

ついにストレスチェック義務化！うちは大丈夫？ 社労士が教えるストレスチェック対応

未対応には罰則も。ストレスチェックの義務化対応できていますか？

50名以上雇用の事業者にストレスチェックが義務化された。50名未満の事業者も努力義務が課されているストレスチェック。まだまだ中小企業には浸透していないのが実情だ。マイナンバーの対応が終わって一息ついた総務・人事担当者には、次なる課題といえる。ストレスチェックのポイントを社会保険労務士に聞いた。

「ストレスチェック」の義務化

平成27年12月から、ストレスチェックの実施が義務化された。

この制度は、ストレスチェック制度と言われ、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげることで、労働者のメンタルヘルスを健全に保つことを目的としている。ストレスチェックは、事業者が労働者の心理的負担の程度を把握するための検査で、医師や保健師などが実施する。

従業員数50人以上の事業場で必ず年1回実施することになっており「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領域で計測される。国が推奨する標準的な調査票の項目には、「職場の雰囲気は友好的か」「職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）が良いか」などが含まれ、職場における外的環境も評価の対象になる。



ストレスチェックでリスク予防

「ストレスチェック」は企業にとって負担が増えるばかりではなくリスクヘッジの意味もある。

一つ目は費用面。仕事のストレスからうつ病等を発症した場合に労災認定される可能性があり、従業員から訴えられる場合も考えられる。

そうなった場合経済的負担が増大し、企業の信頼も失うことになる。

二つ目は二次災害の防止という面。一人が過度なストレスにより仕事から離れることになると、残された従業員はそれまで以上の負荷で仕事を進めなくてはならなくなり、第二、第三と、離脱者が増えていく。

また、一度労災による休職をした従業員が、元の職場に戻りにくい、周りもどう接していいのかわからないという事例も多い。メンタル疾患を未然に防ぐ取り組みが重要視されている。

実際に平成27年12月から労働安全衛生法によって、常時雇用する従業員が50名以上の企業には、年一回以上の「ストレスチェック」を行う義務が課された。五十人未満の企業も実施努力義務がある。パートタイマーでも、社員の3/4以上の労働時間を満たしていればチェック義務の対象となる。

ストレスチェック57項目の3領域

- ・職場のストレス要因
- ・心身のストレス反応
- ・周囲のサポート

ストレスチェック未実施によるリスク

労働安全衛生法違反	使用者の安全配慮義務違反
<input type="checkbox"/> 6ヶ月以下の懲役または50万円以下の罰金 ・ストレスチェックの実施の事務に従事した者が労働者の秘密を漏えい <input type="checkbox"/> 50万円以下の罰金 衛生委員会の未設置 記録や書類の未保存 実施報告の未提出	<input type="checkbox"/> 労働契約法により明確な事業者の義務 労働災害が発生した場合には、逸失利益・慰謝料は数千円以上。
<input type="checkbox"/> 長労働時間や残業未払いまでも調査されるきっかけに <input type="checkbox"/> 行政指導を受けたことによる企業の社会的信頼の低下	<input type="checkbox"/> 企業に義務違反があると訴訟で非常に不利 <input type="checkbox"/> 社会的信頼性の低下

企業側は実施義務・従業員は任意

企業側は実施義務がある。一方で従業員側がストレスチェックを受けるのは任意。個人の同意なしに、チェック項目の結果が個人単位で企業に渡されることはない。職場ごとに情報開示され、職場ごとに従業員のストレス状態の分析がなされる。

ストレスチェックの注意点

派遣・パートタイマーも対象になる場合がある。

法制化はストレスチェックの実施だけではない！

最終的に企業に求められるのは「メンタル不全の未然防止」。単にストレスチェックをすればよいと誤解されているケースがある。継続的に従業員のメンタル状況を管理していく体制の構築が求められているのだ。

メンタルヘルスの3段階の予防

- 一次予防・・・メンタルヘルス不調の未然防止&健康増進
- 二次予防・・・メンタルヘルス不調を早期発見&対処
- 三次予防・・・不調となった労働者の職場復帰を支援&再発防止



ストレスチェック5つのプロセス

5つのステップでストレスチェックのプロセスを繰り返していきます。

5つのステップ	制度上のルール	企業の対応
体制構築・実施準備	・ストレスチェック制度を導入するための社内ルールを決定・明文化し告知する。 制度全体を構築する。	・制度内容を理解して、複数の実施ルールを決めて、従業員がわかりやすいように書面化する。 ・ルールに沿って継続的に運用するため、業務プロセスを作る。
ストレスチェック実施	・国が推奨する質問票を使って、従業員に受験できるようにする。 ・希望する従業員が受験。ストレス診断結果は本人のみ提供する。会社は情報を受け取らない。	・従業員が受験しやすいように、設問・受検方法を用意する。 ・受検は強制できないが、メンタルヘルス不調の未然防止のため受検を促進する仕組みを構築する。
ストレス判定	・医師などの実施者が、ストレス判定と面接対象者を決定。 ・国の評価基準を参考に、各企業において適切な基準を定める。	・ストレス判定・面接対象者を判定する専門医と契約。 ・評価基準や該当者の割合を専門医と連携して決めて、対象者を選定。
高ストレス者への面接指導	・高ストレスである対象者には判定結果を通知。結果開示の同意と面接希望をした者に面接指導を実施する。 ・実施の医師から意見を聴き、就業上の措置。	・従業員・企業の改善のために面接申込を勧奨する。 ・トラブルの防止や効果的な対処のため面接指導。 ・強制ではないことに注意。
組織分析・結果報告	・ストレスチェック結果を個人特定しない10人以上の単位で分析し、職場環境の改善につなげる。 (努力義務) ・実施結果を労働基準監督署に報告する。	・集計する単位を決めて分析し、職場のストレス原因への対処を行う。 ・実施結果を所定の項目で集計して、報告書を作成する。

ストレスが高い！？ストレスチェックの「実施業務従事者」とは？

ストレスチェックを実際に実施する実施業務従事者を定める。労働者から調査票を回収し、ストレスチェック結果を従業員へ通知する業務を行う。また、面接指導の申出勧奨や申出受付なども行う。主に総務部門などから選出され守秘義務が課されている。上司や社員から聞かれても、高ストレス者などの情報を漏らしてはならない。

負担の多いストレスチェックの実施義務従事者。こうした状況を踏まえ、IT企業、社労士などが代行業務を行っている。総務部門での負担軽減も踏まえ、こうしたサービスを提供する業者が増加している。



実施のポイント

- ・単にストレスチェックをすれば良いのではなく重要なのはメンタル不調の未然防止。
- ・「実施業務従事者」は守秘義務が課される。
- ・専門の会社に委託することも可能。



取材協力
一般社団法人ウエルフルジャパン主事
社会保険労務士内田事務所 代表
社会保険労務士 内田 早苗
ウエルフルジャパンはメンタルヘルス対策支援をする社労士の全国ネットワーク。200人以上の社労士が加盟する団体。