

ストレスチェック制度実施規程

1 ストレスチェック制度とは

使用者は、常時50人以上の労働者を使用する事業場に関して、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等（ストレスチェック制度）が義務付けられています。常時50人以上かどうかは常態として使用しているかどうかで判断されるため、常態として使用している状態であれば、契約社員や派遣社員も含まれます。

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にありますので、実施義務を負う使用者がこれを怠り労働者がメンタルヘルス不調に陥った場合、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、ストレスチェック制度実施規程を作成するなど、ストレスチェックを適切に実施できるよう整備を行なっておくべきです。

なお、本書式は紙幅の関係上、簡易的なものになっていますが、実際の規程制定にあたっては、厚生労働省が公表している「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あることに留意してください。

2 本書式作成のポイント

(1) 実施時期および担当者等（第2条）

第2条では、期間を定め、部署を設定し、労働者に対しストレスチェックを受ける機会を提供し

ています。

定期健康診断と異なり、労働者にストレスチェックを受ける義務はないため、使用者がこれを強制することはできません。もっとも、受けることが望ましいとされているため、たとえば、ストレスチェックの実施時期を定期健康診断と同時期にすること等により、受検を促すことも検討に値します。

(2) 対象従業員（第3条）

第3条では、ストレスチェックの対象者を、通達と同内容としています。

(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（東芝事件・最二小判平成26年3月24日）、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は注意が必要です。

なお、指針にて、ストレスチェックの結果が当該労働者に知らされていない時点で同意を取得することは不適当とされているため、第4条2項にて同意の取得時期を明確にしています。

(4) 面接指導（第5条）

第5条では、面接指導に関する一般的な内容を規定しています。このほか、㊦労働者による面接指導の申出の具体的な方法、㊧実施者から労働者に対する、医師による面接指導の申出の勧奨に関

ストレスチェック制度実施規程

(目的)

第1条 本規程は、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 ストレスチェックは、毎年〇月から〇月において、部署ごとに〇週間の期間を設定し、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〇のとおり定める。

(対象従業員)

第3条 ストレスチェックの対象者は、次の要件をいずれも満たす者とする。

- ① 期間の定めのない労働契約により使用される従業員（期間の定めのある労働契約により使用される従業員であって、㊦当該契約の契約期間が1年以上である従業員ならびに㊧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従業員および1年以上引き続き使用されている従業員を含む。）であること
- ② 当該従業員の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従業員の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。

する事項、㊨労働者が医師の面接指導を申し出た場合に、使用者が当該労働者が面接指導の対象となる者かどうかを確認する方法、㊩具体的な面接指導の実施方法、などについて規定することも考えられます。

(5) 面接指導結果に基づく就業上の措置の決定等 (第6条)

就業上の措置として、たとえば、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の

制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少などの就業制限等が考えられます。

(6) その他の条項

本書式のほか、たとえば、ストレスチェックや医師による面接指導を受けるのに要する時間の賃金の取扱い、ストレスチェックの結果の集計・分析に関する事項、記録の保存や情報管理に関する事項などを定めておくこともあり得ます。

私傷病休職規程

1 私傷病休職の意義

私傷病休職とは、業務外の傷病を理由とする休職をいいます。

業務外の傷病を理由に長期間労務を提供できない場合、解雇の理由となりますので、解雇前に私傷病休職を与えて一定期間の治癒の機会を与えることは解雇猶予措置としての意義があります。

2 本書式作成のポイント

本書式は、私傷病休職規程の簡易版です。必要に応じて、使用者に有利な条項を加筆してください（変更の場合は不利益変更に注意）。

(1) 適用範囲（第2条）

第2条では、雇用形態を区別せず、原則としてすべての労働者を適用対象としています。前述のとおり休職は解雇猶予措置ですので、休職しても治癒の見込みがないことが明らかな場合にまで認める必要はありません。そのため、当該労働者については適用除外としています。

(2) 休職事由（第3条）

メンタルヘルス不調の事案では、連続して欠勤するケースだけでなく、①断続的に欠勤が繰り返されるケース（たとえば、3日の出勤と1日の欠勤を繰り返すなど）や、②出勤はするものの仕事の質が著しく低下しているケースなどは珍しくありません。そこで、第3条1号では、一定期間に通算して一定の日数を欠勤した場合を、同2号では、通常の労務提供ができない場合を休職事由としています。

(3) 休職期間（第4条）

休職期間について、第4条1項のように、使用

者への従前の貢献度に鑑み、勤続年数ごとに休職期間に差異を設けることが一般的です。

(4) 休職期間中の処遇（第5条）

第5条1項では、休職期間中の賃金について規定しています。ノーワーク・ノーペイとして無給とすることが一般的です。

第5条2項の休職中の報告義務は、特に休職期間が長い場合について、復職の見込み等を使用者が随時把握するためです。

(5) 復職（第6条）

第6条1項は、復職に際して、医師の診断書による証明が必要であることを規定しています。

ただし、診断書を作成した医師（主治医）は必ずしも使用者の業務内容や就労環境について十分に理解しているとはいえない可能性があること等から、使用者が同医師と面談し、労働者の病状、復職の可否、就労制限等に関して十分な確認を行なうことが重要です。第6条2項では、その実現に向けた労働者の協力義務について規定しています。

なお、実務上、復職の可否について、主治医と会社指定医の意見が分かれた場合、法的紛争になるケースも多くあり得ますので、復職や退職について判断を行なう前に専門家（社労士や弁護士など）に相談すべきです。

(6) 再休職（第7条）

第7条では、休職が断続的に繰り返されることを防ぐため、復職後一定期間内の再度の欠勤等については、休職期間を復職前の休職期間の残期間とする再休職を規定しています。

(7) 退職（第8条）

解雇予告手続き等の負担を回避するため、休職事由が消滅していない場合には、解雇ではなく、「退職」になると規定しています。

私傷病休職規程

(目的)

第1条 本規程は、就業規則第○条に基づき、私傷病休職について定める。

(適用範囲)

第2条 本規程は、従業員に適用する。ただし、試用期間中の従業員および休職中に治癒の見込みがないと認められる従業員は、適用を除外する。

(休職事由)

第3条 会社は、従業員が次の各号のいずれかに該当する場合、休職を命ずることができる。

- ① 業務外の傷病により、連続して○か月欠勤したとき、または○か月間以内に同一または類似の傷病により通算○日以上欠勤したとき
- ② 業務外の傷病により通常の労務提供ができず、会社がその回復に一定の期間を要すると判断したとき
- ③ その他会社が休職させる必要があると判断したとき

(休職期間)

第4条 休職期間は、休職事由に応じて、次の期間を上限として会社が定める。

- ① 前条第1号および第2号の場合
勤続1年未満の者 ：○か月
勤続1年以上5年未満の者 ：○か月
勤続5年以上の者 ：○か月
- ② 前条第3号の場合 会社が必要と判断した期間

2 会社が必要と認めた場合、前項の上限内にて、休職期間を延長することができる。

(休職期間中の処遇)

第5条 休職期間中の給与は、無給とする。

- 2 会社は、必要に応じて、休職期間中の従業員に対し、治療の経過等に関する報告を求めることができる。
- 3 休職中の従業員は、傷病の治療に専念しなければならない。

(復職)

第6条 従業員は、復職を申し出る場合、復職希望日の○日前に、医師の診断書を提出しなければならない。

当該診断書の提出に要する費用（診断書取得費用、交通費および郵送費など）は、従業員の負担とする。

- 2 会社が前項の診断書を作成した医師に対する面談を求めた場合、従業員は、その実現に協力しなければならない。
- 3 復職の可否の判断のため、会社は、会社の指定する医師への受診を命ずることができる。

(再休職)

第7条 従業員が、復職後○か月以内に、同一または類似の傷病により、欠勤または通常の労務提供ができない状況に至ったときは、前回の休職期間の残期間を上限として、再休職を命ずることができる。

(退職)

第8条 休職期間満了までに休職事由が消滅しない場合、休職期間の満了の日をもって退職とする。

健康診断等受診命令書・依頼書

1 健康診断等の受診命令・ 受診依頼の可否

使用者は、労働者に対し、法定の健康診断を実施する義務を負っています。また、法定の健康診断以外にも、たとえば休職する際や復職する際など、労働者に医師による診察（以下、「法定外健康診断等」といい、法定健康診断と法定外健康診断等を併せて「健康診断等」といいます。）を受けることを求めることが必要な場合があります。

労働者が健康診断等の受診を拒んだ場合、使用者は、健康診断等の受診を命令、依頼することが考えられます。

(1) 法定健康診断の場合

使用者は、労働安全衛生法（以下、「安衛法」といいます。）に基づき、雇入れ時と原則年1回の定期健康診断の実施の義務を負っています（安衛法66条1項）。そのため、使用者は、労働者が法定健康診断を拒んだ場合、労働者に受診を命じることが可能です。

他方、法定健康診断の受診は労働者の義務でもあるものの、労働者がこれを希望しない場合、他の医師の行なう健康診断を受けてその結果を証明する書面を使用者に提出すれば、使用者の実施する健康診断を受診しなくてもよいこととされています（安衛法66条5項ただし書き）。

(2) 法定外健康診断等の場合

使用者が、労働者の健康状態を把握する必要性がある場合、就業規則等に法定外健康診断等の受診命令の根拠規定があれば、それを根拠に労働者に対してこの受診を命じることが可能です。

就業規則等に根拠規定がない場合でも、裁判例では、使用者が負う安全配慮義務を尽くすために必要な場合や、合理的かつ相当な理由が認められ

る場合については、受診を命じることが可能と判断されていますが、労働者とのトラブルを防ぐ観点からは、就業規則等に法定外健康診断等の受診命令の根拠を明記しておくべきです。

(3) 健康診断等の受診命令を拒否した場合

労働者が健康診断等の受診命令を拒否した場合、懲戒処分をすることが可能な場合があります。実際に懲戒処分を行なうにあたっては、手続きは適正か、過去事例との均衡がとれているか、処分が重すぎないかといった点についても留意すべきです。

なお、休職時や復職時の会社指定医への受診命令（有効なもの）の拒否については懲戒処分を行なうべきでないことが多いため、注意すべきです。

2 本書式作成のポイント

(1) 法定健康診断の受診命令書（上側の書式）

本書式（上側）においては、法定健康診断の根拠および受診義務について言及したうえで、労働者に対し、定期健康診断の受診を命じています。

労働者を説得する観点からは、より詳しく、法定健康診断が必要とされている根拠、使用者が安全配慮義務を負っていること、従わなかった場合には懲戒処分を受ける可能性があること等について、補足説明することも考えられます。

(2) 法定外健康診断等の受診依頼書（下側の書式）

本書式（下側）は、休職中の労働者から復職可能との主治医の診断書が提出されたものの、その内容、条件等の判断に疑問があり、会社指定医の診察の受診を依頼する場合を想定したものです。

命令書の形を取ることもあり得ますが、労働者の任意の協力を促す観点から、まずは依頼の形にしています。

■法定健康診断の受診命令書の例

定期健康診断受診命令書

○年○月○日

○○部
○○○○殿

株式会社○○
代表取締役 ○○○○

貴殿は、当社の実施する定期健康診断の受診を拒否しています。
しかし、定期健康診断の実施は、労働安全衛生法第66条1項に基づくものであり、同法第66条5項により、貴殿は定期健康診断を受診する義務があります。
したがって、当社は、貴殿に対し、下記日時で実施される定期健康診断を受診するよう命じます。
なお、貴殿が、他の医師が行なう健康診断を受診し、その結果を証明する書面を当社に提出した場合、下記の健康診断を受診する必要はありません。この場合、健康診断の結果を証明する書面を、○年○月○日までに、人事部に提出してください。

記

日 時：○年○月○日○時～
場 所：○○
医師名：○○
健康診断の項目：労働安全衛生規則第44条1項記載の項目

以上

■法定外健康診断等の受診依頼書の例

会社指定医師の受診依頼書

○年○月○日

○○部
○○○○殿

株式会社○○
代表取締役 ○○○○

貴殿は、業務外の傷病により、○年○月○日から休職し、○年○月○日に、○年○月○日付け診断書とともに、○年○月○日からの復職を申し出ています。
しかし、同医師の診断については、(略)であり、復職可能との診断内容に疑問があります。
つきましては、当社における復職の判断にあたり、下記のとおり、当社の指定する医師への受診をお願い致します。
これはあくまで、任意のお願いとなります。受診していただけるかの回答を○年○月○日までに人事部に書面にて提出してください。

記

病 院 名：○○病院
医 師 名：○○医師
診断内容：病状、復職の可否、条件および時期

以上

休職命令書

1 休職命令書の意義

(1) 私傷病休職の意義とリスク

労働者が私傷病のため業務に従事できず長期欠勤に及んだような場合、一般的には、一定期間療養に専念させて猶予を与える休職（私傷病休職）とすることが多いです（58頁 File.26参照）。

もっとも、休職は労使双方にメリットがあるものの、労使間でトラブルが生じやすい制度でもあります。

たとえば、①休職期間満了のタイミングでは、復職か退職（または解雇）が大きく結論が分かれるため、復職の可否の判断のみならず、その判断方法をめぐって争いとなることが多いです。

また、②特にメンタルヘルス不調などの原因がはっきりしない疾病等の場合、休職期間が満了した後になって（特に休職期間満了により退職（または解雇）との結論に至ったタイミングにおいて）、その疾病が私傷病か労災かが争われることも珍しくありません（労災である場合には、休職期間満了による退職（または解雇）は労基法第19条1項に反することになります）。

これらのリスク対応としては、休職に入る段階において、休職期間中の取扱いや復職判断の際の手続き等についても具体的に定めた「休職合意書」を締結することが考えられます。

(2) メンタルヘルス不調の場合の特殊性

もっとも、メンタルヘルス不調の労働者の場合は、そもそも本人に自覚がないケースも多く、そのため、労働者は休職を拒む可能性が高くなります。

しかし、使用者は、労働者に対する安全配慮義務を負っているため、使用者が労働者のメンタル

ヘルス不調の可能性に気付き得るにもかかわらず、必要な対応を取らず労働者を業務に従事させたことによって疾病等が悪化した場合、損害賠償責任を追及されるリスクがあります。

したがって、メンタルヘルス不調の疑いがある労働者に対しては、安全配慮義務の一環として、まず、自らの選択する医療機関における受診や、産業医または会社指定医の診断を受けることを促す、あるいは命じるなどの対応があり得ます（60頁 File.27参照）。

そのうえで、診断の結果または受診を拒む態度や就業中の態度等を考慮して休職が必要であるとの判断に至った場合には、まずは労働者との間で休職合意を試み、それでも労働者が休職合意に応じない場合に、休職を命じる、という流れになります。

なお、メンタルヘルス不調に関して、専門家の判断が得られない状況で休職を命じることについては、通常の場合よりも休職命令が無効となるリスクが高くなります。そのため、可能な限り客観的な資料を残しつつ、慎重に進めるべきです。

2 本書式作成のポイント

(1) 休職命令の判断の根拠（第1段落）

本書式においては、まず、休職命令の判断に至った理由を記載しています。

実務上、診断書に基づいて休職事由や必要性を判断することが通常です（前段）。もっとも、前述のとおり、メンタルヘルス不調の自覚がない労働者の場合には、診断書の提出や産業医等の受診等を拒否する可能性があります。その場合には、休職が必要であるとの判断に至った事情を記載することが考えられます（後段）。

休職命令書

○年○月○日

○○部
○○○○殿

株式会社○○
代表取締役 ○○○○

貴殿は、【業務外の傷病により、○年○月○日から○年○月○日まで、○か月の欠勤をし、療養にはさらに○か月を要する旨の診断書が貴殿より提出されています。】【業務外の疾病により、○年○月○日から断続的に欠勤を繰り返しています。しかし貴殿は、当社の産業医の受診についての、○年○月○日付けの要請および○年○月○日付けの受診命令に応じておりません。当社としては、これらの事情および貴殿の就業中の状況（○の行動等）等を考慮したうえで、貴殿は、通常の業務に従事できない状況であり、療養に専念する必要があると判断いたしました。】

つきましては、当社は、貴殿に対して、就業規則第○条に基づき、○年○月○日から○年○月○日まで、○か月間の休職を命じます。

休職期間中は、療養に専念し、就業規則第○条により、○か月ごとに当社に対して、診断書を添えて病状の報告を行なうようお願いいたします。

以上

(2) 休職期間（第2段落）

休職を命じる段階で休職期間が定められていない場合、復職または退職等の判断を行なったタイミングで、労働者から休職期間満了の有無自体が争われることになりかねません。

そのため、本書式のように、休職期間（開始日と満了日）を明記しておくべきです。

(3) 経過の報告（第3段落）

使用者においては、復職に向けた調整等のため、定期的に労働者の状況を把握し、その後の方針（休

職期間の延長、短縮、復職のタイミング等）を決定することが必要です。

そのため、本書式のように、休職期間中の労働者の定期的な報告を明記し、労働者から病状の報告を受けることが重要です。

(4) その他の留意点

休職命令の有効性が争われた場合、職種限定合意の有無やメンタルヘルス不調の程度等が重要な争点になることがあります。そのため、休職命令の前には、これらの検討も行なう必要があります。