



2015. 5. 25 撮影



## ◎ストレスチェック制度義務化の概要



労働安全衛生法の改正により、本年12月1日から、心理的な負担の程度を把握するための検査及びその結果に基づく面接指導の実施を事業者に義務付ける「ストレスチェック制度」が始まります。法施行後は、常時50人以上の労働者を使用する事業場では、毎年1回（初回は平成27年12月1日の施行後1年以内に実施）定期的に検査を実施した上で、所轄監督署に実施状況を報告することが義務となります（50人未満の事業場に関しては当分の間努力義務）。また、ストレスチェック制度の実施についての規程を定め、円滑に実施する体制の整備並びに個人情報保護等を含めた対応について、あらかじめ労働者に周知しておく必要があります。なお、ストレスチェックの対象となる労働者は、次のいずれの要件も満たす方をいいます（一般定期健康診断の対象者と同様です）。

① 期間の定めのない労働契約により使用される方であること。

【期間の定めのある労働契約により使用される方であって、当該契約の契約期間が1年以上である方並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている方及び1年以上引き続き使用されている方を含む。】

② その方の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること。

### ◇ストレスチェック制度の概要

ストレスチェック制度は調査票を用いて、「職場のストレス要因」、「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」の3つの領域に関する項目により検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるとともに、検査結果を集团的に分析し、職場環境の改善につなげる取組です。

メンタルヘルスクエアは、取組の段階ごとに、メンタルヘルス不調となることを未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰や再発予防を支援する「三次予防」に分けられます。今回のストレスチェック制度は一次予防を目的としたものとなっていますが、二次予防、三次予防も含めたメンタルヘルスクエアの総合的な取組の中にストレスチェック制度を位置づけ、実施していくことが望ましいでしょう。

### ◇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労働者のうち、高ストレス者として「面接指導が必要」と評価された労働者から申出があったときは、医師による面接指導を行うことが事業者の義務になります。

事業者は、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。

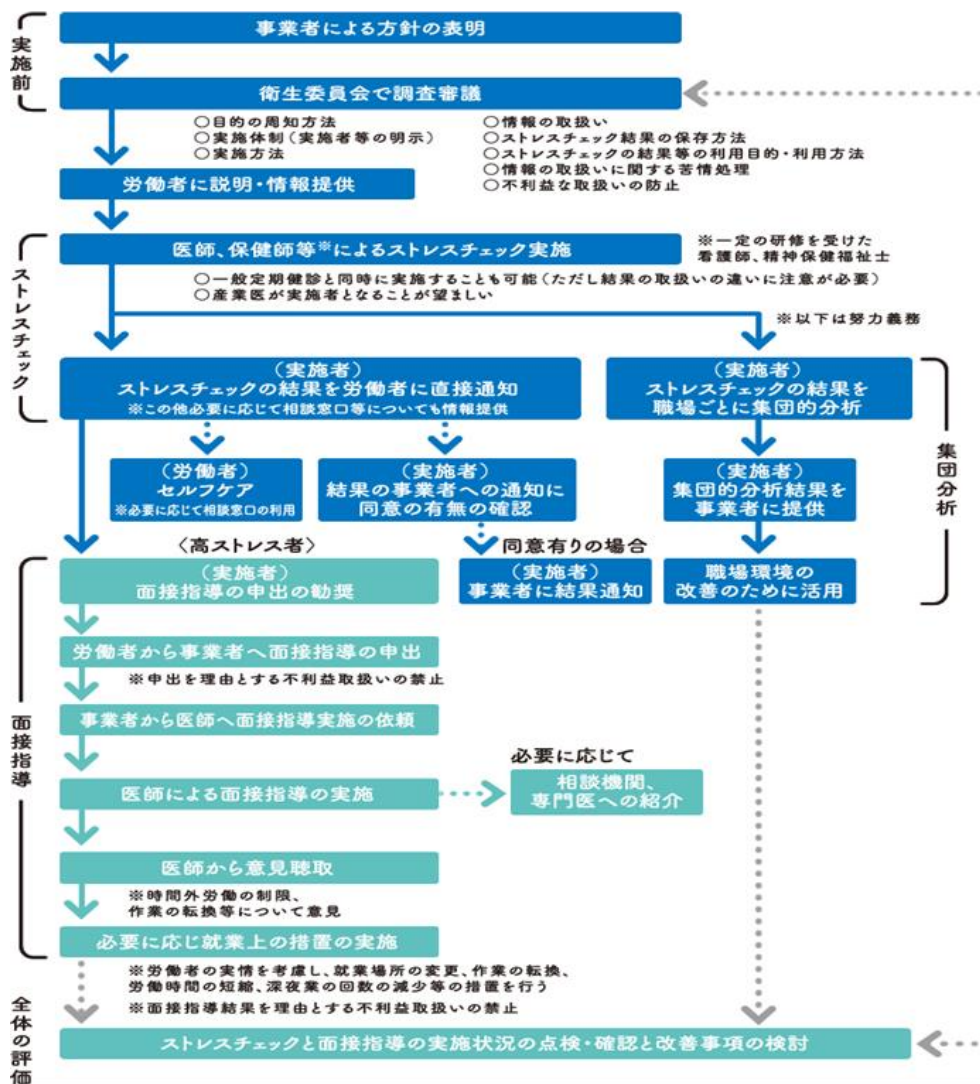
### ◇集団分析の実施

ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析及びその結果を踏まえた必要な措置は、努力義務となっています

が、事業者は職場環境におけるストレスの有無及びその原因を把握し、必要に応じて、職場環境を改善していくことが望まれます。

本制度の実施にあたっては、労働者の意に反する人事上、その他の不利益な取扱いの防止や機微情報の取り扱いなど、慎重さが求められます。情報へのアクセス権者を明確にして、リスクをいかに排除するかという点も考慮しながら、準備をしていくことが肝要です。

### ストレスチェック制度の流れ



## ◎障害者雇用にともなう差別禁止と合理的配慮について

企業で働く障害者の数は11年連続で過去最高を更新するなど、企業の意識や障害者の就労意欲は高まっています。それに応じて、平成28年4月から施行される改正障害者雇用促進法に基づき、すべての事業主を対象とする、障害者の募集や採用などに関する「障害者差別禁止指針」と、障害者が応募しやすく、また採用後に仕事がしやすくなるような「合理的配慮指針」が策定されました。

### ◇障害者差別禁止指針

障害者であることを理由とする差別が禁止されます（車いす、補助犬、その他の支援器具を利用、介助者の付き添いなどの利用を理由とする不当な不利益取り扱いを含む）。

<b>1. 募集または採用について</b>
障害者を対象から排除すること、不利な条件を付すこと、採用の基準を満たす人の中から障害者でない人を優先して採用すること。
<b>2. 採用後について</b>
賃金、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種の変更、雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新などで障害者に対し差別すること。
<b>3. 法違反とならない事項について</b>
①障害者でない者と比較して障害者を有利に取り扱うこと。 ②合理的配慮を提供し、労働能力等を適正に評価した結果として障害者でない者と異なる取り扱いをすること。 ③合理的配慮に係る措置を講ずること。 ④雇用管理上必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の状況等を確認すること。

## ◇合理的配慮指針

障害者の有する能力の発揮に支障となっている事情を改善するために、障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な措置を講じなければなりません。

<b>1. 合理的配慮の手続き</b>
募集・採用、および採用後に、障害者から改善の申出があったことについて、事業主は、障害者から職場において支障となっている事情を確認し、改善に係る内容を話し合い、配慮すべき措置を検討して障害者に伝えること。
<b>2. 合理的配慮の内容について</b>
募集・採用、および採用後を問わず、障害者と障害者でない者との均等な待遇の確保や能力の発揮に支障となっている事情を改善するため、障害者の障害の特性に配慮した必要な施設の整備、援助を行う者の配置、その他の必要な措置のこと。
<b>3. 事業主の過重な負担について</b>
(1) 合理的配慮に係る措置が事業主に対し過重な負担に当たるか否かについて、次の要素を総合的に勘案しながら、個別に判断されます。 ① 事業活動への影響の程度 ② 実現困難度 ③ 費用・負担の程度 ④ 企業の規模 ⑤ 企業の財務状況 ⑥ 公的支援の有無 (2) 過重な負担に当たると判断した場合は、当該措置を実施できないことを伝えるとともに、求めに応じて当該措置が過重な負担に当たると判断した理由を説明しなければなりません。また、話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置を講ずる必要があります。
<b>4. 相談体制の整備について</b>
適切に相談に対応するため、雇用管理上次の措置を講じる必要があります。①相談対応のための窓口の設置 ②相談者のプライバシーを保護するために必要な措置 ③相談をしたことを理由とする不利益取り扱いの禁止など

日本は、今後さらに労働力人口が減少し、労働力確保のためには、高齢者、外国人などととも、障害者雇用が選択肢の一つとなる時代になってくると考えられます。

これらの指針は、障害者差別の解消を推進し、雇用改善と労使自治による問題解決がポイントになります。法改正に対応し、人材不足を補い、職場環境を改善していくことは、企業基盤強化にもつながります。障害者雇用に関連した助成金もありますので、障害者雇用も視野に入れて人材募集を検討されている場合は弊社宛にお気軽にご連絡ください。



**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6月30日に配信いたします。（石田久男）**

発行元：石田労務管理事務所

発行人：石田久男

発行日：月1回＋不定期



〒107-0061 東京都港区北青山2-10-17 SOHO北青山103号

[電話] 03-5410-0789 [FAX] 03-5410-0790

<http://www.ishidalmo.com/index.html>