



04. STEP3 ストレスチェック後の 面接指導等

STEP 3ストレスチェック後の面接指導等

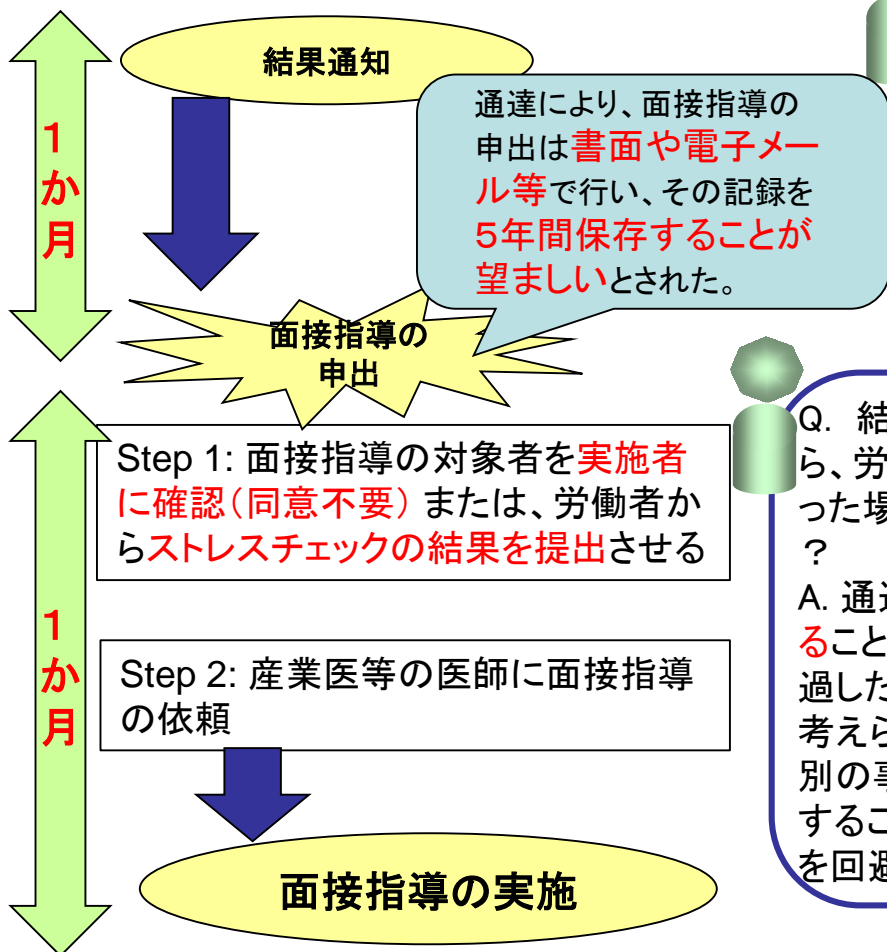


多田国際社会保険労務士事務所
TADA INTERNATIONAL SOCIAL INSURANCE & LABOR CONSULTANT OFFICE

面接の申出～実施まで

ストレスチェックの結果通知後、受検した労働者は**概ね1か月以内に、面接指導の申出**を行うこととされています。また、事業者は面接指導申出があった場合、**申出後概ね1か月以内に面接指導**を行うこととされています。

◆結果通知～面接指導実施までのフロー



Q. 面接指導の対象ではない、労働者から面接の申出があった場合、面接指導を実施する必要があるのでしょうか。

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、会社で決定することができます。

Q. 結果通知後、数か月も経過してから、労働者から面接指導の申出があった場合、対応する必要がありますか？

A. 通達では**概ね1か月以内に申し出ることとされているため**、何か月も経過した場合には実施義務はないとも考えられますが、受検できなかった個別の事情を判断して、**できる限り対応**することが未実施とみなされるリスクを回避するためには、良いでしょう。

■実務ポイント■

ストレスチェックは自己記入式。恣意的な操作が可能。故意に高ストレスとすることも可能。こういった問題社員が後に精神疾患に罹患した場合、「会社の責任」であり、何もしてくれなかったと訴えてくる可能性があります
↓
事後のリスクを軽減するために**【面接勧奨の通知を複数回行う】**ことをお勧めします。

◆勧奨可能な者：
実施者及び実施事務従事者



STEP 3 面接指導 意見の聴取

改正安衛法では、事業者面接指導の結果に基づき、**概ね1か月以内**に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、厚生労働省令の定めるところにより、**医師の意見を聴かなければならない**とされています。

◆医師に聴取する意見 2種類

◆意見聴取書 サンプル

1. 下表に基づく就業区分及びその内容に関する医師の判断

就業区分		就業上の措置の内容
区分	内容	
通常勤務	通常の勤務でよいもの	—
就業制限	勤務に制限を加える必要のあるもの	メンタルヘルス不調を未然に防止するため、 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又は昼間勤務への転換等の措置 を講じる。
要休業	勤務を休む必要のあるもの	療養等のため、 休暇又は休職等により一定期間勤務させない措置 を講じる。

労働時間短縮の趣旨は**時間外労働や休日労働の削減**を意味する。(Q&Aより)

【高ストレス者用】

面接指導結果報告書

対象者	氏名	所属	年齢
		男・女	歳
勤務の状況 (労働時間、労働時間以外の要因)			
心理的な負担の状況	(ストレスチェック結果) A. ストレスの要因 _____ 点 B. 心身の自覚症状 _____ 点 C. 周囲の支援 _____ 点	(医学的所見に関する特記事項)	
その他の心身の状況	0. 所見なし 1. 所見あり ()		
面接医師判定 本人への指導区分 ※複数選択可	0. 措置不要 1. 要保健指導 2. 要経過観察 3. 要再面接 (時期:) 4. 現病治療継続 又は 医療機関紹介	(その他特記事項)	

就業上の措置に係る意見書

就業区分	0. 通常勤務	1. 就業制限・配慮	2. 要休業
労働時間 の短縮	0. 特に指示なし	1. 時間外労働の制限 時間/月まで	4. 変形労働時間制または裁量労働制の対象からの除外
			5. 就業の禁止 (休暇・休養の指示)

Q. 面接指導を行った医師が産業医ではない場合、産業医にも別途意見を聴取する必要がありますか。
A. 産業医以外が面接指導を行った場合、必ずしも事業場の労働状況等を把握しているわけではありませんので、面接指導の結果を踏まえて、その結果について**産業医にも意見を求めることが適当**です。

2. 必要に応じ、職場環境の改善に関する意見

STEP 3 面接指導 就業上の必要措置



改正安衛法では、医師の意見を勧告しその必要性がある場合には**就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じなければならない**としています。

◆実務フロー

産業医の同席の下行うことが適当。(指針)

Step 1: 当該労働者と面談(1回目)し、**労働者の意見を聴取**

Point 面談の記録は**面談シート**で記録として残しておく

Step 2: 当該労働者と面談(2回目)し、会社としての案を提示(**時間外労働、休日労働の減少**)

Point 面談の記録は**面談シート**で記録として残しておく

会社の案を拒否

会社の案の受け入れ

就業上の必要措置
の実施

Step3: 当該労働者と面談(3回目)し、**会社案について再度説明、理解を求める**。もしくは違う案を提示(**配転案等**)

Point 面談の記録は**面談シート**で記録として残しておく

会社の案を拒否

債務の本旨に従った労務提供ができないものとして、休職の勧奨等通常
のメンタル疾患者と同様のプロセスを踏む

Q. 就業上の措置について、本人の希望に応じて、労働時間の短縮をしたり、本人の希望の部署に異動させる必要があるのでしょうか？

A. 指針では、面接指導の結果に基づく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聴き、**十分な話し合いを通じてその労働者の理解を得られるよう努めるとされています。十分な話し合いのもと理解を得られるよう努めたのであれば最終的な判断は事業者が決定できると解されます。**

ストレスチェックを利用して、労働者の希望通りの異動のためのツールに使われないよう毅然とした対応が必要！