



APO-社労士通信

ストレスチェック制度

労働安全衛生法の一部が改正され、一定の要件を満たす会社は、平成 27 年 12 月 1 日から平成 28 年 11 月 30 日までの間に初回のストレスチェックを実施しなければなりません。

この制度は、定期的に従業員のストレスの状況について検査を行い、

- ・従業員に自らのストレスの状況について気づきを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させる
 - ・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（努力義務）
 - ・メンタルヘルス不調のリスクの高い従業員を早期に発見し、医師による面接指導につなげる
- ことにより、従業員の「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止するための 1 次予防が目的です。

制度の概要

1. ストレスチェックの実施

ストレスチェックとは、会社が従業員に対して行う心理的な負担の程度を把握するための検査で、常時使用する従業員に対して、ストレスチェックを実施することが会社の義務となります。チェックの実施者は「医師、保健師、その他の厚生労働省令で定める者」とされており、その他、以下のように定められています。

- ・従業員数 50 人未満の事業場は当分の間努力義務、実施は 1 年ごとに 1 回
 - ・結果は実施者から直接従業員本人に通知し、実施後本人の同意がない限り会社に提供禁止
 - ・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
- * どのような調査票を用いるかは会社が選択可能で、標準的な調査票として、職業性ストレス簡易調査票 57 項目、簡易版として 23 項目の簡易調査票の 2 パターンを国が推奨しています。

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従業員のうち、高ストレス者として面接指導が必要と評価された従業員から申出があったときは、遅くとも 1 ヶ月以内を目安に医師による面接指導を行い、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。なお、会社に面接指導の申出をした際には、個人結果を会社へ提供することに同意したものとみなされます。

3. 従業員に対する不利益取扱いの防止

面接指導の申出を理由として従業員に不利益な取扱いを行うことは法律上禁止されています。

ストレスチェック指針では、ストレスチェックを受けないこと、会社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と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扱い、面接指導の結果を理由とした解雇、雇止め、退職勧奨、不当な配転・職位変更等も行ってははいけなとされています。

ストレスチェック制度の課題

ストレスチェックは健康診断と違い、従業員本人には検査を受ける義務がありません。そのためストレスチェックや面接指導を受ける人が少なくなる懸念があります。その他にも、以下のような課題があり、会社は課題を踏まえて規程を作成するなどし、従業員に周知する取組みが必要です。施行は目前的な専門家にサポートをお願いするのも良いでしょう。

- ・診断結果が本人のみに通知され会社には通知されないため、個人管理となってしまう
- ・診断の精度や技術的な困難、効果の不明確さがあり、正確な回答が得られない可能性がある
- ・「高ストレス状態」判定に対するレッテルにより不利益な処遇に繋がる可能性がある
- ・産業医の対応と職場への連携、就業上での配慮を適切に行うことが難しい



知っておきたいミニ知識

第 90 回 雇用保険給付金の申請期限

雇用保険の各給付金は申請に基づいて支給されるもので、迅速な給付を行うため、これまでは申請期限が厳格に運用されており、期限を超えて申請が行われた場合、原則として給付金が支給されないことになっていました。

この取扱いについて、原則は申請期限までに申請を行うことで変更ありませんが、平成 27 年 4 月以降、申請期限を過ぎた場合でも、時効が完成するまでの期間（2 年間）について申請が可能になりました。

時効の起算日は給付金によって異なりますが、起算日から 2 年を経過する日が時効の終点（権利の消滅する日）です。

以前に各給付金の支給申請を行ったにもかかわらず、申請期限が過ぎたことで支給がされなかった方であっても、再度申請をし、その申請日が各給付金の時効完成前で、各給付金の要件を満たしていれば、給付金は支給されます。

各給付金の申請はそれぞれ以下の窓口で受付けています。

雇用保険給付課 → 未支給等失業等給付、就業手当、再就職手当、就業促進定着手当、常用就職支度手当、移転費、広域求職活動費、一般教育訓練に係る教育訓練給付金、専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金、教育訓練支援給付金

雇用保険適用課 → 高齢雇用継続基本給付金、高齢再就職給付金、育児休業給付金、介護休業給付金

※今回の取扱いの変更は労働者に対する給付金についてですので、事業主に支給される助成金、奨励金などについては、従前の通りとなります。

お問い合わせは担当スタッフまたは下記までご連絡ください。

APO-社会保険労務士法人 三浦俊彦 / 本田和子 / 望月伸恵 / 吉本多津子 sic.info@apol.jp

〒162-0824 東京都新宿区揚場町 1-18 飯田橋ビル 7F 電話 03 (5228) 1820 FAX 03 (5228) 1830

ホームページもご覧ください。
<http://www.apoutsourcing.jp/>