

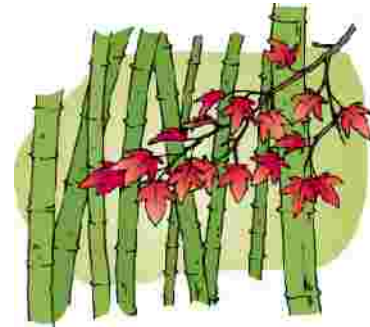
チコ労務管理事務所通信

改正安衛法で義務付けられた 「ストレスチェック」に関する Q&A

84 の「Q&A」

先の通常国会で成立した改正法の 1 つに「改正労働安全衛生法」(6/25 公布)がありますが、これに関連して、厚生労働省から「改正労働安全衛生法 Q&A 集」が公開されました。

今回の改正の中で最も影響の大きいものは「ストレスチェック」であるといわれているので、ストレスチェックに関する Q&A を以下でいくつか確認してみましょう。



労働者の心理的な負担の程度を把握するため、労働者自身が該当する項目を選択するチェックシート方式で行う検査です。面談形式に限ることは想定していません。

【健康診断のように、ストレスチェックを実施した旨の報告を監督署に行う必要があるのでしょうか？】
ストレスチェックの実施状況を把握するため、事業者には、労働基準監督署にその実施状況について報告していただく仕組みを設けることを考えています。

施行予定は来年 12 月？

今後は、平成 27 年 2 月～3 月頃に省令・指針等が策定され、平成 27 年 12 月までに改正法（ストレスチェックの部分）が施行される予定です。

労災のない職場づくりを目指す「あんぜんプロジェクト」

「あんぜんプロジェクト」とは？

「あんぜんプロジェクト」は、労働災害のない日本を目指して労働者の安全に一生懸命に取り組み、「働く人」、「企業」、「家族」が元気になる職場を創るため、厚生労働省が行っているプロジェクトです。

同省では、今年で 4 回目を迎える同プロジェクトの

ストレスチェックに関する Q&A

【全ての事業場が対象となるのでしょうか？】

ストレスチェックの実施が義務とされるのは、従業員数 50 人以上の事業場（企業単位ではない）とされており、50 人未満の事業場については、当分の間、実施が努力義務とされています。

【全ての労働者が対象となるのでしょうか？】

ストレスチェックの対象労働者は、一般健康診断の対象労働者と同じく、常時使用する労働者とする予定です。なお、派遣労働者については、派遣元事業主において実施していただくことになります。

【どれくらいの頻度で実施すれば良いのでしょうか？】

今後、労使や専門家のご意見を聴きつつ省令で定めていくことにしていますが、健康診断と同様に、1 年以内ごとに 1 回以上実施していただくことを想定しています。

【実施を外部機関に委託しても問題ありませんか？】

問題ありません。委託により実施する際には、ストレスチェックの結果を実施者から直接労働者に通知する必要があり、労働者の同意なく事業者には通知してはならないことなどの点に注意してください。

【ストレスチェックは面談形式で行うものですか？】

一環として、今月 16 日から労働災害防止に向けた企業の取組事例を募集・公開し、投票により優良事例を選ぶ、平成 26 年度「『見える』安全活動コンクール」を実施します。

応募期間は、9月16日から11月14日までで、応募事例は「あんぜんプロジェクト」のホームページ (<http://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzenproject/>) に掲載され、3月上旬に優良事例を発表する予定です。

プロジェクトの趣旨と目的

平成 26 年に入り労災発生状況は増加傾向を示すなど厳しい状況にあったため、厚生労働省は先月、「労働災害のない職場づくりに向けた緊急要請」を行い、産業界全体に企業の安全衛生活動の総点検を呼びかけました。

職場に潜む危険性を可視化することは、職場の安全活動を活性化させるうえで効果的な手段であるため、同省では平成 23 年度から安全活動に熱心に取り組んでいる企業が国民や取引先に注目される運動「あんぜんプロジェクト」の積極的な展開を図っています。

この取組みの一環として実施している「『見える』安全活動コンクール」では、職場の安全活動の中で、危険の認識や作業上の注意喚起をわかりやすく周知でき、また、一般の労働者も参加しやすい活動である安全活動の「見える」化について、取組事例を募集、公開し、広く国民から投票を募り、優良事例を決定します。

安全活動の創意工夫事例を参考に

このコンクールに応募された取組事例は、現場の安全活動の取組みに活用できるよう、「あんぜんプロジェクト」ホームページ上で継続的に公開されています。

今年度は、陸上貨物運送事業、第三次産業等の業種における災害が増加傾向にあることや、昨年度の応募状況を踏まえ、「女性、高齢者、未熟練労働者の労働災害を防止するための見える化」や「転倒災害を防止するための見える化」、「IT 技術を利用した見える化」など類型別に募集を行うようです。

同ページでは、「見える」安全活動の例として過去の優良事例が公開されていますので、参考にしてみてくださいいかがでしょうか。

会社に求められる「LGBT」の従業員への配慮

「LGBT」とは？

LGBT は、性的マイノリティー（同性愛者など）の人たちのことで、日本でも全体の約 5% いるといわれています。自分が LGBT であることをカミングアウトしていない人も多いようです。

セクハラは異性間だけでない

今年の 7 月に男女雇用機会均等法のセクシュアル・ハラスメントに関する指針が見直され、「セクハラには同性に対するものも含まれる」と明示されました。

今後は LGBT の人たちに対する差別的な言葉や行動もセクハラとなります。

会社に求められることは？

会社は当然、LGBT の人への配慮が必要となります。例えば、LGBT をからかう言葉（ホモ、おかま等）を使う、存在を否定する、「彼氏（彼女）いないの？」などとしつこく聞く、性的指向と仕事の能力を結びつけるなどは、しないようにしなければなりません。

自社の社員にはいないと思っても、本人が隠しているだけかもしれません。社員が皆働きやすい職場を作っていくことが必要です。

社内制度の見直しも

LGBT の人たちへの対応に積極的に乗り出す会社も増えてきているようです。

例えば、福利厚生制度の見直しです。社内規定を改定し、事実婚やパートナーとの同居を届け出る「パートナー届け制度」を設けるなどがその一例です。

法律婚の夫婦と同じく、結婚、育児、介護などの特別休暇や家族手当、慶弔見舞金の対象とするというものです。

会社の理解があれば、本人のモチベーションアップにもつながりますね。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは...

チコ労務管理事務所

連絡先：〒130 - 0014 東京都墨田区亀沢 4-19-3
電話：03-3625-2927 F A X：03-6751-8185
e - m a i l：info@chiko-jimusho.com