

導入が近づくストレスチェック義務化。 その現状と対応策のポイントとは。

< 組織のメンタルヘルス対策 >

平成 26 年 6 月、労働安全衛生法の一部が改正され、ストレスチェックの実施を事業者¹に義務付ける制度が創設、平成 27 年 12 月までに施行されることになりました。すでにその対策に動き出す企業もあるようですが、その詳細はまだ未確定の部分も多く、どのように準備を進めるべきかは、慎重な対応が求められます。あらためてその現状と、今後の対応のポイントについて整理しておきましょう。

改正法の主旨と概要を知る

「ストレスチェック義務化法案」として広く知られるこの改正法のポイントは、医師等による労働者のストレスチェックの実施を事業者¹に義務づけ、実施や結果の管理は医師等が行う一方で、また結果に基づき希望する労働者には、医師による面接指導を行い、その結果医師の意見を聴き、必要な場合には、労務上の措置を講じることを企業に義務づけるものです（詳細は <http://www.mein.jp/roudouhou2014.pdf> もご参照ください）。ただ単に「年に一度のチェックの実施」という一つのイベントが増えるというよりは、企業のメンタルヘルス体制のなかに、これから決まってくる指針に沿って新たなしくみを組み込む必要があると考えた方が適切でしょう。50 人以上の事業所には義務となりますので、企業にとってはコストや人的体制の面も含めて影響が大きい施策といえます。

開始時期は平成 27 年 12 月。実施の詳細は「現在検討中」

現在、厚生労働省において平成 27 年 12 月迄の開始を目ざし、専門家による複数の検討委員会でストレスチェックの項目、面接指導の実施方法、情報管理や不利益な扱いが起らないようにするための配慮など、実施に向けての詳細条件の詰めを進めています。年度内にはこれらの諸条件が確定され実施の詳細を定めた省令・指針が示される見込みです。「来年度実施となるなら、早く準備を進めなくては」とお考えになる方も多いと思いますが、肝心の「何を」「どのように」行う義務が生じるのかがまだ明示されていない現状では、具体的なことは着手しようがないのが現状です。現状の検討のポイントや方向性は厚労省から公表されているストレスチェック項目等に関する検討委員会の「中間とりまとめ」資料からも読み取ることが出来ますので、ぜひ参考にご覧ください。

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000058948.html>)

労働者のプライバシーや権利保護に重点

今回の一連の施策は、労働者一人一人にストレスによる心身の変化への気づきを促し、重大なトラブルの発生を未然に防ぐ「一次予防」に焦点をあてた取り組みと位置づけられています。結果を職場改善につなげることも奨励はされていますが、あくまでも個人に対する一次予防が中心的な目的で、それだけにその実施や結果の管理運用においてはチェックの信頼性、プライバシーの保護や、労働者に不利益な形でその結果が利用されることがないように、という点で慎重な検討が進められています。例えば、

- チェック実施者として定める「医師、看護師等」の「等」が示す範囲（資格や立場）
- 実際のチェックの項目（含まれるべきもの、含まれるべきでないもの）やその実施方法
- 結果の管理（管理の主体や方法）、伝達や開示をどのような手続きで行うか
- 希望者への面接指導の実施手続きや方法 など

こういった事柄に、細かな条件が示されることになるでしょう。

国の検討の状況を見守り、着実な対応を

つまり「ストレスチェックの義務化」の中身として、実際に企業が携わるべきこと、直接携わってはならないこと、特定の条件を満たした人が行うべきことなど、細かな実施管理の条件が今後確定され、当然それによって、企業が整えなくてはならない環境や人的体制、利用可能な支援サービスも変わってくるようになります。したがって、おおもとの厚労省の指針や省令が示されるまでは性急な対応は禁物です。すでに「ストレスチェック義務化対応」をうたう支援サービスも出始めているようですが、現在は事を急がず、厚労省の検討の推移を見守りながら省令・指針の公表をしっかりと見据えた慎重な対応が求められます。検討の状況は、厚労省のホームページなどでも随時公表されていますので、こうした情報もご参考にさせていただきながら、着実な対応を進めていただければと思います。