



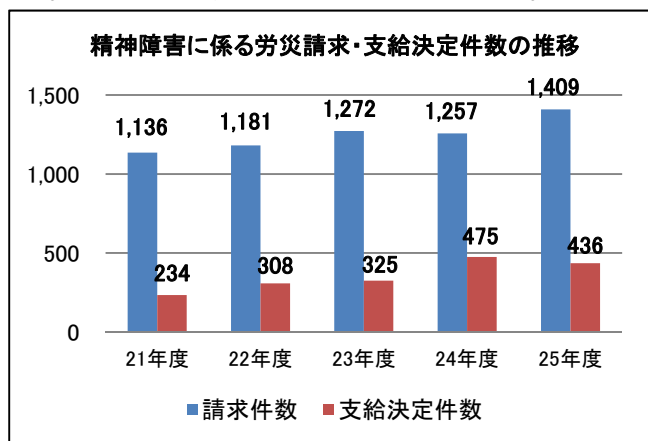
改正労働安全衛生法で 義務付けられる ストレスチェック制度



6月27日、厚生労働省より平成25年度の「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」が公表されました。公表内容を確認すると、精神障害の労災請求件数は過去最多を更新し、この問題の深刻さを表す結果となりました。これにタイミングをあわせるように改正労働安全衛生法が成立し、今後、ストレスチェック制度の実施等が事業主に義務付けられることになりました。今回は公表された精神障害に関する労災補償状況と義務付けられるストレスチェック制度の内容について確認しておきましょう。

1.精神障害に関する労災補償状況

平成25年度の精神障害の労災請求件数は1,409件で、前年度比152件の増加となりました。一方、業務上と認定された精神障害の支給決定件数は436件で、4年ぶりに減少しました。過去の推移は下表のとおりです。



このように職場におけるうつ病など精神障害の問題は、年々深刻さを増しています。対策としては、精神疾患になる前に少しでも早く、従業員自身や周囲がその変調に気づき、対処することです。

2.改正法で義務付けられる ストレスチェック制度の内容

今回の改正法の内容は、①化学物質管理の在り方の見直し、②ストレスチェック制度の創設、③受動喫煙防止対策の推進、④重大な

労働災害を繰り返す企業への対応、⑤外国に立地する検査機関等への対応、⑥規制・届出の見直し等の6点ありますが、特に多くの事業所に影響があり、関心の高いものとしては、②ストレスチェック制度の創設が挙げられるでしょう。

このストレスチェック制度とは、医師、保健師などが従業員の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）を実施し、従業員に結果を通知することで、従業員自身の気づきを促進するものです。企業は、検査結果を通知された従業員の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の適切な就業上の措置を講じなければなりません。なお、ストレスチェックの結果は、従業員の同意なく企業に通知されることはありません。

ストレスチェック制度の実施は、改正法公布日である平成26年6月25日から起算して、1年6ヶ月を超えない範囲内において政令で定める日からとなっており、今後、具体的な施行日が決定します。施行から当分の間、50人未満の事業場は努力義務となりますが、積極的な取り組みを進めたい内容になっています。

この改正労働安全衛生法と前後し、過労死等防止対策推進法も成立しており、従業員の健康管理について企業に求められるものは大きくなるばかりです。これらの法律の主旨をよく理解し、効果的な対策を取っていくことが重要です。