



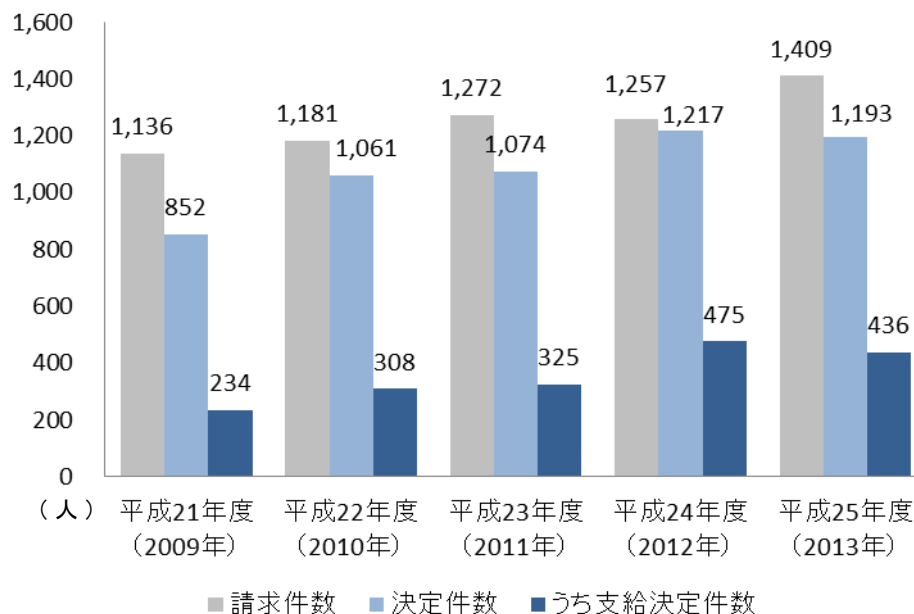
## 労働安全衛生法改正のポイント② 義務化される従業員のストレスチェック

本シリーズは、2014年6月25日に公布された「労働安全衛生法の一部を改正する法律」の改正のポイントを解説するものである。第1回目では、改正点の概要とともに、化学物質に関するリスクアセスメントの実施義務化に焦点を当てた<sup>1</sup>。第2回目（最終回）の本稿では、従業員の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）の実施義務化について解説する。

### 1. ストレスチェック義務化の背景

従業員のストレスチェック義務化には、二つの背景がある。一つ目は、近年、精神障害による労災認定件数が増加傾向にあることが挙げられる。図1は、厚生労働省が発表した近年における精神障害による労災請求件数と、そのうち労災であるか否かの決定件数、および決定件数のうち「業務上疾病」と認定された件数（支給決定件数）の推移<sup>2</sup>である。これを見ると、労災請求件数と決定件数がほぼ増加傾向にあることがわかる。

■ 図1 近年における精神障害による労災請求件数・決定件数の推移



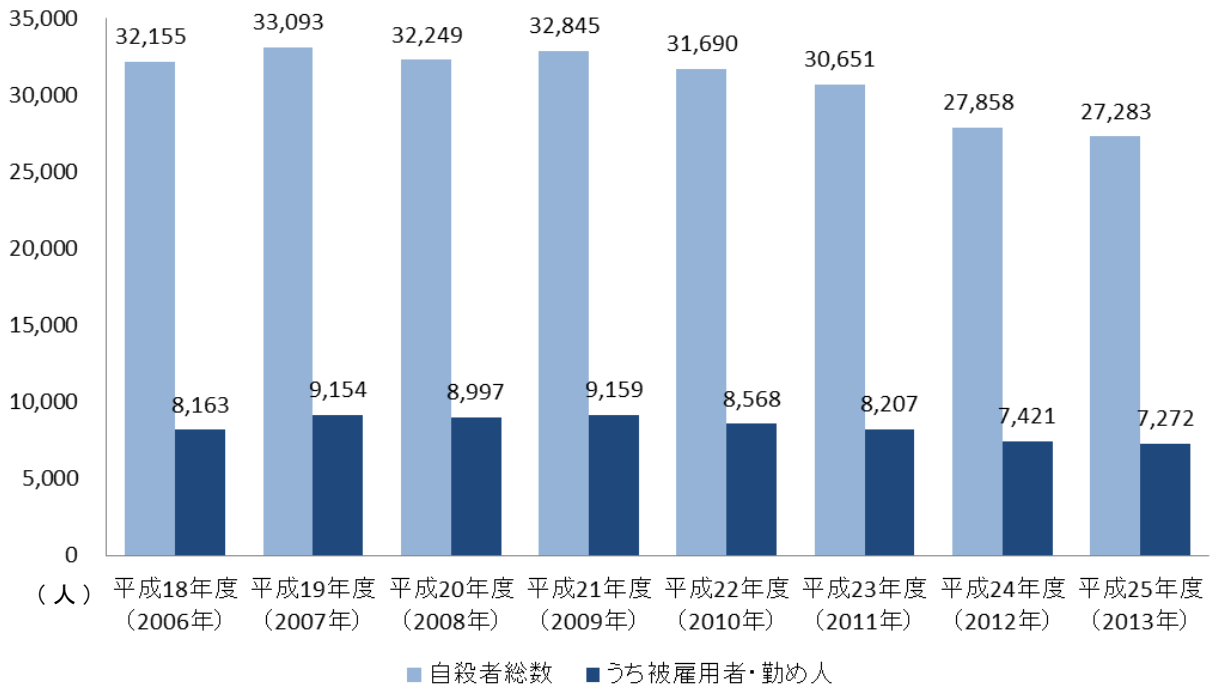
出典：厚生労働省 平成25年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」をもとに弊社作成

<sup>1</sup> リスクマネジメント最前線 2014 No. 34 「労働安全衛生法改正のポイント① 義務化される化学物質のリスクアセスメント」 [http://www.tokiorisk.co.jp/risk\\_info/up\\_file/201411111.pdf](http://www.tokiorisk.co.jp/risk_info/up_file/201411111.pdf)

<sup>2</sup> 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」 別添資料2 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000049293.html>

また二つ目の背景として、自殺者数に占める被雇用者・勤め人の数が無視できない割合であることが挙げられる。図2は内閣府が公表している自殺者の統計<sup>3</sup>である。このうち被雇用者・勤め人の数は2006年以降、全体の約3割近くを占めていることがわかる。

■ 図2 近年における自殺者の統計



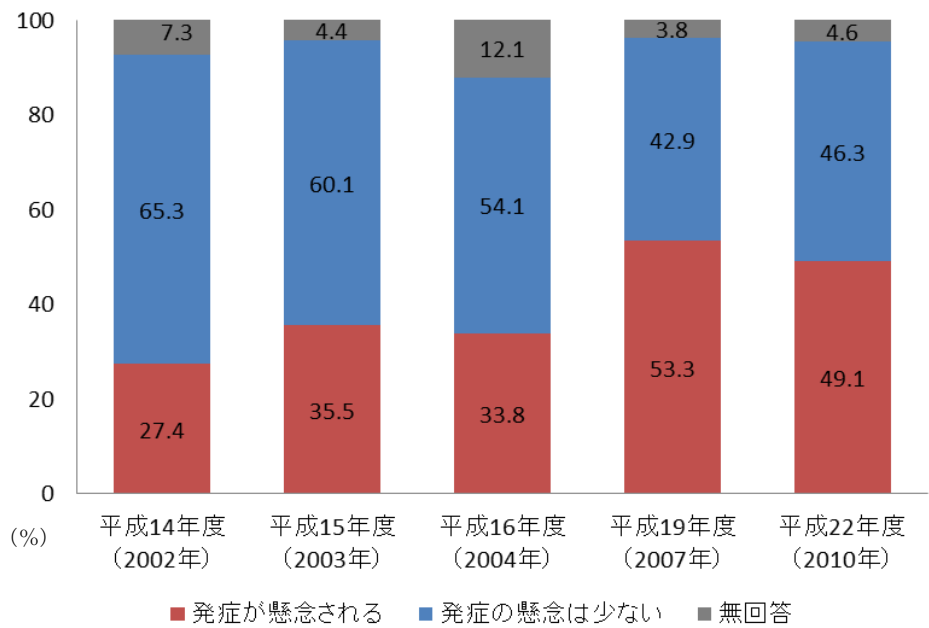
出典：内閣府 「自殺者の統計」をもとに弊社作成

一方、企業側でも従業員のメンタルヘルスへの懸念が高まってきている。東京労働局が2010年に実施した調査<sup>4</sup>によれば、過重労働による精神疾患の発症が懸念される、と回答した企業数は、2002年には全体の3分の1未満だったが、2010年には約半数にまで達している（図3）。さらに、過去3年間における精神障害の発症例の有無と今後の懸念についての回答を見てみると、過去3年間に精神疾患の発症例があった企業は全体の約85%に上り、発症例があり今後も発症が懸念されると回答した企業は、全体の約70%にも上った（図4）。

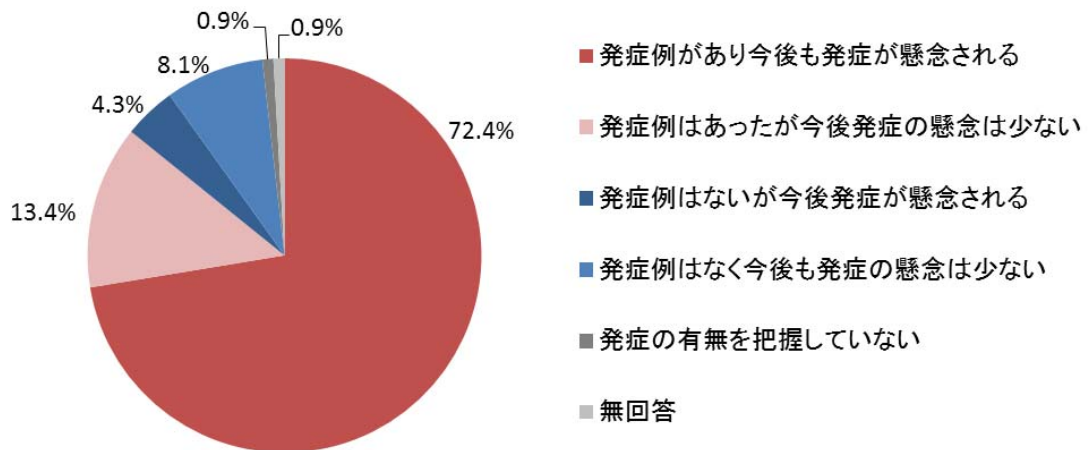
<sup>3</sup> 内閣府「自殺者の統計」平成18年度～25年度  
<http://www8.cao.go.jp/jisatsutaisaku/toukei/>

<sup>4</sup> 東京労働局「従業員の健康管理等に関するアンケート」調査結果の概要 別添  
[http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/news\\_topics/houdou/2011/kenkoukanriannkeitokekka.html](http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/news_topics/houdou/2011/kenkoukanriannkeitokekka.html)

■ 図3 企業における精神疾患発症の懸念



■ 図4 過去3年間に於ける企業における精神疾患発症例の有無等



出典：図3、4ともに東京労働局 「従業員の健康管理等に関するアンケート」 調査結果の概要をもとに弊社作成

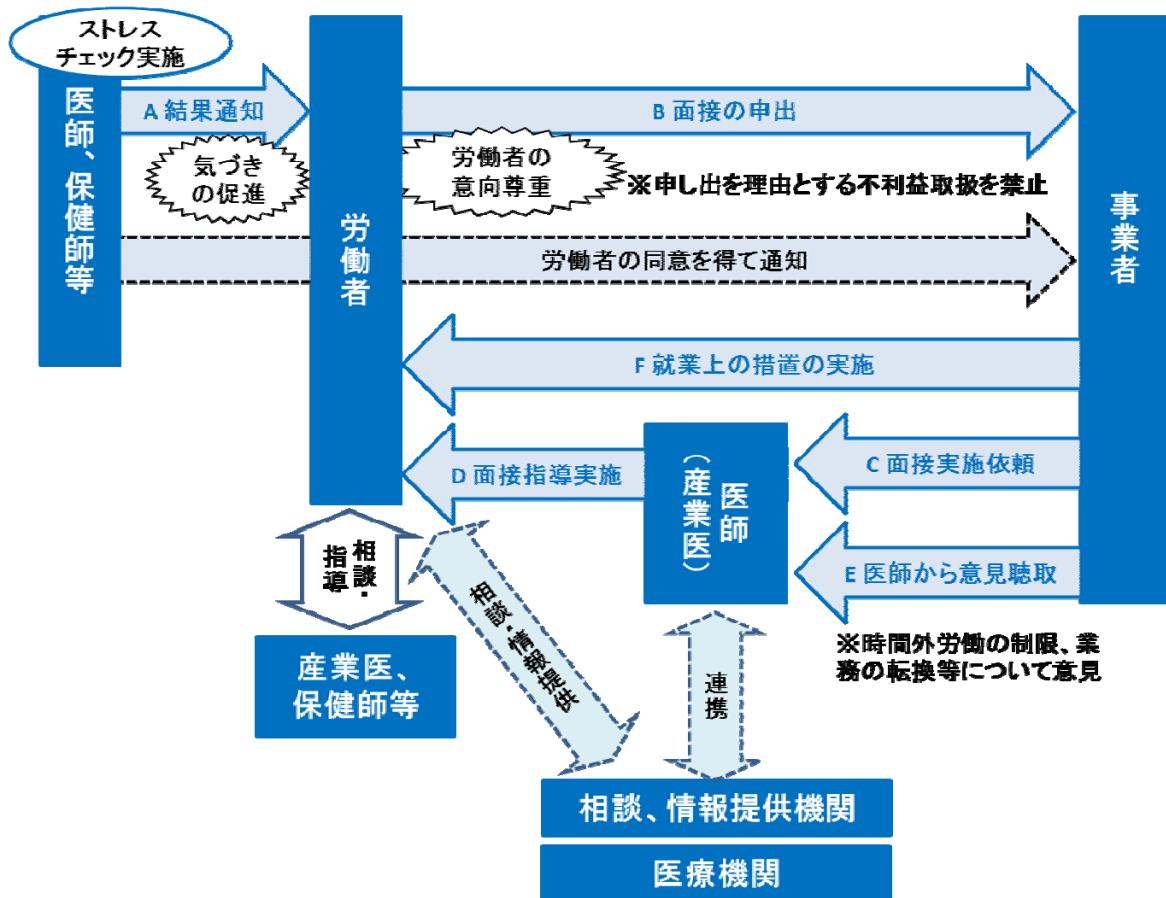
## 2. 改正労働安全衛生法による従業員のストレスチェック制度の概要

前述した状況を背景に今回改正された労働安全衛生法では、従業員のストレスチェック制度が義務化された。その主な目的は、実際にメンタルヘルス不調になる前の予防策として、本人のストレスへの気づきと対処の支援および職場環境等の改善（一次予防）である。なお、すでに不調の状態にある従業員の自身の不調の早期発見と早期対応（二次予防）については、副次的なものとして位置付けられている<sup>5</sup>。

ストレスチェックは、具体的には以下の流れで行う。

- ① 医師や保健師等が、労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査としてストレスチェックを行う。
- ② 結果は直接本人に通知され（図5中A）、事業者には通知する場合は本人の同意を得なければならない。
- ③ 検査の結果、高ストレス判定等、一定の要件に該当する労働者から面接の申出があった場合（図5中B）、医師による面接指導を実施する（図5中CおよびD）。その際、申出を理由とする事業者による不利益な取り扱いは禁止されている。
- ④ 面接の結果に基づいて、事業者は医師の意見を聴き（図5中E）、必要に応じて就業上の措置を講じる（図5中F）。

■ 図5 ストレスチェック制度の概要



出典：厚生労働省 「労働安全衛生法の一部を改正する法律」概要をもとに弊社作成

<sup>5</sup> 厚生労働省「ストレスチェック項目等に関する専門検討会中間とりまとめ」

[http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudouki\\_junkyoiku-Soumuka/0000058947.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudouki_junkyoiku-Soumuka/0000058947.pdf)

## (1) ストレスチェックの対象となる事業場と労働者

今回の改正によるストレスチェック実施義務化の対象は、従業員 50 人以上の事業場である。これは、労働安全衛生法第 13 条により産業医の選任義務が課されている事業場と同じである。一方で、50 人未満の事業場については、当分の間努力義務となっている。その理由は、産業医が選任されておらず、かつ事業場の規模が小さいため、ストレスチェックの結果等の取扱いにあたって適切な情報管理等ができない可能性が懸念されているためである。

ストレスチェックの対象となる労働者は、一般的な健康診断と同じく、事業者が常時使用する労働者である。なお、労働者自身にストレスチェックを受ける義務は課されないが、事業者は、労働者が希望するか否かにかかわらず、対象となる労働者全員にストレスチェックを受ける機会を提供しなければならない。

## (2) ストレスチェックの実施方法

ストレスチェックの実施方法については、2015 年 12 月までに省令で定められる予定であり、現在のところ「ストレスチェック項目等に関する専門検討会」において検討されている段階である。2014 年 9 月 26 日に厚生労働省により公表された中間とりまとめ<sup>6</sup>および「改正労働安全衛生法 Q&A 集」<sup>7</sup>によれば、想定されているストレスチェックの実施方法は表 1 の通りである。

■表 1 ストレスチェックの実施方法

実施者	<p>医師、保健師のほか、厚生労働省令で定める者として、一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士</p> <p>【実施者の役割】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業者との連携によるチェック項目の選定および評価基準の設定(選定)</li> <li>・ 個人の結果の評価</li> </ul>
実施方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1 年以内ごとに 1 回以上</li> <li>・ 調査票によることを基本とし、面談による方法を必須としない予定</li> <li>・ 一般定期健康診断と同時に実施することも可能(外部委託も可)</li> <li>・ インターネットまたは企業内ネットワーク等 ICT(情報通信技術)の活用については、以下①～③が満たされれば可能               <ul style="list-style-type: none"> <li>①セキュリティ確保のための仕組みが整っていること</li> <li>②実施者以外は閲覧不可となっていること</li> <li>③前述の実施者の役割が担保されること</li> </ul> </li> </ul>

出典：厚生労働省「ストレスチェック項目等に関する専門検討会中間とりまとめ」および「改正労働安全衛生法 Q&A 集」をもとに弊社作成

<sup>6</sup> 脚注 5 をご参照

<sup>7</sup> 厚生労働省「改正労働安全衛生法 Q&A 集」

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-11200000-Roudouki-junkiyoku/0000056064.pdf>

### (3) ストレスチェックの内容

実施方法と同様に、具体的なチェック項目についても、標準的な項目が今後指針等で示される予定である。前述の専門検討会中間とりまとめによれば、現時点では「職業性ストレス簡易調査票」(57項目の調査票)<sup>8</sup>が適当であるとされている。本調査票は、1995年度から1999年度までの労働省(現:厚生労働省)委託研究「作業関連疾患の予防に関する研究」において、東京医科大学のストレス測定グループが研究の成果物として公表したものである。

各事業者は本調査票を参考としつつ、各々の判断で項目を選定することが可能である。選定の際は、57項目のうち、「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」の3つの領域に関する項目をすべて含めなければならない。また独自に選定した項目については、一定の科学的根拠が求められる。

なお、中小規模の事業場では、全項目でのチェックが負担となることも考えられるため、標準的な項目をさらに簡略化した調査票の例が、マニュアル等で示されることになっている。

例として、図6に「職業性ストレス簡易調査票」における「仕事のストレス要因」に関する項目を示す。

■ 図6 「職業性ストレス簡易調査票」のうち「仕事のストレス要因」に関する項目

1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない
2. 時間内に仕事が処理しきれない
3. 一生懸命働かなければならない
4. かなり注意を集中する必要がある
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない
7. からだを大変よく使う仕事だ
8. 自分のペースで仕事ができる
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
12. 私の部署内で意見のくい違いがある
13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない
14. 私の職場の雰囲気は友好的である
15. 私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気等)はよくない
16. 仕事の内容は自分にあっている
17. 働きがいのある仕事だ

出典：東京医科大学「職業性ストレス簡易調査票質問用紙」をもとに弊社作成

<sup>8</sup> 東京医科大学 職業性ストレス簡易調査票 質問用紙  
[http://www.tmu-ph.ac/topics/stress\\_table.php](http://www.tmu-ph.ac/topics/stress_table.php)

#### (4) ストレスチェック結果の評価

中間とりまとめによれば、実施したストレスチェックの結果を一次予防に活用するためには、前述した3つの領域である「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」をすべて併せて評価することが必要である。つまり、企業において高ストレス者を選定する際は、以下の①②を選定することが適当であるとされている。

- ① 「心身のストレス反応」に関する項目の評価点の合計が高い者（＝最もリスクの高い者）
- ② 「心身のストレス反応」に関する項目の評価点の合計が一定以上あり、かつ「仕事のストレス要因」および「周囲のサポート」に関する項目の評価点の合計が著しく高い者

なお、「職業性ストレス簡易調査票」を使用する場合に選定基準とすべき具体的な数値については、今後検討を経て示される予定である。また、事業者が独自の項目を用いる場合は、国の基準を参考としつつ、各企業において科学的な根拠に基づいて定める必要がある。

#### (5) 本人の申出による面接の実施およびその後の措置

ストレスチェックの結果、前述（4）で選定した一定の要件に該当する労働者から面接の申出があった場合、事業者は医師による面接指導を実施しなければならない。面接指導の結果については、事業者は労働者の同意なくその結果を把握することが可能であり、当該結果に基づいて、必要に応じて労働者の健康を確保するための就業上の措置を講じなければならない。例えば、以下のような措置が考えられる。

- ✓ 業務量の調整
- ✓ 就業場所の変更
- ✓ 業務の転換
- ✓ 労働時間の短縮
- ✓ 深夜業の回数の減少

なお、事業者が労働者からの面接の申出を理由として、解雇・減給・降格・不利益な配置転換等、労働者にとって不利益な取扱いをすることは禁止されている。

### 3. 企業における事前準備と課題

ストレスチェック制度は2015年12月までに施行されるため、企業は具体的にどのような流れで実施するかを事前に想定しておかなければならない。その際は以下について確認する必要がある。

- ✓ どのような方法で実施するか（健康診断と同時か、別か）
- ✓ どのようなチェック項目にするか（独自項目を含めるか否か）
- ✓ 労働者から面接の申出があった場合、面接を実施する産業医等は確保できるか
- ✓ 面接の結果、就業上の措置が必要な場合に、自社で選択可能な措置はどのようなものか

前述のとおり、ストレスチェックは企業側に実施義務があり、労働者側には受診義務はないため、労働者自身が実施を希望しないケースも考えられる。しかしそれでは本制度の意味がなくなってしまいうため、企業は事前に従業員に対して、ストレスチェックを行う趣旨を説明することが望ましい。その際、特に以下の点を強調しておくべきである。

- ✓ ストレスチェックの結果は、本人の同意なしに事業者側に伝わらないこと
- ✓ 事業者が労働者からの面接の申出に基づいて不利益な取扱いを行うことは、禁止されていること

本制度の趣旨は、従業員のメンタルヘルス不調をスクリーニングすることではなく、その前段階のストレスへの気づきと対処の支援および職場環境等の改善である。企業にとっては、ストレスチェックの実施は負担が増えると捉えられがちであるが、それにより事前に深刻な事態を回避・軽減できるとすれば、実施することに意義がある。

そして、意義あるストレスチェックを行うためには、従業員に対して事前に趣旨を周知し、できる限り多くの従業員にストレスチェックを受けてもらうことが肝要である。また、企業として対応が必要な場合は、問題を放置せず、迅速に措置を取ることが重要である。

本稿が、企業における法改正への迅速な対応の一助になれば幸いである。

[2014年12月8日発行]