

ストレスチェック制度の概要と留意点



虎門中央法律事務所（商工研相談業務委嘱先） 弁護士 有賀隆之

有賀隆之

Q 今年十二月からストレスチェックの実施が義務化されると聞きました。どのように対応したらよいでしょうか。

A ストレスチェック制度は、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止するため、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行う制度です。改正労働安全衛生法が施行される今年十二月から、常時雇用する従業員の数が五十人以上の事業場において実施が義務付けられることになりました。以下、義務化されたストレスチェック制度の留意点について説明いたします。

1. 制度導入前の準備

はじめに、事業者として「メンタルヘルス不調の未然防止のためストレスチェック制度を実

施する」旨を表明する必要があります。その上で、事業所の衛生委員会で、①ストレスチェックの実施者、②実施時期、③ストレスチェックの質問票の内容、④高ストレス者の選定方法、⑤面接指導の申出方法、⑥面接指導を行う医師、⑦集団分析の方法、⑧ストレスチェック結果の保存方法——など制度の実施方法について調査審議を行います。事業者は、その結果を踏まえ、ストレスチェック制度の実施に関する規程を定め、これを事前に労働者に周知する必要があります。また、ストレスチェック制度担当者や実施者、実施事務従事者、面接指導を担当する医師などの実施体制を整備することが望ましいとされています。

2. ストレスチェックの実施

① ストレスチェックの実施者

産業医等の医師や保健師等から事業者が決定します。
② ストレスチェックの対象
対象は、次の要件の両方を満たす労働者になります。
・ 期間の定めのない労働契約により使用されること
・ 週労働時間数が、当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の一週間の所定労働時間数の四分の三以上であること
③ 質問票
ストレスチェックは、事業者が定めた質問票を用いて実施されます。質問票には、次の(1)～(3)の領域に関する質問事項が含まれている必要があります。
(1) ストレスの原因に関する質問事項
(2) ストレスによる心身の自覚症状に関する質問事項
(3) 労働者に対する周囲のサポート

3. 面接指導の実施

医師の面接指導が必要とされた労働者から申し出があった場合は、医師に依頼して面接指導を行います。面接指導は、申し

トに関する質問事項
なお、質問票の内容に関しては、「国が推奨する五十七項目の質問票」(表)を用いて実施することも可能です。

④ ストレスチェック実施の流れ
事業者が定めた質問票を労働者に配布して実施しますが、オンラインで実施することも可能です。記入された質問票は実施者(またはその補助をする実施事務従事者)が回収し、第三者や人事権を持つ従業員は閲覧することができません。

回収された質問票をもとに実施者がストレスの程度を評価し、医師の面接指導が必要な者を選定します。評価の結果は、実施者から直接本人に通知され、本人の同意がない限り、事業者は提供を受けることができません。なお、本人の同意は、結果が労働者個々人に通知された後でないと取得することができません。

3. 面接指導の実施

医師の面接指導が必要とされた労働者から申し出があった場合は、医師に依頼して面接指導を行います。面接指導は、申し

図表 国が推奨する57項目の質問票（職業性ストレス簡易調査票）

- A あなたの仕事についていかがですか。最もあてはまるものに○をつけてください。（そうだ／まあそうだ／ややちがう／ちがう）**
1. 非常にたくさん仕事しなければならない
 2. 時間内に仕事が処理しきれない
 3. 一生懸命働かなければならない
 4. かなり注意を集中する必要がある
 5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
 6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない
 7. からだを大変よく使う仕事だ
 8. 自分のペースで仕事ができる
 9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
 10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
 11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
 12. 私の部署内で意見の食い違いがある
 13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない
 14. 私の職場の雰囲気は友好的である
 15. 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない
 16. 仕事の内容は自分にあっている
 17. 働きがいのある仕事だ
- B 最近1か月間のあなたの状態についていかがですか。最もあてはまるものに○をつけてください。（ほとんどなかった／ときどきあった／しばしばあった／ほとんどいつもあった）**
1. 活気がわいてくる
 2. 元気がいっぱいだ
 3. 生き生きする
 4. 怒りを感じる
 5. 内心腹立たしい
 6. イライラしている
 7. ひどく疲れた
 8. へとへとだ
 9. だるい
 10. 気がはりつめている
 11. 不安だ
 12. 落ち着かない
 13. ゆううつだ
 14. 何をしても面倒だ
 15. 物事に集中できない
 16. 気分が晴れない
 17. 仕事が手につかない
 18. 悲しいと感じる
 19. めまいがする
 20. 体のふしぶしが痛む
 21. 頭が重かったり頭痛がする
 22. 首筋や肩がこる
 23. 腰が痛い
 24. 目が疲れる
 25. 動悸や息切れがする
 26. 胃腸の具合が悪い
 27. 食欲がない
 28. 便秘や下痢をする
 29. よく眠れない
- C あなたの周りの方々についていかがですか。最もあてはまるものに○をつけてください。（非常に／かなり／多少／全くない）**
- 次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？
1. 上司
 2. 職場の同僚
 3. 配偶者、家族、友人等
- あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？（同上）
- あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらい聞いてくれますか？（同上）
- D 満足度について（満足／まあ満足／やや不満足／不満足）**
1. 仕事に満足だ
 2. 家庭生活に満足だ
- ※ストレスチェック指針（平成27年4月15日）より

また、集団ごとの集計・分析を行った場合には、その結果を記録して五年間保存することが望ましいとされています。なお、これらは努力義務とされていますが、ストレスチェック制度をより活用

出があつてから一カ月以内に実施しなければなりません。事業者は、予め面接指導を担当する医師に、労働者に関する労働時間、労働密度、深夜業の回数および時間数、作業態様ならびに作業負荷の状況等の勤務の状況ならびに職場環境等に関する情報を提供する必要があります。事業者は、面接指導が実施された後、概ね一カ月以内に、面接指導を実施した医師から就業上の措置の必要性の有無とその内容について意見を聴き、その意見を踏まえて労働時間の短縮

など必要な措置を講じる必要があります。具体的には、就業場所の変更、作業の転換、就業時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じるほか、医師の意見の衛生委員会等への報告などの適切な措置を講じます。面接指導の結果は、①実施年月日、②労働者の氏名、③面接指導を行った医師の氏名、④労働者の勤務状況、⑤ストレスの状況、その他の心身の状況、⑥就業上の措置に関する医師の意見が記された記録を作成し五年間保存しなければなりません。

4. ストレスチェック結果の集団ごとの集計と集団的分析
ストレスチェックの実施者に、事業場の中の部や課、グループなど一定規模の集団ごとにストレスチェック結果を集計・分析してもらった結果の提供を受け、それを踏まえて職場環境を改善するよう努めなければなりません。集計・分析をする集団の規模が十人未満の場合は、個人を特定される恐れがあるため、全員の同意がない限り、事業者は集計・分析の結果の提供は受けられません。

5. 留意すべき点
①不利益取り扱いの禁止
次のことを理由に労働者に不利益な取り扱いをすることは禁止されています。
②医師による面接指導を受けたこと
③ストレスチェック結果の事業者への提供に同意しないこと
④医師による面接指導の申し出を行わないこと
また、面接指導の結果を理由として、解雇、雇止め、退職勧奨、不当な動機・目的による配置転換・職位の変更を行うことも禁止されています。
⑤プライバシーの保護
事業者は、本制度に関する労働者の情報を不正に入手してはならず、提供されたストレスチェック結果や面接指導結果などの個人情報、適切に管理し、社内でも共有する場合にも、必要最小限の範囲にとどめるようにする必要があります。