

# 労務通信

2014.11月号

## 改正安衛法で義務付けられた 「ストレスチェック」に関するQ&A



### ◆84の「Q&A」

先の通常国会で成立した改正法の1つに「改正労働安全衛生法」(6/25 公布)がありますが、これに関連して、厚生労働省から「改正労働安全衛生法 Q&A 集」が公開されました。改正項目のうち最も影響の大きいものは「ストレスチェック制度の創設」だと言われており、上記「Q&A 集」でも84のうちの36(約43%)を占めています。今後事業主に重く責任がのしかかってくるのが予想されるストレスチェック制度。今回はQ&A集から抜粋し、ストレスチェックの疑問点、今後の動向について考えてみましょう。

### ◆ストレスチェックに関するQ&A (厚生労働省：改正労働安全衛生法 Q&A集から抜粋)

#### Q:ストレスチェック制度により、労働者がうつ病か否かが事業者把握されてしまうのでしょうか？

A: ストレスチェック制度(ストレスチェック及び面接指導)は、労働者のストレスの程度を把握することにより、労働者自身のストレスへの気付きを促すとともに、職場改善につなげていく一次予防を主な目的とした制度であり、精神疾患の早期発見を行うことを一義的な目的とした制度ではありません。このため、ストレスチェックの内容も、あくまで労働者のストレスの程度を把握するための内容とする予定であり、精神疾患かどうかを把握する検査内容とすることは想定していません。

#### Q:全ての事業場が対象となるのでしょうか？

A: ストレスチェックの実施が義務とされるのは、従業員数50人以上の事業場とされており、これは、産業医の選任義務が課されている事業場と同じ対象範囲です。なお、従業員数50人未満の事業場については、当分の間、ストレスチェックの実施が努力義務とされています。

#### Q:店舗の従業員数は50人未満なのですが、法人全体で従業員数50人を超える場合には義務となるのでしょうか？

A: 法人単位ではなく、事業場ごとの従業員数が50人未満か否かを確認しますので、法人全体で従業員数50人を超える場合であっても、事業場単位でみたときに従業員数が50人未満であれば、義務とはなりません。(省略)なお、義務とならない小規模事業場の中でも、例えば、大企業の

セクハラ・パワハラ・メンタルヘルスのことなら合同労務『こころの健康』相談窓口へ支店などであって、本社による統括管理等により実施体制が十分整っている場合には、そのような事業場についてはストレスチェックを実施していただくことが望ましいと考えています。

**Q:全ての労働者が対象となるのでしょうか？**

A：ストレスチェックの対象労働者は、一般健康診断の対象労働者と同じく、常時使用する労働者とする予定です。具体的には、期間の定めのない契約により使用される者（期間の定めのある契約により使用される者の場合は、1年以上使用されることが予定されている者、及び更新により1年以上使用されている者）であって、その者の1週間の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1週間の所定労働時間数の4分の3以上であれば対象労働者となります。なお、派遣労働者については、一般定期健康診断と同じく、派遣元事業主においてストレスチェックを実施していただくこととなります。

**Q:健康診断とは異なり、労働者にストレスチェックを受ける義務が規定されていませんが、労働者は受けなくても問題ないのでしょうか？**

A：労働者にはストレスチェックを受ける義務が課されていないため、これを受けなかった場合に法令に違反することはありませんが、メンタルヘルス不調を未然に防止するためにも、ストレスに気づいていただくことは重要ですので、できるだけ受けていただくことが望ましいと考えています。

**Q:ストレスチェックはどれくらいの頻度で実施すれば良いのでしょうか？健康診断と同様に、年に1回実施すれば良いのでしょうか？**

A：ストレスチェックの実施頻度は、今後、労使や専門家のご意見を聴きつつ省令で定めることにしていますが、健康診断と同様に、1年以内ごとに1回以上実施していただくことを想定しています。

**Q:健康診断のように、ストレスチェックの実施を外部機関に委託しても問題ありませんか？**

A：問題ありません。委託により実施する際には、ストレスチェックの結果を実施者から直接労働者に通知する必要があり、**労働者の同意なく事業者に通知してはならないことなどの点にご留意ください。**

**事務所よりひとこと**

◆来年の12月1日までは施行されません。

徐々に明らかになりつつある「ストレスチェック制度」。今後、行政の検討会を経て準備が進められていく予定です。平成27年12月1日までは施行予定となっており、事業者側の義務化まであと1年と少しあるわけですが、早めの情報収集、組織の体制作りをしていくことをお勧めいたします。合同労務といたしましても、今後の動向を把握しながら事業主様をサポートしてまいります。『こころの健康』相談窓口をご活用いただき、メンタルヘルス不調者を未然に防止していきましょう。