



# 安全衛生委員会報告 ストレスチェック 集団分析公表せず



先週、ストレスチェックの集団分析の結果が出そろった後の安全衛生委員会が行われました。ストレスの多い職場を見つけてより働き易い職場に改善しようとする臨んだわけなのですが、まさかの分析結果の開示拒否でした。

なんでやねん

会社：音羽病院より会社に提出されたが委員会には出さない。社労士にストレスチェック制度で求められている事項について問い合わせた結果、衛生委員会で行わなければならないのは

- ・ストレスチェックの実施方法
- ・実施状況や実施方法の改善など

この二点が審議事項であり、今回のストレスチェック実施

に活かす役割のみが委員会に求められているので提出しないことになった。

集団分析結果に基づく環境改善を行うのは事業者が行うので、委員会が審議する事項ではないと考えている。

根拠としては、厚生労働省の出している、心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」である。

制度の実施自体が初めてということと厚労省の出したチラシ類が指針に示された詳細を全て網羅していないことから、間違った解釈をされていることも多く、どの企業でもかなり混乱した状況となっている。

組合としては、事業者(社長)の代理として出席している安

全衛生委員会の場で、どうせ何を改善するにしても事業者が行うものなのに、他人(組合)の意見も会社側委員の意見も聞かず、全て事業者が行うのだからとワンマンな自分の意見と解釈だけを押し付ける姿勢では会社の運営そのものが行き詰っていくと指摘せざるを得ませんでした。

職場のストレスなどでメンタル不全の者が出たとしても、会社の責任で対応していくことです。(どう責任を取ってくれるのだから?) 押し付けの「責任」など私たちは望んでいません)

### 面接指導について

まだ正式には決まっていないが面談が賃金カットか否かの対応は、常時使用する労働者数が50人未満の小規模事業場においては、当分の間、ストレスチェックの実施は努力義務とされている。で三社で対応が異なるかもしれない。電子では契約・嘱託社員も含め賃金控除は行いません。

ストレスチェックの結果表は10月に各個人に封書で手渡され、その中には「医師による面談」の要否が記載されている

医師の面談を受けるか拒否するかは対象者個人の判断となります。音羽病院の担当医師は産業医である坂口医師となります。

今年の12月末(あと二週間)までに対象者が面談を各社の総務担当者に申し出れば、会社側は音羽病院に対象者の結果を取り寄せ、要面談か否かの確認を行います。

面談の時間帯は平日(月)金)午後4時～5時であり三十分程度です。面談費用は予防医療費の中から捻出し一万円程度です。上司には該当者について「ストレスチェックの面談にいく日時」を総務担当者より通知します。どうしても上司に面談を知られたくない人については有給休暇なり土曜の休業日に面談に行ってもらうことになります。

### メンタル不全者の対応について

ブライバシーを保護しながら労使と専門医を交えて職場復帰プログラムを策定しているものだと組合は考えているが、職場復帰プログラムは会社でやるから組合は入ってもらう必要はないとの考えなのか?の問いに対し、

事例にもよるが外部の人と会社でその時の最善を考えて

対応していく。勿論、組合の意見が必要と会社が考えた場合は組合に要請することもあると思う。このことでした。

例えばガンは早期発見、早期治療が原則です。末期がんになつてこじらせてから組合に要請されても組合は事業者様ほど優秀でないので無理です。多分。

### 気づき

個人情報など知りたくもない(元エ○ジの人は別みたい)のですが、職場を良くすることは会社の発展に繋がります。

同僚や上司と対等な立場で話し合えたら、心を開いて本音の話もできるでしょう。上司が心を閉じて高圧的に部下の行動を知ろうとしたらそれは一般的にはパワハラ的第一步です。

上に行けばいくほど自分がパワハラ当事者になってしまうことに気付けないのは不幸なことです。

第三者機関の意見も必要でしょう(金がかかるけど)。でも組合の意見も真摯に耳を傾けてもらいたいわけです(うざいでしょうけど)。

### 集団分析とは

ストレスチェック結果を一定規模の集団(部・課など)ごとに集計・分析すること。