

ストレスチェック制度について よくある質問編

【罰則】

ストレスチェックに関する労働基準監督署への報告を怠った場合や虚偽の報告をした場合、
労働安全衛生法 第二百二十五条五項により50万円以下の罰金に処せられます。



株式会社ドクタートラスト
ストレスチェック事業部作成

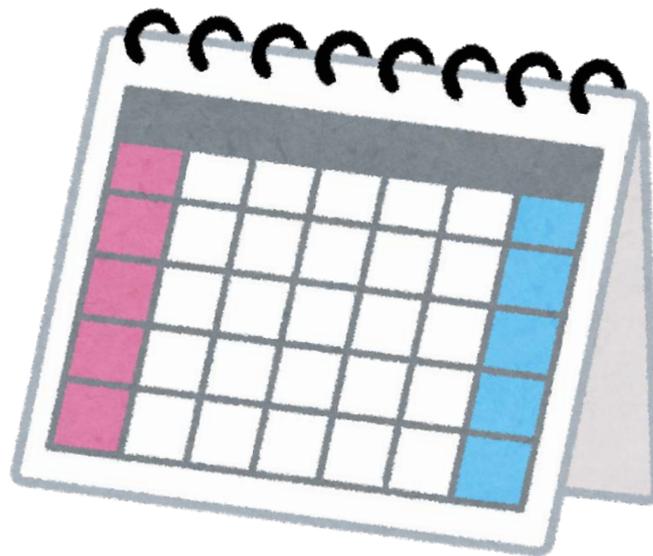
実施期間について

Q

11月までの実施とありますが、どこまでを行っているか「実施した」と見なされますか？

A

11月末までに少なくとも、個人の受検が終わっている必要があります。個人の結果通知や面接指導が12月になっても問題はありません。この場合の労働基準監督署への報告書の「実施月」は11月と記載してください。



実施前準備について

Q

実施計画や方針表明に記載する実施事務従事者の氏名記載欄は、「人事課職員」のような記載でも問題ないでしょうか。

A

必ず個人名を記載しなければいけないというものではありませんが、労働者の個人情報であるストレスチェック結果等を具体的に誰が取り扱うことになるのかを明確にしなければいけません。

担当者が誰であるか一目瞭然の記載にするためには、**個人名を記載することが望ましいですが、「●●課職員」というような職名での記載で特定することができるのであれば、職名での記載で問題ありません。**

また規程等に具体的には記載せず、別途個人名については事業所内にて社内掲示板等で周知する方法でも可能です。

Q

厚労省が公開しているツールを使えば、事業所内だけでストレスチェックの実施を完結することができるでしょうか。

A

法に基づくストレスチェックの実施には、必ず「実施者」を体制として設け、実施者が個人結果を確認・判断する必要があります。

ツールを使って、**個人が質問票に回答するだけでは、ストレスチェックを実施したことにはなりません。**

Q

ストレスチェック対象事業場の基準である「常時50名以上を雇用しているか」の確認のタイミングはいつと捉えれば良いでしょうか。

A

時期は明確には決められていません。
ただし、ストレスチェックを実施するにあたり、それ相当の準備期間が必要なのは明白なため、予測できない程の増員があった場合は所轄の労働基準監督署に確認を行い、第1回の実施時期を事業所内で決定してください。

Q

在籍出向者の実施はどのようにすれば良いでしょうか。

A

ストレスチェックの実施は、労働契約関係のある事業者において行います。

在籍出向の場合は、まず出向先事業者と出向労働者の間の労働関係の実態(指揮命令権や賃金の支払い等)を確認し、総合的に勘案した上で、実施について判断することになります。

尚、集団分析については、派遣社員と同様、在籍の有無関係なく出向先の環境改善に活用するためには、出向者も含めて集団分析を実施することが望ましいでしょう。

実施対象者について

Q

ストレスチェック実施対象者に役員は含まれるのでしょうか。

A

雇用主は受検対象には含まれませんが、「役員」については、その役職の示す立場が各企業により違うため、一概には言えません。**雇用保険への加入有無を判断の一つの目安**とし、加入者であれば受検対象者としてみなすのも良いでしょう。



Q

ストレスチェック実施後に採用された労働者の対応はどうすべきでしょうか。

A

ストレスチェック実施時期に在籍していなかった者への実施は必要ありません。(年1回実施の場合)

高ストレス者の選定等について

Q

高ストレス者の選定として、プログラムの数値選定された者を自動的に面接指導対象者として良いのでしょうか。

A

高ストレス者判定と面接指導対象者は、別に考える必要があります。

高ストレス者判定は、プログラムの自動判定で行って問題ありませんが、面接指導対象者は、あくまで高ストレス者判定された者から実施者が改めて対象を判定することになります。

その際の判断材料として、面接や労働時間表を加味することも可能です。

Q

高ストレス者として判定された者以外から、面接指導の申出があった場合は、事業所としてどう対応すればいいのでしょうか。

A

今回の制度で事業者の義務とされているのは、あくまで高ストレス者判定を受けた者で、かつご本人から面接指導の申出があった場合に、医師の面接指導を受けさせるというものです。

つまり、高ストレス者判定を受けた者以外からの面接指導の申出については、事業者として医師の面接指導を受けさせる義務は法令上はありません。

ただし、通常の産業医面談の対象とするなど、対応については事業所ごとに取決めておくべきでしょう。

Q

面接指導は対面以外の方法をとっても良いのでしょうか。

A

原則は対面です。ただし、対象者の状況を十分に把握でき、テレビ電話等のICTを活用することに合理的な理由があるなど一定の条件を満たした場合はその限りではありません。

事業者の判断でICTを活用した面接指導を実施する場合は、その条件などを検討し、別途示すこととしています。

尚、面接指導では、ストレスの状況などを確認する必要があるため、**電話のみによる面接指導は認められていません。**

※参考（情報機器を用いた面接指導の実施について）

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150918-1.pdf>

Q

面接指導を当該事業場の産業医以外の医師で行っても良いのでしょうか。

A

高ストレス者の面接指導は、当該事業場の産業医が行うことが望ましいですが、**それ以外の医師によって実施することも可能です。**

ただし、当該事業場の産業医以外の医師の場合は、必ずしも労働者の勤務状況や職場環境など、当該事業場の状況を把握していないことも考えられるので、事業場で選任されている産業医からも、面接指導を実施した医師の意見を踏まえた意見を聴くことが適当とされています。

労働基準監督署提出の検査結果報告書について

Q

実施期間が月をまたぐ場合、「検査実施年月」はどう記載すれば良いでしょうか？

A

- 部署ごとに実施月が異なる。
⇒ 事業所内で最後に実施された部署の検査年月を記載してください。
- 受検期間は10月、面接指導が終わったのが11月である。
⇒ 受検期間の10月を記載してください。



Q

企業内全事業所で、同様の取決めによりストレスチェックを実施した場合、労基署への報告は本社一括としても良いでしょうか。

A

あくまでも、今回の実施単位は「事業所」になります。調査審議から実施、また報告も事業所ごとに行う必要があります。

Q

実施義務以外の対象者（派遣労働者・一定勤務時間以下のパートやアルバイト）にもストレスチェックを実施した場合、報告する対象者数に含めるのでしょうか。

A

含める必要はありません。
労働基準監督署への報告は、法律で定められた義務の範囲について確認するものですので、報告するのはあくまで義務の対象となっている人数となります。

個人情報取り扱いについて

Q 個人結果について、産業医はすべて把握することができるのでしょうか。個人の結果を、個人の同意なく把握できるのは、「実施者」だけです。

A 実施者ではない産業医は、産業医だからといって、個人の同意なしに結果を確認することはできません。

Q 本人の同意を得て、事業者が取得した個人結果は、どの範囲まで開示して良いのでしょうか。

A 同意を得たとしても、事業者側が無制限に共有して良いものではありません。実施前に予め、衛生委員会等で取得目的・共有範囲・活用方法について調査審議し、その内容については労働者に周知しておくべきものであり、個人結果を取得した場合は、それに則り取り扱う必要があります。集団分析の結果についても同様の認識が必要です。



Q 実施者が変わった場合、新たな実施者は過去のストレスチェックの結果を知ることができるのでしょうか。

A 実施者は、自らが実施者ではなかった時期の過去のストレスチェックの結果も含めて知ることが可能です。

そのような必要性がある場合には、事業者から、結果を保存している担当者に開示請求をしてもらい、過去の結果の提供を受けることとなります。尚、提供を受ける際に、本人の同意を取得する必要はありません。

Q

労働者からストレスチェックに関する開示請求があった場合、医師の面接指導結果もすべて開示しなければいけないのでしょうか。

A

原則として全て開示する必要があります。しかしながら、開示することにより

- ①本人又は第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがある場合
- ②当該個人情報取り扱い事業者の業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合
- ③他の法令に違反することになる場合

については、その全部または一部を開示しないことができるとされています。

つまり医師の面接指導結果を開示することにより、本人、面接指導医師、事業者の利益を害する恐れがある場合や、本人に重大な心理的影響を与え、その後の対応に悪影響を及ぼす場合には、記載の内容のどこまでを開示するかを都度事業者が判断する必要があります。



その他よくある質問

Q

10名を下回る場合、集団分析はできないのでしょうか。

A

10名未満となる場合、個人が特定される可能性があるため、実施する場合は原則として個人の同意が必要とされていました。

しかしながら、平成28年2月8日付で、厚生労働省はストレスチェック制度のQ&Aを改訂し、10名を下回る場合の集団分析について、下記の通り回答をしています。

『いくつかの部署を合わせて集団分析を行うことも可能ですし、例えば対象集団について、ストレスチェックの評価点の総計の平均値を求める方法など個人が特定されるおそれのない方法であれば、10人を下回っていても集団分析は可能ですので、事業場の実情に応じ、工夫して対応していただきたいと思います。』

極端に少人数の集団を対象とすることは、個人の結果の特定につながるため不適切となりますが、**直ちに個人の結果が特定されるものではない人数であれば、10名を下回っても実施は可能です。**

この場合も、通常通り、委員会等で調査審議した上で事業場内の規程として定め、労働者に実施について周知する必要があります。

Q

ストレスチェックの実施に関連して、就業上の措置を講じる必要が出てきた場合の注意点はありますか。

A

就業上の措置を決定する場合には、予め当該労働者の意見を聞き、十分な話し合いを通じてその労働者の了解が得られるように努め、不利益な取り扱いに繋がらないよう留意する必要があります。

就業上の措置は、一般的に下記3項目とされています。

①通常勤務

②就業制限

③要休業

- ・事業者は、面接指導の結果を踏まえて何らかの就業上の措置を講じるに当たって、適切なプロセスを踏まずに、就業上の措置を講じてはいけません。
- ・労働者の意見を聴く場合や、説明をする場合は、産業医が同席することが適当とされています。
- ・一般的に下記の行為は、労働者の健康の保持を目的とする就業上の措置として必要の範囲を超えているとされています。
 - (a) 解雇すること。
 - (b) 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと。
 - (c) 退職勧奨を行うこと。
 - (d) 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。
 - (e) その他の労働契約法などの労働関係法令の定め に反する措置を講じること。

職場で強いストレスを感じている人が、約6割という現代。

労働者のセルフケアと、職場環境の改善の一助となるようストレスチェック制度をうまく運用していきたいものです。

実施にあたっては、極めて機微な情報を取り扱うことになるになるため、適切に実施するためにも制度の理解は欠かせません。

ぜひ厚生労働省の「ストレスチェック制度関係 Q&A」と併せて、ストレスチェック制度の理解に本資料をお役立てください。

※本資料に掲載した回答は、独立行政法人労働者健康福祉機構の「ストレスチェック制度サポートダイヤル」及び労働基準監督署に問い合わせ得た回答より作成しました。担当者により解釈が異なることもありますので、詳細は必ず所轄の労働基準監督署で確認するようにしてください。

※参考：産業保健新聞

<http://news.doctor-trust.co.jp/?cat=93>

