

いのけん

働くもののいのちと健康を守る
茨城センター

029-219-1031

いのけん茨城センター学習会

～法制化されたストレスチェックを知っていますか～

働くもののいのちと健康を守る茨城センター（略称：いのけん茨城）は2015年度学習会を10月3日（土）に水戸市の青少年センターで開催しました。今年のテーマは「法制化されたストレスチェックを知っていますか？」で、茨城県国公書記長の吉成芳宏さんに講師をお願いしました。吉成さんは、現在水戸労働基準監督署に勤務され、今後法令通りに各職場での「ストレスチェック制度」の推進を指導監督する立場の方です。

以下は、講演内容や質疑をもとに法制化された「ストレスチェック」の中身を紹介するものです。

法制化の経過

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」により、ストレスチェック制度が事業者に義務づけられました。

働く者にとっては義務ではなく権利であり、ストレスチェックによって仕事上の自分のストレスを認識し、メンタル不調になる前に、現在の仕事の内容や職場の改善を求める制度です。

法律は2015年12月1日に施行され、50人以上の職場の事業者はストレスチェックと面接指導が義務化され、50人以下の職場は努力義務となります。50人以下の事業所には

国からの補助が制度化されていますから、従業員数の多寡にかかわらず、全ての職場で実施することを厚生労働省は想定しています。

ストレスチェック制度の流れ

①事業者は、2015年12月1日以降ストレスチェックを年に1回必ず実施しなければならない。実施の結果を各地区の労働基準監督署（公務職場は人事委員会）に報告しなければならない。

②事業主は職場の衛生委員会などと相談して、ストレスチェック実施者（医師、保健師等）を選出する。ストレスチェック実施者、面

接指導を誰が担当するかが重要であり、職場の衛生委員会や労働組合が的確な意見を具申する必要がある。

③事業者が決めた日時（期間）に、ストレスチェックを実施し、結果をストレスチェック実施者が分析する。

④ストレスチェックの分析結果は労働者に通知され、労働者は医師の面接が必要と判断された場合、事業者に面接を申し出る。面接の申し出があった場合、事業者は産業医などに面接実施の依頼をして面接指導を実施することが義務となる。事業者は面接指導の結果に基づき、必要があると認めるときは仕事の軽減など就業上の措置を講じなければならない。

⑤ストレスチェック実施者は、ストレスチェックの結果を労働者の同意がなければ事業者には通知することはできない。事業者はストレスチェックの結果が出る前に、労働者に同意を求めてはいけない。

⑥ストレスチェック実施者は、労働者個人のストレスチェックの分析と並行して職場の集団的分析をおこなう。集団的分析結果は事業者に提供され、事業者は分析結果をもとに、職場環境の改善のために活用しなければならない。

⑦事業者はストレスチェックを受けないこと、結果の提供に同意しないこと、高ストレス者として面

接指導が必要と評価されたにもかかわらず面接指導を申し出ないなどを理由に不利益な取扱いや、面接指導の結果を理由とした解雇、雇止め、退職勧奨、不当な配転等をおこなってはいけない。

制度のQ&Aの回答より

①ストレスチェックの費用は労働者ではなく事業者が負担する。

②ストレスチェックや面接は勤務時間中に行い、ストレスチェックなどに要した時間は賃金を支払う。

③ストレスチェックは「職場のストレス要因」「心身のストレス要因」「周囲のサポート」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する。この条件を満たしていれば、衛生委員会などで独自に自由記述欄を設けて実施することはできる。

④50人未満の事業所で実施する場合でも、法令・指針に従わなければならない。

⑤仕事上の都合等でストレスチェックを受検できなかったものには別途受検の機会を設けなければならない。長期の病休者は除外可。

法制化の目的の理解を広めることが重要

今回の学習会でも吉成さんが最初に「2014年度に脳・心臓疾患に係る労災補償の支給決定件数は277

件で2年連続して減少しているが、精神障害などに係る労災補償の件数は497件と過去最多になった。ストレスチェックの実施が義務化されたのは働く人のメンタルヘルス不調を防止ためである」と説明されました。導入目的を明確にして職場で広く広めていかないと結果的に制度が形骸化しかねません。

厚生労働省はストレスチェック義務化の目的を、①労働者のメンタルヘルス不調の未然防止、②労働者自身のストレスへの気づきを促す、③ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる、の3点としています。

学習会後のいのけん幹事会では、茨城労連の12月の春闘の学習会などで労働組合の問題としてストレスチェック制度の学習会を設定していくべきだという意見も出されました。また、今後、各職場の労働組合が経営者側とストレスチェックの実施について懇談交渉を実施していく必要があります。

なお、ストレスチェックについては厚生労働省のサイト「こころの耳」に掲載されていますので、一度ネットで検索してストレスチェックを体験されることをお勧めします。

