

規制影響分析書要旨

規制の名称	精神的健康の状況を把握するための検査等	
主管部局・課室	労働基準局安全衛生部労働衛生課	
関係部局・課室	—	
評価実施時期	平成23年10月	
規制の新設・改廃の内容・目的	<p>事業者に対し、下記の実施を義務付けます。</p> <p>① 労働者に対し、医師又は保健師による精神的健康の状況を把握するための検査を実施する(当該検査の結果は労働者に直接通知。)</p> <p>② 検査の結果ストレスが高いとされた労働者で、希望する者(申出を行った者)に対して、医師による面接指導を実施する。</p> <p>③ 面接指導を実施した医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、労働者の実情を考慮して、作業の転換、労働時間の短縮等就業上の措置を講じる。</p>	
	(根拠条文)	労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第66条の10
想定される代替案	<p>事業者に対し、下記の実施を義務づけることとします。</p> <p>① 希望する者(申出を行った者)に対して、医師による面接指導を実施する。</p> <p>③ 面接指導を実施した医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、労働者の実情を考慮して、作業の転換、労働時間の短縮等就業上の措置を講じる。</p>	
想定される費用	新設・改廃する規制案	代替案
(遵守費用)	精神的健康の状況を把握するための検査、ストレス反応の程度の高い労働者についての面接指導を実施するための費用が発生します。	希望する全ての労働者に対して医師による面接指導を実施するための費用が発生する。なお、本来、医師による面接指導を行う必要のない労働者に対しても、実施することになることから、多くの費用が発生します。
(行政費用)	事業者にも周知するための費用が発生します。	事業者にも周知するための費用が発生します。
(その他の社会的費用)	その他の社会的費用は発生しません。	その他の社会的費用は発生しません。
想定される便益	新設・改廃する規制案	代替案

(労働者への便益)	<p>医師又は保健師精神的健康の状況を把握するための検査により、労働者に対してストレスへの気づきを促す効果があります。また、ストレス反応の程度の高い労働者について医師による面接指導を実施すること、及び面接指導を実施した医師の意見を勧告し、事業者が適切に就業上の措置を講ずることにより、労働者のメンタルヘルス不調を予防し、健康の保持に資することとなります。</p>	<p>医師による面接指導、及び面接指導を実施した医師の意見を勧告し、事業者が適切に就業上の措置を講ずることにより、労働者のメンタルヘルス不調を予防し、健康の保持に資することとなります。</p>
(事業者への便益)	<p>労働者のメンタルヘルス不調が予防されることにより、労働力の減少や精神障害等の労働災害の発生が予防されます。</p>	<p>労働者のメンタルヘルス不調が予防されることにより、労働力の減少や労働災害の発生が予防されます。</p>
分析結果	<p>代替案は、労働者に対し、医師又は保健師による精神的健康の状況を把握するための検査を実施しないことから、その分の費用負担が必要なくなります。しかしながら、希望する全ての労働者に対して面接指導を実施することから、面接指導の実施に係る費用負担は多くなります。全体としては、面接指導については医師が労働者と面接してきめ細かな対応を行うため、多くの費用負担が生じることとなります。このため、精神的健康の状況を把握するための検査を実施した後、ストレスの高い労働者に対して面接指導を行う方が、より効率的に必要な者に対して、適切な対応を行うことが可能になると考えます。</p> <p>また、代替案は、精神的健康の状況を把握するための検査を実施しないため、ストレスへの気づきを促し、自主的な対応の契機を付与する事が出来ず、潜在的に強いストレスがある労働者に対しては、適切な対応を行うことができないため、結果的にメンタルヘルス不調等の予防対策としては不十分となると考えます。</p> <p>したがって、精神的健康の状況を把握するための検査を実施し、ストレス反応の程度が高い労働者を対象として面接指導を行うことを内容とする新設する規制の方が望ましいものと考えます。</p>	

有識者の見解その他関連事項	<p>○労働政策審議会建議「今後の職場における安全衛生対策について」(平成22年12月22日)において以下のとおり報告されています。</p> <p>4 職場におけるメンタルヘルス対策の推進</p> <p>(1)メンタルヘルス不調に影響を与える要因には、職場以外のものもあること等から、労働者自身がストレスに気付き、これに対処すること(セルフケア)が必要であるとともに、事業者が労働者のプライバシーに配慮しつつ適切な健康管理を行い、職場環境の改善につなげていくことが重要である。そこで、事業者の取組の第一歩として、医師が労働者のストレスに関連する症状・不調を確認し、この結果を受けた労働者が事業者に対し医師による面接の申出を行った場合には、現行の長時間労働者に対する医師による面接指導制度と同様に、事業者が医師による面接指導及び医師からの意見聴取等を行うことを事業者の義務とする「新たな枠組み」を導入することが適当である。</p> <p>なお、「新たな枠組み」については、既に多くの企業で取り組まれているメンタルヘルス対策の事例に十分に配慮した上で、制度設計がなされるべきである。</p> <p>(2)「新たな枠組み」においては、個人情報保護の観点から、医師(ストレスに関連する症状・不調の確認を行った医師)は、労働者のストレスに関連する症状・不調の状況及び面接の要否等の結果について、労働者に直接通知することとする。</p> <p>(3)事業者は、労働者が面接の申出を行ったことや、面接指導の結果を理由として、労働者に不利益な取扱いをしてはならないこととする。なお、不利益取扱いの具体的範囲について、今後、「新たな枠組み」を実施するまでに、労働及び労務管理の実態を十分に踏まえた上で整理することとする。</p> <p>(4)「新たな枠組み」に対応する産業医の体制は必ずしも十分でないことから、産業医有資格者、メンタルヘルスに知見を有する医師等で構成された外部専門機関を、一定の要件の下に登録機関として、嘱託産業医と同様の役割を担うことができるようにする。</p> <p>(5)医師が労働者のストレスに関連する症状・不調を確認する項目については、労働者の「疲労」、「不安」、「抑うつ」について、簡易に確認することができる標準的な例を示すこととする。</p> <p>(6)国は、50人未満の小規模事業場においても、「新たな枠組み」における面接指導を効率的・効果的に実施するために、これら小規模事業場の労働者の健康管理を担っている地域産業保健センターにおいて、メンタルヘルスに対応可能な医師・保健師を確保する等、機能を強化すべきである。</p>
一定期間経過後の見直し(レビュー)を行う時期又は条件	改正法案の附則において、この法律の施行後5年を経過した場合において、新法の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとされています。
備考	—