

# いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2016/01/10

VOL.58

## ● 「ストレスチェック」遅くても11月末日までに実施！

常時50人以上の労働者を使用する事業場においては、「ストレスチェック」の実施が義務付けられています。2015年12月1日から施行されていることから、対象の事業場においては、1回目は、遅くとも**2016年11月30日**までに、実施をしなければなりません。

対象の事業場は、「常態として50人以上」の労働者を使用している事業場となります。この労働者数のカウントは、契約期間や週の労働時間をもとに判断するのではなく、例えば週1回しか出勤しないようなアルバイトやパートタイマーであっても、継続して雇用し、常態として使用している状態であれば含めることになるのです。ストレスチェックの実施に当たっては、**以下の手順**を進めます。

### ① 導入前の準備

衛生委員会等で実施方法等を審議し、社内ルールを策定します。

#### 【主な審議事項】

- (1) ストレスチェックは誰に実施させるのか
- (2) ストレスチェックはいつ実施するのか
- (3) どんな質問票を使ってストレスチェックを実施するのか
- (4) どんな方法でストレスの高い人を選ぶのか
- (5) 面接指導の申出は誰にすれば良いのか
- (6) 面接指導はどの医師に依頼して実施するのか
- (7) 集団分析はどんな方法で行うのか
- (8) ストレスチェックの結果は誰が、どこに保存するのか

### ② ストレスチェックの実施（全員）

- (1) 労働者へ質問票の配布・記入
- (2) ストレス状況の評価・医師の面接指導の要否の判定
- (3) 本人に結果の通知

結果（ストレスの程度の評価結果、高ストレスか否か、医師の面接指導が必要か否か）は、実施者から直接本人に通知されます。

結果を企業が入手するには、結果の通知後、本人の同意が必要です。

### ③ 面接指導（ストレスが高い人）

- (1) 本人から面接指導の申出
- (2) 医師による面接指導の実施
- (3) 就業上の措置の要否・内容について医師から意見聴取
- (4) 就業上の措置の実施

面接指導の結果は事業所で5年間保存義務があります。

### ④ 集団分析（努力義務）

- (1) 個人の結果を一定規模のまとまりの集団ごとに集計・分析
- (2) 職場環境の改善

集団規模が10人未満の場合は、個人特定される恐れがあるので、全員の同意が無ければ結果の提供は受けられません。

※常時50人以上の労働者を使用する事業場は、「衛生管理者」「産業医」の選任、月1回の衛生委員会の実施が義務付けられています。

## ● 過重労働解消のための労働時間管理

業務における過重な負荷による「脳・心臓疾患」や業務における強い心理的負荷による「精神障害」を原因とする死亡「過労死等」が社会的問題となっています。長時間労働と脳・心臓疾患の因果関係については下の表を見ても明確となっています。

労働時間管理とは、単純に「労働時間を把握すること」に留まらず、適正な範囲に労働時間を抑制（コントロール）することとなっています。長時間労働とまらない仕組みづくりが求められています。

### 脳・心臓疾患の時間外労働時間数（1か月平均）別支給決定件数

（厚生労働省：平成26年度「過労死等の労災補償状況」より）

	平成25年度	うち死亡	平成26年度	うち死亡
45時間未満	0	0	0	0
45時間～60時間	0	0	0	0
60時間～80時間	31	16	20	10
80時間～100時間	106	50	105	50
100時間～120時間	71	28	66	27
120時間～140時間	21	8	32	14
140時間～160時間	22	8	23	7
160時間以上	34	13	20	8
その他	21	10	11	5
合 計	306	133	277	121

労働時間管理については、全社一律の管理方法でなくても構わないのです。**部署ごと、職種ごとの働き方の特性**に合わせた労働時間管理の在り方を検討する必要があります。そのためには、現状の働き方の実態を把握することが大切です。

労働時間制度には、「1か月単位の変形労働時間制」「1年単位の変形労働時間制」「1週間単位の変形労働時間制」「フレックスタイム制」「時差出勤制」「裁量労働制」があります。いずれの制度を利用しても、慢性的な長時間労働の解消には、繋がりません。長時間労働の解消には以下の点に留意する必要があります。

- 時間外労働を前提とした働き方となっていないか。
- 時間外労働・休日労働の事前申請の仕組みは形だけになっていないか
- 労働時間の申告が「労働者任せ」となっていないか。
- 管理監督者の働き方にも目を向けているか。
- 労働者の健康管理対策は充分施されているか。