

「こちが『企業の労働110番』です」



(一社)名北労働基準協会
副会長 池戸宏光

「はい、こちら企業の労働110番です」
電話は、労働者数110人の製造業の安全衛生担当者からで、「先日、同業者の会合があり、その席で、新たにストレス

チェック制度が導入されると聞きましたが、どのようなものか、教えていただければ」とのご相談でした。
ご相談のとおり、昨年6月、労働安全衛生法の

ストレスチェック制度とは

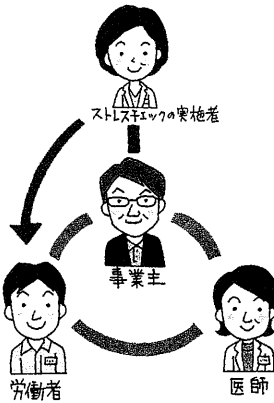
改正により「ストレスチェック制度が創設」されました。その概要は、次のとおりです。なお、詳細は、今後予定されています省令・指針等の策定によることとなります。

○ストレスチェック実施の義務付け
常時使用する労働者に対して、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)を実施することが事業者の義務付けされました。(法第66条の10第1項)

なお、ストレスチェック制度の主な目的は、労働者自身のストレスへの気づきを促すとともに、職場改善につなげていく一次予防にあり、精神疾患の早期発見のためのものではありません。

○対象事業場は、労働

者数50人以上の事業場が対象となり、50人未満の事業場は当分の間、努力義務となります。
○対象労働者は、常時使用する労働者が対象となります。



なお、労働者にストレスチェックを受ける義務は課されていませんが、労働者のセルフケアを促

進していくためにも、労働者が希望するかどうかにかかわらず、事業者は、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する必要があります。
○ストレスチェックの実施者は、医師、保健師のほか一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉

士を含めることが予定されています。
○検査項目は、57項目からなる「職業性ストレス簡易調査票」を参考に、今後、標準的な項目を示す予定となっています。

○検査頻度は1年に1回が予定されています。
○検査結果の取扱いについて、検査結果は、検査を実施した医師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供することは禁止されています。(法第66条の10第2項) また、ストレスチェックの実施者や実施事務に従事した者に対しては守秘義務が課されています。(法第104条)

○検査の結果、一定の要件(高ストレスと判定された者などを予定)に該当する労働者から医師による面接指導を希望する旨の申出があった場合、事業者は、その労働者に対し、医師による面接指導制度を実施することが義務となります。この場

合、事業者は、申出を理由とする不利益な取扱いは禁止されています。(法第66条の10第3項)
○面接指導の結果に基づく措置について、事業者は、医師の意見を聴き、必要な場合は、作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講ずることとなります。(法第66条の10第5項、第6項)

また、面接指導の結果については、記録しておくこととなります。(法第66条の10第4項)
○施行期日は、本年(平成27年)12月1日となります。
《参考事項》
●改正労働安全衛生法Q&A(26・9・1厚生労働省労働基準局安全衛生部)
●労働安全衛生法の一部を改正する法律について(26・6・25付け基発0625第4号)

イラスト・森沢康代