

安全・衛生 — じゃーなる — Journal

〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろビル4F TEL011-272-8855 FAX011-272-8880 発行責任者：松浦 俊一

118

2015.10



直前特集

「ストレスチェック」への準備はOK?

最近になって、いくつかの産別団体から、「ストレスチェック」にどう対応したらよいのかというお問い合わせがありましたので、直前特集として、特に大事なところを解説いたします。

まず、ご承知の通り、「ストレスチェック」とは、ストレスに関する質問票（選択回答）に労働者が記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査です。「労働安全衛生法」が改正されて、労働者が50人以上いる事業所では、2015年12月から、毎年1回、この検査を全ての労働者※に対して実施することが義務付けられました。

※ 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所定労働時間の4分の3未満の短時間労働者は義務の対象外です。また、派遣労働者は、派遣元が実施義務者ですが、集団分析は派遣先に含めた方がよいとされています。

1. どんな準備が必要か？

まず、2015年12月からの1年間に実施するものですので、12月1日にすぐ実施しなくてもいいのですから、準備に十分な時間をかけるべきです。どこが準備するかというと、安全衛生委員会（もしくは衛生委員会）です。（労働安全衛生法18条、労働安全衛生規則22条）

まず、経営者が「担当者」を決めて、準備がスタートします。

ストレスチェックの準備を円滑に行うため、中心となる担当者が前もって行くと望ましい事項を挙げます。

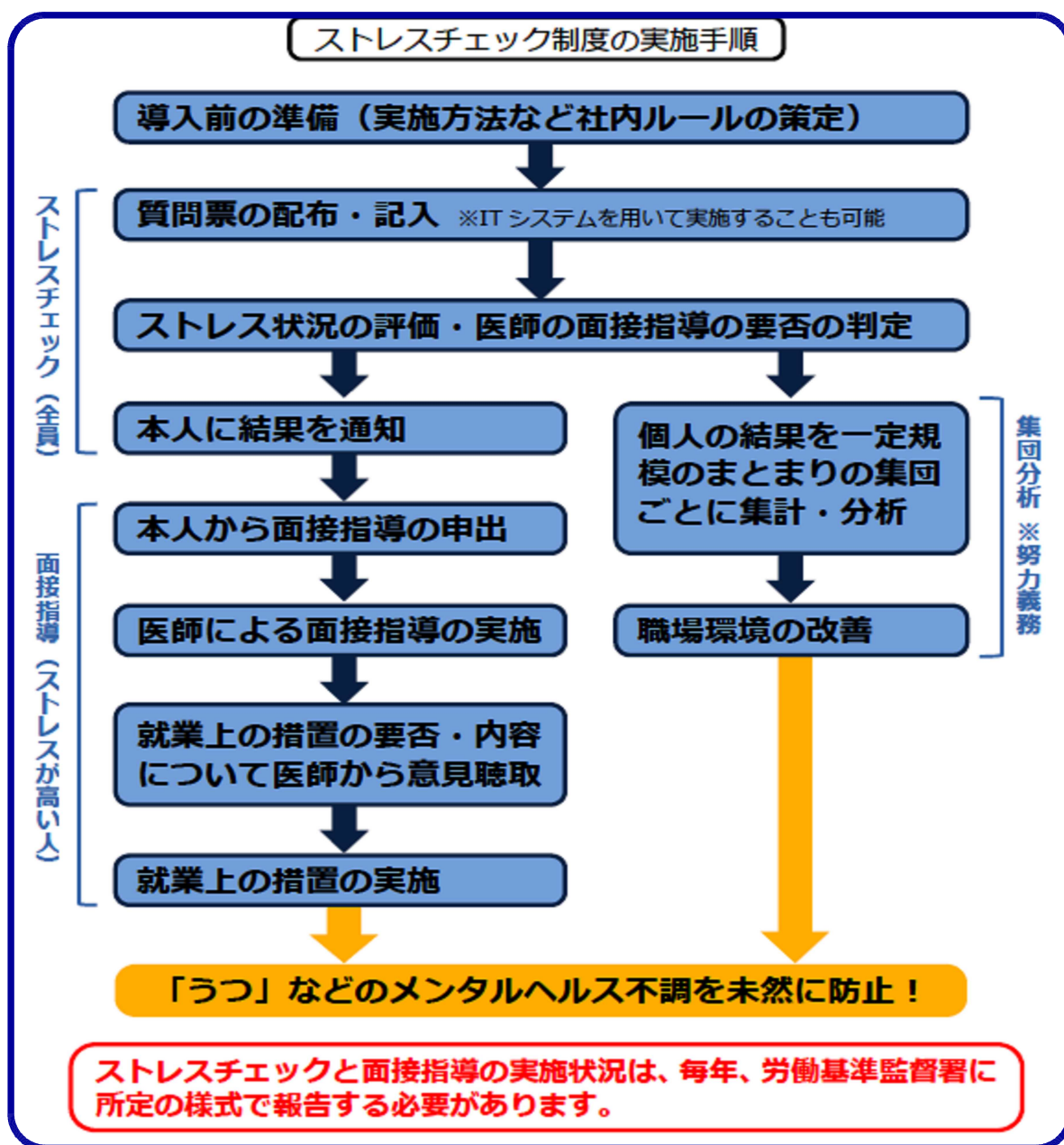
- ・現状がどうなのか、どのような体制・対策をとっているかについてのまとめ
- ・現状に即した実施案の立案(できれば複数案)
- ・内部の産業保健スタッフ、実施事務従事者等の業務負荷(いまの体制で負荷を吸収できるかどうか)
- ・産業医の業務調整が可能かどうかとその対価
- ・外部ストレスチェック提供機関の選定(各機関の長所・短所や費用など)
- ・予算の見積もり

2. 特に必要な「社内ルール」の明確化

「ストレスチェック」の趣旨は「厚労省指針」にもある通り、「メンタルヘルス不調の未然防止の段階である一次予防を強化するため、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自ら

のストレスの状況について気付きを促し、個々の労働者のストレスを低減させるとともに、検査結果を集団ごとに集計・分析し、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものを低減するよう努めることを事業者に求めるものである。さらにその中で、ストレスの高い者を早期に発見し、医師による面接指導につなげることで、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としている。」わけですから、メンタル不全者の”ふるい分け”を行うためではありませんが、“せっかく実施するのだから有効に”とばかりに考えることもあるかもしれません。そうならないためにも、労働者代表が半数を占める安全衛生委員会などで詳細に決めておき、必要によっては、労働協約化することもあり得るのです。

特に重要なことは、「高ストレス者」とはどの程度のことが、あるいは該当者があったときや、集団分析で高ストレス職場が明らかになったとき、その原因をきちんと調査し、“例外なく”是正する「権限」を職場ルール（最低限は就業規則）として明確にしておくことです。



3. 第一に「プライバシーの保護」が厳格に決められています

「ストレスチェック」は健康診断と一緒に実施できますが、健康診断そのものではありません。労働者に受診の義務がないのもその現れです。したがって、その目的や意義を事前に十分周知し、協力する上で不安のない体制作りや、事後の相談窓口などをきめ細かく決める必要があります。

安全衛生委員会等で決めなければならない主な事項は以下の通りです。

- ① ストレスチェックは誰に実施させるのか。(守秘義務 法104条)
- ② ストレスチェックはいつ実施するのか。
- ③ どんな質問票を使ってストレスチェックを実施するのか。
- ④ どんな方法でストレスの高い人を選ぶのか。
- ⑤ 面接指導の申出は誰にすれば良いのか。(法第66条の10第3項、規則第52条の15～17)
- ⑥ 面接指導はどの医師に依頼して実施するのか。
- ⑦ 集団分析はどんな方法で行うのか。
- ⑧ ストレスチェックの結果は誰が、どこに保存するのか。

なお、厚生労働省による詳しい資料は、以下にあります。労働組合の担当者も必ず読んでおきましょう。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>

4. 労働組合の役割は重要です

前記にもありますが、この制度を生かすもだめにするも、労働組合の関わり方次第といえます。なぜなら、職場におけるメンタル不全の蔓延という事態は、労使ともに共通認識があるにしても、その解決の方法には二通りあり、一つは、メンタル不全者を「生産障害者」として排除しようとするのと、もう一つは、その原因を解消し、メンタル不全者の職場（社会）復帰をなして、より快適な職場（社会）を目指すかということでしょう。どちらを目指すかは、自明です。

以下は、ある労働組合の労働協約案の抜粋です。

1. 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」という）については、厚生労働省の作成した「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」に沿って、すべての事業場にて年間に1回以上実施する。(法66条10項の1)
2. 事業場全体の総体的結果を安全衛生委員会若しくは労働組合に報告するとともに、労働組合の安全衛生担当者を中心に、組合役員及び実施者、産業医も委員とした「ストレスチェック対策委員会」、「ストレス職場改善委員会」（以下「ストレス対策委員会等」という）を設置し、協議する。
3. 管理監督者を含むすべての労働者に対するメンタルヘルス研修・教育を充実させるとともに、事業場におけるメンタルヘルス対策の体制づくりを強化する。
4. ストレスチェックの実施に当たっては、目的・体制・実施者名・結果の伝達・集団分析・医師面接・プライバシーの保護など必要項目についてストレスチェック対策委員会等で審議・確認し、法令等に則った上で各事業場での取り扱いを規定として策定し、非正規労働者を含むすべての従業員に周知する。
5. ストレスチェックに係る情報の取り扱いに関する苦情は、ストレスチェック対策委員会等で協議する。

6. ストレスチェックを受けない権利を選択できることも周知の内容とする。
7. ストレスチェックに関する不利益な取り扱いを行わない。(法66条10項の6)
8. ストレスチェック結果、あるいは集団ごとに集計・分析した結果に基づき、適切な措置を講ずる必要性が認められる場合、ストレスチェック対策委員会等は速やかに当該事業場の労働者の実状を考慮して、職場環境の改善を行わなければならない。(法66条10項の6)
9. メンタル不調により休業している組合員の職場復帰について、専門家の意見も踏まえ、事業場ごとの復帰プログラムを労使協議会で作成し、確実な職場復帰を実現する。

外部委託する場合は、「事業者は、ストレスチェックや面接指導の全部または一部を外部機関に委託する場合には、委託先において、ストレスチェックや面接指導を適切に実施できる体制および情報管理が適切に行われる体制が整備されているか等について、事前に確認する」こととなっています。

これは、月刊誌「安全と健康」7月号に掲載されたストレスチェックのスケジュール例です。