

## 規制の事前評価書

<b>政策の名称</b>	職場におけるメンタルヘルス対策の強化	<b>担当部局名</b>	労働基準局安全衛生部 労働衛生課	<b>作成責任者名</b>	労働衛生課長 泉陽子	<b>評価実施時期</b>	平成26年1月
<b>法令案等の名称・関連条項</b>	労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)に条項を新設する予定です。						
<b>規制の目的、内容及び必要性等</b>	<p>平成25年の日本の自殺者数は27,195人(警察庁速報値)であり、2年連続3万人を下回ったものの依然として高い水準にあります。また勤務問題を自殺の原因とする者は年間約2,472人(平成24年警察庁自殺統計)に達していること、精神障害等による労災支給決定件数は増加傾向にあること、また、メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業場の割合は47.2%(平成24年労働者健康状況調査)であることから、職場でのメンタルヘルス対策を強化する必要があります。</p> <p>そこで、医師、保健師等による労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)を行うことを事業者<sup>労働者</sup>に義務付けます(従業員数50人未満の小規模事業場については、当分の間、努力義務とします。)。ストレスチェックの結果は、ストレスチェックを行った医師、保健師等から、労働者に対し直接通知されることとします。ストレスチェックの結果、ストレスの程度が大きいとされた労働者の申出に応じ、医師による面接指導を実施することを事業者<sup>労働者</sup>に義務付け、面接指導の申出をしたことを理由として当該労働者に対し不利益な取扱いをしてはならないこととします。事業者は、面接指導を行った医師の意見を聴き、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮などの適切な就業上の措置を講じなければならないこととします。</p>						
<b>想定される代替案</b>	ストレスチェックを行わずに、申出を行った全ての労働者に対し医師による面接指導を実施することを事業者 <sup>労働者</sup> に義務付けます。事業者は、面接指導を行った医師の意見を聴き、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮などの適切な就業上の措置を講じなければならないこととします。						
<b>規制の費用</b>	<b>費用の要素</b>						<b>代替案の場合</b>
1 遵守費用	事業者は、労働者に対しストレスチェックと面接指導を実施するための費用を負担することとなります。						申出を行った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を事業者 <sup>労働者</sup> が負担することとなります。
2 行政費用	事業者 <sup>労働者</sup> に周知するための費用が発生します。						事業者 <sup>労働者</sup> に周知するための費用が発生します。
3 その他の社会的費用	その他の社会的費用は発生しないものと考えられます。						その他の社会的費用は発生しないものと考えられます。
<b>規制の便益</b>	<b>便益の要素</b>						<b>代替案の場合</b>
	ストレスチェックにより、労働者のストレスへの気付きを促すことができるほか、ストレスの程度が大きい労働者については医師による面接指導を実施し、事業者 <sup>労働者</sup> 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。また、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。						ストレスの程度にかかわらず、労働者の申出により一律面接指導を行うこととなるので、制度の効率性、効果性から若干の問題はあるが、医師による面接指導を実施し、必要な労働者に対し、事業者 <sup>労働者</sup> 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。また、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。
<b>政策評価の結果 (費用と便益の関係の分析等)</b>	<p>代替案では、労働者に対し、医師、保健師等によるストレスチェック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、ストレスチェックに関する労働者の気付きの契機が失われることから、本来、面接指導を必要とする労働者が、面接指導の申出を行うきっかけを失う可能性があります。また、ストレスの程度にかかわらず、面接指導を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、本来、面接指導までを必要としない労働者についても面接指導が行われる可能性があり、その分の費用負担が発生します。ストレスチェックを実施した後、ストレスの負担が大きい労働者に対して面接指導を行う場合の方が、より効率的に面接指導や就業上の措置を必要とする労働者に対して、適切な対応を行うことが可能になります。</p> <p>また、代替案では、ストレスチェックに関する労働者の気付きの契機が失われることから、潜在的に強いストレスがある労働者がセルフケアにより自主的に対応を行うことができないため、メンタルヘルス不調の予防対策としては不十分となります。したがって、新設案の方が、代替案よりも望ましいものと考えられます。</p>						
<b>有識者の見解その他関連事項</b>	<p>労働政策審議会建議「今後の労働安全衛生対策について」(平成25年12月24日)において以下のとおり報告されています。</p> <p>7 職場におけるメンタルヘルス対策 ア 平成22年の建議に基づく労働安全衛生法の一部を改正する法律案を踏まえつつ、各事業場で現在行われている取組も十分勘案した上で、労働者自身のストレスの状況についての気づきを促し、ストレスの状況を早期に把握して必要な措置を講ずることにより、労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止することを目的とする新たな仕組みを設けることが適当である。これは、事業者が、医師又は保健師によるストレスチェック(ストレスの状況を把握するための検査)を行い、労働者の申出に応じて医師による面接指導等を実施し、必要な措置を講じること等を内容とすることが適当である。</p>						
<b>レビューを行う時期又は条件</b>	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。						