



国立大学リスクマネジメント情報

2015(平成27)年 11 月号

<http://www.janu-s.co.jp/>

特集テーマ

過労死等防止大綱とストレスチェック

「過労死等防止対策推進法」の施行と「労働安全衛生法」の改正によるメンタルヘルスチェックの導入については、昨年の情報誌 11 月号でお知らせしましたが、本年 7 月、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定され、12 月 1 日からはストレスチェック制度が導入されます。

1. 過労死等防止大綱

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（以下「大綱」）は、「過労死等防止対策推進法」（平成 26 年 6 月成立、11 月施行。以下「法」。）により政府が定めることとされた過労死等防止のための大綱で、7 月 24 日に閣議決定されました。

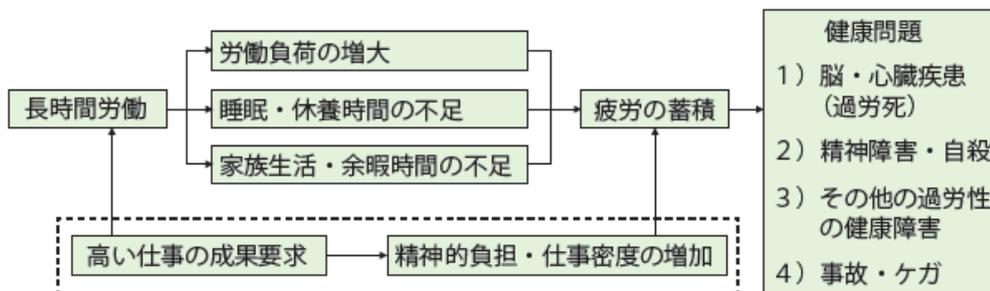
「過労死等」の定義は、法第 2 条で、

- ① 業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
- ② 業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする死亡
- ③ 死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害、とされています。

大綱では、調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援、の 4 つの対策を効果的に推進するため、具体的な数値目標を掲げ、おおむね 3 年間の取り組みを定めています。

勤労感謝の日を含む「11 月」を「過労死等防止啓発月間」とすることが法第 5 条に定められており、大綱の閣議決定後、最初の「過労死等防止啓発月間」となる本年 11 月には、厚生労働省の主催により、過労死防止活動を行う民間団体との連携により、全国 29 か所でシンポジウムが開催されました。

長時間労働と関連する健康問題



(独立行政法人労働安全衛生総合研究所「長時間労働者の健康ガイド」2頁図2)



大綱では、国が取り組むべき重点対策として、以下のような項目を定めています。

1) 国民に向けた周知・啓発、大学・高等学校での啓発

年間を通じて国民一人ひとりが関心と理解を深めるよう広く周知・啓発を行うとともに、毎年11月の「過労死等防止啓発月間」においては、民間団体が取り組むシンポジウムを支援して開催する等により集中的な周知・啓発を行う。

中学校、高等学校等においては、勤労の権利と義務、労働問題、労働条件の改善、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）についての理解を深める指導の徹底を図る。

また、大学生、高校生等の若年者を主な対象とする労働条件に関するセミナーにおいて、過重労働による健康障害防止を含めた労働関係法令に関する知識について説明を行う。

2) 長時間労働の削減のための周知・啓発

平成32年までに週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする目標を踏まえ、週労働時間が60時間以上の労働者をなくすよう努める。

3) 過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発

時間外・休日労働の削減、労働者の健康管理に係る措置の徹底等を事業者にも広く周知・徹底。

裁量労働制対象労働者や管理・監督者についても、事業者にも健康確保の責務があることから、労働安全衛生法令に基づき、医師による面接指導等必要な措置を講じなければならないこと等について啓発指導を行う。

4) 年次有給休暇の取得促進

10月を「年次有給休暇取得推進期間」とし、集中的な広報を実施。地域のイベント等にあわせた計画的な年次有給休暇の取得を企業、住民等に働きかけ、地域の休暇取得促進の機運を醸成。

(目標：平成32年までに年次有給休暇取得率を70%以上)

5) メンタルヘルスケア

平成27年12月1日に施行される「ストレスチェック制度」及び「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の普及啓発・指導徹底。

(目標：平成29年までにメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上)

6) パワーハラスメント

「過労死等防止啓発月間」を中心に、集中的な周知・啓発。また、「パワハラ対策導入マニュアル」の周知・普及を図る。

7) 相談体制の整備

都道府県労働局、労働基準監督署等で相談を受け付けるほか、労働者等が相談できる電話相談窓口を設ける。また、メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害等について、労働者等が相談できるよう、電話やメール等を活用した窓口を設ける。

8) 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催

「過労死等防止啓発月間」において、民間団体が取り組むシンポジウムを支援して開催。今後おおむね3年を目途に、全ての都道府県で少なくとも毎年1回はシンポジウムが開催されるようにする。



2. ストレスチェック制度

平成26年6月19日に成立した労働安全衛生法の改正により、従業員に対する心理的負担の程度を把握する検査を受ける機会の提供が義務付けられ、12月1日から施行されます。

＜労働安全衛生法第66条の10＞

- ① 事業主は労働者に対し、医師、保健師その他省令で定める者（以下、「医師等」）による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない（第1項）
- ② 検査結果は労働者に通知され、医師等が検査を受けた労働者の同意を得ないで検査結果を事業主に提供することは禁止（第2項）
- ③ 事業主は、省令で定める要件に該当し、かつ希望する労働者に対し医師による面接指導を行わなければならない。この場合、申出による不利益取扱を禁止。（第3項）
- ④ 事業主は、面接指導の結果に基づき、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かなければならない（第5項）
- ⑤ 事業主は、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、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等の措置を講ずる（第6項）

この改正により新たに設けられたストレスチェック制度の具体的内容や運用方針については、平成27年4月15日に労働安全衛生規則の一部改正を行う厚生労働省令第94号が公布されました。（施行日：平成27年12月1日）

＜ストレスチェック制度に関する省令＞のポイント （労働安全衛生規則第52条の9～第52条の21）

- (1) 産業医の職務
 - 産業医の職務に、「ストレスチェックの実施」、「ストレスチェックの結果に基づく面接指導の実施」、「面接指導の結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること」を追加。
- (2) 検査の実施などに係る規定の整備
 - 事業者は、常時使用する労働者に対して、1 職場におけるストレスの原因に関する項目、2 ストレスによる心身の自覚症状に関する項目、3 職場における他の労働者による支援に関する項目について、毎年1回定期的に検査を行わなければならない。
 - 検査の実施者は、医師または保健師のほか、厚生労働大臣が定める一定の研修を修了した看護師または精神保健福祉士とする。ただし、検査を受ける労働者について、解雇などの直接的な人事権を持つ監督者は、検査の実施の事務に従事してはならない。
 - 検査結果は、検査の実施者から、遅滞なく労働者に通知しなければならない。
- (3) 検査結果の集団ごとの分析などに係る規定の整備
 - 事業者は、実施者に、検査の結果を一定規模の集団ごとに集計させ、その結果について分析させるよう努めるとともに、この分析結果を勘案し、必要と認められる場合は、その集団の労働者の実情を考慮して、この集団の労働者の心理的な負担を軽減するため、適切な措置を講ずるよう努めなければならない。
- (4) 検査結果に基づく面接指導の実施などに係る規定の整備
 - 検査結果に基づく面接指導の対象となる労働者の要件は、「検査の結果、ストレスの程度が高い者」で、「検査を行った実施者が面接指導の実施が必要と認めた場合」とする。
 - 労働者が検査結果の通知を受けた後、面接指導の申し出を遅滞なく行うとともに、事業者は、労働者から申し出があった場合は、遅滞なく面接指導を実施しなければならない。また、面接指導の実施者は、面接指導の対象となる要件に該当する労働者に対して、面接指導の申し出を行うよう勧奨することができる。
- (5) その他の事項
 - 常時50人以上の労働者を使用する事業者は、検査、面接指導の実施状況などについて、毎年1回定期的に、所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。



＜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＞のポイント

- (1) ストレスチェック制度の基本的な考え方
 - この制度は、労働者のメンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）が目的で、事業場におけるメンタルヘルスケアの総合的な取組の中に位置付けることが望ましい。
- (2) 衛生委員会などにおける調査・審議
 - ストレスチェック制度の実施に当たっては、その実施体制・実施方法、不利益取扱いの防止などの事項を、総括安全衛生管理者、衛生管理者、産業医などで構成される衛生委員会などで調査・審議し、その結果を踏まえて規程を定めなければならない。
- (3) ストレスチェックの実施方法など
 - ストレスチェックに用いる調査票は、事業者の判断により選択することができるものとするが、「職業性ストレス簡易調査票」（57項目）を用いることが望ましい。
 - 心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目の評価点数の合計が高い者などを高ストレス者として選定しなければならない。
 - 医師による面接指導が必要とされた者に対して、実施者が申し出の勧奨を行うとともに、結果の通知を受けた労働者が相談しやすい環境を作るため、保健師、看護師または心理職が相談対応を行う体制を整備することが望ましい。
- (4) 面接指導の実施方法など
 - 面接指導の結果に基づく就業上の措置を決定する場合には、その労働者の理解が得られるよう努めるとともに、不利益取扱いにならないように留意しなければならない。
- (5) 集団ごとの集計・分析の実施方法など
 - 分析結果に基づく措置は、管理監督者による日常の職場管理、労働者の意見聴取、産業医などの職場巡視などで得られた情報も勘案し、勤務形態または職場組織の見直しなどの観点から講ずることが望ましい。
- (6) 労働者に対する不利益な取扱いの防止
 - ストレスチェックを受けないこと、結果の提供に同意しないこと、または面接指導の申し出を行わないことを理由とした不利益取扱いを行ってはならない。
 - 医師の意見を勘案し、必要と認められる範囲内となっていないものなど、法令上求められる要件を満たさない不利益な取扱いを行ってはならない。
 - 面接指導の結果を理由とした、解雇などの不利益な取扱いを行ってはならない。
- (7) 労働者の健康情報の保護
 - ストレスチェックの実施前または実施時に、事業者への結果提供に関する労働者の同意を取得してはならないとし、結果通知後に個別に同意を取得しなければならない。
 - 集団ごとの集計・分析の単位が10人を下回る場合には、全ての労働者の同意を取得しない限り、事業者が結果を提供してはならない。
- (8) その他の留意事項
 - この制度においては、産業医が中心的役割を担うことが望ましい。
 - ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析は、派遣先事業者が、派遣労働者も含めて実施することが望ましい。

⇒ 以上、厚生労働省ホームページから抜粋引用

(参照) ◆ストレスチェック制度に関する省令
◆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

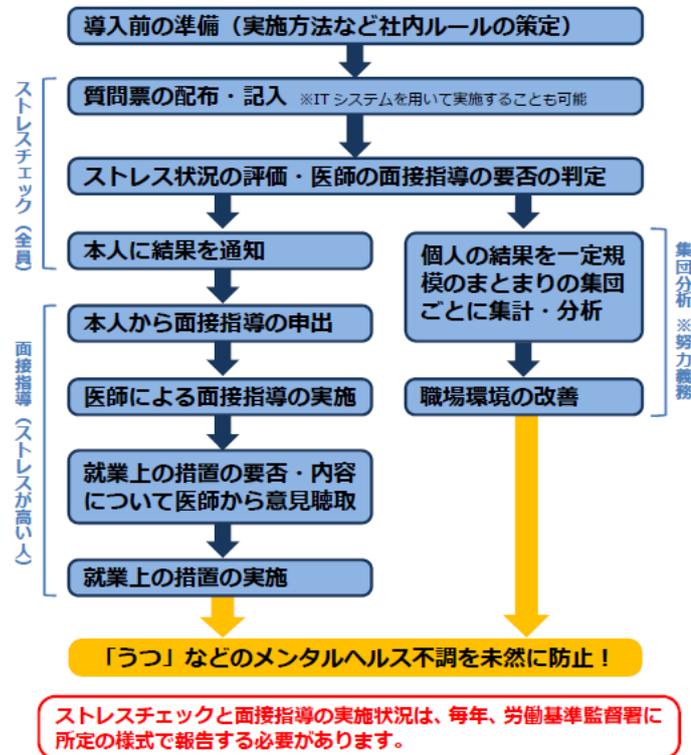
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000082587.html>

⇒ 参考

(株)インターリスク総研 「Inter Risk Report」 (No.15-009 2015.5.1)
労災リスク・インフォメーション＜第17号＞
ストレスチェック制度の運用に関するQ&A



ストレスチェック制度の実施手順



（厚生労働省「ストレスチェック制度 簡単！ 導入マニュアル」2頁）

3. 大学における過労死等防止とメンタルヘルスの留意点

1) 研究者の特性

不幸にして過労死に至るのは、やりがいのある仕事に従事していて、達成についての強い責任感を持ち、長時間の労働にもかかわらず無理を重ねてしまう方に多いといわれています。

大学の構成員の多くを占める研究者は、自らの研究について24時間考えており、多くの研究者は寸暇をおしんで研究に従事していると想像されます。

更に近年では、目に見える形での業績・成果が求められ、長時間の研究従事やストレスの増加が予測されます。

個人的時間における研究従事時間の把握は不可能ですが、少なくとも大学における研究従事時間は適切に把握し、特に長時間に及ぶ場合には、安全衛生担当者からアプローチすることも考えられます。

2) 附属病院、附属学校

附属病院の医師、看護師等、附属学校の教員については、診療業務、校務の集中により長時間労働が連続することが考えられます。医師の長時間労働や教員の精神疾患の増加は社会問題としても取り上げられており、大学としても改善に向けた取り組みが求められています。



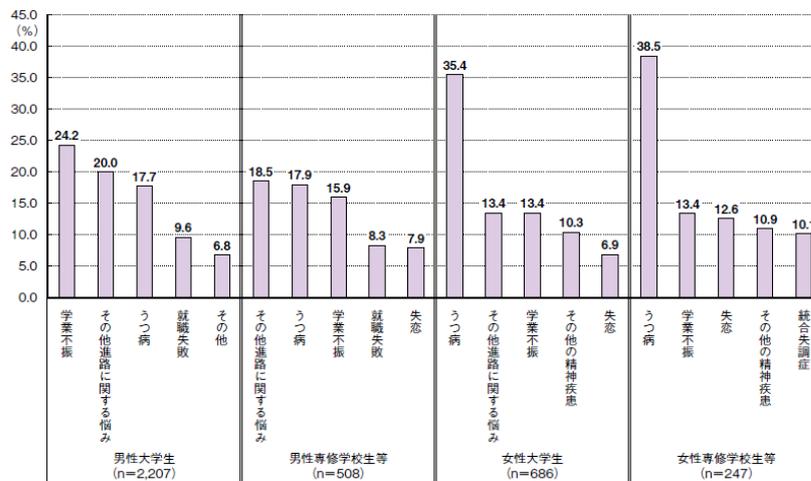
3) 学生のメンタルヘルス

ストレスチェック制度は労働者を対象としたものですが、大学の構成員の多数を占める学生においても、近年、メンタル不調のために相談窓口を訪れる学生、退学したり、自殺を考える学生も増加しています。

学生の場合、進級や卒業といった修学上の問題や、就職活動を含む進路の問題での悩みがメンタル不調に関係しているケースが考えられます。大学生の自殺原因・動機の上に修学と進路の悩みが挙げられています。また、女子学生では、うつ病が原因の多くを占めており、ハラスメント被害もメンタル不調の要因となる危険があります。

修学上の問題は、欠席増加や単位取得困難などが不調のサインである場合が多いので、これらを手掛かりに学内相談機関の利用を促す対応をとったり、各種ハラスメントの防止体制の整備、相談体制の周知が重要です。

第4-7図 大学生、専修学校生等における原因・動機の比率



注：nは原因・動機特定者の人数を示す。

資料：警察庁「自殺統計」より内閣府作成

(内閣府 「平成26年度我が国における自殺の概要及び自殺対策の実施状況」84頁)



国立大学リスクマネジメント情報

2010 (平成22) 年 4月号 「大学とメンタルヘルス」

2014 (平成26) 年11月号 「過労死防止法と安衛法改正」

H27. 10月

大学リスクマネジメント News PickUp

<Web上のニュースから検索>

<大学の管理・経営>

- 10. 7 ○大学は、2014年度決算で個人や団体からの寄附金約7億2000万円分を既に購入された付属病院の備品購入費に充てるようにみせかける不適切な会計処理を行い赤字額を圧縮していたと発表。
- 10. 26 ○大学の大学院に通っていた学生が元教授と同大学を相手取り、慰謝料など約1千万円を求める訴を提起。
- 10. 28 ○大学は、リサイクルショップで模型や漫画本を盗んだ職員を諭旨解雇処分にしたと発表。



<事件・事故>

- 10. 16 ○大学の研究室でフラスコに入れたアルコールを加熱して蒸留する作業をしていたところ爆発して、学生が顔に軽いやけど。

<入試等ミス>

- 10. 22 ○大学は、今月実施した大学院入試で二つの専攻の解答用紙に不備(解答欄がない、受験番号の記入欄がない)があったと発表。可否には影響なし。

<情報セキュリティ>

- 10. 1 ○大学は、臨床試験に登録した参加者の氏名や身長などのデータ1件が、システムの不具合でメーリングリストにより493人に誤配信。
- 10. 13 ○大学の准教授が学生577人の氏名、学籍番号、成績情報、出席状況などの個人情報を保存したUSBメモリを紛失。
- 10. 16 ○大学は、学生の個人情報(科目履修者52人分の氏名、学籍番号、成績情報など)が保存されたUSBメモリを非常勤講師が紛失したと発表。
- 10. 23 ○大学の助教が、学生延べ1500人余りの個人情報(新入生名簿、成績、来年度の入試問題案など)が入ったハードディスクなどを出張先のイギリスで紛失盗まれていたことが判明。
- 10. 26 ○大学病院の医師が患者約500人の氏名、年齢、患者ID番号、病名などの個人情報が入ったノート型パソコンを電車の網棚に置き紛失。
- 10. 28 ○大学は、学生の氏名や成績が記載された模擬試験の結果91人分を紛失したと発表。

<ハラスメント>

- 10. 20 居酒屋で催した懇親の場などで、女子学生の体を触るなどのセクハラ行為を繰り返したとして、○大学の教授が懲戒免職。被害を受けた女性からの投書で発覚。
- 10. 21 事実無根のセクハラを理由に退職金が支払われなかったとして、○大学元准教授が退職金など約900万円を求めた訴訟の控訴審で、高裁は請求を棄却した一審の判決を変更し大学側に約300万円の支払を命ず。
- 10. 27 ○大学は、大学院の女子学生にセクハラと受け取られる言動を繰り返したとして、教授を停職1か月の懲戒処分にしたと発表。
- 10. 27 学生への指導でアカハラがあったと一方的に決めつけられて精神的苦痛を受けたとして、○大学の教員が大学と元上司だった学部長ら2人に計700万円の損害賠償を求めて提訴。
- 10. 27 アカハラで精神的苦痛を受けたとして、○大学の大学院に通っていた中学教諭が、元教授(退職)と大学に慰謝料等1千万円の支払いを求めて提訴。大学は元教授の不適切な言動を一部認める一方、対処を怠ってきたことはないと反論。
- 10. 28 ○大学は、部下に対してパワーハラスメントをくり返した職員を停職1か月の停職処分にしたと発表。

<学生・教職員の不祥事>

- 10. 1 同僚の女性研修医のフリーメールに不正にアクセスしたとして、○大学の医師を不正アクセス禁止法違反の疑いで逮捕。
- 10. 5 ○大学の教授が大学の研究費で購入したパソコンの部品を売り約25万円を得ていたことが判明。
- 10. 9 大学病院の医師から腰痛などの治療中にわいせつな行為を受けたとして、元患者の女性が医師と病院側に880万円の損害賠償を求めて地裁に提訴。
- 10. 14 交際女性のIDとパスワードを無断使用し、女性の勤務先大学のメールサーバに不正アクセスしたとして、○大学の助教が不正アクセス禁止法違反で逮捕。

<不正行為>

- 10. 5 ○大学の教授が学生に支払う賃金を水増しし、5年間にわたって研究費などを不正に受け取っていたとして、停職3か月の懲戒処分。

配信について

本誌は、各国立大学・大学共同利用機関の国大協保険ご担当者、国大協連絡登録先、ご登録いただいた方にメールで配信させていただきます。 (無料) 配信登録、解除は弊社ホームページからお願いします。⇒ <http://www.janu-s.co.jp/>

情報提供のお願い

各大学等でのリスクマネジメントに関する取組み、事故・事件への対応のご経験、ご感想、ご要望等をお寄せください。
⇒ info@janu-s.co.jp

バックナンバー

- 15. 10月 人を被験者とする研究と補償措置
 - 15. 9月 台風、豪雨、落雷と保険
 - 15. 8月 国大協保険の保険金支払概況 (2)
 - 15. 7月 ICT活用教育と法律問題
 - 15. 6月 国際交流活動対応支援セミナー報告
 - 15. 5月 学生生活とトラブル
 - 15. 4月 大学生のための安全・安心基礎講座
 - 15. 3月 研究者の倫理
 - 15. 2月 学生の海外派遣に関する新たな補償
- ※弊社ホームページからダウンロードできます。

発行 有限会社 国大協サービス
東京都千代田区神田錦町3-23

協力 株式会社インターリスク総研
三井住友海上火災保険株式会社