



◎ストレスチェック実施のメリット

「労働安全衛生法の一部を改正する法律」が先の国会で成立し、6月25日に公布されました。今回はその中でも、「ストレスチェック制度の創設」に焦点を当てて解説いたします。このストレスチェックの実施は少なくとも平成27年末までの施行となりますが、改正により企業の負担が増えることが想定されます。しかし、これを内部体制の刷新を図る良い機会としてプラスに捉えることもできます。

◇ストレスチェックの概要

- ①医師、保健師などによるストレスチェックの実施を事業者に義務付ける（ただし、従業員50人未満の事業場については当分の間努力義務とする）。
- ②事業者は、ストレスチェックの結果を通知された労働者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、適切な就業上の措置を講じなければならないこととする。



◇労働者の処遇と個人情報保護は図られるか？

「ストレスチェックの結果を企業が見ることで低評価を受けることはないか？」「ストレス耐性がないと判断されてリストラの対象にならないか？」など労働者は不安に思うものですが、労働者の同意なしに医師等が事業主に結果を提供することは同法により禁止されています。また、当然ながら、医師による面接指導を希望する労働者に対して、面接指導を申し出たことを理由に不利益な取り扱いをしてはならないとされています。

◇企業としての対処

一連の流れを経て、医師の面接指導の結果、適切な就業上の措置が必要となった場合には、具体的に以下のような対処が考えられます。

業務量の調整	/	就業時間の調整	/	配置転換
--------	---	---------	---	------

ただし、労働者の要望を全て丸呑みしなければならないという事ではなく、労使が膝を突き合わせ話し合っていくことが重要になってきます。一見、企業側からすれば「悩みの種」と捉えられがちですが、労働者から意見を吸い上げられる利点は大きいものです。事業主側のメリットは具体的に、次のようなものがあげられます。

- | |
|---|
| ・労働者のメンタルケアを行うことで、突発的な休業者が出ることを抑制できる（労働力の減少を抑制）。 |
| ・業務配分の見直しにより、業務の平準化やシステム化の促進と個々の労働者に合ったキャリアプランを提示できる。 |
| ・話し合いの場を持つこと自体が重要で、コミュニケーションの推進や労働者のロイヤリティ向上につながる。 |

また、業務量の調整や配置転換を希望する労働者がいれば、組織的な問題や当人の業務処理能力、人間関係の問題についても詳細に把握することができ、生産性の向上や作業環境の改善、更には、当人の向き不向きについて検討して長所を伸ばすような教育やシステムの導入まで検討することができます。

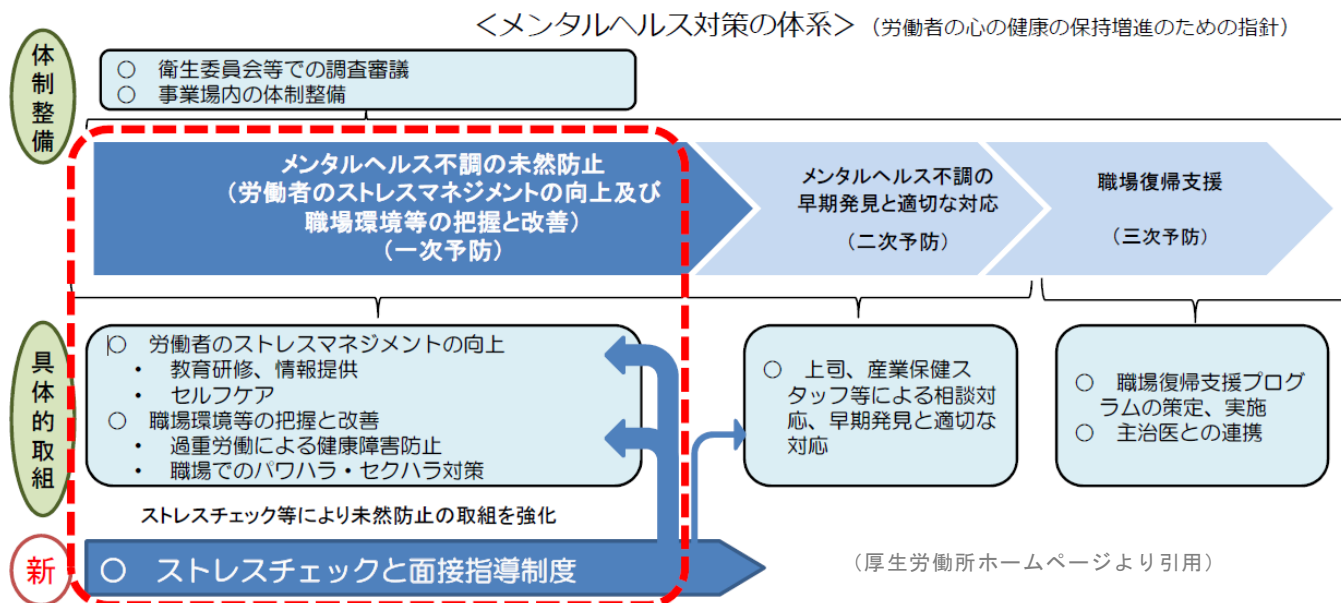
昨今では、精神的な病を理由に労働者が休職・退職してしまう事例が増加しており、直近の労災申請数におい

ても精神疾患から労災認定に至った数が10年間で5倍以上に増加しています。

今や、企業にとって重要な経営課題となったメンタルケアについて、今般の労働安全衛生法改正をきっかけに、改めて見直していただければ幸いです。

◇ストレスチェックの項目について

メンタルヘルス不調については、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深刻な状況になっています。そこで、下図<メンタルヘルス対策の体系>のように、①労働者のストレスマネジメントの向上、②職場環境等の把握と改善、といった未然防止策に主眼を当てて、チェック項目が検討されています。



◎女性の活躍推進について

アベノミクスの第三の矢として「女性の活躍推進」が掲げられていますが、先の男女雇用機会均等法施行規則改正など、関連する項目について概説いたします。

◇男女雇用機会均等法施行規則の改正

雇用の分野における男女格差の縮小や、女性の活躍促進を一層推進することを目的とした改正男女雇用機会均等法施行規則及び指針が、平成26年7月1日より施行されています。概要は以下のとおりです。

①間接差別となり得る措置の範囲の見直し

すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更をする際に、合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることは、「間接差別」として禁止されるようになりました。

※間接差別とは、性別以外の事由を要件とする措置であり、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものとして男女雇用機会均等法で定めている措置を、合理的理由が無い場合に講じる事を言います。

②性別による差別事例の追加

同法6条において禁止されている、性別を理由とする差別に該当するものとして、結婚していることを理由に職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取り扱いをしている事例が性差別指針に追加されました。

③セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底など（セクハラ指針の改正）

職場におけるセクハラ対策の指針について、次の(1)～(4)が追加されました。

- (1) セクハラは同性に対するものも含まれる。
- (2) 性別の役割分担意識に基づく言動をなくしていく事が重要である。
- (3) 放置すれば就業環境を害したり、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となったりしてセクハラが生じるおそれがある場合なども、セクハラ相談の対象に含まれる。
- (4) 被害者に対する事後対応の例として、管理監督者または事業場内の産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調者への相談対応を追加。

④コース等別雇用管理についての指針の制定

以前から制定されていた『コース等で区分した雇用管理についての留意事項』を雇用管理のステージごとに以下の三つに整理し、従前の通達からより明確に記述されました。

- (1) 法に直ちに抵触する例。
- (2) 制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例。
- (3) 労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例。

今回の改正を踏まえ、就業規則や服務規律、募集・採用要綱の見直しを行うとともに、セクシュアルハラスメント等のトラブルを防止するため、従業員に改正内容を周知し、啓発を図ることが必要になります。

◇ポジティブ・アクションについて

ポジティブ・アクションとは、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、『営業職に女性はほとんどいない』、『課長職以上の管理職は男性が大半を占めている』等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと個々の企業が行う自主的かつ積極的な取り組みのことを言います。

働く女性が多くなった今日において、様々な分野で女性の活躍が目立つようになった一方、働く意欲を持ちながらも、結婚や出産、育児などで仕事を辞めざるを得ない女性も少なくなく、女性の能力を十分生かせていないといった現状もあります。「妻は家庭を守るべき」という性別による役割意識が社会の中に根強く残っていることがその一因としてあげられます。

そこで、女性が家庭と仕事を両立しながら活躍できるようにしていくために、政府は「働く『なでしこ』大作戦」を策定しています。「働く『なでしこ』大作戦」とは、社会や職場の意識を変え、女性の活躍の場を広げることにより、社会経済の活カアップを目指す国の行動計画です。雇用の場で女性の活躍を促進することは、有用な労働力を確保でき、企業や社会の活性化につながると考えられます。具体的には女性の活躍促進・企業活性化推進営業チームを設置し、ポジティブ・アクションの取り組み促進の働きかけを行い、企業がそれぞれの状況に応じてポジティブ・アクションに取り組むことができるよう、国は企業に対して様々な相談及び支援を行っています。

◇関連する助成金のご案内

平成26年度より、女性の活躍推進に取り組む事業主への支援として、『ポジティブ・アクション能力アップ助成金』が新設されました。この助成金は、事業所が『ポジティブ・アクション情報ポータルサイト』内の「ポジティブ・アクション応援サイト」または「女性の活躍推進宣言コーナー」において女性の活躍促進についての数値目標を公表し、ポジティブ・アクションとしての女性の職域拡大、管理職登用等に必要とされる能力の付与のための一定の研修を実施し、かつ、数値目標を達成した事業主に対して支給されるものです。助成金受給の金銭的メリットのみならず、企業のイメージアップにも繋がり、有用性の高い助成金です。

ご意見・ご質問などは、お気軽にお問い合わせください。次号は8月31日に配信いたします。(石田久男)