



2016
NEW
YEAR

BUSINESS FRIEND 2016 01

Contents

- **こあいさつ・弊所事務所展望** 2
ISO27001取得と弊所事務所拡充
- **特集** 3
**企業における「メンタルヘルスケア」
ストレスチェック制度」について**
- **トピックス** 10
ストレスチェック制度関係 Q & A

新年明けましておめでとうございます！

ほんとうに月日が経つのは早いもので、昨年の新年のご挨拶が、ついこの間のように思われます。年齢を重ねることも加速しているようで何だか嫌ですね。（笑）

さて、今年はいよいよマイナンバー制度がスタートします。お客様企業では厄介な業務が増える訳ですが、弊所でも同様に悩ましいことであり、マイナンバーの利用目的である「社会保障」や「税」に関しての手続き業務をお客様から受託するにあたり、弊所の情報セキュリティも、より強固で厳重なものとする必要が生じます。

が、弊所では、昨年の重要課題でありましたISO27001（情報の機密性・完全性・可用性の維持に係る国際認定基準）の認証獲得を昨年末に成し遂げました！（すべり込みセーフ！）事務所の増床にはじまり、下記の記事にあるような種々の環境整備の施策とあわせ、より一層、皆様に安心と信頼をお届けできる事務所へと成長・発展致しました。また、従来からの目標である人事労務管理に関するトータルなご支援やアドバイスが可能な“人事労務管理の総合商社”を目指して、サービス体制の拡充にも取り組んでいく所存です。

こうした弊所への、今後益々のご用命・ご愛顧をお願い申し上げ、私からの新年のご挨拶とさせていただきます。本年も宜しくお願いします。

社会保険労務士法人 大手前総合労務管理事務所
代表社員 太田 恵子

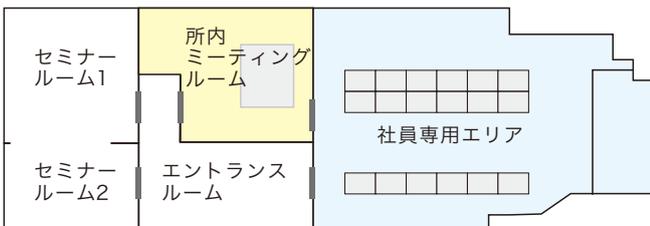
弊所事務所展望

弊所では今年の大きな目標のひとつとして「ISO27001」の取得を掲げ、事務所設備や什器などの物理的な整備・充実やドキュメント及び電子データの保管・管理の方法や環境整備・充実といった涙ぐましい努力(笑)を行ってまいりましたが、この度、無事認定取得に至ることができましたのでご報告致します。また、それに先立ち、今年の上半期には事務所の拡充及びレイアウト変更を実施し、マイナンバー制度の実運用も睨んだ同業他社にはなかなかマネの出来ない(すみません、自慢です!!笑)、より高度なセキュリティレベルを備えた事務所へと成長・発展をとげました。

事務所は、今年4月に実施した拡張工事により、フロア面積は従前のほぼ倍となりました。そして、以前の事務所エリアの大部分(図左側の白色スペース部分)は、エントランスを含めた来客エリアとし、右側の水色の業務エ

リア(セキュリティ区域)及び中央上の黄色の所内ミーティングルームは、原則、来客者の立ち入りを禁止する所員専用エリアとしており、来客エリアと所員専用エリアの間のドアは、所員専用エリア側から施錠できるドアと壁で仕切られています。また今冬、さらなる事務所設備の強化として、警備会社(セコム)への連絡・通報システム装置である、侵入・盗難防止のための人感センサーの設置や、カードキーによる施錠管理ドアが出入り口に設置されました。よって弊所との業務委託における個人情報の取扱いについては、ご安心いただける事務所(ハード面)となっております。

来客の方にご利用戴く両ルームは、和紙を用いた造形物作りの世界的巨匠「堀木エリ子さん」の装飾がほどこされた豪華仕様です！



セミナールーム



エントランスルーム



認証機関による「ISO 27001」の認証マークと認定シンボルです。弊所での「社会保険労務士業務/人事労務コンサルティング業務/給与計算業務」について認定を得ています。



特集

企業における 「メンタルヘルスケア」 「ストレスチェック制度」について



ストレスの多い昨今、皆さんも「メンタルヘルスケア」という言葉をお聞きになったことがおありだと思いますが、「メンタルヘルスケア」とは、精神面の健康の保持増進のための「ケア」(字義的には世話や配慮、気配り)のことであり、労働環境においても、平成26年6月に公布された労働安全衛生法の一部を改正する法律により、平成27年12月1日からメンタルヘルスケアの一端として、「ストレスチェック制度」の実施等が企業に対して義務づけられました。今回の記事ではこうした「メンタルヘルスケア」と「ストレスチェック制度」についてのご紹介を致します。



メンタルヘルスケアについて

①「メンタルヘルスケア」が必要な社会的背景

世界に目を向けてみると、戦争や紛争、或いはテロや飢餓などの問題により、多くの国で人命が危険にさらされ失われています。そんな中、日本は平和と安全が高いレベルで確保された、国民にとって幸福な国であるはずなのですが、すこし視点を変えてみると、近年、年間約3万人の人が自殺をしているという実態があります。日常よく耳にし、目にする交通事故による死亡者数は、40年ほど前の交通戦争と言われた時代にはピークの1万6千人超にも及びましたが、その後、減少傾向を辿り、2014年の死亡者数は4千人余と激減しています。これに比べて、先の自殺者の数はどうでしょうか？この状況から見て、日本は異常な状態にあるといっても過言ではないと思います。自殺する人の背景には様々な原因や理由がありますが、15年ぶりに自殺者が3万人を下回った2014年に続く2015年の自殺者のうち、自殺の原因・動機が特定できたとされている人は2万人余、そしてその中の10%にあたる、2千人余の人が「勤務問題」により自殺に至ったとされています。勿論、真の原因や責任のすべてが会社にあるとは言えませんが、こうした自殺者の数に仕事や職場にまつわるストレスで心身の不調を訴え、実際に精神疾患を含めた病理に悩まされている人を含めると、膨大な数の人達のメンタルヘルス問題に仕事とストレスの関係が大きく影響していると言えるのではないのでしょうか。そして、従業員の健康問題は、メンタル疾患を患った従業員本人のみならず、会社にとっても大きな影響を及ぼす重要問題となっています。何故なら、心身が健全な従業員なしには、会社の維持・発展は到底望めないからです。昨今の事業環境や仕事

の内容は複雑化・高度化し、またIT化によるコミュニケーション不足も相まって、昔と比べて格段にストレスは増大している訳ですから、「我が社には関係のないことだ」と対岸の火事のように思うのではなく、メンタルヘルス問題は「身近で深刻な問題」として捉えることが、会社の未来にとっても重要なことであり、厚労省のアンケートに応じた約半数の会社が何らかのメンタルヘルス対策を行っているという実態からも、メンタルヘルスケアに積極的に取り組んでいくことが今後必要と言えるでしょう。

② 4つの「メンタルヘルスケア」

厚生労働省は、以下のような体系化されたメンタルヘルスケアに取り組む旨を通達しています。

- ① 従業員一人ひとりによる「セルフケア」
- ② 会社の管理職による「ラインケア」
- ③ 「事業所内の産業保健スタッフによるケア」
- ④ 社外の「専門機関によるケア」

そして、それぞれのケアにおいて取り組むべき指標として4段階の予防レベルが示されています。

0次予防…健全な組織運営

1次予防…発症予防のための情報提供や教育機会を提供する

2次予防…早期発見・治療を促す

3次予防…職場復帰のための支援を行う

何から始めたらいいのかわからないといった場合は、この4つのケアと予防レベルを基本に考えて職場で取り入れてみると良いとされています。

3 「メンタルヘルスクエア」への取り組み方法

さらに、これらの4つのケアを適切に実施するため、「心の健康づくり計画の策定」、「衛生委員会における調査審議」を行い、以下の取り組みを積極的に推進することが効果的であると示しています。

①メンタルヘルスクエアを推進するための教育研修・情報提供の実施（一次予防）

労働者、管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等に対し、それぞれの職務に応じた教育研修・情報提供を実施して下さい。なお、事業場内に教育研修担当者を計画的に養成することもあるとされています。

②職場環境等の把握と問題点の改善（一次予防）

労働者の心の健康には、以下のとおり様々な要因が影響を与えることから、職場環境等を評価して問題点を把握するとともに、その改善を図ることが大切とされています。



影
響
の
健
康
に

職場環境等

- ・作業環境・作業方法・労働時間・仕事の質と量
- ・職場内のハラスメントを含む職場の人間関係
- ・職場の組織、人事労務管理体制 等

③不調の早期発見と適切な対応（二次予防）

メンタルヘルスクエアにおいては、ストレス要因の除去又は軽減などの予防策が重要ですが、万一、メンタルヘルス不調に陥る労働者が発生した場合に、その早期発見と適切な対応を行うことが必要です。このため、次の3項目に関する体制の整備が必要との指針が示されており、その際には、労働者の個人情報の保護に十分留意することが大切です。

ストレスチェック制度について

1 ストレスチェック義務化法成立の背景

ストレスチェック制度義務化に至った背景には、前述の通り、仕事や職場環境について強い不安や悩みを持ち、メンタルヘルスに問題を抱えている労働者が増えているという事実があります。

2010年に実施した「職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査」では、調査協力した事業所のうち6割弱に相当する事業所で、メンタルヘルスに問題がある正社員がおり、そのうちの3割を超える事業所が3年前に比べてその人数が増加したとしています。また、厚生労働省による職場における精神障害の労災補償状況の推移（下図）をみても、精神障害に係る労災請求・認定件数が右肩上がりの傾向が続いており、こうした状況を改善するため、2014年6月に改正労働安全衛生法が

厚生労働省からの指針の内容

○労働者による自発的な相談とセルフチェック

事業場の実態に応じて、労働者の相談に応ずる体制を整備するとともに、事業場外の相談機関の活用を図るなど、労働者が自ら相談を受けられるよう必要な環境整備を行いましょう。また、ストレスに関する調査票や情報端末機器等を活用して、セルフチェックを行うことができる機会を提供することも効果的です。

○管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等による相談対応

管理監督者は、日常的に、労働者からの自発的な相談に対応するよう努めましょう。特に、長時間労働等により疲労の蓄積が認められる労働者などからは、話をよく聴き、適切な情報を提供し、必要に応じて事業場内産業保健スタッフ等や事業場外資源への相談や受診を促しましょう。事業場内産業保健スタッフ等は、管理監督者と協力して、労働者の気づきを促すよう、保健指導、健康相談等を行うとともに、必要に応じて事業場外の医療機関への相談や受診を促しましょう。

○労働者の家族による気づきや支援 等

労働者の家族に対して、ストレスやメンタルヘルスクエアの基礎知識、事業場のメンタルヘルス相談窓口などの情報を提供しましょう。

④心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援(三次予防)

メンタルヘルス不調により休業した労働者が円滑に職場復帰し、就業を継続できるようにするため、衛生委員会等において調査審議し、職場復帰支援プログラムを策定するとともに、その実施に関する体制整備やプログラムの組織的かつ継続的な実施により、労働者に対する支援を実施します。

4 メンタルヘルスクエアに関する個人情報の保護への配慮

メンタルヘルスクエアを推進するに当たっては、健康情報を含む労働者の個人情報の保護に配慮することが極めて重要です。事業者は、健康情報を含む労働者の個人情報について、個人情報の保護に関する法律及び関連する指針等を遵守し、労働者のセンシティブな個人情報に関する適切な取扱いを図ることが重要です。

交付され、2015年4月に省令や指針が公表されました。

なお、あらためての説明にはなりますが、ストレスチェック制度とは、労働者がどのくらい心理的な負担を感じているかを調査（ストレスチェックの実施）し、その結果に基づいて面接指導の実施や医師からの意見聴取に基づき必要な就業上の措置を行う制度です。

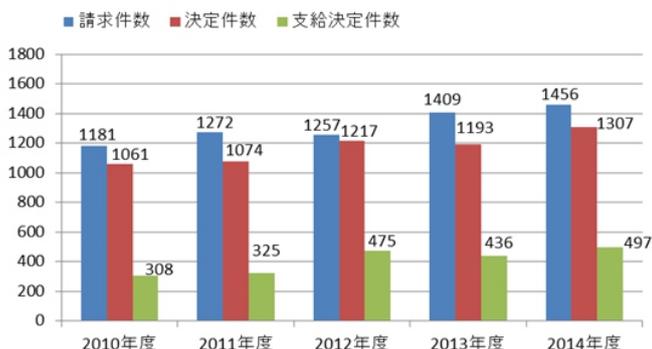
2 ストレスチェック制度の目的

ストレスチェック制度の目的は、メンタルヘルス不調を未然に防ぐ一次予防であり、現在メンタルヘルスに問題を抱えているメンタルヘルス不調者のあぶり出しではありません。

メンタルヘルス不調の未然予防には、労働者自身のストレスマネジメント（セルフケア）能力の向上と、職場環境の改善の両方が重要なため、ストレスチェック制度では以下の2つの実施が求められます。

①定期的に労働者のストレスの状況を検査し、労働者本人にその結果を通知して自らのストレスの状況についての気づきを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させる。

②検査結果を事業場や部署ごとに集計・分析して職場でのストレス要因を評価し、職場の環境改善につなげる（努力義務）。最終的には労働者が働きやすい職場づくりを進め、労働者がメンタルヘルス不調に陥ることを未然に防ぐことを目指します。ストレスチェックの結果を受けての改善までがストレスチェック制度の目的です。



3 制度の概要

今回、義務化された「ストレスチェック制度」とは、具体的には次の事柄等を実施することです。

① ストレスチェックの実施

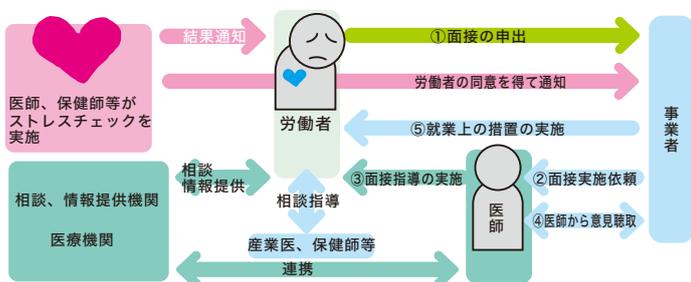
- ・ ストレスチェックの具体的な内容は、事業者が常時使用する労働者に対して行う心理的な負担の程度を把握するための検査を言います。
- ・ 常時使用する労働者に対して、年に1回、ストレスチェックを実施する義務が課せられます。
- ・ ストレスチェックの調査票には、「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」の3つの領域を含めるものとします。
- ・ ストレスチェックの実施者（医師等）は、ストレスチェックの結果を直接労働者に通知し、本人の同意なくして事業者へ結果を通知することはできません。

なお、従業員数50人未満の事業場については、当分の間努力義務となります。

② 面接指導の実施

- ・ 高ストレスと評価された労働者から申出があったときは、医師による面接指導を実施することが事業者の義務となります。
- ・ 事業者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、就業上の措置を講じる必要があります。

なお、この制度の流れについて、厚労省が作成したパンフレットでは下図のように示されています。



4 計画策定から準備まで

さて、ここまでストレスチェック制度の概要について説明してきましたが、今回新たに法定義務化された「ストレスチェック制度」を各々の企業においてどのように実施するか具体的な策を検討しなければなりません。大手企業は別として、ほとんどの中小企業の場合は自社内で実施することは難しく、産業医若しくは外部専門機関の協力・連携を図りながら制度を構築し、導入することとなるでしょう。先の「ストレスチェック制度の流れ」の図中の役割を、具体的に誰に担ってもらい、どう実現するかといったアプローチによって制度を構築しなければなりません。170ページにも亘る厚生労働省の「ストレスチェック制度実施マニュアル」に詳細が記載されていますが、ここでは大きな流れをご紹介します。

まず事業者は「ストレスチェック制度に関する基本方針」を表明した上で、事業場の安全衛生を統括管理する者、労働者、産業医及び衛生管理者等で構成される衛生委員会において、ストレスチェック制度の具体的な実施方法等について調査審議を行います。（衛生委員会は50人以上の事業場には設置義務があるため、ストレスチェック制度の対象事業場には設置されていることが前提となっています。）

衛生委員会とは

労働安全衛生法に基づき、事業者は常時50人以上の労働者を使用する事業場ごとに、衛生に関することを調査審議し、事業者に意見を述べるため、衛生委員会を設置しなければならない。

<衛生委員会の調査審議事項>

- ①労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること
- ②労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること
- ③労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に関すること
- ④①～③のほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項

<衛生委員会の構成員要件>

- ①総括安全衛生管理者又はそれ以外の者で、当該事業場において事業の実施を統括管理する者若しくはこれに準ずる者・・・1名
 - ②衛生管理者・・・1名
 - ③産業医・・・1名
 - ④当該事業場の労働者で衛生に関し経験を有する者・・・1名以上
- ※衛生委員会は毎月1回以上開催し、その議事録については3年間の保存義務あり

衛生委員会等において調査審議すべき事項

- ①ストレスチェック制度の目的に係る周知方法
- ②ストレスチェック制度の実施体制（実施者、共同実施者、実施代表者、その他の実施事務従事者の選任、明示等）
- ③ストレスチェック制度の実施方法（使用する調査票、ストレス程度の評価方法と高ストレス者の選定基準、ストレスチェックの対象者・実施頻度・時期の決定、面接指導の申出方法、面接指導の実施場所等の実施方法）
- ④ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析の方法
- ⑤ストレスチェック受検の有無の情報の取扱い・ストレスチェック結果の会社への提供の同意取得
- ⑥ストレスチェック結果の記録の保存方法
- ⑦ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析の結果の利用目的及び利用方法
- ⑧ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の開示、訂正、追加、削除の方法
- ⑨ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の取扱いに関する苦情の処理方法
- ⑩労働者がストレスチェックを受けないことを選択できるといったルール盛り込み
- ⑪労働者に対する不利益な取扱い

5 ストレスチェックの調査票

さて、気になるストレスチェックの調査票についてですが、厚生労働省は、以下の3つの領域に関する項目が含まれていれば、調査票として使用できるとしています。

- (1) 職場における労働者の心理的な負担の原因に関する項目
- (2) 心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目
- (3) 職場での他の労働者による支援に関する項目

なお、厚生労働省は「職業性ストレス簡易調査票」（通称・57項目）を用いることが望ましいとしており、次ページでご紹介します。

職業性ストレス簡易調査票（57項目）

A あなたの仕事についてうかがいます。
最もあてはまるものに○を付けてください。

	そ う だ	ま あ そ う だ	や や ち が う	ち が う
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
3. 一生懸命働かなければならない	1	2	3	4
4. かなり注意を集中する必要がある	1	2	3	4
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	1	2	3	4
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	1	2	3	4
7. からだを大変よく使う仕事だ	1	2	3	4
8. 自分のペースで仕事ができる	1	2	3	4
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めことができる	1	2	3	4
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1	2	3	4
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	1	2	3	4
12. 私の部署内で意見のくい違いがある	1	2	3	4
13. 私の部署と他の部署とはうまが合わない	1	2	3	4
14. 私の職場の雰囲気は友好的である	1	2	3	4
15. 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない	1	2	3	4
16. 仕事の内容は自分にあっている	1	2	3	4
17. 働きがいのある仕事だ	1	2	3	4

C あなたの周りの方々についてうかがいます。
最もあてはまるものに○を付けてください。

	非 常 に	か な り	多 少	な ま い っ た く
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？				
1. 上司	1	2	3	4
2. 職場の同僚	1	2	3	4
3. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4
あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？				
4. 上司	1	2	3	4
5. 職場の同僚	1	2	3	4
6. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4
あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？				
7. 上司	1	2	3	4
8. 職場の同僚	1	2	3	4
9. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4

B 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。
最もあてはまるものに○を付けてください。

	な ほ か つ ん だ	あ と き ど き	あ し ば し ば	い つ も あ つ た
1. 活気がわいてくる	1	2	3	4
2. 元気がいっぱいだ	1	2	3	4
3. 生き生きする	1	2	3	4
4. 怒りを感じる	1	2	3	4
5. 内心腹立たしい	1	2	3	4
6. イライラしている	1	2	3	4
7. ひどく疲れた	1	2	3	4
8. へとへとだ	1	2	3	4
9. だるい	1	2	3	4
10. 気がはりつめている	1	2	3	4
11. 不安だ	1	2	3	4
12. 落ち着かない	1	2	3	4
13. ゆうつだ	1	2	3	4
14. 何をしても面倒だ	1	2	3	4
15. 物事に集中できない	1	2	3	4
16. 気分が晴れない	1	2	3	4
17. 仕事手がつかない	1	2	3	4
18. 悲しいと感じる	1	2	3	4
19. めまいがする	1	2	3	4
20. 体のふしぶしが痛む	1	2	3	4
21. 頭が重かったり頭痛がする	1	2	3	4
22. 首筋や肩がこる	1	2	3	4
23. 腰が痛い	1	2	3	4
24. 目が疲れる	1	2	3	4
25. 動悸や息切れがする	1	2	3	4
26. 胃腸の具合が悪い	1	2	3	4
27. 食欲がない	1	2	3	4
28. 便秘や下痢をする	1	2	3	4
29. よく眠れない	1	2	3	4

D 満足度について

	満 足	ま あ 満 足	や や 不 満 足	不 満 足
1. 仕事に満足だ	1	2	3	4
2. 家庭生活に満足だ	1	2	3	4

また、この57項目を23項目に絞ったものも厚生労働省の実施マニュアルに取り上げられています。

なお、どの質問票を使用するにしても、実施者の意見聴取や衛生委員会での調査審議を行う必要があります。

6 面接指導の実施

ストレスチェックの結果、高ストレス者から面接指導の申し出があれば、医師による面接指導を実施し、面接指導後は、事業者は1ヶ月以内を目処に面接指導を行った医師から、その労働者が通常業務を続けてよいか、就業を制限すべきか、休業の必要があるかといった就業区分と、労働時間の短縮や作業の転

換など、就業上の措置についての意見を聞き、必要があると認められる場合は、就業場所の変更や労働時間の短縮などの措置を講じ、さらに医師の意見を衛生委員会等へ報告します。また、事業者は医師から聴取した事柄を記録し、5年間保存する義務を負います。

7 労働基準監督署への報告

事業者は、ストレスチェック実施後、その結果を1年以内ごとに1回、労働基準監督署に報告する義務があります。なお、報告すべき項目は以下の5項目となっており、報告書（様式第6号の2）には健康診断実施報告同様、産業医の捺印欄が設けられています。

様式第6号の2(第52条の21関係)(表面)
心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書

検査実施年月日: 2015年10月

検査を受けた労働者数: 10人

面接指導を受けた労働者数: 0人

検査を実施した者: (1)事業場主任の同意書、(2)事業場主任の同意書(1以外の医師に該当し、保健師、看護士又は精神保健福祉士、(3)外部委託先の医師、保健師、看護士又は精神保健福祉士)

面接指導を実施した医師: (1)事業場主任の同意書、(2)事業場主任の同意書(1以外の医師に該当し、(3)外部委託先の医師)

集団ごとの分析の実施の有無: (1)検査結果の集団ごとの分析を行った、(2)検査結果の集団ごとの分析を行っていない

産業医: 氏名、所属機関の名称及び所在地

年 月 日 事業者職氏名 労働基準監督署長殿 受付印

様式第6号の2_検査結果等報告書

- ①ストレスチェックの実施時期
- ②事業所に在籍する労働者の数
- ③検査を受けた労働者の数
- ④面接を受けた労働者の数
(検査の実施者や面接指導の実施者)
- ⑤集団分析を実施したか

※法施行後1年以内(平成28年11月30日)までに実施が義務付けられているのは「ストレスチェックの実施」までであり、結果報告の提出は11月30日を超えても構いません。

8 結果の記録と保管

ストレスチェックの流れの最後として、事業者には、結果について、労働者本人が同意して事業者に提供された結果を記録し、5年間、適切に保存する義務があります。また、実施者が適切に結果を記録しそれを保存できるよう必要な措置を講じる義務があり(5年保存が望ましいとされています)、どこに記

録を保存するのか、その保存に当たってのセキュリティ確保をどうするかといったことを決定し実施する義務があるとされています。

なお、結果の保存にあたっては、プライバシーの保護が極めて重要です。ストレスチェックの結果は労働者の同意なく事業者に提供することは認められていません。また、ストレスチェックや面接指導で把握した健康情報によって不利益な取扱いをすることも禁じられていますので、十分な注意が必要です。不利益な取扱いとは、具体的には以下の通りです。

- ①面接指導を申し出た労働者に対して、それを理由に不利益な取扱いをすること
- ②ストレスチェックの結果を理由に、不利益な取扱いをすること
- ③ストレスチェックを受けない労働者、ストレスチェックの結果を事業者に提供することに同意しない労働者、面接指導の要件を満たしているにもかかわらず申出を行わない労働者に対して、それを理由に不利益な取扱いをすること
- ④面接指導の結果、労働者のメンタルヘルスが不調であることが明らかになった者に対し、それを理由に解雇や退職勧奨をすること

9 ストレスチェック制度実施規程サンプル(厚生労働省作成)

今年9月に厚生労働省より提示されたストレスチェック制度の規程サンプルを次ページでご紹介しますので、制度実施にあたってご参照ください。

注) 厚生労働省の示している規程サンプルには、法定項目以上や以外の事柄(例: 第2条の適用範囲について、健康診断の対象者とはならない短時間のパート・アルバイトや派遣労働者は法律上義務化されていません。また、第16条のストレスチェックを受けるのに要する時間の賃金についても「支払うことが望ましい」とされていますが、義務付けられているわけではなく、また指針でも規定化することは求めていません。)が混在しているため、内容については検討が必要です。なお、こういった実施規程については就業規則ではないため、監督署への届出は要しません。

まとめ このように、ストレスチェック制度が法律によって義務化されたことにより、今後は50人以上の事業場では否が応でも法に則ってストレスチェックを実施し、メンタルヘルスケアに取り組みざるを得ないこととなりました。手間も費用もかかる面倒な事柄がまた一つ増えたと思われるかもしれませんが、しかし考えようによっては、法制化されたことを一つのきっかけとし、今後ストレスチェック制度やメンタルヘルスケアに企業として真剣に、前向きに、積極的に取り組むことで、従業員がメンタルヘルス不調に陥るような要因・原因があればそれを特定し、事前に必要な具体的改善施策を講じることによって、自社の職場におけるストレス環境を改善し、従業員のストレス状態や負荷を軽減することができれば、結果、近い将来起り得たメンタルヘルス不調による職務遂行の障害や職場の混乱を未然に防ぐことができ、企業にとってもリスクヘッジとなります。また、働き易い、快適な職場環境を創出することにより、肉体的にも精神的にも健全な従業員が楽しくいきいきと働ける職場が実現できれば、企業運営がより円滑に行えるようにもなります。さらには、働きやすい職場にはよい働き手、優秀な人材が魅力を感じ集まってくるため、会社にとって有用な人材の採用と継続雇用が可能となり、ますます活気あふれる職場になっていくという相乗効果、プラスのスパイラルを生み出すこともできるかもしれません。

一方、長時間労働やセクハラ・パワハラが横行する不健全な職場では、従業員の心も体も不健全となり、生産・営業活動に支障をきたし、ひいては企業力の低下を招くこととなります。また、インターネットが普及した現代の情報社会においては、そのような事実が世間に知れ渡ることにより社会的に非難・批判され、また企業イメージの悪化に伴い営業活動にも大きな打撃となって経営不振に陥るなど、企業の運営や存続すら危ぶまれるかもしれないという時代になりました。このように考えると、メンタルヘルスケアへの取り組みによる職場環境や職場秩序の健全化・向上こそ、これからの企業が成長・発展するためには必須な課題と言っても過言ではないのかもしれません。

ストレスチェック制度実施規程(サンプル)

第1章 総則

(規程の目的・変更手続き・周知)

第1条 この規程は、労働安全衛生法第66条の10の規定に基づくストレスチェック制度を株式会社_____において実施するに当たり、その実施方法を定めるものである。

2 ストレスチェック制度の実施方法等については、この規程に定めるほか、労働安全衛生法その他の法令の定めによる。

3 会社がこの規程を変更する場合は、衛生委員会において調査審議を行い、その結果に基づいて変更を行う。

4 会社は規程の写しを社員に配布又は社内掲示板に掲載することにより、適用対象となる全ての社員に規程を周知する。

(適用範囲)

第2条 この規程は、次に掲げる株式会社_____の全社員及び派遣社員に適用する。

一 期間の定めのない労働契約により雇用されている正社員

二 期間を定めて雇用されている契約社員

三 パート・アルバイト社員

四 人材派遣会社から株式会社_____に派遣されている派遣社員

(制度の趣旨等の周知)

第3条 会社は、社内掲示板に次の内容を掲示するほか、本規程を社員に配布又は社内掲示板に掲載することにより、ストレスチェック制度の趣旨等を社員に周知する。

一 ストレスチェック制度は、社員自身のストレスへの気付き及びその対処の支援並びに職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止する一次予防を目的としており、メンタルヘルス不調者の発見を一義的な目的とはしないものであること。

二 社員がストレスチェックを受ける義務まではないが、専門医療機関に通院中などの特別な事情がない限り、全ての社員が受けることが望ましいこと。

三 ストレスチェック制度では、ストレスチェックの結果は直接本人に通知され、本人の同意なく会社が結果を入手するようなことはないこと。したがって、ストレスチェックを受けるときは、正直に回答することが重要であること。

四 本人が面接指導を申し出た場合や、ストレスチェックの結果の会社への提供に同意した場合に、会社が入手した結果は、本人の健康管理の目的のために使用し、それ以外の目的に利用することはないこと。

第2章 ストレスチェック制度の実施体制

(ストレスチェック制度担当者)

第4条 ストレスチェック制度の実施計画の策定及び計画に基づく実施の管理等の実務を担当するストレスチェック制度担当者は、_____課職員とする。

2 ストレスチェック制度担当者の氏名は、別途、社内掲示板に掲載する等の方法により、社員に周知する。また、人事異動等により担当者の変更があった場合には、その都度、同様の方法により社員に周知する。第5条のストレスチェックの実施者、第6条のストレスチェックの実施事務従事者、第7条の面接指導の実施者についても、同様の扱いとする。

(ストレスチェックの実施者)

第5条 ストレスチェックの実施者は、会社の産業医及び保健師の2名とし、産業医を実施代表者、保健師を共同実施者とする。

(ストレスチェックの実施事務従事者)

第6条 実施者の指示のもと、ストレスチェックの実施事務従事者として、衛生管理者及び_____課職員に、ストレスチェックの実施日程の調整・連絡、調査票の配布、回収、データ入力等の各種事務処理を担当させる。

2 衛生管理者又は_____課の職員であっても、社員の人事に関して権限を有する者(課長、調査役、_____)は、これらのストレスチェックに関する個人情報を取り扱う業務に従事しない。

(面接指導の実施者)

第7条 ストレスチェックの結果に基づく面接指導は、会社の産業医が実施する。

第3章 ストレスチェック制度の実施方法

第1節 ストレスチェック

(実施時期)

第8条 ストレスチェックは、毎年__月から__月の間のいずれかの1週間の期間を部署ごとに設定し、実施する。

(対象者)

第9条 ストレスチェックは、派遣社員も含む全ての社員を対象に実施する。ただし、派遣社員のストレスチェック結果は、集団ごとの集計・分析の目的のみに使用する。

2 ストレスチェック実施期間中に、出張等の業務上の都合によりストレスチェックを受けることができなかった社員に対しては、別途期間を設定して、ス

トレスチェックを実施する。

3 ストレスチェック実施期間中に休職していた社員のうち、休職期間が1月以上の社員については、ストレスチェックの対象外とする。

(受検の方法等)

第10条 社員は、専門医療機関に通院中などの特別な事情がない限り、会社が設定した期間中にストレスチェックを受けるよう努めなければならない。

2 ストレスチェックは、社員の健康管理を適切に行い、メンタルヘルス不調を予防する目的で行うものであることから、ストレスチェックにおいて社員は自身のストレスの状況をありのままに回答すること。

3 会社は、なるべく全ての社員がストレスチェックを受けるよう、実施期間の開始日後に社員の受検の状況を把握し、受けていない社員に対して、実施事務従事者又は各職場の管理者(部門長など)を通じて受検の勧奨を行う。

(調査票及び方法)

第11条 ストレスチェックは、別紙1の調査票(職業性ストレス簡易調査票)を用いて行う。

2 ストレスチェックは、社内LANを用いて、オンラインで行う。ただし、社内LANが利用できない場合は、紙媒体で行う。

(ストレスの程度の評価方法・高ストレス者の選定方法)

第12条 ストレスチェックの個人結果の評価は、「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」(平成27年5月 厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課産業保健支援室)(以下「マニュアル」という。)に示されている素点換算表を用いて換算し、その結果をレーダーチャートに示すことにより行う。

2 高ストレス者の選定は、マニュアルに示されている「評価基準の例(その1)」に準拠し、以下のいずれかを満たす者を高ストレス者とする。

①「心身のストレス反応」(29項目)の合計点数が77点以上である者

②「仕事のストレス要因」(17項目)及び「周囲のサポート」(9項目)を合算した合計点数が76点以上であって、かつ「心身のストレス反応」(29項目)の合計点数が63点以上の者

(ストレスチェック結果の通知方法)

第13条 ストレスチェックの個人結果の通知は、実施者の指示により、実施事務従事者が、実施者名で、各社員に電子メールで行う。ただし、電子メールが利用できない場合は、封筒に封入し、紙媒体で配布する。

(セルフケア)

第14条 社員は、ストレスチェックの結果及び結果に記載された実施者による助言・指導に基づいて、適切にストレスを軽減するためのセルフケアを行うように努めなければならない。

(会社への結果提供に関する同意の取得方法)

第15条 ストレスチェックの結果を電子メール又は封筒により各社員に通知する際に、結果を会社に提供することについて同意するかどうかの意思確認を行う。会社への結果提供に同意する場合は、社員は結果通知の電子メールに添付又は封筒に同封された別紙2の同意書に入力又は記入し、発信者あてに送付しなければならない。

2 同意書により、会社への結果通知に同意した社員については、実施者の指示により、実施事務従事者が会社の人事労務部門に、社員に通知された結果の写しを提供する。

(ストレスチェックを受けるのに要する時間の賃金の取扱い)

第16条 ストレスチェックを受けるのに要する時間は、業務時間として取り扱う。

2 社員は、業務時間中にストレスチェックを受けるものとし、管理者は、社員が業務時間中にストレスチェックを受けることができるよう配慮しなければならない。

第2節 医師による面接指導

(面接指導の申出の方法)

第17条 ストレスチェックの結果、医師の面接指導を受ける必要があると判定された社員が、医師の面接指導を希望する場合は、結果通知の電子メールに添付又は封筒に同封された別紙3の面接指導申出書に入力又は記入し、結果通知の電子メール又は封筒を受け取ってから30日以内に、発信者あてに送付しなければならない。

2 医師の面接指導を受ける必要があると判定された社員から、結果通知後__日以内に面接指導申出書の提出がなされない場合は、実施者の指示により、実施事務従事者が、実施者名で、該当する社員に電子メール又は電話により、申出の勧奨を行う。

また、結果通知から30日を経過する前日(当該日が休業日である場合は、それ以前の最後の営業日)に、実施者の指示により、実施事務従事者が、実施者名で、該当する社員に電子メール又は電話により、申出に関する最終的な意思確認を行う。なお、実施事務従事者は、電話で該当する社員に申出の勧奨又は最終的な意

思確認を行う場合は、第三者にその社員が面接指導の対象者であることが知られることがないよう配慮しなければならない。

(面接指導の実施方法)

第18条 面接指導の実施日時及び場所は、面接指導を実施する産業医の指示により、実施事務従事者が、該当する社員及び管理者に電子メール又は電話により通知する。

面接指導の実施日時は、面接指導申出書が提出されてから、30日以内に設定する。なお、実施事務従事者は、電話で該当する社員に実施日時及び場所を通知する場合は、第三者にその社員が面接指導の対象者であることが知られることがないよう配慮しなければならない。

2 通知を受けた社員は、指定された日時に面接指導を受けるものとし、管理者は、社員が指定された日時に面接指導を受けることができるよう配慮しなければならない。

3 面接指導を行う場所は、_____とする。

(面接指導結果に基づく医師の意見聴取方法)

第19条 会社は、産業医に対して、面接指導が終了してから遅くとも30日以内に、別紙4の面接指導結果報告書兼意見書により、結果の報告及び意見の提出を求める。

(面接指導結果を踏まえた措置の実施方法)

第20条 面接指導の結果、就業上の措置が必要との意見書が産業医から提出され、人事異動を含めた就業上の措置を実施する場合は、人事労務部門の担当者が、産業医同席の上で、該当する社員に対して、就業上の措置の内容及びその理由等について説明を行う。

2 社員は、正当な理由がない限り、会社が指示する就業上の措置に従わなければならない。

(面接指導を受けるのに要する時間の賃金の取扱い)

第21条 面接指導を受けるのに要する時間は、業務時間として取り扱う。

第3節 集団ごとの集計・分析

(集計・分析の対象集団)

第22条 ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析は、原則として、課ごとの単位で行う。ただし、10人未満の課については、同じ部門に属する他の課と合算して集計・分析を行う。

(集計・分析の方法)

第23条 集団ごとの集計・分析は、マニュアルに示されている仕事のストレス判定図を用いて行う。

(集計・分析結果の利用方法)

第24条 実施者の指示により、実施事務従事者が、会社の人事労務部門に、課ごとに集計・分析したストレスチェック結果(個人のストレスチェック結果が特定されないもの)を提供する。

2 会社は、課ごとに集計・分析された結果に基づき、必要に応じて、職場環境の改善のための措置を実施するとともに、必要に応じて集計・分析された結果に基づいて管理者に対して研修を行う。社員は、会社が行う職場環境の改善のための措置の実施に協力しなければならない。

第4章 記録の保存

(ストレスチェック結果の記録の保存担当者)

第25条 ストレスチェック結果の記録の保存担当者は、第6条で実施事務従事者として規定されている衛生管理者とする。

(ストレスチェック結果の記録の保存期間・保存場所)

第26条 ストレスチェック結果の記録は、会社のサーバー内に5年間保存する。

(ストレスチェック結果の記録の保存に関するセキュリティの確保)

第27条 保存担当者は、会社のサーバー内に保管されているストレスチェック結果が第三者に閲覧されることがないよう、責任をもって閲覧するためのパスワードの管理をしなければならない。

(事業者提供されたストレスチェック結果・面接指導結果の保存方法)

第28条 会社の人事労務部門は、社員の同意を得て会社に提供されたストレスチェック結果の写し、実施者から提供された集団ごとの集計・分析結果、面接指導を実施した医師から提供された面接指導結果報告書兼意見書(面接指導結果の記録)を、社内5年間保存する。

2 人事労務部門は、第三者に社内内に保管されているこれらの資料が閲覧されることがないよう、責任をもって鍵の管理をしなければならない。

第5章 ストレスチェック制度に関する情報管理

(ストレスチェック結果の共有範囲)

第29条 社員の同意を得て会社に提供されたストレスチェックの結果の写しは、

人事労務部門内のみで保有し、他の部署の社員には提供しない。

(面接指導結果の共有範囲)

第30条 面接指導を実施した医師から提供された面接指導結果報告書兼意見書(面接指導結果の記録)は、人事労務部門内のみで保有し、そのうち就業上の措置の内容など、職務遂行に必要な情報に限定して、該当する社員の管理者及び上司に提供する。

(集団ごとの集計・分析結果の共有範囲)

第31条 実施者から提供された集計・分析結果は、人事労務部門で保有するとともに、課ごとの集計・分析結果については、当該課の管理者に提供する。

2 課ごとの集計・分析結果とその結果に基づいて実施した措置の内容は、衛生委員会に報告する。

(健康情報の取扱いの範囲)

第32条 ストレスチェック制度に関して取り扱われる社員の健康情報のうち、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の生データや詳細な医学的情報は、産業医又は保健師が取り扱わなければならない。人事労務部門に関連情報を提供する際には、適切に加工しなければならない。

第6章 情報開示、訂正、追加及び削除と苦情処理

(情報開示等の手続き)

第33条 社員は、ストレスチェック制度に関して情報の開示等を求める際には、所定の様式を、電子メールにより_____課に提出しなければならない。

(苦情申し立ての手続き)

第34条 社員は、ストレスチェック制度に関する情報の開示等について苦情の申し立てを行う際には、所定の様式を、電子メールにより_____課に提出しなければならない。

(守秘義務)

第35条 社員からの情報開示等や苦情申し立てに対応する_____課の職員は、それらの職務を通じて知り得た社員の秘密(ストレスチェックの結果その他の社員の健康情報)を、他人に漏らしてはならない。

第7章 不利益な取扱いの防止

(会社が行わない行為)

第36条 会社は、社内掲示板に次の内容を掲示するほか、本規程を社員に配布することにより、ストレスチェック制度に関して、会社が次の行為を行わないことを社員に周知する。

一 ストレスチェック結果に基づき、医師による面接指導の申出を行った社員に対して、申出を行ったことを理由として、その社員に不利益となる取扱いを行うこと。

二 社員の同意を得て会社に提供されたストレスチェック結果に基づき、ストレスチェック結果を理由として、その社員に不利益となる取扱いを行うこと。

三 ストレスチェックを受けない社員に対して、受けないことを理由として、その社員に不利益となる取扱いを行うこと。

四 ストレスチェック結果を会社に提供することに同意しない社員に対して、同意しないことを理由として、その社員に不利益となる取扱いを行うこと。

五 医師による面接指導が必要とされたにもかかわらず、面接指導の申出を行わない社員に対して、申出を行わないことを理由として、その社員に不利益となる取扱いを行うこと。

六 就業上の措置を行うに当たって、医師による面接指導を実施する、面接指導を実施した産業医から意見を聴取するなど、労働安全衛生法及び労働安全衛生規則に定められた手順を踏まずに、その社員に不利益となる取扱いを行うこと。

七 面接指導の結果に基づいて、就業上の措置を行うに当たって、面接指導を実施した産業医の意見とはその内容・程度が著しく異なる等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や、労働者の実情が考慮されていないものなど、労働安全衛生法その他の法令に定められた要件を満たさない内容で、その社員に不利益となる取扱いを行うこと。

八 面接指導の結果に基づいて、就業上の措置として、次に掲げる措置を行うこと。

- ① 解雇すること。
- ② 期間を定めて雇用される社員について契約の更新をしないこと。
- ③ 退職勧奨を行うこと。
- ④ 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位(役職)の変更を命じること。
- ⑤ その他の労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること。

附則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成____年____月____日から施行する。

トピックス ストレスチェック制度関係

Q&A

ここでは、特集記事に関連して、厚生労働省のストレスチェックに関するQ&Aより、いくつかを抜粋してご紹介します。他にも制度実施にあたっての疑問点や注意すべき事項についてQ&A方式により詳細が掲載されていますので、是非一度「ストレスチェック制度関係Q&A」で検索してご覧ください。

制度全般について

Q 法に基づく第一回のストレスチェックは、法施行後いつまでに何を実施すればいいのでしょうか。

A 平成27年12月1日の施行後、1年以内（平成28年11月30日まで）に、ストレスチェックを実施する必要があります。（結果通知や面接指導の実施までは含みません。）

Q 当社は本社と事業所から成りますが、本社で一括して「事業者」として実施することは可能ですか。その場合、実施方法などについて事業所ごとに衛生委員会等での調査審議が必要でしょうか。

A 労働安全衛生法の他の規定と同様に、ストレスチェック制度の規定も、事業場ごとの適用となりますが、全社共通のルールを、全社の会議体で審議するなどして定め、それを各事業場に展開するというやり方も可能です。ただし、法令の規定は事業場ごとの適用となりますので、全社共通のルールについても、各事業場の衛生委員会等において確認し、労働者に周知していただくとともに、事業場ごとに実施者や実施事務従事者が異なる、実施時期が異なるなど、全社で共通化できない内容がある場合は、それぞれの事業場ごとに衛生委員会等で調査審議の上、決めていただく必要があります。また、実施状況についての労働基準監督署への報告も各事業場が、その事業場を管轄する労働基準監督署に対して行う必要があります。

Q ストレスチェックの実施義務の対象は、「常時50人以上の労働者を使用する事業場」とされていますが、この50人は、どこまで含めてカウントする必要があるのでしょうか。アルバイトやパート労働者も含めるのでしょうか。

A 労働安全衛生法第66条の10に基づくストレスチェックは、労働安全衛生法施行令第5条に示す「常時50人以上の労働者を使用する事業場」に実施義務が課されています。この場合の「常時使用している労働者が50人以上いるかどうか」の判断は、ストレスチェックの対象者のように、契約期間（1年以上）や週の労働時間（通常の労働者の4分の3以上）をもとに



判断するのではなく、常態として使用しているかどうかで判断することになります。したがって、例えば週1回しか出勤しないようなアルバイトやパート労働者であっても、継続して雇用し、常態として使用している状態であれば、常時使用している労働者として50人のカウントに含めていただく必要があります。

産業医の職務について

Q 労働安全衛生規則により、産業医の職務に「心理的な負担の程度を把握するための検査の実施並びに同条第三項に規定する面接指導の実施及びそ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」が追加されましたが、産業医はストレスチェック制度にどこまで関与すれば、職務を果たしたことになるのでしょうか。

A 労働安全衛生規則第14条の規程は、産業医がストレスチェックや面接指導等の実施に直接従事することまでを求めているものではありません。衛生委員会に出席して意見を述べる、ストレスチェック制度の実施状況を確認するなど、何らかの形でストレスチェックや面接指導の実施に関与すべきことを定めたものです。ただし、事業場の状況を日頃から把握している産業医が、ストレスチェックや面接指導等の実施に直接従事することが望ましいと考えています。

衛生委員会等における調査審議について

Q ストレスチェックを健診機関などの外部機関に委託し、産業医は共同実施者となる場合、外部機関が提案した調査票や高ストレス者選定基準について、どのように産業医の意見を聴けばよいのでしょうか。また、どのように衛生委員会等で調査審議すればいいのでしょうか。

A 外部機関から提案された調査票や選定基準について、衛生委員会等で調査審議をすることが必要です。産業医には、衛生委員会等の前にあらかじめ意見を求めるか、衛生委員会等の場で意見を求めることで差し支えありません。

Q ストレスチェック制度に関する社内規程は、どのような形式で定めればよいでしょうか。就業規則に該当するのでしょうか。

A ストレスチェック制度に関する内部規程については、特に形式を問いませんので、何らかの形で、文書化していただければ問題ありません。また、就業規則に該当するものでもありませんので、労働基準監督署への届出も必要ありません。なお、厚生労働省のホームページ

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>)に、モデル規程の例を掲載していますので、規程を定める際には、参考にいただければと思います。

結果の提供に関する同意の取得について

Q 同意取得はストレスチェック結果の通知後ということですが、結果通知に同意確認書類を同封してもよいのでしょうか。

A 労働者本人が結果を見て同意するかどうか判断できるので、通知時に同封することは可能です。

面接指導対象者の要件について

Q ストレスチェックでは面接指導対象者と選定されなかった労働者が面接指導を申し出た場合、どうすればよいのでしょうか。

A 面接指導を実施する対象者としての要件に該当しなかった労働者から申出があった場合は、法令上、事業者には面接指導を行う義務はありません。その場合に面接指導を実施するか否かについては、事業場ごとに取扱いを定めて対応していただきたいと思います。

就業上の措置について

Q 就業上の措置として労働時間の短縮という言葉が出てきますが、これは、8時間の就業時間をさらに短縮するというのではなく、就業規則に則った範囲での短縮だということでしょうか。

A ケースバイケースとは思われますが、趣旨としては時間外労働や休日労働の削減を意味するものです。なお、就業上の措置を決定する場合には、あらかじめ当該労働者の意見を聴き、十分な話し合いを通じてその労働者の理解が得られるよう努めるとともに、労働者に対する不利益な取扱いにつながらないように留意する必要があります。

健康情報の取扱いについて

Q ストレスチェックの結果、「高ストレス者が何人いたか」「面接指導の対象者が何人いたか」のデータを実施者から事業者が取得してよいのでしょうか。

A 集団内の高ストレス者や面接指導対象者の人数自体は、個人情報には当たらないため、事業者による取得に特段の制限はかかりませんが、小さな集団の内数など、個人が特定されるおそれがある場合は、実施者から取得することは望ましくありません。こうした情報を事業者が取得する場合は、あ

らかじめ衛生委員会等で取得目的、共有範囲、活用方法等について調査審議を行い、その内容について労働者に周知していただく必要があります。

労働基準監督署への報告について

Q ストレスチェックに関する労働基準監督署への報告様式には産業医の記名押印欄がありますが、産業医がストレスチェックに関与していない場合も記載する必要があるのでしょうか。

A 産業医の職務にはストレスチェックと面接指導に関する事項が含まれており、少なくとも報告の内容は産業医にも知っておいていただくべきものなので、産業医がストレスチェックに関与していなくても報告内容を確認の上で産業医欄に記名押印していただきたいと思います。

安全配慮義務等について

Q 労働者がストレスチェック結果の提供に同意せず、面接指導の申出もしないために、企業側が労働者のストレスの状態やメンタルヘルス上の問題を把握できず、適切な就業上の配慮を行えず、その結果、労働者がメンタルヘルス不調を発症した場合の企業の安全配慮義務についてはどのように考えればよいのでしょうか。

A 安全配慮義務については、民事上の問題になりますので、司法で判断されるべきものであり、行政から解釈や考え方を示すことはできません。なお、労働契約法では、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をすることとする」とされており、また、労働者のストレスの状態やメンタルヘルス上の問題の把握は、ストレスチェック以外の機会でも把握できる場合も考えられますので、ストレスチェック結果が把握できないからといって、メンタルヘルスに関する企業の安全配慮義務が一切なくなるということはありません。

Q 産業医が実施者となり、ストレスチェック結果により、労働者のメンタルヘルス上の問題を把握していたにもかかわらず、労働者がストレスチェック結果の提供に同意せず、面接指導の申出もしないために、企業側に情報提供や助言指導を行えず、その結果、労働者がメンタルヘルス不調を発症した場合の産業医の安衛法上及び民事上の責任についてはどのように考えればよいのでしょうか。

A 民事上の責任については、司法で判断されるべきものであり、行政から解釈や考え方を示すことはできません。なお、ストレスチェックの結果は、労働者本人の同意がない限りは実施者（産業医）にとどまり、事業者には提供されないということは、労働安全衛生法の規定するところであり、労働者の同意を得られず、産業医が知っているストレスチェックの結果が事業者には伝わらず、その結果就業上の措置が講じられなかったとしても、産業医個人の責任が問われるような性格のものではありません。

3つの輪は、「三方善」をイメージしています。
弊所、お客様、それぞれの関わる人々。
三方の善いところが少しずつ関わって一つになり、
社会に貢献できる力となって、
喜びが広がっていくことを祈念しています。



社会保険労務士法人

大手前総合労務管理事務所

<http://ootemae.co.jp>

〒540-0037大阪府中央区内平野町2丁目1番9号シゲナスビル5階
TEL 06-6947-0280 FAX 06-6910-2398 E-mail info@ootemae.co.jp