

## 【ストレスチェックが義務化されます!!】

いつもニュースレターをお読みいただきありがとうございます。  
社会保険労務士の秋山直文です。



さて、最近では「ブラック企業」という言葉が流行していますが、  
そう呼ばれないためにも、**会社は従業員の心と体の健康への配慮が必要です。**

昨年6月に、労働安全衛生法(普段あまり耳にしないかもしれませんが)  
という、職場における労働者の安全と健康を守り、労働災害を防止すること  
を目的とする法律が改正されました。これは、過重労働や強いストレスによる精神障害の労災認定件数が3年連続  
で過去最高を更新するなど、職場環境の整備・改善が急がれる事態になっていることが改正の背景の一つです。

今回は、労働安全衛生法の改正の中で、**今年の12月1日に施行される、ストレスチェックの義務化**について、  
ご案内します。

この改正の大きなポイントは次の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。  
(50人未満の会社の場合は、当面、努力義務となっています。)
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。

また、その実施については、労基署に対し、履行状況の「報告の義務」が会社に課せられています。

来年以降会社にはストレスチェックを実施する体制が求められるわけですが、一口にストレスチェック体制を整える  
といっても、法案が求める対策を円滑に実施するためには、

- ・ ストレスチェック業者の選定 (医師や産業などの専門スタッフの確保・育成)
- ・ 実務フローの整備 (ストレスチェック及びフィードバックの仕組みの構築)
- ・ 就業規則の整備 (ストレスチェックを受けることが義務化されていないため、運用上注意が必要)
- ・ 事前説明会 (会社には従業員への説明が求められています)
- ・ 医師による面談制度の準備 (労働者の申し出があれば必ず実施する必要があります)
- ・ 労働基準監督署への対応 (届出や指導への対応が今後求められます)
- ・ セキュリティの確保

等数々の課題があります。

(たとえば、ストレスチェックと健康診断は同時に行う必要があるのかないのか、そもそも従業員が自ら申し出るの  
か、医師や産業医の確保はどうするのか等々、今から考えておかなければならないことがたくさんありそうです。)

また、法令で義務付けられる内容は最低基準であり、法律の趣旨や今後示される指針の内容を踏まえ、自分の会  
社に適したストレスチェックやその他の施策を含めた総合的なメンタルヘルス対策のあり方を検討することが重要で  
す。

今後、皆様の会社においても、**従業員の心身の両面に渡って安全配慮していく義務(責任)**がますます問われるた  
め、トータルで従業員の健康管理に取り組む必要が出てきますのでご注意ください。

(労務法務部／社会保険労務士 秋山直文)