



## 「ストレスチェック制度」の実施と義務化

労働者の安全と健康の確保を一層充実させるため、「労働安全衛生法」が改正され（平成 26 年 6 月）、平成 27 年 12 月から「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」）及びその結果に基づく面接指導等を内容としたストレスチェック制度」が新たに施行される。

この制度は、労働者のストレスの程度を把握し、労働者自身のストレスへの気付きを促すとともに、職場改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めることによって、労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止すること（一次予防）（注1）を主な目的としている。その実施は「常時 50 人以上の労働者を使用する事業所（注2）」に義務付けられ、「50 人以下の小規模事業所」については、努力義務とされている。

（注1）ストレスチェック制度の基本的な考え方は、「労働者のメンタル不調を未然に防止し（一次予防）、早期に発見し適切な対応を行い（二次予防）、職場復帰を支援すること（三次予防）」とされている。

（注2）常時使用労働者には、週 1 回しか出勤しないようなアルバイトやパート労働者であっても、継続して使用している状態であれば含まれることに留意が必要である。

内容は、労働者に対して、医師・保健師等が 1 年以内ごとに 1 回、定期的に調査票等（※）を用いて検査を行い、労働者のストレスの程度を点数化して評価する。その評価結果は、直接本人に通知され、本人の同意なく事業者提供されることは禁止されている。また、高ストレスと評価された者は、医師等による面談を希望することが出来る。事業者は就業上配慮が必要と判断された場合は、適切な措置をとらねばならず、ストレスチェックの結果を理由にした不利益な取扱いが禁止されている。（※）調査項目には、「職場のストレス」「心身のストレス」「周囲のサポート」が必須とされている。

同様な仕組みに「健康診断制度」があり、同診断には労働者の受診義務があるが、ストレスチェック制度には労働者側にその義務はない。ストレスチェック制度の実施状況については、労働基準監督署に対して「検査結果等報告書」を提出することになるが、どの程度の内容を報告すればいいのか、今のところ不明である。

労基署から「受検率が低い」「労働者への勧奨回数が少ない」との指摘を受ければ「ブラック企業」とのレッテルでも貼られ兼ねない。

事業者には、「本制度が従業員のストレス状況の改善及び働きがいのある職場の実現を通じて、生産性の向上にもつながること」に留意し、事業経営の一環として、活用していくことが期待される。

※ JRS 経営情報の中から、次のコンテンツを参考にしてください。

- ストレスチェックの概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・（2015-0298）
  - ストレスチェック制度実施に伴う実務上の留意点・・・・・・・・（2015-0299）
  - 改正労働安全衛生法（平成 26 年 6 月公布）のポイント・・・・（2015-0297）
  - 新型うつへの中小企業の対応策・・・・・・・・・・・・・・・・（2014-0522）
  - メンタルヘルス研修の実際・・・・・・・・・・・・・・・・（0902-3154）
  - 相手とあなたの間にある 2 つのギャップ・・・・・・・・・・・・（2011-0332）
- （ ）内は情報番号です

なお、お客様にコンテンツを提供される場合には、最初のページに「サンプル」と表示してください。またお探しの情報が不明な場合はご連絡ください。（☎0120-89-0240）