

平成24年4月6日

日本産業衛生学会理事会 御中

厚生労働省労働基準局
安全衛生部労働衛生課

労働安全衛生法の一部を改正する法律案について

日頃より厚生労働行政に関しまして、御尽力、御協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。標記の趣旨につきましては、以下の通りです。御不明の点については、文末の連絡先まで御照会下さいますようお願いいたします。

○ 健康診断とストレスチェックの関係について

今回の労働安全衛生法の改正案では、新たに「精神的健康の状況を把握するための検査」（ストレスチェック）を事業者に義務付けることにしています。ストレスチェックは、医師が行わなければならない診断まで行うものではなく、健康診断とは異なるものであるため、法制上の整理として、健康診断の条文からストレスチェックを除いています。しかしながら、条文上、健康診断からストレスチェックを除いていることは、健康診断に併せて現在行われているようなメンタルヘルスに関する取組を禁止することを意味するものではありません。むしろ、実際には、健康診断の機会を活用してストレスチェックを行っていただくことを想定しています。このような点を含め、法改正が自主的な取組を阻害することがないように、指針等で明確化していきたいと考えます。

○ これまでの自主的な取組の取扱い

労働安全衛生法に基づくストレスチェックの結果は本人に直接通知され、労働者の同意なく事業者には通知されない制度としていますが、労働者の同意を得て、ストレスチェックの結果を職場環境改善等に活用することは可能です。また、これまでプライバシー保護に配慮して行われてきたストレスチェック以外の自主的なメンタルヘルスの取組も基本的に継続されるよう、今後、先進的な事業場の事例などを踏まえて、事業者が行うことが望ましい対策について、指針等で示したいと考えます。

○ 産業医、保健師等の役割について

ストレスチェックの実施主体については、医師又は保健師が実施することに

していますが、事業場の実態をよく知る事業場の産業医や保健師は、自らストレスチェックを行うことができると考えており、このことについても、指針等の中で明らかにしたいと考えています。

○ ストレスチェックの項目について

ストレスチェックを全ての事業者に義務付けることにしているため、中小企業でも大きな負担なく実施できるように、無償で使え、産業保健領域で多くの使用経験があり、簡易に実施できるものとして、9項目の調査票を標準的な例として示すことを考えています。もともと、これとは異なる表現を用いることや、上司のサポートの有無など職場環境に関する項目等を上乘せして実施することも可能です。いずれにしても、具体的なストレスチェックの項目については、法案が成立した後に、国会での審議や各方面のご意見等を踏まえ、策定することになります。

○ 労働者への義務付けについて

事業者がストレスチェックを実施するに当たっては、労働者の協力を得ることが必要であり、実効性を担保するためには、事業者の実施義務と合わせて、労働者にも受診義務を課す必要があります。また、ストレスチェックは、労働者本人の気付きを促すことを目的の一つとしており、この点からも、労働者に受診義務を課す必要があると考えています。なお、労働者の受診義務は、一般健康診断及び長時間労働者に対する面接指導と同様に規定されています。

○ 地域の医療機関等との連携について

ストレスチェックは調査票等を用いて労働者のストレス反応の程度を確認し、ストレス反応の強い者の気付きを促すとともにその後の対策につなげ、メンタルヘルス不調等のストレスによる健康障害を予防することを目的としており、一律に精神科の受診を促す制度ではありません。なお、ストレス反応の強い者が直接地域の医療機関を受診することも想定されますが、地域の受け皿の確保のため、都道府県が策定する医療計画に地域の医療機関と産業医の連携等を規定することを促進し、事業場と地域の医療機関・相談機関との連携の強化を図っていきます。

連絡先

厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課産業保健班

電話 03-5253-1111 (代表) (内線 5495)

F A X 03-3502-1598