ストレスチェック制度実施にむけた対応指針について

6.　ストレスチェック制度実施にむけた対応指針について

１．はじめに

　2014年６月25日に公布された改正労働安全衛生法により、従業員50人以上の事業場においてストレスチェック（労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査）が義務化され、2015年12月１日施行となった。厚生労働省からは、すでに省令・指針・通達が発出され、また実施マニュアルも公表されるなど、ストレスチェック実施にむけた準備が進められている。

　ストレスチェック制度は、メンタルヘルス不調の未然防止の段階である一次予防を強化するため、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促すとともに、個々の労働者の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、ストレスの要因そのものを低減するよう努めることを事業者に求めるものである。その中で、ストレスの高い労働者を早期に発見し、医師による面接指導につなげることで、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しており、ストレスチェックの実施は事業者の義務となった。ストレスチェック制度は、民間労働者に限らず、労働安全衛生法が適用される地方自治体においても労働者に実施することが義務付けられた。

　ストレスチェックの実施にあたっては、職場の安全衛生委員会等で実施体制や実施方法等を審議・決定し方針を定めることになる。総務省調査（2014年３月31日現在）によると、地方自治体における安全衛生委員会の設置率は、安全委員会99.4％、衛生委員会が96.2％となっている。設置事業所率は年々増加しているものの、町村職場では未設置職場が15.4％にのぼっている（自治労本部調査では25％の単組が未設置と回答）。また、安全衛生委員会が設置されていても、全く開かれていないとか、開催しても年１～４回といった職場が多数見られることから、安全衛生委員会の設置と活性化が求められている。

　各県本部・単組は、ストレスチェック実施にむけて安全衛生委員会等で準備を進めるとともに、学習会や掲示板などで労働者に対してストレスチェック制度の周知徹底をはかり、スムーズにストレスチェックが実施できるよう、今からその対応が必要である。

２．対応指針について

①　ストレスチェック実施体制の整備

　ア　ストレスチェックは、2015年12月１日施行となっているが、施行後１年内（2016年11月30日まで）に実施すればよいことになっている。

　　 ストレスチェックの実施は経費を要するものになるが、地方自治体では、予算上の関係から年度途中での実施は困難と思われ、その点を考慮すると2016年４月１日以降の実施が現実的である。

　　　なお、可能であれば、2016年３月31日までに試行して、関係者と手順を確認するなど、本格実施までに問題点を明らかにしておく。

　イ　ストレスチェックの実施には、担当責任者、実施者、実施事務従事者を選定することになる。実施者、実施事務従事者には、労働安全衛生法による守秘義務（第104条）が課せられている（違反した場合６ヵ月以下の懲役または50万円以下の罰金：第119条１号）ことの説明や、ストレスチェック制度の適切な運用を徹底するために、教育研修を実施するよう当局・使用者に求める。

　ウ　ストレスチェックの実施者は、医師や保健師等と一定の研修を受けた看護師・精神保健福祉士となっている。なお、指針では、職場状況を日頃から把握している産業医等が望ましいとしている。

　　　実施者は、以下の選択肢が考えられるが、各職場に合わせた実施体制を安全衛生委員会等で決定する。

　　・産業医（または産業医以外の医師）

　　・保健師

　　・研修を受けた看護師等

　　・外部機関に委託（ⅰ.健康診断に合わせ医療機関に委託、ⅱ.メンタルヘルスを専門としている民間企業に委託）

　エ　従業員50人未満の職場におけるストレスチェックの実施は、当分の間努力義務とされているが、すべての職場で実施されるよう当局・使用者に体制整備を求める。

　オ　ストレスチェック制度をすでに実施している職場においては、安全衛生委員会で各職場における現状の実施状況や課題を把握するとともに、実施している内容が改正労働安全衛生法（ⅰ.責任者・実施者・実施事務従事者との関係、ⅱ.職業性ストレス簡易調査票57項目と簡略化した23項目、ⅲ.個人情報の取り扱い、ⅳ.面接指導等）と適合しているかどうか点検する。

　カ　労働者自身のストレスの状況についての気付きを促すとともに、ストレスの状況を早期に把握して必要な措置が講じられるよう、ストレスチェック項目の充実を当局・使用者に求める。

②　ストレスチェックを受検しやすい職場環境の整備

　ア　ストレスチェック制度は、労働者には受検の義務がない。

　　　しかし、制度が効果的なものとするためにも、ストレスチェック受検率100％をめざし、すべての労働者が受検できる環境整備を当局・使用者に求めるとともに、労働組合としてストレスチェックの意義を労働者に周知する。

　　 なお、メンタルヘルス不調で治療中のため受検の負担が大きい等の特別の理由がある労働者までに受検を強要する必要はない。

　イ　正職員や臨時・非常勤等職員だけでなく、派遣労働者についても派遣元においてストレスチェックの受検や、結果通知後の医師による面接指導の申出がしやすい体制となるよう、派遣先責任者と派遣元責任者の連絡調整が行われているか点検する。

　ウ　労働者にメンタルヘルス不調の自覚がない場合でも、周囲からの勧めにより労働者が適切な措置を受けられるような職場環境づくりに労使で取り組む。

③　医師による面接指導とその後の適切な措置の実施

　ア　医師による面接指導は、ストレスチェック制度の一部であることから、勤務時間内であることや、費用は当局・使用者負担とすることを就業規則等に盛り込む。

　イ　医師による面接指導を受けた労働者の状況について、労働者のプライバシー保護に留意しつつ、安全衛生委員会を通じて把握するとともに、医師からの意見にもとづき、必要に応じて就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、その他の適切な就業上の措置を確実に講じるよう、当局・使用者に求める。なお、当局・使用者が一方的に措置内容を決めるのではなく、あらかじめ当該労働者の意見を聴くなど、了解が得られるように努めさせること。

　ウ　当局・使用者が、医師による面接指導後の適切な措置を講じているか、また当該措置によって労働者の就業環境の改善がはかられているかどうか継続的に点検する。

④　不利益取扱い禁止とプライバシー保護の徹底

　ア　労働者がストレスチェックを希望しないことや、ストレスチェック受検後に医師による面接指導の申出を行ったこと、ストレスチェックや面接指導の結果を理由とする労働者に対する不利益取り扱いの禁止、ならびに労働者のプライバシーの保護について、厳格な運用を当局・使用者に求める。

　イ　医師等がストレスチェックの結果を当局・使用者に提供する場合、必要な事前の労働者の同意について、個々人の意思が適切に反映される方法により同意確認を行うよう当局・使用者に求める。

　ウ　ストレスチェックに関わる労働者からの苦情や問題が生じた場合の対応方法について当局・使用者に確認するとともに、相談窓口の設置などの体制整備を求める。

　　　なお、地方公務員（地方公営企業職員、技能労務職員除く）の場合は、人事委員会または公平委員会が苦情処理することになる。

⑤　外部機関に委託する場合

　ア　ストレスチェックを外部機関に委託する場合、入札にあたっては委託機関がストレスチェック制度に適合して業務遂行できるのか、情報管理能力があるのか等、十分に検証・確認する（別冊　実施マニュアル117ページ・チェックリスト例を参照）。

　イ　委託外部機関には、個人情報の管理体制強化を徹底させる。

　ウ　委託外部機関の実施者や実施事務従事者の名前を明示させる。

　エ　外部機関に委託する場合でも、産業医が委託外部機関の実施者と共同実施者となりストレスチェックに関与する。

⑥　ストレスチェック結果を踏まえた職場改善の推進

　ア　努力義務となっているストレスチェック結果の部署ごとの集計・分析をすべての職場において実施するよう求める。

　イ　安全衛生委員会において、労働者本人が特定されないよう、プライバシー保護に留意しつつ、ストレスチェックの結果を部署ごとに把握・分析し、職場ごとの課題を明らかにするように取り組む。

　ウ　ストレスチェックの結果により明らかとなった職場の課題を踏まえ、過重労働対策やハラスメント対策など、職場改善をはかるための労使協議に取り組む。

⑦　総合的なメンタルヘルス対策体制の構築

　ア　メンタルヘルス不調の早期発見や未然防止にとどまらず、治療と職場復帰、職場環境の把握・改善といった総合的なメンタルヘルス対策の体制強化・拡充を当局・使用者に求める。

　イ　医師による面接指導に限定せず、保健師や産業カウンセラーなど多面的な相談窓口を設け、ストレス結果に限らず利用できる体制を求める。

　ウ　メンタルヘルス不調により休業する労働者の治療支援体制の充実を当局・使用者に求める。また、休職者に対して医師等と相談の上、職場の情報を適切な方法により提供するよう求める。

　エ　メンタルヘルス不調により休業している労働者の職場復帰については、厚生労働省「改訂　心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（2009.3.23）等を参考に、労使で事業場ごとのプログラムを作成し、確実な職場復帰をはかる。

　オ　過重労働対策（すべての事業場に義務付けられている長時間労働等による疲労の蓄積がみられる労働者の医師の面接指導）が取り組まれていない場合は、ストレスチェック制度の導入に合わせ、対策を講じさせる。

⑧　県本部・単組の体制強化

　ア　ストレスチェックに関わる労働者からの相談に対応できるよう、各種団体が実施する研修の受講等を通じて、組合役員のメンタルヘルス対策に関する理解促進をはかる。

　イ　ストレスチェック制度に関わる労働者の個人情報を厳格に管理するため、組合役員に対する教育研修を実施するなど、労働組合の個人情報管理体制を強化する。