

労務トラブルを防ぐ

「社内規程」「労使協定」はこうつくる

23

ストレスチェック制度実施規程

コロナショックによりテレワーク（在宅勤務）が普及するなか、テレワークうつなどの弊害が指摘されています。そこで今回は、ストレスチェック制度実施規程を作成する際の留意点について説明します。

弁護士 田村 裕一郎
弁護士 黒田 雄太

掲載(予定)テーマ

8月号 休業労使協定書
9月号 計画年休に関する労使協定
10月号 育児・介護のための所定外労働の免除・所定労働時間の短縮措置の適用除外協定
11月号 ストレスチェック制度実施規程
12月号 車両（マイカー）管理規程

1 ストレスチェック制度

常時使用する労働者が50人以上である事業者は、常時使用する労働者に対して1年以内ごとに1回ストレスチェックを実施し、申し出のあった高ストレス者に対して医師による面接指導を行なうとともに、就業上の措置について医師の意見を聴き、その意見を勘案して必要な措置を講じること（ストレスチェック制度）が義務付けられています（常時使用する労働者が50人未満の事業者は、努力義務を負うに留まります）。なお、常時使用する労働者には、契約社

2 意義

員、パート・アルバイト社員、派遣社員等も含まれます。コロナショックによる不況や長期間にわたるテレワーク等の影響により、労働者が精神疾患にかかるおそれは高くなっていると考えられます。ストレスチェック制度の主な目的は、メンタルヘルス不調の未然防止等であり、実施義務を負う使用者がこれを怠った場合、安全配慮義務違反となるリスクは非常に高いと考えられます。そのため、ストレスチェックを

3 規程作成にあたっての留意点

適切に実施し、その過程で作成した資料等を証拠として保全しておくことが肝要です。

(1) 実施時期等（第2条）

本書式第2条では、期間を定め、部署を設定し、労働者に対してストレスチェックの受診の機会を提供しています。

定期一般健康診断と異なり、労働者に受診義務はなく、使用者がこれを強制することはできませんが、たとえば、実施時期を定期一般健康診断と同時期にすること等により、労働者がこれを併せて受

(2) 対象従業員（第3条）

通達に従い、本書式第3条1号および2号の要件を満たす労働者を対象従業員としています。

なお、通達によれば、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未満である短時間労働者であっても、本書式第3条1号の要件に該当し、1週間の労働時間数

■ ストレスチェック制度実施規程例

ストレスチェック制度実施規程

(目的)

第1条 この規程は、ストレスチェック制度について定める。

(実施時期および担当者等)

第2条 ストレスチェック制度は、毎年〇月から〇月において、〇週間の期間を部署ごとに設定し、希望する従業員に対して行なう。

2 ストレスチェック制度の担当者、実施者、実施事務従事者、面接指導の実施者等については別紙のとおり定める。

(対象従業員)

第3条 ストレスチェック制度の対象者は、次の要件を満たす者とする。

- 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、(1)当該契約の契約期間が1年以上である者ならびに(2)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および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

(結果の通知および結果の提供の同意)

第4条 ストレスチェックの結果は、実施者から従業員に書面または電子メールにより速やかに通知する。

2 会社は、ストレスチェックの結果を会社に提供する同意について、従業員から書面または電子メールにより、前項の通知後に得るものとする。

(面接指導)

第5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従業員が、医師の面接指導を希望する場合、会社は医師による面接指導を実施する。

(面接指導結果に基づく就業上の措置の決定等)

第6条 会社は、面接指導の結果、医師から就業上の措置が必要との意見が示された場合、人事異動を含めた就業上の措置を実施することがある。

以上

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おおむね2分の1以上である者に対しては、ストレスチェック制度を実施することが望ましいとされています。

(3) 結果の通知および結果の提供の同意 (第4条)

使用者がストレスチェックの結果の提供を受けるためには、労働

者の書面または電磁的記録による同意が必要です。そのため、ストレスチェックの結果の提供を労働者が拒んだ場合、使用者は結果を知ることができません。ただし、裁判実務上、精神的健康に関する情報について労働者からの申告がなくても、使用者は、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負う、と

考えられているため（最二小判平成26年3月24日「東芝事件」）、たとえ、ストレスチェックの結果の提供を受けなかったとしても、当該労働者に対する使用者の安全配慮義務が免除されるわけではないことに留意すべきです。

(4) 面接指導 (第5条)

検査の結果、心理的な負担の程度が高く、医師による面接指導を

受ける必要があると当該医師等が認めた者から、検査結果の通知を受けた後遅滞なく面接指導を希望する旨の申し出があったときは、使用者は、当該申し出をした労働者に対し、遅滞なく面接指導を行わなければならない。

なお、面接指導の申し出をしたことを理由として不利益な取扱い（解雇等）を行なうことは禁止されている点に注意すべきです。

(5) 面接指導結果に基づく就業上の措置の決定等 (第6条)

面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、使用者は、医師の意見を聴かなければならず、かつ、医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更や労働時間の短縮などの措置を講じる必要があります。

4 その他の留意点

本稿では、紙幅の関係から簡易なものにしてありますが、実際には、厚労省が公表している「ストレスチェック制度実施規程例」等を参考にしつつ、事業場の事情に即した制度を設計すべきです。●

たむら ゆういちろう 多湖・岩田・田村法律事務所パートナー。弁護士、ニューヨーク弁護士。第一東京弁護士会（元）労働法制委員会委員。
くろだ ゆうた 多湖・岩田・田村法律事務所アシシエイト。弁護士。