

ストレスチェック制度関係 Q & A

更新履歴 平成 27 年 5 月 12 日
平成 27 年 9 月 30 日
平成 28 年 2 月 8 日
平成 28 年 3 月 18 日
平成 28 年 8 月 30 日

0 制度全般について

Q0-1 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。）

Q0-2 学校の職員や地方公務員についても対象となるのでしょうか。

A 私立公立を問わず学校の職員や地方公務員についても労働安全衛生法の適用があり、今回のストレスチェック制度についても実施対象となります。

Q0-3 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。

Q0-4 建設現場など、同じ現場に関係請負人の労働者が働いている場合、ストレスチェックは関係請負人の労働者も含めて実施するのでしょうか、それともそれぞれの所属の会社で行うことになるのでしょうか。

A ストレスチェックの実施義務はそれぞれの事業者に適用されるので、それぞれの労働者が所属する事業場ごとに実施する必要があります。なお、義務の対象となる「常時使用する労働者が50人以上」の数え方について、建設現場の場合は、独立した事業場として機能している場合を除き、直近上位の機構（営業所や支店など）を事業場と

みなし、その事業場の所属労働者数で数えることとなります。

Q0-5 ストレスチェックや面接指導の費用は、事業者が負担すべきものでしょうか、それとも労働者にも負担させて良いのでしょうか。

A ストレスチェック及び面接指導の費用については、法で事業者にストレスチェック及び面接指導の実施の義務を課している以上、当然、事業者が負担すべきものです。

Q0-6 ストレスチェックや面接指導を受けるのに要した時間について、賃金を支払う必要がありますか。

A 賃金の支払いについては労使で協議して決めることとなりますが、労働者の健康の確保は事業の円滑な運営の不可欠な条件であることを考えると、賃金を支払うことが望ましいです（一般健診と同じ扱い）。

Q0-7 海外の長期勤務者に対するストレスチェックはどのようになるのでしょうか。

A 海外の現地法人に雇用されている場合は、日本の法律が適用にはならず、ストレスチェックの実施義務はありませんが、日本の企業から現地に長期出張している社員の場合は、ストレスチェックを実施する必要があります（一般健診と同じ扱い）。

Q0-8 在籍出向労働者のストレスチェックの実施については、出向元または出向先のいずれにおいて行うのでしょうか。また、集団分析はどうなるのでしょうか。

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うこととなりますが、在籍型出向の際に、出向先事業者と出向労働者の間に労働契約関係が存するかどうかは、労働関係の実態、即ち、指揮命令権、賃金の支払い等総合的に勘案して判断することとされています。

このため、「在籍出向労働者」のストレスチェックを出向元で行うか、出向先で行うかについては、その実態を総合的に勘案して判断する必要があります。

なお、集団分析については、職場単位で実施することが重要であるため、在籍出向の実態にかかわらず、出向先事業者において、出向者も含めてストレスチェックを実施するとともに集団分析を実施することが望ましいです。

Q0-9 50人未満の事業場がストレスチェック制度を実施する場合についても指針に従うこととなるのでしょうか。

A 50人未満の事業場で実施する場合についても、法令、指針等に従う必要があります。ただし、労働基準監督署への報告に関しては、50人以上の事業場に対してのみ義務付けられるものですので、50人未満の事業場については、報告義務はありません。

Q0-10 指針とマニュアルの法的な位置づけはそれぞれ何でしょうか。

A 指針は法66条の10第7項に基づいて公表するものであり、事業者は、指針に基づいてストレスチェック制度を実施する必要があります。また、マニュアルは法的な位置付けのあるものではなく、事業場でストレスチェック制度を実施する際の参考として公表するものです。

Q0-11 法に基づくストレスチェックの実施とは別に、新人研修の一環としてストレスチェックを性格検査等と組み合わせて実施することは可能でしょうか。

A 法に基づくストレスチェックの実施とは別に、新人研修の一環としてストレスチェックを性格検査等と組み合わせて実施していただくことは可能ですが、実施した場合の結果の情報管理については、今回のストレスチェック制度における考え方等に留意していただく必要があります。

Q0-12 嘱託産業医が実施者としてストレスチェックを行う場合、従来よりも従事時間が増加しますが、その費用の助成はありますか。

A 労働者数50人以上の事業場については、ストレスチェック制度の実施は事業者の法的な義務であり、これにかかる費用を国が助成することは想定していません。なお、努力義務である労働者数50人未満の事業場については、事業場がストレスチェックや面接指導を実施した場合の費用を助成する制度を設けています（労働者健康安全機構が実施）。

Q0-13 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。

1 産業医の職務

Q1-1 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事」が追加されましたが、事業者を選任された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。

2 衛生委員会等における調査審議

Q 2-1 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よいのでしょうか。

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 2-2 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/roudouki jun/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。

Q 2-3 ストレスチェック制度に関する社内規程において、実施者、実施事務従事者、面接指導を実施する医師は、全員の氏名を規程に明記しなければならないのでしょうか。

A 社内規程において、実施者、実施事務従事者、面接指導を実施する医師を明示する目的は、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することにあります。

従って、職名等で特定することが可能な場合は、必ずしも個人の氏名まで記載する必要はありません。また、実施事務従事者のように、個人情報を取り扱う者が複数おり、個人まで明記することが困難な場合は、例えば「●●課の職員」といったように部署名で示すことも可能です。これはストレスチェックの実施等を外部に委託する場合も同様です。

なお、社内規程では具体的に記載せず、別途社員に通知するといった記載を行い、社内掲示板に掲示する、社員全員にメールで通知するといった方法によることも可能です。

3 ストレスチェックの実施方法

Q3-1 「こころの耳」に5分でできるストレスチェックが掲載されていますが、これを労働者が実施して産業医に提出することにすれば、事業場の業務が簡略化できるのではないのでしょうか。

A 「こころの耳」に掲載しているストレスチェックはセルフチェックに使用するものであり、集団ごとの集計・分析や高ストレス者の選定など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。

なお、国では、労働者がストレスチェックを行い、データを集計したり高ストレス者を選定したりすることができるプログラムを提供しています。

Q3-2 機器に指を当ててストレスを計測するというものがあるようですが、この機器での測定もストレスチェックとして認められるのでしょうか。

A 法定のストレスチェックは、調査票を用いて、「職場のストレス要因」、「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」の3つの領域に関する項目により検査を行い、労働者のストレスの程度を点数化して評価するものであり、機器による計測は、法に基づくストレスチェックに当たりません。

Q3-3 ストレスチェックの調査票に、標準的な質問項目に加え、ストレスに関連する自由記述欄を設けてもよいのでしょうか。

A 法定のストレスチェックは、調査票を用いて、「職場のストレス要因」、「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」の3つの領域に関する項目により検査を行い、ストレスの程度を点数化して評価するものです。この条件を満たしていれば、独自に自由記述欄を設けることは差し支えありません。

ただし、事業者が調査票を決定するに当たっては、実施者の意見の聴取、衛生委員会等での調査審議を行う必要があります。また、結果の提供に当たっては、当該自由記述欄の内容についても、ストレスチェックの結果と同様に、労働者の同意なく事業者に提供することはできないことに留意する必要があります。

Q3-4 国が標準として示す57項目に加えて、ストレスに関連する独自の項目を加えることは問題ないのでしょうか。また、質問数を数百に増やしたり、数項目程度に絞っても問題ないのでしょうか。

A 「職場のストレス要因」、「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」の3つの領域が含まれていれば、項目を増やしたり減らしたりしても問題はありませぬ。ただし、独自に項目を設定する場合は、一定の科学的根拠に基づいた上で、実施者の意見の聴取、衛生委員会等での調査審議を行う必要があります。

なお、国が標準として示す57項目よりも少ない項目で実施する場合は、実施マニュアル(32ページ)に「職業性ストレス簡易調査票の簡略版」として23項目の例が掲載されているので参考にさせていただきたいと思ひます。

Q3-5 労働者が、事業者の指定した実施者でない「かかりつけ医」等で受検したいという場合、ストレスチェックとみなしてよいのでしょうか。

A 健康診断と異なり、ストレスチェックについては、事業者が指定した実施者以外で受けるという手続きは規定されていません。このため、事業者が指定した実施者以外で受けた場合、ストレスチェックを受けたこととはなりません。

Q3-6 ストレスチェックの数値評価を行い、これに加えて補足的に面談を行う場合は、その面談内容も守秘義務の対象となるのでしょうか。

A 補足的な面談は法第66条の10の規定によるストレスチェックの実施の一環として位置づけられることから、その内容は労働者の同意なく事業者に提供することはできません。また、面談内容の情報は法第104条の守秘義務の対象となります。

Q3-7 長期出張や長期の病休のために、ストレスチェックを受検できなかった者について、どのように取り扱うべきでしょうか。

A 業務上の都合ややむを得ない理由でストレスチェックを受けることができなかった者に対しては、別途受検の機会を設ける必要があります。長期の病休者については、ストレスチェックを実施しなくても差し支えありません。

Q3-8 労働安全衛生法に基づくストレスチェックは年1回実施しており、それとは別に会社独自にストレスチェックを定期的に行っていますが、この会社独自の取組についても法令の規定に基づいて行わなければならないのでしょうか。また、監督署への報告は必要なのでしょうか。

A 会社独自に実施するストレスチェックについても、それが労働安全衛生法のストレスチェックの定義に該当する場合は、個人情報の取扱い、実施者の範囲等を含め、法令に即して対応していただく必要があります。不備があった場合は、法違反という扱いになります。

一方、労働基準監督署長への報告については、法に基づくストレスチェックについて年に1度報告していただければ足りるので、独自に実施している分は報告をいただかなくて差し支えありません。

Q3-9 労働安全衛生法に基づくストレスチェックは年1回実施しており、それとは別に安衛法に基づく健康診断の問診としてGES-Dを実施し、その結果は本人の同意を取らずに企業が把握していますが、法的に問題ありますか。

A GES-Dは、今回のストレスチェック定義に基づけば、ストレスの要因や周囲のサポートに関する質問項目を含むものではないので、企業で実施することに法的な制約はかかりませんが、ストレスチェック制度では、個人のストレスの状況を本人の同意なく企業側に知られないようにするための制限を設けていることを踏まえれば、健康診断の中でGES-Dを実施し、本人の同意を取らずにその結果を企業が把握することは望ましくはありません。

実施する場合は、今回のストレスチェック制度に準じて、結果を企業側に提供する

場合は本人の同意を取る等の対応が望ましいです。

Q 3-10 インターネット上などで、無料で受けることができるメンタルヘルスに関するチェックを社員に受けてもらうことで、労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施したものとみなしていいでしょうか。

A インターネット上などで、無料で受けることができるメンタルヘルスに関するチェックは、一般的に受検者が入力した情報をシステムが自動集計し、結果を自動表示するものと考えられますので、ストレスチェック結果を実施者が確認し、面接指導が必要かどうかを判断すること等、労働安全衛生法令に規定する方法で実施することができないため、労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施したものとみなすことはできません。

4 高ストレス者の選定

Q 4-1 高ストレス者の選定基準について具体的な数値は示すのでしょうか。また、事業場における選定基準の設定の仕方として上位〇%が入るように、といった目安は示すのでしょうか。

A ストレスチェック制度実施マニュアルに、職業性ストレス簡易調査票を使用した20万人のデータから、57項目及びその簡略版23項目について、高ストレス者が10%となるようにする場合の具体的な数値基準の例を示しています。ただし、各事業場における数値基準は衛生委員会等で調査審議の上で事業場毎に決めていただく必要があり、一律に目安を示すものではありません。

Q 4-2 高ストレス者の選定基準については、事業場内で同一のものを使用すべきなのでしょうか、それとも例えば事務職と技能職といったような職種毎に基準を設定してもかまわないのでしょうか。

A 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。

Q 4-3 高ストレス者の選定は、「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」又は「心身の自覚症状に関する項目の評価点数の合計が一定以上であって、心理的な負担の原因に関する項目及び他の労働者による支援に関する項目の評価点数の合計が著しく高い者」の要件を満たす者となっていますが、このどちらかを選べばよいのでしょうか。それとも両方を選ぶ必要があるのでしょうか。

A 両方選んでいただく必要があります。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はもちろんですが、心身の自覚症状についての評価点数がそれほど高なくても、心理的な負担の要因や周囲の支援の評価点数が著しく高い場合は、メンタルヘルス不調のリスクが高いため、高ストレス者と評価し、必要な対応につなげていただく必要があります。

5 受検の勧奨

Q5-1 事業者が行う受検勧奨について、安全配慮義務の観点からどのくらいの頻度・程度で受検勧奨するのが妥当なのでしょうか。

A 受検勧奨の妥当な程度はそれぞれの企業の状況によっても異なると考えられます。その方法、頻度などについては、衛生委員会等で調査審議をしていただいで決めていただきたいと思ひます。ただし、例えば就業規則で受検を義務付け、受検しない労働者に懲戒処分を行うような、受検を強要するようなことは行ってはいけません。

Q5-2 受検率が低い場合、これを理由として労働基準監督署から指導されるといったことがあるのでしょうか。

A 労働基準監督署への報告は、ストレスチェック制度の実施状況を把握するためのものであり、ストレスチェックの受検率が低いことをもって指導することは考えていません。

Q5-3 個々の労働者のストレスチェックの受検の有無の情報について、受検勧奨に使用する途中段階のものではなく、最終的な情報（誰が最終的に受けなかったのかという情報）を事業者に提供して良いのでしょうか。

A 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、事業者に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に提供するのか、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。

6 ストレスチェックの実施者

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、どの程度関与していれば共同実施者といえるのでしょうか。

A 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、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。

Q6-2 看護師や精神保健福祉士が、実施者となるための研修はいつどこで受講できるのでしょうか。

A 研修会の実施機関については、関係団体等を通じて周知を行う予定であり、今後、情報を確認して頂きたいと思ひます。

Q6-3 看護師、精神保健福祉士を対象とした研修については、誰が実施してもよいのでしょうか。例えば事業者が実施してもよいのでしょうか。

A 告示及び通達で定められた研修の内容、講師等の要件を満たしていれば、誰が実施しても差し支えありません。

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のでしょうか。

A 省令に規定されているとおり、人事権を有する者については、その人事権に係る労働者に対するストレスチェックの実施者にはなれません。

そのため、例えば、産業医に部下がいて、その部下に係る人事権を有する場合には、その人事権が及ぶ範囲の部下に対するストレスチェックを実施することはできませんが、当該部下以外の労働者（その者が有する人事権とは関係のない労働者）に対するストレスチェックの実施者になることは可能です。

Q6-5 病院長がストレスチェックの実施者となることや、面接指導を実施することは可能でしょうか。なれない場合は、誰が実施すればよろしいのでしょうか。

A 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れません。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になります。

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。

ただし、病院長が面接指導の実施者になることにより、労働者が申出を躊躇したり、適切な事後措置がなされないおそれがあるような場合には、制度の趣旨に合致しないこととなるので、適切な運用がなされるように面接指導を実施する医師を選定していただきたいと思います。

Q6-6 看護師や精神保健福祉士が、研修を受けなくてもストレスチェックの実施者となれる健康管理等の業務の経験年数三年について、例えば健診機関や病院で企業健診に関わっているような場合や、特定保健指導のみに従事しているような場合も経験年数に含まれるのでしょうか。

A 三年以上企業健診に従事した者であれば、原則として労働者の健康管理等の業務に従事したと見なせますので、研修を受けなくてもストレスチェックの実施者となることは可能です。ただし、企業健診に従事したといっても、例えば問診票の点検や採血業務だけ担当していたなど、従事した業務が一般的な健康管理と違いのない業務に限定され、労働者の健康管理についての知識を得る機会がないとみなされる場合は、労働者の健康管理等の業務に従事したとはいえないため、業務内容によっては該当しない場合もありますのでご留意が必要です。判断に迷う場合は、最寄りの労働基準監督署にご相談下さい。

なお、住民健診に関する業務は労働者の健康管理等には該当しません。

また、労働者の健康管理等の業務には、労働者に対する保健指導も含まれますので、

三年以上労働者に対する特定保健指導に従事した看護師であれば、原則として労働者の健康管理等の業務に従事したと見なせますので、研修を受けなくてもストレスチェックの実施者となることは可能です。

Q 6-7 看護師や精神保健福祉士が、実施者となるための研修の科目のうち「事業場におけるメンタルヘルス対策」には、自殺対策も含まれているのでしょうか。

A 事業場におけるメンタルヘルス対策には、ストレスチェック制度の活用や職場環境等の改善を通じて、メンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な措置を行う「二次予防」、メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援等を行う「三次予防」が含まれますが、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平成18年3月31日 労働者の健康の保持増進のための指針公示第3号)では、「メンタルヘルス不調」の定義として「精神および行動の障害に分類される精神障害や自殺のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、労働者の心身の健康、社会生活および生活の質に影響を与える可能性のある精神的および行動上の問題を幅広く含むものをいう」とされており、「自殺」も含まれていますので、実施者となるための研修科目の「事業場におけるメンタルヘルス対策」には自殺対策も含まれています。

7 ストレスチェック結果の通知

Q 7-1 外部機関に委託した場合で、ストレスチェックの労働者の回答に不備があった場合、外部機関が当該労働者に直接送り返して書き直してもらうという事はあり得るのでしょうか。

A ストレスチェックの回答に不備があれば適宜やりとりしていただくことはあり得ます。ただし、回答を本人以外の人に見られないようにするなど情報管理には留意する必要があります。

Q 7-2 外部機関に委託して実施する場合、ストレスチェック結果は労働者の自宅あてに送付することになるのでしょうか。

A 自宅に送付する方法もありますが、個人ごとに、容易に内容を見られない形で封をしたものを事業場に送付して、それを事業場内で各労働者に配布することも可能です。

Q 7-3 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など、②高ストレス者への該当の有無、③面接指導の要否を、セットで労働者に通知しなければならないのでしょうか。

A まずは全員にストレスプロフィールなどを伝えて、②及び③の該当者について後日通知してもかまいません。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。

8 結果の提供に関する同意の取得

Q 8-1 ストレスチェック結果については、全労働者の結果を事業者へ情報開示しないということを事業場で取り決めてもよいのでしょうか。

A 事業場の衛生委員会等で調査審議を行った上で、事業者は個々人のストレスチェック結果を把握しないこととする事は可能です。この場合は労働者の同意を得る手続きは省略することができます。

Q 8-2 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。

Q 8-3 高ストレス者について事業者への結果提供の同意がなく、実施者のみが結果を保有している場合に、面接指導以外の保健指導等を行わなければならないのでしょうか。

A 法的には保健指導等の実施が義務づけられているものではありませんが、高ストレスの状態では放置されないように相談対応等を行うことが望ましいと考えています。

Q 8-4 本人が退職した後に、当該者のストレスチェック結果について、提供してほしいという要求が事業者から実施者であった場合、その結果は本人同意を取らずに提供してよいのでしょうか。

A 本人が退職した後も、個人情報としての扱いは変わりませんので、実施者が事業者へ提供する場合には、本人の同意を取っていただく必要があります。

9 面接指導の申出の勧奨

Q 9-1 ストレスチェック実施を外部機関に委託した場合、本人への面接指導の勧奨は外部機関からなのか、嘱託の産業医からなのかどちらなのでしょうか。

A 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。このため、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。

Q 9-2 面接指導の実施率が低い場合、これを理由として労働基準監督署から指導されるといったことがあるのでしょうか。

A 労働基準監督署への報告は、ストレスチェック制度の実施状況を把握するためのものであり、また、面接指導は労働者からの申出に基づいて実施するものであるため、面接指導の実施率が低いことについて指導することは考えていません。

10 結果の記録・保存

Q10-1 ストレスチェック結果の保存をストレスチェックを実施した外部機関に委託する場合、毎年委託先を変更する時は、記録の保存場所が毎年異なることになるのでしょうか。

A 外部機関の委託先が変われば、それぞれの外部機関が実施した分のストレスチェック結果をそれぞれの機関で保存することになります。

なお、外部委託した場合でも事業場の産業医が共同実施者になっていれば、その産業医が保存することも可能であり、また、その産業医のほかに実施事務従事者がいれば、その者が保存することも可能です。このため、産業医や実施事務従事者（事業場内の衛生管理者など）に保存をさせることとして、各事業場において毎年の結果の記録を保存することも可能です。

Q10-2 ストレスチェック結果の保存を担当する者が交代する場合、過去のストレスチェック結果を引き継ぐことはできるのでしょうか。

A ストレスチェック結果の保存を担当する者が変更になる場合、過去のストレスチェック結果を引き継ぐことは可能です。

事業者には、ストレスチェックの結果の記録の保存が適切に行われるよう、必要な措置を講じる義務があります。したがって、保存を担当する者が変更された場合も、保存が適切に継続されるような対応が法令上求められており、その中には、保存を担当する者の指名や、保存を担当する者を変更した場合の結果の引き継ぎも含まれます。

したがって、保存を担当する者の変更に伴い、事業者の指示に基づき、これまでの保存担当者が、新たに指名された保存担当者に過去のストレスチェック結果を提供する行為は、労働安全衛生規則第52条の11で義務付けられている行為を遂行するために必要な行為であり、個人情報保護法第23条の適用は受けず、安衛法第104条に抵触もせず、本人同意を取得する必要はありません。

11 面接指導対象者の要件

Q11-1 高ストレス者の選定に関して、プログラムの自動判定結果で高ストレスと出た場合は、医師の判断を経ずに面接指導の対象者としても良いのでしょうか。実施者の判断があったかどうかを残しておく必要があるのでしょうか。

A 高ストレス者の判定は自動的に行ってもよいですが、面接指導が必要かどうかは改めて実施者の判断が求められます。その際には、例えば対象者名簿に押印するなど、実施者が判断したことが分かる記録を残しておくことが望ましいです。

Q11-2 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。

Q11-3 事業場の規程として、数値基準により高ストレスと判定された者については、全員面接指導の対象者とする決めていたとすれば、システムでストレスチェックを実施し、その結果が高ストレス者に該当するかどうか、面接指導の対象者かどうかを瞬時に出力し、それをもって結果の通知まで終了したとすることは可能でしょうか。

A Q11-1の回答と同様に、高ストレス者の判定は自動的に行ってもよいですが、面接指導が必要かどうかは、実施者が確認・判断しない限り、ストレスチェックを実施したことにはなりません。

したがって、例えば、高ストレス者と判定された者を、実施者の確認・判断を経ることなく、面接指導の対象者として決定し、本人に通知するといったルールを定めたり、そうした処理を自動的に行うプログラムを用いてストレスチェックを実施することは不適當です。

12 面接指導の実施

Q12-1 ストレスチェックの実施と面接指導の実施を別の者が実施することもあり得るのでしょうか。

A あり得ます。

Q12-2 面接指導対象者は、実施者の判断で、高ストレス者の中から、実施者が判断して絞り込むということになるのでしょうか。

A 面接指導の対象者は、事業場で定めた選定基準に基づいて選定した高ストレス者について、実施者が判断していただくこととなりますので、例えば、補足的に面談を行った場合などについては、その面談結果を参考にして実施者が絞り込む場合がありますし、高ストレス者全員をその評価結果を実施者が確認の上で面接指導対象者とする場合もあり得ます。

Q12-3 法第66条の8に基づく長時間労働による面接指導と法第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と、両方の要件に該当して申出があった場合、面接指導は同時に実施していいのでしょうか。

A 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。

Q12-4 面接指導はテレビ電話等を利用してもいいのでしょうか。

A 面接指導の実施に当たり、テレビ電話等の情報通信機器を利用する場合の考え方及び要件については、平成27年9月15日付け通知「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第66条の8第1項及び第66条の10第3項の規定に基づく医師による面接指導の実施について」(http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki_jun/anzeneisei12/)に示しています。

この通知に示す要件を満たしていただければ、情報通信機器を用いて面接指導を実施していただくことは可能です。ただし、電話による面接指導は認められません。

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、医師は保険診療扱いとしてよいのでしょうか。

A 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。

Q12-6 高ストレス者に対して、実施者である産業医や保健師が、まずは通常の産業保健活動の一環として面談を実施し、その中で必要と判断された者について、労働安全衛生法に基づく面接指導を実施するというやり方も認められるのでしょうか。

A 面接指導の対象とすべき労働者は、「高ストレス者として選定された者であって、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた者」ですので、実施者である産業医や保健師が、高ストレス者に対して、まずは通常の産業保健活動の一環として面談を実施し、その結果をもとに実施者が、中で労働安全衛生法に基づく医師の面接指導の対象者とすべき労働者を選定する方法も可能です。

Q12-7 面接指導対象者の選定に関して、産業カウンセラー等心理職が補足的に面談を行う場合、面談の際にストレスチェック結果を閲覧してもよいのでしょうか。【New!】

A ストレスチェック実施者以外の者が補足的な面談を行うこととした場合、あらかじめ補足的な面談を行う心理職等を実施事務従事者に選任し、労働者に心理職等がストレスチェックに関する個人情報を取り扱うことについて周知しておくことが必要です。

また、心理職等の実施事務従事者は、面談内容の情報は守秘義務の対象となっていることを理解し実施していただく必要があります。

13 医師の意見聴取

Q13-1 面接指導の結果に基づき、医師が事業者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には、どうすればよいのでしょうか。

A 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へ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。

事前に了解が得られない場合は、法に基づく面接指導は事業者の結果が伝わる仕組みである旨を説明し、本人の了解を得た上で、法に基づく面接指導としてではなく、事業者に伝えないことを前提に、通常の産業保健活動における相談対応として実施することも考えられます。

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のでしょうか。

A 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に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。

また、医師が面接指導で聴取した内容のうち、詳細な内容を除いて、労働者の安全や健康を確保するために事業者に伝える必要がある情報については、事業者が適切な措置を講じることができるように事業者に提供しますが、事業者への意見提出においては労働者本人の意向への十分な配慮が必要です。

14 就業上の措置

Q14-1 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了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。

15 集団毎の集計分析

Q15-1 当社は全ての部署が10人以下ですが、会社全体の集団分析以外はできないのでしょうか。

A 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。

Q15-2 法定のストレスチェックと別に、職場環境把握用の調査・分析を実施した場合は、ストレスチェックに基づく集団分析は実施しなくてもよいのでしょうか。

A 一定の科学的根拠があるなど、効果的に職場のストレスに関する職場環境把握が行える調査・分析を別途実施するというのであれば、必ずしも法定のストレスチェック結果に基づく集団分析を実施していただく必要はありません。

なお、この場合であっても、法定のストレスチェックは省令に規定する3つの領域に関する項目が含まれた調査票で実施していただく必要があります。

Q15-3 10人を下回る集団でも労働者の同意なく集計・分析できる方法とは、どのような方法なのでしょうか。

A 個々の労働者が特定されるおそれがないような方法で実施することが考えられます。例えば、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が考えられます。具体的に、集団ごとの集計・分析を、どのような方法で実施するかについては、衛生委員会等で調査審議した上で決めていただきたいと思います。

Q15-4 10人を下回る集団でも労働者の同意なく集計・分析できる方法として、「仕事のストレス判定図」を用いることは可能でしょうか。

A 「仕事のストレス判定図」は、職業性ストレス簡易調査票の57項目の質問のうち、心理的な仕事の負担（量）、仕事のコントロール度、上司からのサポート、同僚からのサポートの4つの尺度（それぞれの尺度の質問数は3問）ごとの評価点の合計について、その平均値を求め、その値によって職場のストレス状況について分析する方法です。

この方法は、直ちに個人の結果が特定されるものではないことから、10人を下回る集団においても、「仕事のストレス判定図」を用いて集団ごとの集計・分析を行うことは可能です。ただし、この手法による場合も、2名といった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です。

なお、「仕事のストレス判定図」を用いて10人を下回る集団を対象として集団ごとの集計・分析方法を行う場合も、衛生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、労働者に周知していただく必要があります。

16 健康情報の取扱い

Q16-1 ストレスチェックとは違う場面で労働者に面接を行う中でメンタルヘルス不調を把握し、必要に応じてその労働者を医療機関に紹介するということもあると思いますが、その場合にストレスチェック結果を医療機関に提供することができるのでしょうか。

A ストレスチェック結果は受検者の同意が得られなければ、第三者となる医療機関には提供はできません。

Q16-2 個人データを氏名、年齢、所属部署などを削除し、個人が識別できない状態にしてストレスチェック結果を事業者が取得することは可能でしょうか。

A 当該データにより、または他の情報と照合しても個人識別ができない状態であれば、その情報は個人情報には当たらないので、事業者による取得に特段の制限はかかりません。しかし、人数が少なく、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なく、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。

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。

Q16-4 ストレスチェック制度に関する情報の開示請求について、本人から事業者に開示請求を行った場合、医師の意見も含めて、医師による面接指導結果は全て開示するのでしょうか。

A 個人情報保護法第25条第1項の規定により、本人から、当該本人が識別される保有個人データの開示を求められたときは、本人に対し、当該保有個人データを開示しなければなりません。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当該個人情報取扱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となる場合、のいずれかに該当する場合は、その全部又は一部を開示しないことができます。

このため、面接指導結果については、本人から開示の請求があった場合は、原則として開示する必要がありますが、面接指導結果の中には、業務との関連性に関する判断や、就業上必要と思われる措置に関する意見、職場環境の改善に関する意見なども含まれており、本人に開示することにより、本人、面接指導を行った医師、事業者の関係が悪化するなど、これらの者の利益を害するおそれがある場合や、症状についての詳細な記載があって、本人に十分な説明を行ったとしても、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なども考えられますので、結果に記載されている内容に応じて、どこまで開示するべきかを個別に判断する必要があります。

Q16-5 ストレスチェックの実施者は、過去（自らが実施者ではなかった時期）のストレスチェック結果を知ることはできるのでしょうか。

A ストレスチェックの実施者が、必要に応じて過去（自らが実施者ではなかった時期）のストレスチェック結果を知ることは問題ありません。

ストレスチェックによる高ストレス者の選定や面接指導の要否の判定のためには、ストレスの傾向や変化を把握し、比較検討するため、過去のストレスチェック結果を参照する必要がある場合があります。

このため、労働安全衛生法第66条の10に基づき、事業者が医師等の実施者によるストレスチェックを行うという行為は、必要に応じて、実施者に過去のストレスチ

エック結果を参照させることも含む概念です。

したがって、ストレスチェックの実施者が、ストレスチェックの実施において、過去のストレスチェック結果を参照する必要がある場合に、事業者から当該結果を保存している担当者に結果提供の指示をしてもらい、過去の結果の保存担当者から、過去のストレスチェック結果の提供を受ける行為は、安衛法第66条の10で義務付けられている行為を遂行するために必要な行為であることから、個人情報保護法第23条の適用は受けず、安衛法第104条に抵触もせず、本人同意を取得する必要はありません。

Q16-6 指針において、労働者に対する不利益な取扱いの防止に関して、「面接指導の要件を満たしているにもかかわらず、面接指導の申出を行わない労働者に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと」が行ってはならない行為として記載されていますが、面接指導の要件を満たしているかどうかを事業者が予め把握することを想定しているのでしょうか。労働者からの申出がない限り、把握できないのではないのでしょうか。

A 労働者が面接指導の要件を満たしているかについて事業者が把握できるのは、本人の同意によってストレスチェック結果が事業者に提供された場合又は本人から面接指導の申出があったことにより事業者がストレスチェック結果を把握可能になった場合に限られます。

したがって、指針の面接指導の申出を行わない労働者に対する不利益な取扱いに関する記載は、本人の同意によってストレスチェック結果が事業者に提供され、事業者が、労働者が面接指導の要件を満たしているかどうかを把握している場合を想定しているものです。

17 外部機関によるストレスチェックの実施

Q17-1 外部機関の要件として、心理職が必要ということになっているのでしょうか。

A 外部機関の要件は定めていませんが、外部機関においてストレスチェックや面接指導が適切に実施できる体制及び情報管理が適切に行われる体制が整備されているか等について事前に確認いただくことが望ましいと考えています。具体的には実施マニュアル（117 ページ）に外部委託の場合のチェックリスト例が掲載されているので参考にさせていただきたいと思います。

Q17-2 外部機関にストレスチェックの実施を委託する場合には、1機関に委託できる人数は何名までというようなことを決めないのでしょうか。

A 外部機関によって実施体制、実施方法等に差異があるため、外部機関がストレスチェックを実施する場合に1機関何名までという基準を示すことは予定していません。

18 派遣労働者に対するストレスチェック

Q18-1 派遣労働者へのストレスチェックについて、例えば、ある派遣元と雇用契約を結んでいる派遣労働者が200人おり、そのうち、ある派遣先事業場に20人が派遣されており、その事業場には20人の派遣労働者と派遣先の正規職員40人の合わせて60人の従業員がいる場合、ストレスチェックの実施義務はどこにどのように生じるのでしょうか。

A 派遣元がストレスチェックを実施する場合には、派遣元と雇用契約を結んでいる派遣労働者が50人以上いるかという点で判断するので、例えば200人いるということであれば、何人をどこに派遣していようが、ストレスチェックを実施する義務が派遣元に生じます。

また、派遣先事業者が労働者が60人（内20人が派遣労働者）という場合、正規の労働者は40人しかいなくても、事業場の人数の数は派遣労働者を含めてカウントするため、そのような派遣先にはストレスチェックの実施義務があり、派遣先は40人の正規労働者に対してストレスチェックを実施する義務が生じることになります。

なお、派遣先については、派遣労働者に対しストレスチェックを実施する義務はありませんが、派遣労働者20人に対してもストレスチェックを実施するとともに、職場の集団ごとの集計・分析を実施することが望まれます。

Q18-2 派遣先事業者が派遣労働者についてストレスチェックを行う努力義務は何が根拠なのでしょうか。

A 法令に基づく努力義務ではなく、指針による望ましい措置となります。

Q18-3 派遣労働者のストレスチェック結果について、派遣先で実施したストレスチェックの結果を、本人の同意を得た上で派遣元で入手し、利用してもよいのでしょうか。

A 本人の同意があれば、派遣先が実施したストレスチェックの結果を派遣元が入手して利用することも可能ですが、派遣労働者に対するストレスチェックの実施義務は派遣元にありますので、派遣先の結果を利用する場合は、派遣元が派遣先に実施を委託していただき、実施費用も派遣元が負担する必要があります。本人同意を得て派遣先が実施した結果の写しなどを入手するだけでは、派遣元がストレスチェックを実施したものとはみなされません。

Q18-4 派遣先事業場において、派遣労働者にもストレスチェックを実施した場合、労働基準監督署に報告する様式には、派遣労働者の数も含めて報告する必要があるでしょうか。また、義務対象外のパートやアルバイト（勤務時間が正社員の4分の3未満の者）にもストレスチェックを実施した場合、同様に報告対象となるでしょうか。

A 労働基準監督署への報告は、法律に定められている義務が適切に履行されているかどうかを確認するためのものです。したがって、労働基準監督署に報告いただくのは、義務の対象となっている人数となりますので、派遣先における派遣労働者や、義務対象外のパート・アルバイトについては、報告する人数に含めていただく必要はありません。

せん。

19 労働基準監督署への報告

Q19-1 労働基準監督署への報告対象について、通常の産業医面談で終了し、ストレスチェック後の法定の面談に移行しなかった場合は、ストレスチェック制度による医師面談に該当せず、報告の必要はないということでしょうか。

A 報告いただくのは法第66条の10に基づく面接指導の実施人数であり、通常の産業医面談の人数ではありません。

Q19-2 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。

Q19-3 ストレスチェックに関する労働基準監督署への報告については罰則があるのでしょうか。また、50人未満の事業場においてストレスチェックを実施した場合には報告義務はあるのでしょうか。

A 労働基準監督署への報告は労働安全衛生法第100条に基づくものであり、違反の場合には罰則があります。50人未満の事業場については、報告義務はありません。

Q19-4 本社と所在地が異なる事業場において、ストレスチェックを本社の産業医を実施者として実施しましたが、労働基準監督署への報告中「検査を実施した者」はどう記入すべきでしょうか。

A 「2 事業場所属の医師（1以外の医師に限る。）、保健師、看護師又は精神保健福祉士」として記入していただきたいと思います。

Q19-5 面接指導を労働者によって産業医が実施する場合と他の医師が実施する場合がありますが、その場合に「面接指導を実施した者」はどう記入すべきでしょうか。

A 主として面接指導を実施する者について記入していただきたいと思います。

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、罰則の対象となるのでしょうか。

A 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。

Q19-7 労働基準監督署への報告について、労働安全衛生規則では、事業場ごとに報告しなければならない旨の規定はされていませんが、本社でまとめて報告するという方法も可能でしょうか。

A 労働基準監督署への報告については、事業場ごとに、管轄の労働基準監督署まで提出していただく必要がありますので、本社でまとめて報告することはできません。

Q19-8 労働基準監督署への報告方法について、全社員を対象に、年に複数回ストレスチェックを実施している場合、どのように報告すればよいのでしょうか。実施の都度報告するのでしょうか。

A 労働基準監督署への報告は、1年に1回、法令に定められている事項の実施状況を報告していただくためのものですので、全社員を対象に複数回実施している場合は、そのうち1回分について報告していただくようお願いします。実施の都度、複数回報告していただく必要はありません。

Q19-9 労働基準監督署への報告方法について、部署ごとに実施時期を分けて、年に複数回ストレスチェックを実施している場合、どのように報告すればよいのでしょうか。実施の都度報告するのでしょうか。

A 1年を通じて部署ごとに実施時期を分けて実施している場合は、1年分をまとめて、会社全体の実施結果について報告していただく必要があります。実施の都度、複数回報告していただく必要はありません。ご報告いただく際、「検査実施年月」の欄には、報告日に最も近い検査実施年月を記載いただくようお願いします。

Q19-10 労働基準監督署への報告様式の記載方法について、在籍労働者数は、どの数を記載すればよいのでしょうか。派遣労働者やアルバイト・パートも含めた全ての在籍従業員数でしょうか。

A 労働基準監督署への報告は、法令に定められている事項の実施状況を確認するためのものです。したがって、労働基準監督署に報告いただく様式の「在籍労働者数」の欄に記載するのは、ストレスチェックの実施時点（実施年月の末日現在）でのストレスチェック実施義務の対象となっている者の数（常時使用する労働者数）となります。

具体的には、正規労働者及び以下の条件をどちらも満たすパート・アルバイトの数を記載していただくこととなりますので、派遣先における派遣労働者や、以下の条件に満たないパート・アルバイトは在籍労働者数に加えていただく必要はありません。

① 期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働契約により使用される者であって、当該契約の契約期間が1年以上である者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む。）であること。

② その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること。

Q19-11 労働基準監督署への報告様式の記載方法について、派遣先事業場において、派遣労働者にもストレスチェックを実施した場合、労働基準監督署に報告する様式の「検査を受けた労働者数」の欄には、派遣労働者の数も含めて報告する必要がありますでしょうか。また、義務対象外のパートやアルバイト（勤務時間が正社員の4分の3未満の者）にもストレスチェックを実施した場合、同様に報告対象となるでしょうか。また、「面接指導を受けた労働者数」の欄についてはいかがでしょうか。

A 労働基準監督署への報告は、法令に定められている事項の実施状況を確認するためのものです。したがって、労働基準監督署に報告いただく様式の「検査を受けた労働者数」の欄に記載するのは、ストレスチェックの実施義務の対象となっている者のうち、ストレスチェックを受けた人数となりますので、派遣先における派遣労働者や、義務対象外のパート・アルバイトについては、ストレスチェックを受けていたとしても、様式に記載する人数に含めていただく必要はありません。

20 小規模事業場に対する支援

Q20-1 産業医の選任の義務付け対象となっていない小規模事業場がストレスチェックや面接指導を実施する場合は、地域産業保健センターを活用できるということですが、地域産業保健センターで全て無料で実施していただけるということでしょうか。

A 産業保健総合支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）では、小規模事業場に対する相談支援などを行っています。ストレスチェック制度に関しては、ストレスチェック自体を地域産業保健センターで実施することは予定していませんが、ストレスチェックの結果に基づく面接指導は、依頼に応じて無料で実施することが可能です。

なお、地域産業保健センターの活用のほか、小規模事業場におけるストレスチェックの実施に対する支援として、小規模事業場が、ストレスチェックや面接指導を実施した場合の費用を助成する制度を、労働者健康安全機構が設けています。

21 安全配慮義務等

Q21-1 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、必要な配慮をするものとする」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。

Q21-2 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。

Q21-3 産業医が実施者としてストレスチェックを実施し、医師による面接指導が必要と判断した労働者が、面接指導を希望せず、事業者へのストレスチェック結果の通知にも同意しない場合に、産業医から通常の産業保健活動の一環として実施する面談を受けるよう強く勧奨してもよいのでしょうか。

A 面接指導を希望しない労働者についても、通常の産業保健活動の中で相談対応が行われることは望ましいことですので、実施者である産業医から、通常の産業保健活動の一環として実施する面談を受けるよう勧奨することは問題ありません。このようなストレスチェック後の対応方法については、必要に応じて衛生委員会等において調査審議を行って、社内ルールを決めていただくようお願いします。