

23 法令等の改正によりストレスチェックが義務付けられたそうだが、何をすればよいのか



労働安全衛生法及び労働安全衛生規則の改正等により、会社に対してストレスチェックが義務付けられることになったそうですが、当社としては何をすればよいかわかりません。「なぜ、このような調査を行うのか。この調査はプライバシーに関わるのではないか。」と社員からの反発があるかもしれません。円滑にそして積極的に、社員に調査に協力してもらうための具体的な方法を紹介してください。



平成26年6月25日に労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成26年法律82号）が公布されました。また、これに基づく「ストレスチェック制度」の具体的な運用方法を定めた省令（労働安全衛生規則の一部改正（平成27年厚生労働省令94号））や関係告示・指針も、平成27年4月に公表されました。施行は、平成27年12月1日です。

社員には、ストレスチェックを受ける義務が課されていないため、これを受けなかったからといって法令に違反することはありません。ただし、メンタルヘルス不調を未然に防止するためにも、ストレスチェックを行うことによって、自分自身のストレスに気づくことは重要です。

一方、会社（事業所）としては、「ストレスチェック制度の義務化」についての実施の目的や意義を社員に

確実に周知することが必要です。会社は、社員が安心して安全に働くことができる職場を提供していく義務があります。それに対して、社員は、セルフケアとして自己保健を図り、パフォーマンスを上げていくことで会社に貢献していくことが求められます。

このような「会社一社員」の職務上の関係に基づいて、会社が社員に調査に協力してもらうための具体的な方法としては、「ストレスチェックは社員の個人情報情報が適切に保護されているため（不正な目的で利用されない）、安心して受検できること、かつ、それによってメンタルヘルスの問題の対応・改善につなげることのできる仕組みであること」を、会社による方針の表明や衛生委員会の広報活動等で周知していくことが挙げられます。

また、会社としても、当然ストレスチェックを受けることを前提とするような雰囲気、企業風土が欲しいものです。それは、「社員自身の健康は自分で守る」というセルフケアの基本となるべきものだからです。

解 説

1 労働安全衛生法令の改正等とストレスチェック

国は、精神障害の労災認定件数の増加の現状を踏まえて、労働者の健康状態を把握し、メンタルヘルス不調に陥る前に対処する必要性から、ストレスチェック制度を創設し、事業者に対して心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を義務化する法案を成立させました。ストレスチェック制度とは、①労働者に対して行う

心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）の実施、②検査結果に基づく医師による面接指導の実施、③面接指導結果に基づいて事業者が行う就業上の措置、④検査結果の集団ごとの集計・分析など、労働安全衛生法66条の10に係る事業所における一連の取組みのことをいいます。これによって、事業者が常時使用する労働者に対して、⑦医師、保健師等によるストレスチェックの実施と、①その検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合に医師等による面接指導を実施することを義務付けるものです（なお、常時使用する労働者が50人未満の事業所に対しては、これらの措置は、当分の間努力義務とされています（安衛附則4））。

2 ストレスチェックの目的

ストレスチェックとは、労働者が自記式の質問紙回答をもとに自分自身のストレス状況を把握するものです。ストレスチェックの主な目的は、うつ病等の精神疾患の発見（スクリーニングテストといわれています。）ではなく、ストレス状況の理解によりメンタルヘルス不調を未然に防ぐという、いわゆる「一次予防」にあります（ストレスチェック指針2）。事業者、特に産業保健スタッフは、労働者個人への効果的なストレスへの気づきを促進し、ケアを必要とする個人へのサポートを行う一方で、組織分析を基にした職場改善につなげていくことが重要です。

3 プライバシーに関すること

ストレスチェックは、一般健康診断とは異なり、プライバシー保護の観点から、検査結果は医師、保健師等から労働者に直接通知されません。そして、検査結果は、労働者本人の同意を得ずに事業者には提供することはできません（安衛66の10②）。

また、事業者には、検査結果を通知された一定の要件に該当する労働者からの申出に応じて、医師による面接指導を実施することが義務付けられました。なお、このような労働者からの申出を理由として、事業者が不利益な取扱いをすることは禁止されています（安衛66の10③）。

さらに、その結果、事業者は医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、当該労働者の就業場所の変更や作業の転換、労働時間の短縮、その他の適切な就業上の措置を講じなければなりません（安衛66の10⑤）。

4 ストレスチェックの実施方法

事業者は、労働者に対して、医師、保健師や一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士によるストレスチェックを行わなければならないとされています（安衛66の10）。

このストレスチェックの実施方法として、厚生労働省令は、事業者は、常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期に、以下の①から③の3つの領域に関する項目について検査を行わなければならないと規定しています（安衛則52の9）。検査の実施者は、労働者のストレスの程度を点数化して評価するとともに、その評価結果を踏まえて高ストレス者を選定し、医師による面接指導の要否を確認します。

- 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

ここでいう、「常時使用する労働者」とは、厚生労働省の通達によって、次の㊸及び㊹のいずれの要件をも満たす者であるとされています（平27・5・1基発0501第3）。

33 メンタルヘルス不調の疑いのある社員がいるときの対応は



人事部でメンタルヘルス対応の担当になりました。ある管理監督者から、「部下が、最近仕事のパフォーマンスが落ちてきた。メンタルヘルス上の問題があるように思えるのだが、どう対応したらよいか。」と相談されました。どのように助言したらよいでしょうか。



職場で何か問題のある社員がいた場合、その人の病気が何の病気か（疾病性）ということよりも、業務上どんな問題行動が出ていて周囲にどんな影響が出ているか（事例性）について、まず、具体的に把握することが大事です。その上で問題解決に向けて本人に受診を勧めたり、その結果を踏まえた職場での配慮と対応が必要になります。また、いきなり病気扱いしてしまうことへのリスクにも注意しましょう。

解 説

1 「事例性」と「疾病性」

「事例性」とは、例えば①「仕事の能率が低下した」、②「遅刻欠勤が多くなった」、③「仕事のミスや事故が増えた」、④「上司の指示が守れない」などの事象です。

職場の管理監督者がまず着目すべきは、問題となる具体的な事実、行動とその結果です。そこをきちんと把握した上で部下に対してもそ

の事実に基づいて、何か背景に不調を抱えているのか心配しているという気持ちを伝えるようにします。いきなり病気だと決めつけたり（疾病性）、ただ問題行動を叱責するだけでは信頼関係が損なわれてしまい、後の対応を難しくします。まずは、じっくり部下の話を聴き、心身の不調があるようであれば、医療機関への受診を勧めます。

2 受診の勧め方

「事例性」に基づいて仕事と生活の様子について確認するうちに、不眠、食欲減、体重減、自責感の表現などが出てきたときには、まず、身体症状に言及して、「最近ストレスが溜まってきているかもしれないから、一度、内科でもいいから診てもらってはどうか。」などと受診を勧めてみます。

3 家族との連携

受診を勧めたものの、メンタルヘルス不調を訴えた部下本人が「どうしても受診をしたくない。」と拒む場合があります。そうなると必要に応じて、その家族との連携が必要になります。ただし、家族に連絡する場合も、まずは本人の同意を取った方がよいでしょう。その際も「疾病性」ではなく「事例性」の観点から、職場で困っている本人の客観的な事実や行動をまず伝えるようにします。家族も思い当たることがあることも多く、家族からのサポートを得て受診につながる形が望ましいです。家族も受診に抵抗を示す場合などは、早めに専門家に相談する方がよいでしょう。

4 個人情報保護と安全配慮義務のバランス

労働契約法5条では、「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。」として、使用者が労働者に対して負うべき労働契約上の付随義務を定めています。これを「安全配慮義務」と呼び、その有無及び具体的な内容は、「予見可能性」と「結果回避可能性」があるかどうかによって規定されます。

「予見可能性」とは、社員の生命・身体・健康に損害が生じることを会社が予測できたか、「結果回避可能性」は、その損害を回避する手段があるか、をそれぞれ意味します。双方の条件を満たした場合に限り、会社は、その損害を回避する手段を取る義務があるという形で安全配慮義務が生じ、配慮すべき具体的内容を検討することが必要となります。会社が安全配慮義務を履行するためには、社員の健康情報について把握しておく必要があります。

しかし、個人情報の保護に関する法律には、①利用目的による制限、②適正な取得、③正確性の確保、④安全性の確保、⑤透明性の確保、の5つの原則があります。精神障害のような健康情報は個人情報の中でも特に慎重な扱いが求められる「センシティブ情報」です。

したがって、会社が社員のメンタルヘルスに関する情報を得るためには、本人に利用目的を知らせて、できれば文書で同意を得る必要があります。

また、医療機関から情報を得る場合も慎重を要します。社員から休職や復職についての診断書の提出があった場合、主治医からより詳細な情報を得たい場合があります。この場合でも、個人情報の「第三者提供」に当たるため、本人の同意なしに主治医が健康情報を会社に開示することはできません。

ポイント

メンタルヘルス不調の疑いのある社員がいる場合の会社の対応は、次のとおりである。

- ① 「疾病性」よりも「事例性」にまず着目して、受診を勧めるかどうかの判断をする。
- ② 受診を勧める際は、病気と決めつけずに身体症状の不調を確認しながら行う。
- ③ 本人が受診に否定的な場合は、家族との連携も検討する。
- ④ 健康情報は高度な個人情報であるため、会社が取得するときにはなるべく文書で本人の同意を得ることが必要である。

45 精神科通院中の社員が周囲に暴言を吐いているのだが

相談

精神科に通院中の社員がいますが、服薬などもきちんとしていないようです。ちょっとしたキッカケで、急に興奮したり周囲に暴言を吐き、女性社員は怖がっています。しかしながら、当人は問題意識がないようで、その後は平然としています。職場として、どう対応したらよいのでしょうか。

対応

明らかにメンタルヘルス上の問題が出現しているにもかかわらず、当該社員において「病識」が希薄（病気や異常があることを自身が適切に認識できない）だったり、判断能力が著しく低下している場合があります。そのため、職場で問題になっている具体的な事実を当該社員に突きつけても、適切な対応をとってもらえないのです。

こうした場合、職場で何とかしようと、会社主導で問題解決に走りがちです。しかしながら、職場・上司には家庭・家族の代わりができるはずもなく、その対応には限界とリスクがあります。産業医とも協議の上、必要に応じて精神科主治医や家族に連絡して、情報共有しながら対応する必要があります。

解 説

1 管理監督者から「事例性」に基づいた声かけをする

職場関係者にとって、こうした問題行動を起こす社員への対応は苦慮する問題です。それがメンタルヘルス不調と関連していると考えられる場合には、なおさらです。そのため、管理監督者として部下に指導したり話し合うことに自信がなかったり、躊躇しがちなのが実情でしょう。

話し合いを躊躇する理由として、「確かに部下にメンタルな問題がありそうだが、そのことをテーマに話し合ったり指導するだけの自信がない」、「精神的に異常なのか正常なのか判断できない」といった類の理由が挙げられます。これは、上司が知らず知らずのうちに「疾病性」に立って専門家と同じ視線で話し合おうとしているからです。

職場関係者はメンタルヘルスの専門家ではありませんから、職場で問題になったり困っている事実を話題にするなど、「事例性」を優先して話し合っていけばよいのです（「疾病性」や「事例性」についてはQ33参照。）。例えば、「最近、興奮しやすいのはどうしてですか。」といった言い方ではなく、「今まで10の仕事ができていたのに、最近は5しか仕事ができないのはどうしてですか。」、「今まで同僚と上手くやっていたのに、最近はトラブルばかりで、職場で浮いた存在になっているのはどうしてですか。」といった具合です。

そのやりとりの過程で、当該社員から「最近いらいらして」、「気持ちが落ち込んで」、「夜、眠れないので」といったメンタルヘルス不調に関連する答えが含まれていれば、「主治医の先生とよく相談して、きちんと対応してください。」と指示することが原則的に可能になります。

2 当該社員において「病識」が希薄で、適切な対処行動をとれない場合がある

このように、精神科に通院中の社員のフォローは大切ですが、当該社員において病識が希薄（病気や異常があることを自身が適切に認識できない）だったり、判断力が著しく低下している場合、いくら職場で問題になっている具体的な事実を当該社員に突きつけても、適切な対応をとってもらえないことがあります。そのため、職場で何とかしようと、職場主導で問題解決に走りがちですが、職場・上司には家庭・家族の代わりができるはずもなく、その対応には限界とリスクがあります。

3 必要により精神科主治医や家族との連携を模索する

そのため、必要に応じ産業医などとも協議しながら、精神科主治医や家族に連絡する必要が出てきます。家族に連絡する際には、やはり「事例性」を優先することが肝要です。「おたくのご主人は精神的に具合が悪いようです。」といった伝え方ではなく、会社で問題となっている事実やその回数など、実際の客観的な事象を伝えることが肝心です。家族にも思い当たる節があるはずですし、反対に思い当たらなければ理由を尋ねてくるでしょう。この段階になって初めて、「最近はお疲れのようです。場合によっては、精神科の先生とよく相談してみてもいいかがですか。」というように話を持っていくとよいでしょう。この順序を間違えると、「夫を精神障害者として差別している。」などと家族の反発を買ってしまい、その後の対応がうまくいきません。

4 家族に理解・協力してもらえないことは少なくない

残念ながら、メンタルヘルス不調に関する事例について、家族に理解してもらえなかったり協力してもらえないことは少なくありません。

ん。精神疾患になった身内を抱えることになる家族の心理状態を理解しておかなければなりません。また、慢性に経過していた事例では、今回のトラブルを理由に、職場から排除されるのではというおそれを持っていることもあります。あくまでも健康問題として取り扱うもので、決してマイナスになるような対応は考えていないことをよく説明してください。

5 本人の了解なくして家族に連絡できるのか

職場関係者が家族に連絡を取ることを躊躇するもう1つの大きな理由が、「本人の了解なくして、勝手に職場が連絡してよいのか」という心配です。職場にとっては当然の懸念でしょう。現実的には、緊急性が高い場合（自殺の可能性や他者に危害を加える可能性がある場合）には、本人の意向を無視してでも家族に連絡する必要も出てきます。こうした究極の選択は、職場関係者個人が判断するのではなく、職場関係者の合議の上で会社として判断されるべきで、社内組織・内規を整えておく必要があります。

ポイント

- ① 管理監督者からの「事例性」に基づいた声かけを行う。
- ② 「病識」が希薄で適切な対処行動をとってくれない場合があることを理解する。
- ③ 必要により、精神科主治医や家族との連携を模索する。
- ④ 家族に理解・協力してもらえないことが少なくないことをあらかじめ念頭に入れておく。
- ⑤ 緊急性が高い場合（自殺の可能性や他者に危害を加える可能性がある場合）には、当該社員の意向を無視してでも家族に連絡する必要も出てくるので、社内の体制を整えておく。

コ ラ ム

◆家族に連絡する際のコツ

家族への連絡の仕方ですが、上司なり人事労務担当者が電話するのではなく、複数の職場関係者が直接会って話すことが勧められます。多少の手間暇はかかりますが、仮に家族が遠方に住んでいたとしても、1泊を覚悟すれば対応は可能です。その方が職場側の誠意が伝わり、話の行き違いも少なくなります。複数で会うというのは、単独で会うと話の行き違いが表面化した場合に水掛け論になる危険性があることと、記録をきちんと残しやすいからです。

もちろん、家族への伝え方も「疾病性」ではなく、職場で問題になったり困ったりしている具体的事実に焦点を当てる「事例性」を中心に伝えることを心がけてください。下手に職場側が「疾病性」に踏み込んだ話をする、家族が感情的になり、責任論に発展しがちです。メンタル不全になった原因について、職場の仕事の与え方や上司の対応といったことに話が集中してしまいます。そのため、職場と家族が連携しながらの具体的な対応を遅らせることにもなりかねません。