

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

ストレスチェック制度の留意点

<平成27年12月施行>

発行元：社会保険労務士 山口事務所
 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷1-7-5
 ヒロビル2F
 TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763
 E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp
 Homepage：http://www.ys-office.co.jp
 Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice

労働安全衛生法の改正により、平成27年12月から会社
 に実施が義務づけられたストレスチェック制度について、4
 月15日に省令や指針等が公表され、当制度の具体的な
 内容や運用方法が明らかになりました。今回は、ストレスチ
 ャック制度をテーマに取り上げ、制度の概要と実務で対応
 する際の留意点について解説します。

1. ストレスチェックとは？

ストレスチェック制度とは、年1回心理的な負担の原因や
 自覚症状、他の労働者による支援の3つの領域に関する
 項目により検査を行い、ストレスの程度を点数化して評価
 し、その結果を本人に通知して自らのストレス状況につい
 て気づきを促す仕組みです。そして、高ストレス者を早期
 に発見し、医師による面接指導につなげることでメンタルヘル
 ス不調を未然に防ぐことをねらいとしています。(精神疾患に
 かかった労働者を発見するのが目的ではありません。)

2. 実施義務の対象となる事業場・労働者

実施義務の対象となるのは従業員数50人以上の事業場
 となります。これは法人単位ではないため、法人全体で50
 人を超える場合であっても、支店や店舗等の各事業場単位
 でみたときに50人未満であれば義務とはなりません。

対象労働者については、定期健康診断と同様、常時使用
 する労働者*となります。

*無期または1年以上雇用する見込みがあり、かつ週所
 定労働時間が正社員と比べて4分の3以上ある人。

なお、定期健康診断とは異なり、労働者側に受検義務は
 ありません。ストレスチェックを本人が拒否した場合に受検
 を強制したり、不利益取扱いをしたりしてはいけません。

3. ストレスチェック実施時の留意点

(1) ストレスチェック制度のフロー

全体の主な流れは順に①～⑤のとおりとなります。

- ①実施方法等を衛生委員会で審議し、規程に定めたいう
 で、従業員へ周知
- ②医師等によるストレスチェックの実施
- ③高ストレス者に対し、医師による面接指導の実施
- ④時短勤務等、必要に応じて就業上の措置の実施
- ⑤ストレスチェックと面接指導の実施状況の点検・確認と
 改善事項の検討

(2) ストレスチェックで使用する調査票

調査票は次の3つの領域に関する項目が含まれていれ
 ば、企業の判断で選択することができます。

- ・心理的な負担の原因に関する項目
 - ・心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目
 - ・他の労働者による当該労働者への支援に関する項目
- なお、行政では、上記3つを網羅した「職業性ストレス簡

易調査票」というフォーマットを推奨しています。(厚生労働
 省のホームページよりダウンロード可能です。)

(3) 実施時期・回数

必ずしも全従業員について一斉に行う必要はありません
 が、一定規模の集団ごとの集計・分析を実施することを考
 慮すると、集計・分析の単位となる集団については同時期
 に実施するのがよいといえます。実際義務回数は1年に1
 回ですが、1年に複数回実施しても問題ありません。

(4) 実施事務従事者の条件

従業員が記入した調査票の回収等、従業員の健康情報
 の内容が把握可能な事務処理(=実施の事務)を行う「実
 施事務従事者」を、人事権のある社長、取締役、人事部長
 等が務めることはできません。人事権のない人事部の一般
 従業員や他の部署の従業員であれば従事可能です。

(5) ストレスチェック結果の提供に関する同意取得

ストレスチェックやその後の面接指導を受けること自体、
 従業員の自由ですが、検査結果を会社へ提供するかどう
 かの判断も従業員に委ねられます。会社は結果の提供を
 強制してはならず、また結果が個々人へ通知された後でな
 いと、会社への提供に関する同意を得ることができません。

(6) 結果の記録・保存・届出

従業員の同意を得て結果を把握した場合は、結果記録を
 作成し、5年間保存することが求められます。また、50人
 以上の事業場は年1回労働基準監督署へ結果を報告するこ
 とが義務付けられています。

4. 不利益取扱いに関する留意点

この制度は従業員に対してストレスに関する気づきを与
 え、精神疾患を未然に防ぐことを目的としています。次のよ
 うな不利益取扱いは禁止されますので注意しましょう。

- ・未受検者に対する受検の強制、懲戒処分
- ・結果提供に同意しない従業員への不利益取扱い
- ・結果をみて、本人の同意なく配置転換等を行うこと
- ・面接指導の対象になったことを理由に雇止めや配置転
 換などを行うこと 等

— 今月の主な労務・税務関連手続き —

- ・協会けんぽの介護保険料率の変更(東京都、4月分より)
- ・労働保険年度更新の集計準備

● コラム ●

皆様、連休はどのように過ごされましたでしょうか。私は湯河
 原の温泉に行きました。4月はセミナーの準備でほとんど休
 みを取れなかったのが、久しぶりにゆっくり過ごせました。その温
 泉宿は魚料理が自慢ということで、刺身も焼き魚も確かにどれ
 もおいしかったのですが、量が多すぎて、食後は苦しくて動け
 ず翌日まで響きました。多く盛り過ぎるのはいけない、とセミナ
 ーの構成でも気をつけようと食後にふと思いました。(山口)