

『メンタルヘルス関連法規の改正（ストレスチェック義務化法案）と対応の問題点』

産業医学相談員 道明道弘

平成 26 年 6 月に労働安全衛生法改正案が国会にて可決されました。この中でメンタルヘルス関連法規の改正、いわゆる「ストレスチェック義務化法案」が成立しましたので、それに対する対応と問題点を簡潔に述べてみたいと思います。

労働安全衛生法改正案のポイント

改正案におけるメンタルヘルス対策強化の大きなポイントは以下の 2 点です。

1. 年 1 回の労働者のストレスチェックを、従業員 50 人以上の事業場に対して義務付ける
2. ストレスチェックの結果を労働者に通知し、労働者が希望した場合、医師による面接指導を実施し、結果を保存する

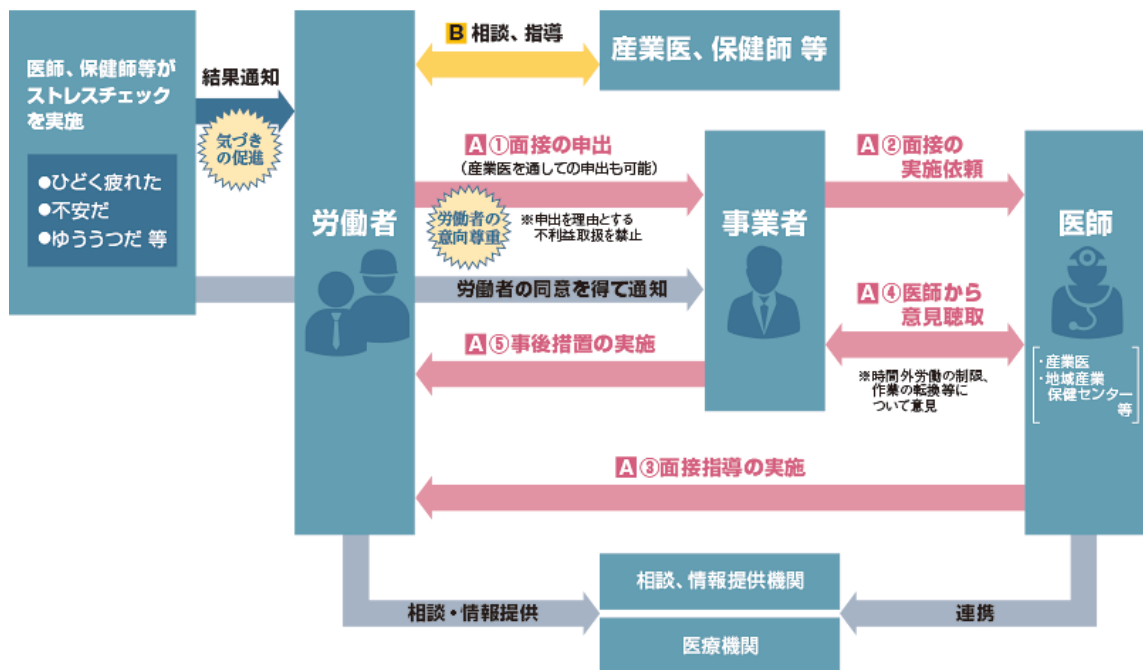
一般健康診断と異なり、プライバシー保護の観点より、検査結果は医師または保健師から労働者に直接通知され、労働者の同意を得ずに検査結果を事業者には提供することはできません。

（一般健康診断では、健康診断結果は事業者には通知されます）

【「労働安全衛生法の一部を改正する法律案要綱」の労働政策審議会に対する諮問及び同審議会からの答申について】

○メンタルヘルス対策の充実・強化

- 医師又は保健師等による労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査を行うことを事業者には義務づけます。
- 検査の結果は、検査を行った医師又は保健師から労働者に直接通知されます。医師又は保健師は労働者の同意を得ずに検査結果を事業者には提供することはできません。
- 検査結果を通知された労働者が面接指導を申し出たときは、事業者は医師による面接指導を実施しなければなりません。なお、面接指導の申出をしたことを理由に労働者に不利益な取扱いをすることはできません。
- 事業者は、面接指導の結果、医師の意見を聴き、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮など、適切な就業上の措置をしなければなりません。



労働者はまず医師・保健師等の指導の基づくストレスチェックをうけます。そして、結果が労働者に通知されます。

医師との面接を希望する労働者は、事業所の人事部等に申し出ます (①)。

それを受けて、事業者は医師に面接実施を依頼し (②)、医師は労働者に面接指導を行います (③)。

その後、事業所は医師の意見を聞き (④)、労働者の労働環境改善などを行います (⑤)。

また、ストレスチェックの結果が思わしくない場合は、ストレスチェックを行った医師などが労働者の同意を得て、事業所に通知できることになっています。

法案が定める対策を円滑に実施するためには、ストレスチェック及びフィードバックの仕組みの構築、専門スタッフの確保・育成、組織改善への活用、チェック後のフォローアップ体制、セキュリティ確保など、課題が山積しています。

ここでは現状で想定されている課題の一例を解説します。

① ストレスチェックと健康診断は、合わせて実施して良いのか？

必ずしも健康診断と同時に行う必要がありません。

また、データ取扱い方法も異なりますので、セキュリティへの配慮と利便性を確保した実施体制を構築する必要があります。

② 労働者は、自ら面談に手を挙げるのか？

メンタルヘルスの問題は機微なテーマであり、人事・事業者への面接希望を躊躇する従業員が多いことが予想されます。

③ 面談する医師の確保は、どうすればよいか？

従業員から面談の要望があった場合、対応できる産業医・医師のリソースの問題が考えられます。

④ 本社以外の事業所をどのようにケアするか？

産業医・保健師等の産業保健スタッフが在籍している本社は対応できても、本社以外の事業所、特に従業員 50 名未満の小規模営業所などの体制づくりが課題です。

⑤ チェックを受ける人、受けない人がばらついてしまうのではないかな？

ストレスチェックは事業者には実施義務がありますが、従業員への受診義務は課されません。従業員の回答率を高めるためにストレスチェックの実施を促進する周知活動や、教育啓発機会を設けることが望まれます。

なお、この改正安衛法・ストレスチェック義務化法案には下記**附帯決議**があります。この点の注意が必要です。

二 ストレスチェック制度は、**精神疾患の発見でなく、メンタルヘルス不調の未然防止を主たる目的とする位置付け**であることを明確にし、事業者及び労働者に誤解を招くことのないようにするとともに、ストレスチェック制度の実施に当たっては、労働者の意向が十分に尊重されるよう、**事業者が行う検査を受けないことを選んだ、それを理由に不利益な取扱いを受けることのないようにすること**。また、**検査項目については、その信頼性・妥当性を十分に検討し、検査の実施が職場の混乱や労働者の不利益を招くことがないようにすること**。

三 ストレスチェック制度については、**労働者個人が特定されずに職場ごとのストレスの状況を事業者が把握し、職場環境の改善を図る仕組みを検討すること**。また、小規模事業場のメンタルヘルス対策について、産業保健活動総合支援事業による体制整備など必要な支援を行うこと。