



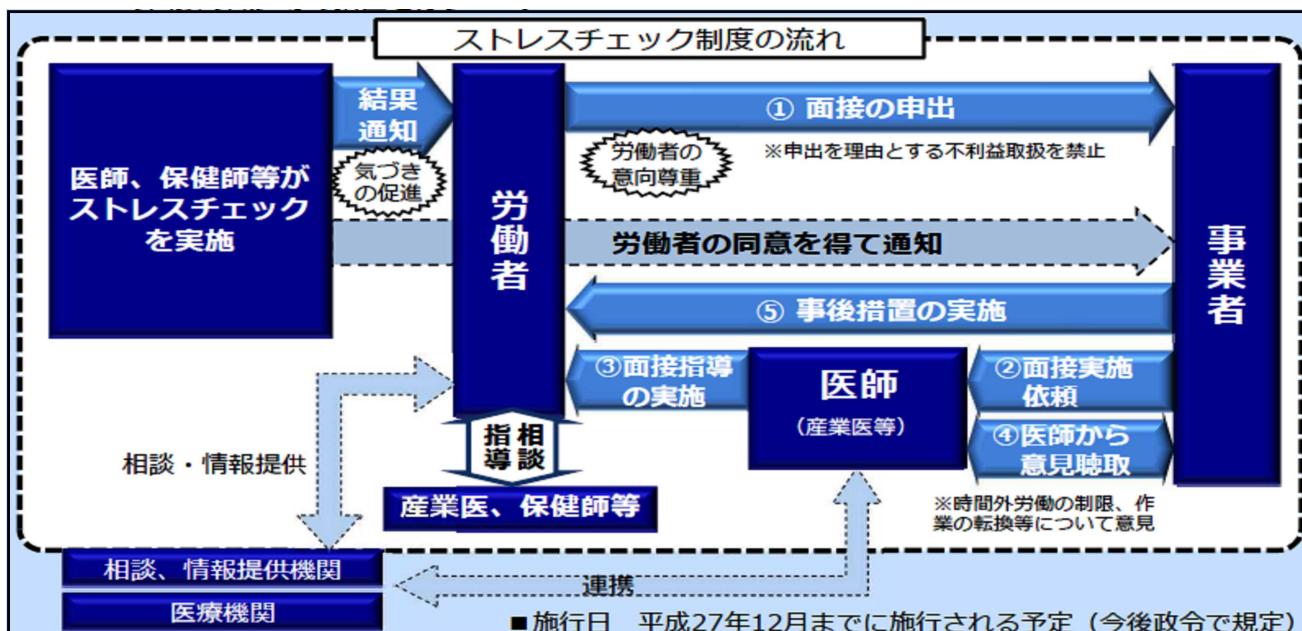
ストレスチェックが義務化されました 誰がするの？結果はどうするの？

労働安全衛生法の改正によって「ストレスチェック」が50人以上の事業場に義務化されました。労働安全衛生法66条10項が創設され、施行は今年の12月と予定されています。

この制度は、①労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査の実施を事業者に義務づける。②検査結果を通知された労働者の“希望に応じ” 医師による面接指導を実施する。③事業場は、面接指導の結果について医師から意見を聴き、必要があれば作業転換や労働時間の短縮等、就業上の措置を講ずること、が主な内容となっています。

法によれば、「(法の) 目的は職場でのストレスによる精神障害を防ぐ」となっており、労働者自身の気づきを促し、原因となる職場環境の改善という「一次予防」を目指すもので、実施の義務は「事業者」に課せられますが、実施者は医師・保健師などの医療資格のあるもので、対象は「年1回以上、全ての労働者」となっていますから、範囲は一般的健診と同じですが、労働者側にストレスチェックの受診義務は課せられていません。(一般健診は義務があります 安衛法66条5項)

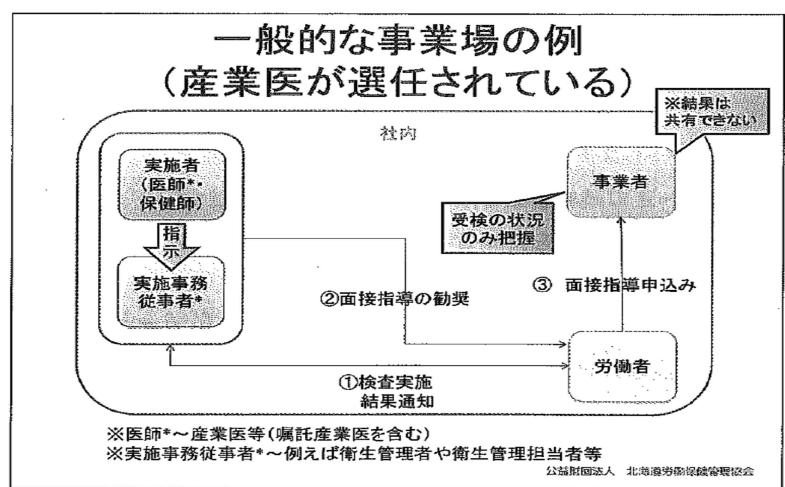
ストレスチェックの流れは、以下の図のように考えられています。



そのほか、法で決められているのは、以下の通りです。

- ① 1年以内ごとに1回以上実施する。年に複数回実施する場合は別に労使合意が必要。

- ② チェック段階の面談は必須でなく、質問表等で実施できます。
- ③ 一般健診と同時に実施できますが、別に行うことも可能。ただし、一般健診の問診に含むことは不可。
- ④ 労働者にはストレスチェックを受ける義務はない。受けないことを理由とした不利益取扱は禁止。
- ⑤ 結果は本人にのみ通知する（実施する医師や保健師等には守秘義務）。事業場が結果を取得するには本人の「個別同意」が必要。
- ⑥ 同意の取得は、「結果通知後」に全ての労働者に対し個々の同意の有無を確認する、あるいは、面談を希望し実施した労働者に個々の同意を求める、面接指導の申し出を提供の同意とみなすという3方法があります。いずれにせよ、原則的に、一般健診のように事業者に結果が自動的に通知されることではなく、事業者が結果を取得するにはチェックを受けた労働者の同意が必要であり、かつ、同意しないことで不利益扱いをしてはならないことになっています。



- ⑦ 厚生労働省が示す標準的な項目以外を付加（あるいは改変）する場合は個別同意が必要。
- ⑧ 医師の面談を経ずに、また医師以外（保健師や看護師）による相談対応のみで、就業上の措置をとることはできません。
- ⑨ 受診結果は、受診しない労働者数を含む全ての労働者の結果について、事業者に5年間の保存義務が課され、かつ、その結果を毎年、労働基準監督署に届け出なければなりません。

キーポイントは「有意義かどうか」を労働者が理解すること

監督署に報告する義務があると言うことは、受診しない労働者がある、あるいは受診結果により必要な面談を申し出ない労働者（数のみ把握）がある場合などの全体的な結果によって、事業者がこのストレスチェックの意義の周知や労働者の理解を得る作業（勧奨）をきちんと行ったかどうかが問われます。

また、専属の産業医がない事業所の場合、外部の健診機関あるいは産業医などと連携して実施することになりますが、そこからどのような情報が得られるか、あるいは個別の提供同意を誰が取得することになるのかなど、まだ明確にされていません。

おそらく年度内くらいに政省令が出されると思いますが、それ以降、各職場担当者が「衛生委員会」の場で制度設計することになるでしょう。労働組合としても、職場のストレス状況を把握することは重要ですが、結果の守秘と不利益取扱の禁止などについて積極的に関与していくべきです。

- ※ 労働安全衛生コンサルタント等の専門家があげる「おもな問題点」
- ① スクリーニングの精度や技術的な困難さ、効果の不明確さ。
- ② 検査結果を生かす対策がわざかであり、十分な対策（資源）が未整備。
- ③ ストレスチェックの結果を労働者に直接通知することへの懸念（個人管理であることへの心配）。
- ④ 対応する産業医や専門医の不足。
- ⑤ “高ストレス状態”という判定への不合理なレッテル。
- ⑥ メンタルヘルス不調への差別や偏見の助長。
- ⑦ 多くの事業場で事後措置が不十分である可能性。

- ⑧ 適切な就業上の配慮が行われないという心配。
- ⑨ 職場単位の評価で管理職が悪者扱いされる可能性。
- ⑩ 費用対効果の根拠が不明確なのに、負担を強いられる企業側の責任が強化されすぎる。



「思い込み」は変えられる？変えられない？

アンガーマネジメント ファシリテーター養成講座を受講して（その4）

連合北海道 組織労働局次長 小倉佳南子

日本アンガーマネジメント協会ファシリテーター

前回の振り返り

怒りをコントロールするアンガーマネジメント。前回までは怒りの感情のピークは6秒。この6秒で反射的に対応しないことが、よりベターな選択をするためには大切であること。

あなたをイラッとするのは、あなたのにある「べき」とのギャップであり、「べき」の範囲を大きく柔軟にすること（〇（丸）を大きくして安定させること）によってイライラすることが減ること、をお伝えしました。

最終回は3つめの暗号である分かれ道をお伝えします。

アンガーマネジメントの3つの暗号



思い込みの分かれ道

イラッときたら、その怒りを、思い込みの分かれ道の箱の左右どちらかに入れてみましょう。左右どちらに分類しても構いませんが、変えられると思えば左側に入れてみる、そうでなければ右に。たとえば、「雨」「渋滞」「うちのだんな」「国際紛争」「上司」「部下」・・・

たとえば「雨」は右側の変えられないに分類します（人工降雨機で自由に雨を操れる科学者なら左の変えられるに分類するでしょう）。

変えられない「雨」に対しては、傘をさす、カッパを着る、急用でないなら外出を控える・・・等々雨が降っていることに実際的に対処します。変えられない事に対して「雨が止みますように・・・」と祈ってもイライラは募る一方です。たとえば「渋滞」に対しても「動け動け」と祈るのではなくて、迂回するとか、タクシーを降りて歩く等、具体的な対処策を講じますね。

暗号 3 | 思い込みの分かれ道

重要		重要でない
重要	変えられる コントロール可能	変えられない コントロール不可能
重要でない		重要でない

変えられることはなに？本当に変えられる？（コントロールできる？）

「朝の電車でお年寄りに席を譲らない若者に遭遇」し腹が立ったあなた。その若者を変えられる？変えられない？目的地に着くまで何度もちらちら見ては、「まだ譲っていない、早く席を譲れ」と祈っていましたか？その間、ずっとあなたのいらいらは続きます。「自分には変えられない・・・」と思ったら、見ないか、隣の車両に移るなど対処しましょう。変えられない事に対して変わるように祈るのは、降り止まない雨に祈るのと同じことです。

一日の始まりの通勤時間をイライラして台無しにするのはもったいないと思いませんか？

ただし、変えられることも、自分の身に危険がないことを確認して、変えるように指示しましょう。「自分はある青年を変えられる！譲るべきだ」とあなたのべき論で判断し注意したら逆に殴られた・・・なんてことにならないように気を付けましょう。（倫理観や道徳観よりも、安全に怒りをどうコントロールするのかを最優先でお伝えしています）

実際、世の中には変えられることと変えられないことがあります。「変えられる、コントロールできる」ことは変えればいいのです。「部下を変えられる！」と思ったなら、期限を決めて具体的に伝えて変えるように努力しましょう。実質的な対処をすることが大切です。

怒りの連鎖を断ち切ろう

私たち一人ひとりが、怒りをコントロールできれば、自分の感情に責任を持てれば、怒りの連鎖を断ち切ることができると信じています。

最後に怒りの4つの性質をお伝えします。

《対象が身近なほど強くなる》

身近な存在（配偶者や子どもなど）ほど、コントロールできると思い込みがち

《高い所から低い所へ流れる》

怒りの連鎖、強い者から弱い者へ流れる。

母親に不条理にしかられた子供は小さな妹や弟にハツ当たりする。

上司に怒鳴られた中間管理職は部下に当り散らす。

《伝染しやすい》

情動伝染 人の気持ちは感染し、特に負の感情は伝染しやすい。

《エネルギーになる》

行動をおこすモチベーションにもなる

「怒り」自体は悪い感情ではありません。大きなエネルギーを持つ感情でもあるので、上手に付き合い、怒らないようになるのではなく、怒る必要のあることは上手に怒れ、怒る必要のないことは怒らないようになり、怒りの連鎖を断ち切りましょう。（終了）

◇2015年度総会

5月19日 13:00~14:00 北海道自治労会館 3階 中ホール

◇第20回全道セイフティネットワーク集会

5月19日 14:15~16:30 北海道自治労会館 3階 中ホール

テーマ「メンタル・脳心臓疾患・がん

3大疾病と職場の対応～復帰と離職回避のために」

講師 北星学園大学文学部 心理・応用コミュニケーション学科

大島 寿美子 教授 他

※ ジャーナルへのご意見や、労働安全衛生のご質問は以下のメールにお願いします。

safety@rengo-hokkaido.gr.jp