

## ストレスチェックと従業員のメンタルヘルス

文責 阿部哲茂法律事務所弁護士 大神亮輔

### 1 はじめに

### 2 制度の趣旨

事業者による労働者のメンタルヘルスケアの三つの段階

一次予防：労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止するための取組

二次予防：労働者のメンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行うための取組

三次予防：メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援するための取組

### ストレスチェックの趣旨

事業者において定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、労働者自身に現在のストレス状況を気づかせるとともに、検査結果の集計・分析により職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善に繋げ、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的とするもの

⇒ 一次予防のための制度

### 3 対象

基本的には全ての事業者が実施義務を負う

もともと、所轄労基署長に検査結果の報告義務を負うのは、「常時50人以上の労働者を使用する事業者」に限定されている。

「常時50人以上の労働者を使用する事業者」

⇒ カウントは事業場単位で行う（会社の総従業員ではない）

常態として使用されているか否かがポイント

○ 週1回のみ勤務するアルバイト店員は？

○ 派遣労働者は？

#### 4 実地体制等の整備

会社の衛生委員会が実施体制，実施方法等を協議して決定する必要

ストレスチェックは，医師，保健師又は厚生労働大臣が定める研修を修了した看護師若しくは精神保健福祉士によって行われなければならないことから，衛生委員会と産業医等との連携も不可欠

労働者の解雇，昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者は，検査の実施事務に従事してはならない点に注意が必要

#### 5 検査の実施

① 職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目

② 心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目

③ 職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目

常時雇用する従業員に対し，これらの項目についての検査を行う必要がある

⇒ 職業性ストレス簡易検査表（厚労省作成）

「常時雇用する従業員」とは

⇒ 期間の定めのない労働者（いわゆる正社員）だけでなく，1年以上の有期雇用で，通常の労働者の労働時間の4分の3以上勤務するアルバイト，パート従業員を含む

労基署長への検査結果報告義務を負うかどうかの判断基準とは異なることに注意

○ 派遣労働者に対し，派遣先事業者は実施義務を負う？

○ 労働者にストレスチェックの実施義務はある？

#### 6 検査後の対応

実施者（医師等）は，労働者のストレスの程度を点数化して評価

⇒「高ストレス者」を選定し、医師による面接指導の要否を確認する必要  
その結果は実施者から労働者に対し遅滞なく報告する

労働者は、当該通知を受けて、医師による面談指導を希望する場合には、事業者に対しその旨申し出ることができる

⇒ 事業者は、「高ストレス者」と認定された労働者から面接指導の申出があった場合には、医師による面談指導を受けさせなければならない

○ 労働者が調査結果を一切教えない場合にも面接指導を受けさせなければならないか？

事業者は、医師との面談の後、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師の意見を聴かなければならず、当該意見を勘案して必要な措置を講じなければならない

「必要な措置」：通常勤務、就業制限、要休業のいずれか

## 7 事業者の責務

- ・ ストレスチェック及び面接指導において把握した労働者の健康情報等に関し、当該労働者の健康の確保に必要な範囲を超えて労働者に対し不利益な取り扱いを行ってはならない
- ・ 事業者は、労働者から提供を受けたストレスチェックの結果及び面談指導を行った場合のその結果について、5年間保存しなければならない
- ・ 検査結果を分析するとともに、分析結果を勘案し、必要があるときは労働者の心理的負担を軽減するための適切な措置を講じるよう努めなければならない

○ ストレスチェックを実施しないことの不利益

⇒ 安全配慮義務違反との関係？

## 8 おわりに