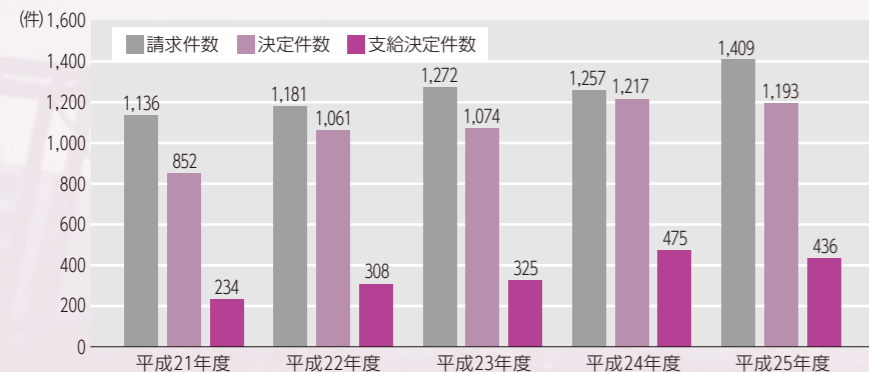
ストレスチェックの実施が義務化されるのは、従業員50人以上の事業場であり、これは産業医の選任義務が課されている事業場と同じ対象範囲です。なお従業員50人未満の事業場については、当分の間、ストレスチェックの実施は努力義務とされています。なお、「50人以上」の範囲にはパートやアルバイトも含まれるため、注意が必要です。

今回はストレスチェック制度の概要と、企業としておさえておかなければならないポイントについて解説します。

ストレスチェック義務化の 背景と企業のリスク

ストレスチェック制度が義務化される大きな理由としては、メンタルヘルス不調となる労働者とそれに係る労災認定件数の増加があります（図1）。

（図1）精神障害に係る労災請求・決定件数の推移



出典：厚生労働省 平成25年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」

（図2）労働者のストレスに関連する症状・不調を確認するための項目（例）

■最近1カ月間のあなたの状態についてうかがいます。最も当てはまるものに○を付けてください

	ほとんど なかった	ときどき あった	しばしば あった	ほとんど いつもあった	
①ひどく疲れた	1	2	3	4	疲労
②へとへとだ	1	2	3	4	
③だるい	1	2	3	4	不安
④気が張り詰めている	1	2	3	4	
⑤不安だ	1	2	3	4	抑うつ
⑥落ち着かない	1	2	3	4	
⑦ゆううつだ	1	2	3	4	
⑧何をしても面倒だ	1	2	3	4	
⑨気分が晴れない	1	2	3	4	

出典：独立行政法人 労働安全衛生総合研究所 2012年「ストレスに関連する症状・不調として確認することが適当な項目等に関する調査研究」報告書

平成25年度には精神障害に係る労災請求件数が過去最高となっています。支給決定件数は前年度より減少したものの、高い割合を占めています。

これは労働者にとっての問題に留まらず、企業においても以下のような多くのリスクが発生しています。

- ①メンタルヘルス不調となった労働者による業務能率の低下と休職などによる企業の人件費負担増加
- ②メンタルヘルス不調となった労働者からの企業に対する損害賠償請求
- ③訴訟や離職率の増加による企業イメージダウンと人材不足

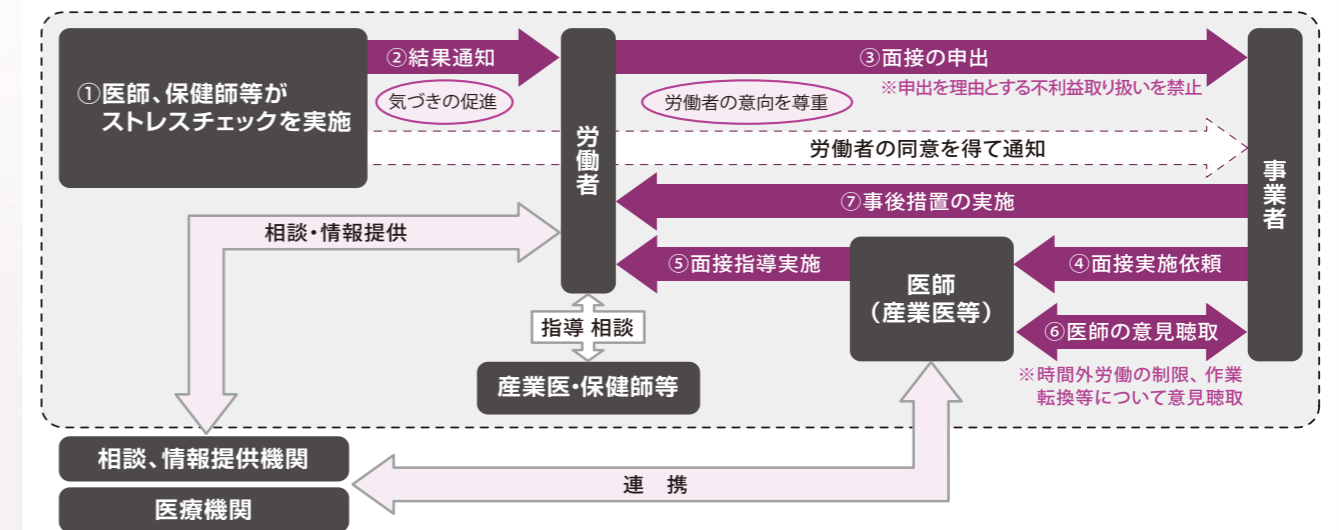
もちろん、これらのリスクはすべての企業に当てはまりません。メンタルヘルス不調の労働者増加が企業の労務リスク増加でもあることを意識して、今回の改正ではストレスチェックが義務とはならない規模の事業者の方も是非、以下のストレスチェック制度について対応をお考えください。

ストレスチェック制度の概要と 3つのポイント

ストレスチェック制度の概要とポイントは以下の通りです。

- ・事業者は、労働者に対し、医師、保健師、一定の研修を受けた看護師・精神保健福祉士による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を行わなければならない（図2）。
- ・検査結果は、検査を実施した医師等から直接本人に通知されますが、本人の同意を得ないで、検査結果を事業者に提供してはならないこととなっています（本人が結果を確認した後に同意を得なければならない）（図3）。
- ・事業者は、検査結果の通知を受けた労働者のうち、高ストレスと評価された労働者から申出があったときは、医師等に

（図3）ストレスチェック制度の流れ



出典：厚生労働省ホームページより作成

- ・事業者は、面接指導を行わなければならない。
- ・事業者は、面接指導の申出を理由として、不利益な取扱いをしてはならない。
- ・事業者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、その意見を勘案し、必要があると認めるときは、就業上の措置を講じなければならない。
- ・厚生労働大臣は、事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表する。

労働安全衛生法改正 ストレスチェック制度3つのポイント

1. 従業員50人以上の事業場に対して、年1回の労働者のストレスチェックを義務づける。
2. ストレスチェックの結果は実施した医師等から労働者本人に直接通知する。
※結果は労働者本人の同意を得ることなく、会社に提供することはできません。ここが一般定期健康診断と異なります。
3. ストレスチェックの結果で高ストレスと評価された労働者が希望した場合、医師による面接指導を実施する。

ストレスチェック制度の3つの注意点

1. 「従業員50人以上」にはパートやアルバイトも含む
冒頭で述べたように、今回の改正でストレスチェックが義務づけられた「従業員50

人以上」の事業場について、ストレスチェックの実施義務の対象とならない従業員（常時、派遣されてきている派遣労働者やアルバイト、パートタイマー等）も含めて50人以上であることに注意が必要です。例えば、正社員10名、アルバイト60名の事業場はストレスチェック義務の対象となります。なお、ストレスチェックの実施義務の対象となる労働者は、一般定期健康診断の対象者と同じ範囲になります。

また、法人単位ではなく事業場（店舗や支店）ごとの従業員が50人未満以上かで判断されますので、法人全体で従業員数50人を超える場合でも、事業場単位でみたときに従業員50人未満であれば、義務の対象にはなりません。ただし、国は、義務とならない小規模の事業所であっても、例えば大企業の支店などであっても、本社による統括管理等により実施体制が十分整っている場合には、そのような事業場についてはストレスチェックを実施することが望ましいとしています。

2. ストレスチェックの結果は労働者の同意がなければ会社へは提供されない

個人のストレスチェックの結果を会社が把握するには、結果を会社に提供することに対する労働者の同意が必要になります。その同意の取得方法は実施の都度、ストレスチェックの結果の通知後に、受検者全員に対して、個々人に同意の有無を確認することとされています（面接指導の対象者についても同じ）。つまり、ストレス

チェックの実施前又は実施時に同意を取得することや、あらかじめ同意をした労働者だけを対象にストレスチェックを実施することはできません。

3. 高ストレスと評価された労働者が希望すれば面接指導の必要あり

ストレスチェックの結果、高ストレスと評価された労働者が本人の申出により面接指導を希望した場合、会社は医師等による面接指導を実施する必要があります。高ストレスと評価されたにも関わらず面接指導の申出を行わない労働者に対しては、結果を把握している医師等の実施者が面接指導の申出を勧奨することができます。

また、本人から面接指導の申出があった場合は、ストレスチェックの結果を会社に提供することについての同意があったものとみなされます。

ストレスチェックを 労務リスク対策に

ストレスチェック制度の実施は、先に述べた労務リスクの対策につながります。すなわち、労働者自身にストレスを事前に認識させるとともに、企業が従業員のストレス状況を把握でき、専門家による対処が可能となるのです。

今回、義務化の対象とならなかった企業におかれましても、職場の健全化と競争力の強化のため、実施を検討してみたいかがでしょうか。