

## 改正労働安全衛生法に基づく、ストレスチェック制度とは？



平成26年6月25日に公布された労働安全衛生法の一部を改正する法律により、ストレスチェックと面接指導の実施等を義務づける制度が創設されました。

今回新たに導入されるストレスチェック制度は、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、検査結果を集団ごとに集計・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、ストレスの要因そのものも低減させるものであり、さらにその中で、メンタルヘルス不調のリスクの高い者を早期に発見し、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取組です。

## 1 ストレスチェック制度の概要

## ① ストレスチェックの実施

- 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事業者の義務となります。
- ストレスチェックの実施の頻度は、1年ごとに1回となる予定です。
- ストレスチェックの調査票には、「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」及び「周囲のサポート」の3領域を全て含める予定です。
- ストレスチェックの結果は実施者から直接本人に通知し、本人の同意がない限りは事業者に提供してはいけません。

## ② 面接指導の実施

- ストレスチェックの結果の通知を受けた労働者のうち、高ストレス者として面接指導が必要と評価された労働者から申し出があったときは、医師による面接指導を行うことが事業者の義務になります。
- 事業者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、就業上の措置を講じる必要があります。

## ③ 集団分析の実施

- 職場の一定規模の集団(部・課など)ごとのストレス状況を分析し、その結果を踏まえて職場環境を改善することが事業者の努力義務になる予定です。

## ④ 労働者に対する不利益取り扱いの防止

- 面接指導の申し出を理由として労働者に不利益な取り扱いを行うことは法律上禁止されます。
- このほか、ストレスチェックを受けないこと、事業者へのストレスチェックの結果の提供に同意しないこと、高ストレス者として面接指導が必要評価されたにもかかわらず面接指導を申し出ないことを理由とした不利益な取り扱いや、面接指導の結果を理由とした解雇、雇い止め、退職勧奨、不当な配転・職位変更等も行つてはいけないとすることが想定されています。

## 発行元

株式会社アーキ・ジャパン 労務管理グループ

address 163 -0805  
東京都新宿区西新宿2丁目4番1号  
新宿NSビル5F

telephone (03)5909 -2512

fax (03)5909 -2513

e-mail info@akijapan.net

url http://akijapan.co.jp