



Q&A

〈PROFILE〉 平井繁利(ひらい しげとし)

1952年11月3日岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究者として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。
〈現在〉 岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

相談事例

ストレスチェックの義務化

Q 労働者数50人以上の事業場では、ストレスチェックが義務化されたと聞きましたが、ストレスチェックとはどのようなもので、何が目的なのでしょう？

A 最近では職業生活に関して強い不安、悩み又はストレスを感じている労働者が割を超える、つまり2人に1人はいるといわれています。また、仕事による強いストレスが原因で精神障害を発病し、労災認定される労働者も増加傾向にあります。こうした背景を踏まえ、改正労働安全衛生法平成27年12月1日施行)において、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)や面接指導の実施等を内容としたストレスチェック制度が創設されました。この制度の目的は、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し、職場改善や働きやすい職場作りを進めることにより、近年増加しているうつ病など労働者のメンタルヘルス不調となることを未然防止(一次予防)することにあります。

ワンポイント・アドバイス

1 安心して受検してもいい環境づくりを努めよう。
ストレスチェックは、平成27年12月1日から平成28年11月30日までの1年間に、まず1回実施し、その後は1年以内ごとに1回の頻度で実施していくこととなります。また実施に当たっては、産業保健スタッフは以下の点に特に留意して取り組むことが求められています。

2 検査を受ける受検者以外の方にも配慮すること。
例えば、ストレスチェックを受けた労働者の所属部署の責任者にとっては、そのストレスチェック結果は責任

者としての人事労務管理・健康管理能力の評価指標として用いられる可能性があるため、そうした責任者に不利益が生じるおそれにも配慮する必要があります。

3 安心して面接指導を申し出られる環境づくりに努めよう。
面接指導の申出がしやすい環境を整えないと、高ストレスの状況にある労働者がそのまま放置されるおそれがありますので、労働者が安心して医師の面接を希望する旨申し出られるように配慮する必要があります。

労働安全衛生法

第六十六条の十 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者(以下この条において「医師等」という。)による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。

2 事業者は、前項の規定により行う検査を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該検査を行った医師等から当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。(中略)

3 事業者は、前項の規定による通知を受けた労働者であつて、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものが医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。(以下省略)