

近年の注意点 ③

Q 労働安全衛生法改正により、事業者は、1年に1回（初回は平成28年11月30日までに）、常時使用する労働者に対して、ストレスチェックを実施することが義務付けられました（50人未満の事業場については当面は努力義務）。ストレスチェック制度の目的と運用のポイントを教えてください。

A ■プロセス
まず、医師等（実施者）が、従業員に調査票に回答してもらった上で、ストレスチェ

ストレスチェック制度の概説

心の健康不調を未然防止

ック検査を実施します。この回答に基づいて作成された個人結果が各従業員に返却されますが、この際、実施者が高ストレス者と判定した従業員は、医師との面接指導を勧められます。この段階では、回答内容や個人結果は、事業者には伝えられていません。

次に、高ストレス者と判定された従業員本人が希望をすることにより、医師による面接指導が実施されます。この希望に際して従業員が同意をするにより、初めて当該従業員の検査の個人結果が事業者に伝えられます。

事業者は、医師に依頼をし

て、希望者に対する面接指導を実施させます。実施後に、事業者は医師から面接結果を聴取し、その結果をもとに、必要な就業上の措置（休業させるとか、残業を制限するなど）を実施します。

また、当面は努力義務ではありませんが、事業主は、検査結果を集団ごとに集計・分析し、これに基づき職場環境の改善をすることも求められています。

■目的
ストレスチェック制度の目的は、メンタルヘルス不調の未然防止です。有効に運用するためのポイントは、制度目的を正確に従業員らに周知した上、個人情報保護体制を万全にし、不利益取り扱いをしないことです。

また、従業員が同意をしない限り、実施者ら以外の者には回答内容や個人結果が知られない体制を構築することが不可欠です。質問項目には「あなたが困ったとき、上司はどのくらい頼りになりますか」といったものも含まれており、秘密が守られ

て、高ストレス者が漏れなく面接指導を希望して申し出てもらうこと、その面接指導結果を受けて事業者が適切な就業上の措置をとる、という一連の流れが重要です。

さらに、医師の面接指導を希望することにより、個人結果が事業主に伝えられても、これが人事評価に影響をあたえるなどの不利益な取り扱いにつなげてはなりませんし、そのような取り扱いを受けることはないという安心感を従業員にもってもらうための説明を尽くさねばなりません。

この流れを滞りなく実現するには、従業員に制度目的を正しく周知して、ストレスチェックが不調者探しや不調の原因となった犯人捜しのための制度でないことを理解してもらうことが最も重要です。

また、従業員が同意をしない限り、実施者ら以外の者には回答内容や個人結果が知られない体制を構築することが不可欠です。質問項目には「あなたが困ったとき、上司はどのくらい頼りになりますか」といったものも含まれており、秘密が守られ

また、従業員が同意をしない限り、実施者ら以外の者には回答内容や個人結果が知られない体制を構築することが不可欠です。質問項目には「あなたが困ったとき、上司はどのくらい頼りになりますか」といったものも含まれており、秘密が守られ

また、従業員が同意をしない限り、実施者ら以外の者には回答内容や個人結果が知られない体制を構築することが不可欠です。質問項目には「あなたが困ったとき、上司はどのくらい頼りになりますか」といったものも含まれており、秘密が守られ

また、従業員が同意をしない限り、実施者ら以外の者には回答内容や個人結果が知られない体制を構築することが不可欠です。質問項目には「あなたが困ったとき、上司はどのくらい頼りになりますか」といったものも含まれており、秘密が守られ

また、従業員が同意をしない限り、実施者ら以外の者には回答内容や個人結果が知られない体制を構築することが不可欠です。質問項目には「あなたが困ったとき、上司はどのくらい頼りになりますか」といったものも含まれており、秘密が守られ

弁護士 大浦綾子