

労働安全衛生法の改正

EY弁護士法人 弁護士 内田恵美

▶ Emi Uchida

2000年、弁護士登録。経営法曹会議 会員。第二東京弁護士会 労働問題検討委員会 幹事。国内企業、外資系企業の人事、労務に関する案件（雇用契約、就業規則の作成、賃金、退職金制度の改定、労働者派遣・業務請負、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、解雇などに関するアドバイス、訴訟、仮処分、労働審判の使用者側代理など）を広く扱う。主な著書（共著）に『女性雇用実務の手引』『フロー&チェック労務コンプライアンスの手引』（新日本法規）などがある。

I 労働安全衛生法の改正の概要

1. 主な改正点

平成26年6月19日、「労働安全衛生法の一部を改正する法律」（平成26年法律第82号。以下、改正法）が成立し、6月25日に公布されました。これにより、労働安全衛生法が改正されました。

主な改正内容は、次の7点です。

- ① 一定の化学物質に関するリスクアセスメント実施の義務化
- ② ストレスチェックの義務化
- ③ 受動喫煙防止のための適切な措置を講じる努力義務の新設
- ④ 重大な労働災害を繰り返す企業に対する指示、勧告及び企業名公表制度の創設
- ⑤ 機械等の事前届出規制の見直し
- ⑥ 電動ファン付き呼吸用保護具に対する規制強化
- ⑦ 外国に立地する検査・検定機関の規制の変更

2. 施行日等

施行日は、⑤⑥については平成26年12月、③④⑦については平成27年6月、②については平成27年12月、①については平成28年6月までの間で、今後それぞれ決められることになっています。

今回の主な改正点のうち、業種を問わず、広く事業者に影響があるものとしては、②③④が挙げられます。以下では、これらのうち、特に②のストレス

チェック制度について詳細をみていきます。

II ストレスチェック制度の創設

改正法では、労働者に対し、医師または保健師などによる、心理的な負担の程度を把握するための検査（一般に「ストレスチェック」と呼ばれる）を実施することが、事業者の義務になります。

1. 対象事業者

ストレスチェック実施義務は、業種を問わず、一律に事業者課せられることになっています（改正法第66条の10第1項）。ただし、当面の間、労働者数50人未満の事業場については実施義務が猶予され、努力義務のみが課せられます（改正法附則第1条）。会社全体で50人以上の労働者がいる場合でも、労働者が50人未満の事業場については、実施義務はありません。

なお、改正法上、労働者にはストレスチェックを受ける義務は課せられていません。従って、事業主としては、労働者に無理にストレスチェックを受けさせることはできませんが、対象となる全労働者に受ける機会を付与する必要があります。

2. 検査実施機関

事業者からの委託を受けて実際にストレスチェックを行う機関については、「医師、保健師その他厚生労働省令で定める者」（改正法第66条の10第1項）とさ

れています。医師、保健師以外では、一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士なども、ストレスチェックの実施機関に加えることが検討されています。

3. 検査項目、検査方法、検査頻度

ストレスチェックの検査項目については、厚労省が参集したメンバーから成る「ストレスチェック項目等に関する専門検討会」において検討されています。

検査方法は、労働者自身が該当項目を選択するチェックシート方式で行うこと、検査頻度は、定期健康診断と同様に年1回とすることなどが検討されています。

4. ストレスチェック実施後の事業者の義務

(1) 結果の通知

(改正法第66条の10第2項)

ストレスチェック実施後、事業者は、労働者本人に対し、ストレスチェックを行った医師などから、その結果が通知されるようにしなければなりません。通知の方法については、今後、厚労省で定められる予定です。

なお、ストレスチェックは、第一義的には、労働者自身がストレスの程度を把握し、気付くことを促すための制度です。そのため、各労働者を特定できる形で、事業者が全労働者のストレスチェックの結果を収集することは予定されていません。ストレスチェックを行った医師などが、労働者本人の同意なく、その結果を事業者に提供することは禁止されています。

(2) 医師による面接指導

(改正法第66条の10第3項)

事業者は、ストレスチェックの結果を受けた労働者から申し出があった場合には、医師による面接指導を実施しなければなりません。ただし、この面接指導実施義務は、当該労働者の「心理的な負担の程度が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するもの」であることが要件とされています。

実務上は、面接の希望を申し出た労働者が、この要件に該当するか否かを判断するために、事業者として当該労働者のストレスの程度を適法に確認するための手当などが必要になりそうです。

なお、労働者が、医師による面接指導の希望を申し出たことによる不利益取扱い、明示的に禁止されています。

(3) 医師による面接指導の結果の保存

(改正法第66条の10第4項)

事業者には、医師による面接指導の結果を保存する義務も課せられています。保存期間などの詳細は、今後、厚生労働省令で定められる予定です。

(4) 医師からの意見聴取

(改正法第66条の10第5項)

事業者は、医師による面接指導の結果に基づき、面接指導を受けた労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師の意見を聴取しなければなりません。

(5) 適切な措置を講ずる義務

(改正法第66条の10第6項)

事業者は、面接指導を行った医師の意見を勘案して必要があると認めるときは、労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少といった措置を講じなければなりません。

III おわりに

ストレスチェック制度の運用に関わる詳細については、多くが厚生労働省令または指針に委ねられています。厚労省が公表しているスケジュール（案）によれば、本年度内（平成27年3月まで）に省令、指針の策定が予定されており、今後も情報収集が必要です。

お問い合わせ先

EY弁護士法人

Tel : 03 3509 1672

E-mail : emi.uchida@jp.ey.com