



小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員・税理士 小栗 悟

岐阜本部 〒500-8847 岐阜県岐阜市金宝町1-3 岐阜第一生命ビル 4F

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

名古屋本部 〒460-0002 名古屋市中区丸の内一丁目16-15 名古屋フコク生命ビル 6F

TEL : 052-222-1600 FAX : 052-222-1611

Email : info@otc-oguri.com <http://www.otc-oguri.com>

2015年11月11日(水)

ストレスチェック制度 企業の対応

2015年12月からストレスチェックの実施が企業に義務づけられる事になりましたが何をやる事になるのでしょうか。

ストレスチェックは労働者50人以上の事業場において1年に1度以上、実施をしなければなりません(50人未満事業場は当分の間努力義務)。職業性ストレス簡易調査票等を使い一般健康診断の対象者と同じく常時使用する労働者を対象に行う事になっています。実施に当たっては事業者自ら行う事はできず、産業医、保健師、研修を受けた看護師等に委託する必要があります。

ストレスチェックの意義

ストレスチェックの結果は産業医から直接本人に通知され、一定の要件に該当した労働者から申し出があった場合には医師の面談指導が行われ、必要に応じた就業上の措置を講じる事も事業者の義務になっています。企業の実施義務はあるものの労働者に受検の義務はないとされています。これは既にメンタルヘルス不調で治療をしている者にとっては精神的負担になることもあると考えられたからです。

労働者側からストレスチェックのその結果による不利益な取り扱いや、精神疾患があると診断されてしまう事への不安の声も聞きます。しかしこれは労働者自身のスト

レスへの気づきを促し、職場環境改善につながると言う一次予防的意味合いを持った制度とされています。もちろん不利益な取り扱いは禁止されています。

制度を有効に活用したい

ストレスチェックが義務だからと言うより労働者には受検する意義や本来の目的を実施の前に説明すべきでしょう。

企業は面接指導者の意見を聴き必要に応じた就業上の措置を講じる事が求められますが、事業場外の医師が職場の事情までを考えた意見を述べるのは難しい場合もあるでしょう。

元々50人以上の従業員がいる事業場において産業医の選任が義務づけられているとは言え、形式的に受検させても時間も費用も労力も有効には生きません。実施する以上は産業医との連携を深め就業上の措置を行ったり、又医師以外の専門家等も利用して職場環境改善を促したりしてこそ意義があると言えますでしょう。

