

安全衛生

ストレスチェック制度に関する検討会報告書——厚労省

T O P I C S

トピックス

2

厚生労働省は二〇一四年二月七日、改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度に関する検討会報告書を取りまとめた。同報告書は、「ストレスチェックと面接指導の実施方法等に関する検討会」と「ストレスチェック制度に関わる情報管理及び不利益取扱い等に関する検討会」（いずれも座長・相澤好治北里大学名誉教授）の検討結果を取りまとめたもの。

二〇一四年六月に可決・成立した改正労働安全衛生法は、従業員五〇人以上の事業所（五〇人未満は努力義務）にストレスチェックの実施を義務付けた。法改正を受け、厚労省は昨年一月から、労使の代表に加え、医療関係者を交えた両検討会を開催。ストレスチェック制度の二二月一日施行に向け、具体的な運用方法などについて検討を重ねた。

さらに、厚労省では、同報告書をもとに、省令や指針等を策定。ストレスチェックや面接指導の実施方法、情報管理のあり方、不利益取扱い防止などの運用方法を示すとともに、その周知に取り組んでいる（P 36～39）。

未然防止だけでなく、生産性の向上にもつながる

報告書は冒頭、ストレスチェック制度の趣旨について、「定期的に労働者の

ストレスの状況について検査を行い、本人に結果を通知して、自らのストレスの状況について気づきを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるとともに、検査結果を集団的に分析し、職場における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、リスク要因そのものも低減させるもので、メンタルヘルス不調のリスクの高い者を早期に発見して、医師の面接指導につなげることで、メンタルヘルス不調を未然に防止しようとする国を挙げた取組」と明記する。

そのうえで事業者に対しては、「ストレスチェック制度が、未然予防だけでなく、従業員のストレス状況の改善や働きやすい職場の実現を通じて、生産性の向上にもつながるものである」として、事業経営の一環として、同制度を積極的に活用するよう求めた。

内部規定の策定・周知

実際にストレスチェックを円滑に実施するには、「制度の十分な周知に加え、事業者、労働者、産業保健スタッフ、医療従事者等の関係者が、制度の趣旨を正しく理解したうえで、衛生委員会などの場を活用し、協力・連携しながら、効果的なものにするよう努力することが重要」と報告書は指摘する。実施にあたっては、衛生委員会にお

いて、①実施目的②実施体制③実施方法④情報取扱い⑤不利益取扱い防止——などについて、審議・確認し、法令等に則った上で、各事業所での取扱いを内部規定として策定するとともに、労働者にあらかじめ周知することが適当とする。外部機関に委託する場合には、契約書に委託先の実施者、共同実施者及び実施事務従事者（実施者除く）を明記することが適当とした。

調査票により年一回以上実施

実施方法については、調査票によることを基本として、一年以内ごとに一回以上、実施することが適当とする。実施者になれるのは、医師、保健師に加え、一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士とした。現に事業所において産業保健業務に従事している看護師、精神保健福祉士については、一定の要件のもと、研修の受講を免除することが適当とした。実施者については、事業所の状況を日頃から把握している産業医等が望ましいとする一方、外部委託する場合には、当該事業所の産業医等が共同実施者として関与するなど、両者の密接な連携を求めた。

実施にあたっては、一般定期健康診断と同時に実施することも可能とした上で、ストレスチェックは労働者に受検義務がないこと、結果は本人に通知

し、本人同意なくして事業者に提供できないことに留意し、ストレスチェックの調査票と一般定期健康診断の問診票を別葉にすることなどを求めた。

チェック項目は指針等で明示

ストレスチェック制度は、本人のストレスへの気づきと対処の支援や職場環境の改善が目的であることを踏まえ、チェック項目には、「仕事のストレス要因」「心身のストレス反応」「周囲のサポート」の三領域をすべて含めることが必須とされた。

具体的なチェック項目については、法令に基づく基準として定めることは適当ではなく、指針等で標準項目を示すとした。標準項目としては、旧労働省の委託研究により開発された、職業性ストレス簡易検査票（五七項目）が現時点でもっとも望ましいとして、各企業はこの標準項目を参考としつつ、衛生委員会で審議のうえ、独自に項目を選定できるとした。

結果は労働者本人に直接通知

ストレスチェックの結果については、実施者から労働者本人に通知する。その方法については、他の者にみられないよう、封書やメール等で労働者に個別に直接通知しなければならないとした。その際、検査結果に加え、セルフケアのためのアドバイスも伝えることが適当とした。さらに、面接指導の対象となった労働者に対しては、「面接指導の対象者であること」「事業者への面

接指導の申出方法」を併せて伝えることが適当とした。

一方、検査結果を実施者から事業者に提供するには、労働者の同意が得られた場合に可能となる。労働者の同意の取得方法については、事前同意やストレスチェック実施時の同意は不適当とした上で、労働者本人への結果通知後に、個人ごとに同意の有無を確認するとした。さらに、同意しない労働者に対して、事業者が同意を強要するようなことは不適当であることも付け加えた。

結果通知後のフォローアップも

結果の通知を受けた労働者に対しては、相談窓口を広げ、相談しやすい環境をつくり、適切な対応を行う観点から、産業医と連携した保健師、看護師等による相談対応を推奨する。さらに、検査の結果、高ストレスと評価された者のうち、面接指導の申出を行わない労働者に対しては、実施者が面接指導の申出勧奨を行うことも推奨する。

結果の保存については、事業者が、実施者に五年間保存させなければならぬとする一方、実施者に保存させるのが困難な場合は、実施事務従事者(実施者除く)に保存させることも可能とした。さらに、労働者の同意により、実施者から事業者に提供された個人の結果については、事業者が五年間の保存義務を課することが適当とした。

職場のストレス状況の分析は努力義務に

報告書では、労働者個人へのストレスチェックに加え、職場における一定

規模の集団(部、課など)についてのストレス状況を分析する集団分析についても言及する。

ストレスチェックが一次予防を主な目的とすることを踏まえると、セルフケアと同様、職場環境の改善も重要であり、事業者に対しては、個人のストレスチェック結果を集団的に分析してその結果に基づき、必要な職場環境の改善に取り組むことを求める。その一方、現時点では、集団分析の手法が十分に確立して、広く普及している状況とは言い難いことから、集団分析の実施とその結果に基づく職場環境の改善の取組は事業者の努力義務として、その普及を図ることが適当とした。

集団分析の結果については、労働者の同意なく、事業者が把握可能として、実施者から事業者に提供することが適当とした。ただし、対象者が少人数である場合、労働者個人が特定されるおそれがあることから、受検者ベースで一〇人を下回る場合、対象労働者全員の同意がない限り、事業者が結果を提供することは不適当とした。

面接指導は産業医が実施

面接指導の実施については、労働者から申出があった後、遅滞なく行うことが適当とする。実施者は、当該事業所の産業医が望ましいとする一方、面接指導を外部の医師に委託する場合には、産業医資格を有する医師に委託することが望ましいとした。

面接指導においては、医師が、①勤務状況②ストレス要因③心理的負担の状況④周囲のサポート状況⑤心身の状況——について確認するとともに、労働者に対して、保健指導などの医学上の指導を行い、必要に応じて、相談機関や専門医を紹介する。

面接指導の実施後、事業者は医師から遅滞なく意見を聴くことが適当とする。聴取する内容は、就業上の措置の必要性と講ずべき措置に係る意見とする。面接指導の結果にもとづき、事業者が就業上の措置を講じるにあたっては、労働者に対する不利益取扱いにならないうよう、留意することも付け加えた。

合理的理由のない不利益取扱い事項を明記

改正法は、労働者が面接指導の申出をしたことを理由に、事業者は不利益な取扱いをしてはならないと定める。報告書では、こうした法律上、明示的に禁止されている不利益取扱いに加えて、少なくとも、次に掲げる取扱いについては、合理的な理由がないため、事業主は行つてはならないとする。

具体的には、①ストレスチェックを受けたい労働者に対して、受けないことを理由に、不利益な取扱いを事業者が行うこと②個人のストレスチェック結果の提供に同意しない労働者に対して、同意しないことを理由に、不利益な取扱いを事業者が行うこと③面接指導の要件を満たしているにもかかわらず、面接指導の申出を行わない労働者に対して、申出を行わないことを理由に、不利益な取扱いを事業者が行うこと——をあげる。

そのほか、面接指導の結果を理由に、解雇、雇止め、退職勧奨、不当な配転・職位変更などについても、避けるべき

ものとして例示する。

派遣労働者は派遣元に実施義務

派遣労働者の取扱いについては、派遣労働者個人に対するストレスチェックの実施、結果の本人通知、面接指導の実施等については、法令上、派遣元が実施義務を負う。一方、集団分析については、派遣先の努力義務とした。

派遣労働者に対する就業上の措置に関する留意点としては、労働者派遣契約では、あらかじめ業務内容、就業場所等が特定されており、派遣元が一方的に変更する措置を講じることが困難であることから、就業上の措置を実施するためには、派遣契約の見直しや派遣先の変更など、必要に応じて派遣先と連携して、適切に対応することが適当とした。

なお、従来、事業者が取得する労働者の健康情報については、産業医と事業者の間で共有することに、法令上の制限はなかった。

法改正に伴い、産業医がストレスチェックの実施者となり、受検した労働者が事業者への結果提供に同意しなかった場合、ストレスチェックの結果は、産業医と事業者との間で共有できなくなる。この点、報告書は、「ストレスチェックの結果は、労働者の同意がない限り実施者にとどまり、事業者に提供されないことは法の規定するところ」とした上で、「その結果、就業上の措置が講じられなかったとしても、産業医個人の責任が問われるような性格のものではない」と整理した。

(調査・解析部)

労働災害

重大災害は前年比一九・七%の大幅増——平成二六年の労災発生状況

TOPICS

3

転倒災害や交通労働災害の減少対策に注力

こうした状況を踏まえ、同省では「第二次労働災害防止計画」（平成二五〜二九年度）の目標である、「死亡災害」「死傷災害」の一五%以上の減少に向けて、さまざまな対策に取り組むことにしている。具体的には、事故の型別で死傷者数をもっとも多い「転倒災害」の減少を図るため、「STOP！転倒災害プロジェクト二〇一五」として今年一月から、災害防止の周知啓発等に取り組んでいる。また、六月の重点取組期間には事業場に対し、安全委員会等での転倒災害防止対策の検討や、チェックリストを活用した職場巡視・点検等の指導も行う。

さらに、陸上貨物運送事業をはじめ、業種を問わず発生している「交通労働災害」を防止するため、「平成二七年度春の交通安全週間（五月一〜二〇日）」や「全国安全週間の準備月間（六月）」に警察機関と連携し、「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づき安全対策等の周知などを行う構成。また、「全国安全週間（七月一〜七日）」には、「危険見つけてみんなで改善 意識高めて安全職場」をスローガンに掲げ、厚生労働省・都道府県労働局から事業場に対し、積極的な労働災害防止活動を働き掛けていくことにしている。

（調査・解析部）

厚生労働省は四月二八日、昨年一年間の労働災害発生状況を集計・公表した。それによると、平成二六年は「死亡災害」「死傷災害」「重大災害」の発生件数とも、前年を上回る結果となった。中でも、一度に三人以上が被災する「重大災害」は二九二件で、前年より四八件（一九・七%）の大幅増だった。重大災害は平成二五年に四年ぶりに前年を下回ったものの、平成二六年は再び増加。年間当たりの発生件数としては平成一八年の三一八件に次ぐ高水準となっている。

建設業や製造業で増加

重大災害は、とくに「建設業」で前年比三九・八%増の二二〇件、「製造業」で同七三・五%増の五九件と大きく増加した。事故の型別にみると、交通事故が半数超を占め、前年比一九・五%増の一四七件だった。次いで多かった順に、一酸化炭素中毒や化学物質による火傷など「中毒・薬傷」が同二二・〇%増の五〇件、「火災・高熱物」が同二・三%増の一四件、「爆発」および「倒壊」が同三七・五%増の各一件などとなっている。

死亡災害者数は二・六%増

一方、平成二六年の「労働災害による死亡者」数は一〇五七人で、前年の

一〇三〇人から二七人（二・六%）の増加となった。業種別にみると、死亡者数が多かったのは、「建設業」（前年比一〇・二%増の三七七人）や「製造業」（同二・四%増の一八〇人）、「陸上貨物運送事業」（同二・四%増の二二二人）などで、「陸上貨物運送事業」と「建設業」の増加が目立つ。また、事故の型別にみると、高所からの「墜落・転落」による災害が同一・一%減の二六三人、「交通事故（道路）」が同〇・四%減の二二二人、機械等による「はさまれ・巻き込まれ」が同一・四%増の一五一人、「激突され」が同二七・六%増の九七人などとなった。

死傷災害者数は一・二%増

「労働災害による死傷者」数（死亡あるいは四日以上休業）は一一万九五三五人で、前年の一一万八一五七人に比べて一三七八人（一・二%）増加した。労働災害による死傷者数は、長期的には減少傾向にあるものの、平成二四年まで三年連続で増加していた。平成二五年は四年ぶりに前年を下回ったが、平成二六年は再び増加に転じた格好になった。

死傷者数が多い業種は、「製造業」（前年比一・四%増の二万七四五二人）、「商業」（同四・〇%増の二万七五〇五人）、「建設業」（同〇・三%減の一万七

八四人）、「陸上貨物運送事業」（同〇・一%増の二万四二二〇人）など。事故の型別では、つまづきなどによる「転倒」が同四・三%増の二万六九八二人、高所からの「墜落・転落」が同一・八%増の二万五五一人、機械等による「はさまれ・巻き込まれ」が同〇・二%減の一万五二三八人、「動作の反動・無理な動作」による災害が同一・〇%増の一万四一九一人などとなっている。

こうした動向について、同省では「上半期（一〜六月）」は、一〜三月の実質GDPが消費増税前の駆け込み需要の影響もあってプラス成長となるなど、経済活動が活発になったことによる影響や、二月の大雪の影響等により、平成二五年同期に比べて、死亡災害が十八五人（一八・六%）、死傷災害が十八五二人（三・二%）と大幅に増加した」などと分析。そのうえで、下半期（七〜十二月）については「上半期の災害の大幅な増加を受け、八月に「労働災害のない職場づくりに向けた緊急対策」として、労働災害防止団体や業界団体等に安全衛生活動の総点検や各事業場の自主点検を要請するなどの対策を実施した。その結果、前年同期に比べて死亡災害が▲五八人（▲一〇・一%）、死傷災害が▲四七四人（▲〇・八%）と減少したが、上半期の増加が大きかったことから通年では増加し