

人事よろず 相談室

アドバイザーに聞く



前畑 一也

前畑社会保険労務士事務所
代表

「ストレスチェック制度」実施に伴う企業の安全配慮義務

Q 当事業場は定年後再雇用の嘱託社員を含めると50名以上となるので、今年の11月末迄にストレスチェックを実施する予定です。ところが嘱託社員から、義務でないなら受検しなくても良いのではないかと、面接指導を受けなくても良いのではないかとの声が挙がっています。企業の対応としてはどうすれば良いのでしょうか。

A 企業は、労働者に対し安全配慮義務（労働契約法第5条）を負っており、本制度の「趣旨」及び衛生委員会等で定めた「規程」を労働者に周知し、受検勧奨及び高ストレス者に対し面接指導の勧奨をすることが必要です。

《解説》

- ◇労働契約法第5条では、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」と安全配慮義務について明記されており、参考となる裁判例として「東芝事件」を紹介します。
- ◇「東芝事件」（最高裁第2小法廷平成26.3.24判決）では、この点に関し、以下のような判旨を述べました。「自らの精神的健康（いわゆるメンタルヘルス）に関する情報は、労働者にとって、自己のプライバシーに属する情報であり、人事考課等に影響し得る事柄として通常は職場において知られることなく就労を継続しようとするのが想定される性質の情報であったといえる。」
「使用者は、必ずしも労働者からの申告がなくても、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負っているところ、上記のように労働者にとって過重な業務が続く中でその体調の悪化が看取される場合には、上記のような情報については労働者本人からの積極的な申告が期待し難いことを前提とした上で、必要に応じてその業務を軽減するなど労働者の心身の健康への配慮に努める必要があるものというべきである。」
- ◇この事案は、ストレスチェック制度創設前の事案ですが、判旨及びストレスチェックの目的からすれば、ストレスチェックを受検しない又は受検をしても医師の面接指導の申出をしない労働者が高ストレス状態にあることを企業が知り得なかったとしても、そのことをもって直ちに企業の安全配慮義務が免責又は軽減されるものではないということを示しています。
- ◇ストレスチェックに関して、労働者に対して受検を義務付ける規定が置かれていないのは、メンタルヘルス不調で治療中のため受検の負担が大きい等の特別の理由がある労働者にまで受検を強要する必要はない為であり、本制度を効果的なものとする為にも、全ての労働者がストレスチェックを受検することが望ましいとされています。
- ◇最後に、このストレスチェック制度のそもそもの趣旨は、「労働者が、自分の心身の状態（ストレス状態）に気づく、自分で解決する、不調にならないように自ら意識すること」です。企業は、改正労働安全衛生法によるストレスチェック制度を実施するだけでは安全配慮義務を果たすことにはなりません。企業としては、ストレスチェック制度を安全配慮義務の履行の一部として位置づけ、法律の定めに従って面接指導や就業上の措置を行い、同制度の活用を通じて、労働者の精神障害の発生及び悪化を未然に防ぐという姿勢が必要です。