

特集：中小企業関連政策で振り返る2015年

第3章

「人」への関心が さらに求められる時代へ

——ストレスチェック制度の施行から考える



梅津 勝明

東京都中小企業診断士協会城西支部

はじめに

2015年12月1日、ストレスチェック制度（以下、本制度）が施行された。ストレスチェックとは、労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査のことである。本制度では、この検査の実施や、検査結果に基づく医師による面接指導の実施などを事業者が義務づけている。

本制度の内容、施行された背景や目的から、私たち診断士ができること、しなければいけないことについて考察していく。

1. ストレスチェック制度のポイント

健康であることは私たちにとって何よりも重要である。本来なら自身で守るべきものかもしれないが、それだけでは労働の場において対応が困難な場合もある。たとえば、仕事の負荷、作業環境、職場の人間関係などがそれにあたる。厚生労働省が5年に1度調査している「労働者健康状況調査」によると、1980年代から仕事や職業生活に関して強い不安や悩み、ストレスを感じている労働者の割合が5割を超える状況にある。

労働者のメンタルヘルス不調の発生は、労働者だけではなく、事業者にとっても大きな問題である。ミスやトラブルの発生頻度の増加や優秀な人員の喪失などによる生産性の低

下、安全配慮義務違反や労働災害認定などによる訴訟リスクの増大、企業イメージの低下などを招くおそれがある。

事業者は、これらの事業リスクを低減するために、本制度を活用し、メンタルヘルス対策を行いたい。また、私たち診断士は、事業者たちを支援できるようにありたい。実際のストレスチェックの実施は、医師や保健師などが行うが、診断士が事業者から相談を受けないとも限らない。

まず、本制度の概要、留意すべき点について記す。詳細については、厚生労働省「本制度導入マニュアル」、「労働安全衛生法に基づく本制度実施マニュアル」などを参考にしていきたい。

(1) ストレスチェックは事業者の義務

本制度では、ストレスチェックを実施する義務を事業者が課している。従業員数50人未満の事業場においては、当分の間、努力義務である。一方、労働者がストレスチェックを受けることは義務ではない。たとえば、ストレスチェックの実施時期に休職している労働者には実施しなくても差し支えない。まず、このことを押さえておきたい。

(2) 導入前の準備

本制度の実施に先立って、ストレスチェックの実施体制の確立、労働者への周知が重要である。いつ、誰が、どのような質問票を使

ってストレスチェックを実施するのか、どのような方法でストレスの高い人を選ぶのか、面接指導の申し出は誰にすればよいのか、面接指導はどの医師に依頼して実施するのか、誰がどこにストレスチェックの検査結果を保存するのか、などを協議し、社内規程として明文化する必要がある。

そして、本制度の導入についての方針を事業場内で表明し、労働者へ十分に説明することが必要である。新年度の経営方針などと同時に、ストレスチェックの方針を発表するなど、周知の方法を考えたい。また、労働者の個人情報適切に保護されること、ストレスチェック受検の有無や結果内容などによる不利益な取扱いが発生しないことを労働者に対して丁寧に伝えることが重要である。

また、新たにストレスチェックを導入する場合だけでなく、従来からストレスチェックを独自に実施している場合においても、法制化された本制度の実施に向けて、法令で定められた一定の要件を満たしているかどうかを確認することも必要である。

(3) ストレスチェックの実施

選択回答式の質問票を労働者に配布し、ストレスチェックを実施する。また、社内のイントラネットなどのICTを利用して実施することも可能である。質問票に労働者自らが記入、入力することを基本とする。そして、記入・入力が終わった質問票の内容は、周囲の者の目に触れないように配慮する必要がある。

また、面接指導の要否が周囲の者に類推されないように配慮することも必要である。たとえば、面接指導の対象者にのみ職場で封書を配布するなどの方法では、類推される可能性がある。電子メールで通知する、自宅に封書で郵送する、全員にストレスチェック結果を封書で通知する際に、併せて面接指導の対象者である旨の通知文も同封して通知する、などの配慮をしたい。

事業者は、労働者の個別の同意がない検査結果の通知を受けることができない。検査結

果は、医師などの実施者が適切に保存し、第三者に閲覧されることがないように管理している。

ストレスチェックの実施においては、機微な情報を扱っていることに留意すべきである。そして、プライバシー保護、不利益取扱い防止を徹底することが重要である。

(4) ストレスが高い労働者への面接指導

ストレスチェック後の面接指導には、ストレスが健康に与える影響を軽減する効果があると期待されているため、ストレスが高い労働者には面接指導を受けさせたい。そのためには、面接指導を受けやすい環境を整える必要がある。ここでも、プライバシー保護、不利益取扱い防止への配慮は重要である。

また、面接指導は、就業時間内に設定することが望ましい。曜日や時間帯を柔軟にするなどの配慮をしたい。

そして、この費用は事業者が負担すべきものであり、保険診療で行うものではないことにも留意すべきである。

(5) 集団分析（努力義務）

個人の結果を一定規模の集団（部・課・グループなど）ごとにストレスチェックの実施者が集計・分析し、事業者は実施者からその結果を提供してもらう。原則として10人以上の集団を集計・分析の対象とする。

集団規模が10人未満の場合は、個人が特定されるおそれがあるため、全員の同意がない限り、結果の提供を受けないようにすべきである。集団分析を活かして、職場環境の改善につなげたい。

(6) 労働基準監督署への実施報告

従業員数50人以上の事業場は、毎年1回、労働基準監督署へ検査・面接指導の実施状況を報告する義務がある。従業員数50人未満の事業場でも、今後の増員を計画している場合は、本制度へ対応できる組織体制の構築が必要であろう。

2. ストレスチェック義務化の背景

今般、ストレスチェックが義務化されたが、これまでも事業者には義務があった。代表的なものは「安全配慮義務」である。現在は「労働契約法」に「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」と明文の規定があるが、2007年までは明文化されておらず、判例法理（1975年「陸上自衛隊事件」の最高裁判決、2000年「電通事件」の最高裁判決など）として形成されてきた。そのため、「労働契約には安全配慮義務が伴う」ことの理解が浸透しづらかった。

また、「労働安全衛生法」では、労働者の安全と衛生、健康のために、事業者が果たすべき最低限の義務を規定している。「事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない」との記載があり、快適な職場づくりを求めているものである。

「労働安全衛生法」の中に次のような記載もある。

「事業者は、労働者に対する健康教育および健康相談、その他労働者の健康の保持促進のために必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるように努めなければならない」

この規定は、1988年の法改正で新設されたが、メンタルヘルス対策について定められたものである。努力義務ではあるものの、初めて法律上で事業者の義務として位置づけられた。

そして2006年、メンタルヘルス対策が適切かつ有効に実施されるように、メンタルヘルス対策の原則的な実施方法について定めた「労働者の心の健康の保持増進のための指針（メンタルヘルス指針）」が示された。

このようにして、国が事業場におけるメン

タルヘルス対策の実施を促進してきたものの、取り組む企業の割合は伸びていないのが実情であった。また、仕事による強いストレスが原因で精神障害を発病し、労災認定される労働者が、2006年以降も増加傾向にあり、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することが重要な課題となっている。

こうした背景を踏まえて、2014年に公布された「労働安全衛生法の一部を改正する法律」において、本制度が新たに創設された。2015年4月には「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針（ストレスチェック指針）」が公表された。

そして本制度が施行され、ストレスチェックが事業者に義務として課されるようになったのである。

3. ストレスチェック制度の目的

メンタルヘルス対策を大別すると、3つの取組みに分類できる。精神障害をはじめとするメンタルヘルス不調の発生を未然に防ぐ「一次予防」、病気を早期に発見し、迅速に適切な対応を行う「二次予防」、現在の病状を適切に把握・管理し、病気の重症化を防ぐとともに、職場復帰を支援する「三次予防」がある。

本制度は、これらの取組みのうち、「一次予防」の強化を主な目的としている。ストレスの高い労働者を早期に発見し、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しようとするものである。

そして、個々の労働者のストレス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発見することで、ストレス要因そのものを低減するように努め、働きやすい職場づくりを進めることも事業者にも求めている。

ただ、職場のメンタルヘルス対策では、

「一次予防」, 「二次予防」, 「三次予防」をバランスよく実施することが重要である。事業者は, ストレスチェックを実施しているからメンタルヘルス対策が十分であると考えべきではない。ストレスチェックは, メンタルヘルス対策の一部であるということを忘れてはならない。

4. 事業者の不安, 労働者の不安

新しいことを始める際, 不安に襲われることがある。義務であれば, 「しなければいけない」という気持ちが強く, なおさら不安を感じるかもしれない。本制度を始めるにあたり, 事業者にも労働者にも不安があることだろう。私たち診断士は, 事業者や労働者の不安を取り除き, 職場改善, 健全な事業経営につなげるためのサポートをする必要がある。

事業者は, 本制度にかかる費用を負担しなければならない。費用負担が増加することは, 事業者にとっては大きな不安と考えられる。しかし, この費用を単なる出費と捉えるのではなく, 「人」という経営資源を有効に活用するための投資と捉える意識を持ち, 本制度を活用することが重要であろう。

また, 従業員数50人未満の事業所を対象に, 「ストレスチェック実践促進のための助成金」がある。医師・保健師などによるストレスチェックを実施し, その後の医師による面接指導などを実施した場合に, 事業者が助成を受けられる制度である。今後もこのような助成金や施策が講じられることが予想されるため, それらを活用したい。申し込み時期, 申し込み要件については厚生労働省のホームページなどを確認していただきたい。

一方, 従業員には「プライバシーを保護してくれるのだろうか」, 「不利益な取扱いはされないだろうか」という不安がある。この不安を取り除くために, 事業者は従業員に対し, ストレスチェックの目的や方法などを丁寧に説明する必要がある。

事業者は, 常日頃から従業員との円滑なコ

ミュニケーションを図り, 共通目的を浸透させることによって, 一体感を醸成することが重要であろう。私たち診断士は, 本制度を組織の中で有効に活用するためのサポートをしたい。

5. それぞれの立場で「人」に関心を

本制度が施行された2015年, 人型ロボットも注目を浴びた。人型ロボットは, 人材確保が困難な業界などで活躍が期待されている。私たちは, 目覚ましい技術の進歩に目を奪われるが, 技術の進歩に伴って, 「人」への意識や興味が薄れてはいないだろうか。ロボットではない「人」にもっと目を向けることが重要であると感じる。

組織は, 「人」で構成されている。「人」が健康でなければ, 組織も健康ではないだろう。「人」が健康で, 組織も健康であるためには, 組織の中の「人」が, それぞれの立場で「人」に関心を持つことが必要と考える。

経営者は従業員を最大限に活用するためにはどうすればよいか, 管理者は部下の気持ちや体調がどのように変化しているのか, 従業員は自身が何に興味を持ち, 何を感じ, 何を考えているのか, 生きる意味・働く意味は何なのかについて, いままで以上に関心を持ちたい。組織の中の「人」が, 組織のあり方, 組織での自分の役割, 周囲の「人」とのかかわり方を意識することが, ますます重要な時代になってきたように感じる。

今般の本制度の施行は, 「人」に目を向けるきっかけを与えてくれたのかもしれない。

梅津 勝明

(うめづ かつあき)

1972年大阪府生まれ。大学卒業後, 電機メーカーに勤務。退社後, テレビ番組の構成・リサーチ, 映像作品のシナリオ執筆, ラジオ番組の企画・構成などに従事。2015年中小企業診断士登録。

