



01. はじめに

ストレスチェック制度の導入背景①



多田国際社会保険労務士事務所
TADA INTERNATIONAL SOCIAL INSURANCE & LABOR CONSULTANT OFFICE

増加する精神障害の労災認定

ストレスチェック制度が導入された背景はなんでしょうか？年々**精神障害の労災認定件数が増加**していることが主要因にあげられます。また、中でも自殺で労災認定がなされた件数も増えてきています。

表2-1 精神障害の労災補償状況

平成22年度に比べると約30%の増加

区 分		年 度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
		精神障害	請求件数	1181	1272	1257	1409
	決定件数 注2	1061	1074	1217	1193	1307 (462)	
	うち支給決定件数 注3	308	325	475	436	497 (150)	
	[認定率] 注4	[29.0%]	[30.3%]	[39.0%]	[36.5%]	[38.0%] (32.5%)	
う ち 自 殺 注5	請求件数	171	202	169	177	213 (19)	
	決定件数	170	176	203	157	210 (21)	
	うち支給決定件数	65	66	93	63	99 (2)	
	[認定率]	[38.2%]	[37.5%]	[45.8%]	[40.1%]	[47.1%] ()	



ストレスチェック制度の導入背景③



多田国際社会保険労務士事務所
TADA INTERNATIONAL SOCIAL INSURANCE & LABOR CONSULTANT OFFICE

経済的損失の大きさ

厚生労働省によると自殺やうつ病による経済的損失は、年間2兆7千億円に上るとされています。国としては、こうしたコストを削減したいということが大きい理由であると考えられます。

社員の心の健康守れ ストレスチェック、企業が対策

2015/11/22 2:00

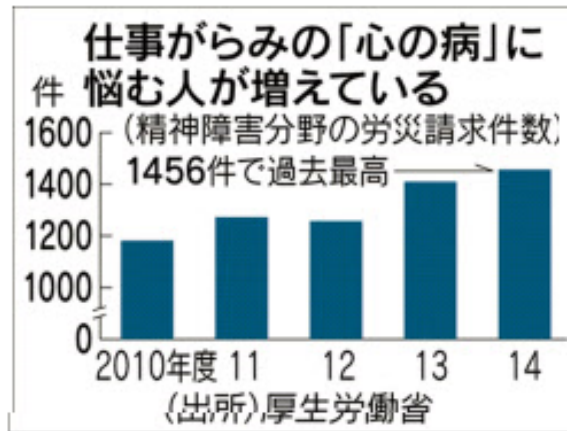
小 中 大 保存 印刷 リプリント 共有

社員の心の健康状態を年に1度調べる「ストレスチェック」が12月から義務付けられるのを受けて、企業が対策に乗り出している。大和証券グループ本社は心の健康管理に取り組む社員にポイントを付与し、給与に反映させる。従業員心の不調を原因とする経済的損失は年間2兆7千億円に上るとの試算もあり、医師面接など早期に対策が打てる体制を構築する。

12月1日施行の改正労働安全衛生法で、医師などによるチェックが義務化される。従業員50人以上の事業所を対象とし、来年11月末までに最低1回実施する必要がある。

内閣府は年収600万円の社員が6カ月休職すると約420万円のコストがかかると試算する。厚生労働省によると自殺やうつ病による経済的損失は年約2兆7千億円に上る。

企業はチェック義務化の前に動き始めている。大和は10月、心身の健康管理を担当するCHO(チーフ・ヘルス・オ



画像の拡大

ストレスチェック制度の創設



多田国際社会保険労務士事務所
TADA INTERNATIONAL SOCIAL INSURANCE & LABOR CONSULTANT OFFICE

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。なお、このストレスチェックは**2015年12月1日の法施行後1年以内(2016年11月30日まで)**に実施する義務があります。

労働安全衛生法 第66条10

(心理的な負担の程度を把握するための検査等)

第66条の10 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者(以下この条において「医師等」という。)による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。

事業者のストレス
チェック実施義務

検査結果の取扱い
に関する義務

2 事業者は、前項の規定により行う検査を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、**当該検査を行つた医師等から当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。**この場合において、当該医師等は、あらかじめ当該検査を受けた労働者の同意を得ないで、当該労働者の検査の結果を事業者に提供してはならない。

医師による面接指
導の実施

3 事業者は、前項の規定による通知を受けた労働者であつて、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものが医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、**医師による面接指導を行わなければならない。**この場合において、事業者は、労働者が当該申出をしたことを理由として、当該労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならない。

4 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の規定による面接指導の結果を記録しておかなければならない。

労働者の実情に応
じた措置の実施

5 事業者は、第三項の規定による**面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かなければならない。**

6 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、**当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。**

ストレスチェック制度の位置づけ



多田国際社会保険労務士事務所
TADA INTERNATIONAL SOCIAL INSURANCE & LABOR CONSULTANT OFFICE

ストレスチェック制度は、どのような位置づけの中にあるかという**メンタルヘルス対策の中の一**次予防、つまり**メンタルヘルス不調の発症予防の取り組み**にあたります。**労働者自身のストレスへの気づきを促し、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる**ということを主目的にしています。うつ病罹患者を発見するためのスクリーニング検査ではないという認識が必要です。

◆メンタルヘルス対策の考え方

一次予防

発症予防

- ・セルフケア(ストレスへの気づき)
- ・教育研修
- ・職場環境の把握と改善

一次予防と二次予防の間には
大きな差があります！

二次予防

早期発見・
早期治療

- ・メンタルヘルス不調への
気づきと対応

三次予防

回復、
職場復帰

- ・職場復帰における支援

ストレスチェック制度の
創設

ストレスチェックの概要



多田国際社会保険労務士事務所
TADA INTERNATIONAL SOCIAL INSURANCE & LABOR CONSULTANT OFFICE

ストレスチェックは、**労働者50人以上の事業場の事業者が常時使用する労働者に対して、1年に1回**、**医師保健師等による心理的な負担の程度を把握するために一定の項目を含む検査(ストレスチェック)**のことで、**但し、労働者50人未満の事業者については当分の間努力義務とされています。**

◆常時使用する労働者とは

①及び②の両方を満たす者

①期間の定めのない労働契約により使用される者(期間の定めのある労働契約により使用される者であって、**当該契約の契約期間が1年以上である者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む)**

②その者の**1週間の労働時間数が通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること。**

つまり？

**定期健康診断の対象
の者と同じ要件**

◆労働者50人以上とは

この50人には、**常態として使用しているかどうかで判断するため、週1回しか出勤していないようなアルバイトでも継続雇用し、常態として使用している状態であれば、カウントする必要があります。**

◆一定の項目とは

1. 職場における当該労働者の**心理的な負担の原因**に関する項目
2. 当該労働者の心理的な負担による**心身の自覚症状**に関する項目
3. 職場における**他の労働者による当該労働者への支援**に関する項目

ストレスチェックと定期健康診断の違い



ストレスチェックと定期健康診断には、共通点も多いのですが相違点も多くあります。下表に比較表を載せましたのでその違いはきちんと理解しておきましょう。

◆ストレスチェックと定期健康診断の比較表

項目	ストレスチェック	定期健康診断
対象者	①及び②を両方満たす者 ①期間の定めのない労働契約により使用される者 ②その者の1週間の労働時間数が通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること。	
頻度	1年毎に1回	
実施費用負担	会社負担	
賃金支払い義務	労使で協議し決定(賃金支給することが望ましい)	
実施者	医師、保健師等	医師に限定
労働者の受検義務	任意	義務
会社指定医師以外での受検	認められていない	認められている
事業者の結果の把握	労働者の同意なく結果提供を求めることができない	把握義務有

ストレスチェックに関わる罰則



多田国際社会保険労務士事務所
TADA INTERNATIONAL SOCIAL INSURANCE & LABOR CONSULTANT OFFICE

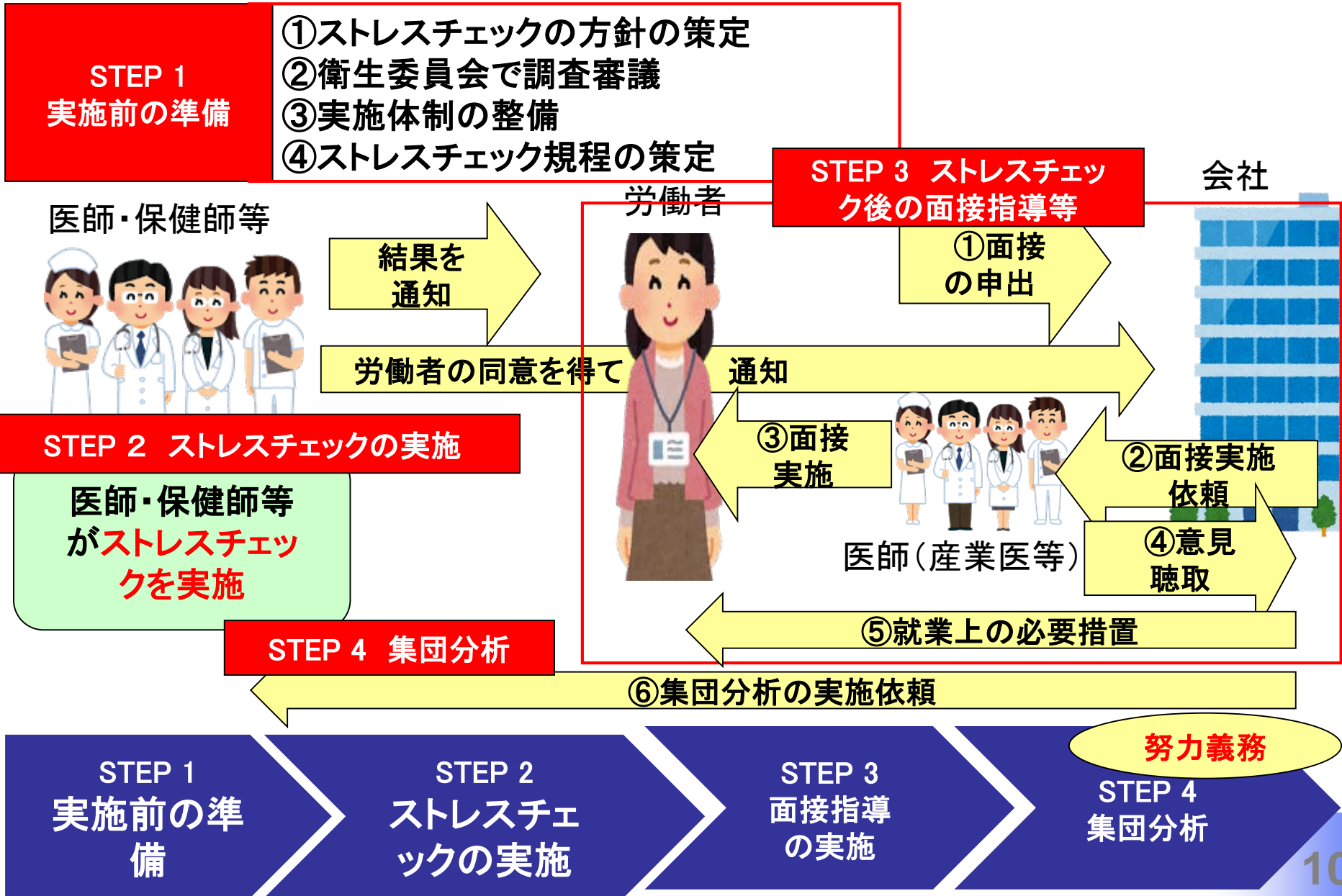
ストレスチェックを実施しなかったことをもって、罰則が適用されることはありませんが、下記のように是正指導が入った場合に報告しなかった場合や秘密漏えい、また記録保存に関する罰則があります。

条文	罰則の対象となる行為	罰則内容
第100条・120条	厚生労働大臣、都道府県労働局長又は労働基準監督署長、労働基準監督官等に報告すべき事項を報告しなかった場合、虚偽の報告をした場合、又は出頭しなかった場合	50万円以下の罰金
第104条・119条	ストレスチェックの実施事務従事者が実施の事務に従事することによって知り得た労働者の秘密を漏えいした場合	6か月以下の懲役又は50万円以下の罰金
第66条の10、省令52条の13、18、第103条、120条	労働者の同意を得てストレスチェックの結果を受領した場合、その結果を5年間保存しなかった場合、また面接指導の結果の記録を5年間保存しなかった場合	50万円以下の罰金

事業主がやらなければならないこと



多田国際社会保険労務士事務所
TADA INTERNATIONAL SOCIAL INSURANCE & LABOR CONSULTANT OFFICE



努力義務