

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決  
河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス [kawahara@kawahara-sr.com](mailto:kawahara@kawahara-sr.com) ホームページ [kawahara-sr.com/](http://kawahara-sr.com/)

## ストレスチェックの現状と注意点は？

平成 27 年 12 月のストレスチェック施行から 9 か月が経った現在、30%の企業が実施済みです。高ストレス者のうちで受検者の 0.5%が面接を希望している。大企業での統計によると、従業員数 4000 人では、2 人しか希望はないということになります。そこで、最新（平成 28 年 8 月 30 日）の厚労省からのストレスチェックの Q&A の中から間違えやすい項目や重要な項目を挙げてみます。

- Q0-13 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。
- Q2-1 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。
- Q3-1 こころの耳は、集団ごとの集計・分析や高ストレス者の選定などにはできないことから、労働者が「こころの耳」を利用してセルフチェックを行っただけでは、法に基づくストレスチェックを実施したことにはなりません。
- Q3-5 従業員が事業者が指定した実施者以外で受けた場合、つまりかかりつけ医で受けた場合、ストレスチェックを受けたこととはなりません。
- Q4-2 高ストレス者の選定基準を、例えば職種毎に設定することは差し支えありません。ただし、選定基準については、各事業場の衛生委員会等で調査審議した上で決定する必要があります。
- Q5-3 ストレスチェックの受検の有無の情報については、個人情報という取扱いにはなりませんので、事業者提供することは可能です。ただし、どのような目的で最終的な受検の有無の状況を事業者提供するか、不利益な取扱いにつながらないようにすることなどについては、衛生委員会等で調査審議を行い、社内のルールとして決めておいていただくことが望ましいです。
- Q6-1 ストレスチェックを外部委託し、事業所の産業医は個々人の結果を把握するために、共同実施者となる予定ですが、少なくとも、事業者が調査票や高ストレス者選定基準を決めるに当たって意見を述べることで、ストレスチェックの結果に基づく個々人の面接指導の要否を確認することが必要です。
- Q6-4 部下に対する人事権を有する産業医は、ストレスチェックの実施者になれない
- Q6-5 病院長は一般的に人事権を持っていると考えられるので、ストレスチェックの実施者にはなりません。このため、人事権を持っていない、他の医師や保健師、一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士から

実施者を選ぶこととなります。一方、面接指導の実施については医師であれば制限はしていませんので、病院長が携わることは、法令上、問題はありません。

- Q7-3 ストレスチェックの結果として、①ストレスプロフィールをまず、全員に伝えなければならない。そのうえで、②高ストレス者への該当の有無、③面接指導の要否を、該当者に後日通知してもよい。ただし、高ストレス者に該当する者にだけ通知の封筒が届くなど他の人が該当者を類推できるような方法で通知しないよう配慮が必要です。
- Q9-1 ストレスチェック実施を外部機関に委託した場合、面接指導の勧奨は、ストレスチェックの実施者が行うことが望ましいです。そのため、嘱託産業医がストレスチェックの共同実施者でない場合は、外部機関の実施者が本人に勧奨することになりますが、嘱託産業医が共同実施者である場合は、嘱託産業医が勧奨することが望ましいです。具体的な勧奨の方法等については、衛生委員会等で調査審議の上で事業場ごとに決めていただきたいと思います。
- Q12-3 労安法第66条の8に基づく長時間労働による面接指導と労安法第66条の10に基づくストレスチェック結果による面接指導について、過重労働の面接指導と実施時期が重なるということであれば、兼ねていただいても問題ありません。  
過重労働の中で確認すべき事項と、高ストレスの中で確認すべき事項と両方確認していただければ、面接指導は1回で差し支えありません。ただし、結果の記録や意見書には、両方の確認事項が記載されていることが必要です。なお、法第66条の10に基づく面接指導の実施状況については、労働基準監督署への報告の必要がありますので、ご留意下さい。
- Q12-5 事業者が面接指導の実施を外部の医療機関の医師に依頼した場合、保険診療扱いはできません。労働安全衛生法に基づくストレスチェック後の面接指導は、事業者を実施義務を課していますので、その費用は当然に全額事業者が負担すべきものです。
- Q13-1 面接指導の結果に基づき、医師が事業者に就業上の措置について意見を言うこととなりますが、本人が事業者へ伝えることを拒む場合、面接指導を踏まえた就業上の措置に関する医師の意見については、必要な情報に限定すれば本人の同意が無くても事業者伝えることができる仕組みですが、円滑に行うためには、面接指導にあたり事前に本人にその旨説明し、了解を得た上で実施することが望ましいです。
- Q13-2 面接指導の結果報告書や意見書を事業者に提出するに当たって、労働者本人の同意を得る必要はないが、円滑に行うためには、面接指導にあたり事前に本人にその旨説明し、了解を得た上で実施することが望ましいです。
- Q16-3 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することについて、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。
- Q19-6 ストレスチェックを実施しなかった場合も、労働基準監督署に報告を行う必要はあるのでしょうか。報告しなかった場合は、罰則の対象となることについて、ストレスチェックを実施しなかった場合も、労働安全衛生法第100条及び労働安全衛生規則第52条の21の規定に基づき、「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（様式第6号の2）」を所轄の労働基準監督署長に提出する義務があります。また、提出しなかった場合は、労働安全衛生法第120条第5項の規定に基づき、罰則の対象となります。

以上の文は、日本医師会認定産業医の下村洋一先生の講演会の内容と平成28年8月30日版の厚労省のストレスチェック制度関係のQ&Aの中から私河原が重要だと思われる項目を抜粋したものです。