



06. その他留意事項

不利益取り扱いの禁止



改正安衛法では、ストレスチェック制度の実施に関して生じた下表に示すような**不利益な取扱を禁止**しています。

#	不利益の種類	不利益項目詳細
1	A. ストレスチェックを受検しないことを理由とした不利益取扱い	ストレスチェックを受けない労働者に対して、 懲戒処分を行うこと
2		ストレスチェック結果を 事業者 に提供することに同意をしない労働者に対して 不利益な取扱いを行うこと
3		面接指導の要件を満たしているにも関わらず 面接指導の申出を行わない労働者に対して不利益な取扱いを行うこと
4	B. 面接指導結果を理由とした不利益取扱い	面接指導結果に基づく措置の実施に当たり、医師による面接指導を行うこと又は面接指導結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴取すること等の法令上求められる手順に従わず 不利益な取扱いを行うこと 。
5		面接指導結果に基づく措置の実施に当たり、医師の意見とはその内容・程度が著しく異なる等医師の意見を勘案し必要と認められる範囲内となっていないもの又は労働者の実情が考慮されていないもの等の法令上求められる要件を満たさない内容の 不利益な取扱いを行うこと
6		面接指導の結果を理由として、次に掲げる措置を行うこと。 a. 解雇 すること b. 期間を定めて雇用される者について 契約の更新をしないこと c. 退職勧奨 を行うこと d. 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような 配置転換又は職位（役職）の変更 を命じること e. その他の労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること

ストレスチェック制度は、**機微情報である労働者の健康情報を扱う**ことから、その情報管理には細心の注意を払う必要があります。

◆安全衛生法

第104条（前略）第66条の10第1項の規定による検査又は同条第3項の規定による面接指導の実施の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らしてはならない。

違反すると

6か月以下の懲役又は50万円
以下の罰金

■実務ポイント■

実施事務従事者に自社の社員を選定する場合は、

- ① 第104条の規定に基づき「秘密保持義務」が課されること
- ② 所属部署の上司等の指示により、ストレスチェックの秘密を洩らさないこと
- ③ ストレスチェック以外の事務においてストレスチェックの実施事務で得た情報を使用しないこと

以上を事前に周知しましょう。

（特に人事部等労働者の解雇や異動の人事を担当する職員を選ぶ場合は**周知が義務**です。）

必ずしも書面による必要はありませんが、可能であれば、改めて秘密保持誓約書等を取り直すのも効果的です。

◆情報取扱上の留意点（指針より）

#	留意事項	☑
1	事業者がストレスチェック制度に関する労働者の秘密を 不正に入手 してはならない。	
2	実施者は、ストレスチェックの結果を 就業上の措置に必要な範囲を超えて労働者の上司又は同僚等に共有 してはならない	
3	事業者は、 集団分析結果を事業場内で制限なく共有 してはならない。	
4	面接指導結果を事業者に提供する場合には、 診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の生データ又は詳細な医学的情報は提供 してはならない。	

労働基準監督署への報告義務



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

省令により、**常時50人以上の労働者を使用する事業者は、1年以内ごとに1回、ストレスチェック結果について所轄の労働基準監督署長に提出しなければなりません。**提出時期は、**事業年度の終了後など、事業場ごとに設定することができます。**

◆ 検査結果等報告書

様式第6号の2(第52条の21関係)(表面)
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

80501

対象年 7.平成 年分 検査実施年月 7.平成 年分

事業の種類

事業場の所在地

検査を実施した者

面接指導を実施した医師

集団ごとの分析の実施の有無

産業医 氏名 所属医療機関の名称及び所在地

年月日 事業者職氏名 労働基準監督署長

提出は事業所ごとに必要です。

実施者が産業医ではない場合でも、産業医には事業場の実態を把握する必要があるため産業医の捺印は必要です。(Q&Aより)

Q. 提出をしなかった場合に罰則はあるのでしょうか。

A. 労基署への報告義務は、安衛法100条1項によるものと考えられるので、その違反には安衛法120条5号の**50万円以下の罰金**があります。なお、50人未満の場合には報告義務はありません。**事業場ごとに報告書の提出が必要です。**

Q. ストレスチェックの受検者の人数が少ない場合、労基署の指導の対象となるのでしょうか。

A. 労基署への報告は、事業場の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るため、**受検者や面接指導の実施率が低いことをもって指導されることはない**とされています。



50人未満の事業場のストレスチェック

50人未満の事業場はストレスチェックの実施が義務ではありませんが、もちろん実施することが望ましいと言えます。なお、実施しなくとも、厚労省のこころの耳のサイトを利用して労働者にセルフチェックを促すというようなことも、労働者の気づきを促すためには有用です。

◆各種ツールの利用

e-ラーニングで学ぶ

「15分でわかるラインによるケア」

働く方へ ご家族の方へ

Tweet 8+1 1 Share 18

ライン
部下に
からの
支援な
※学習

5分でできる職場のストレスチェック

5分でできる職場の ストレスセルフチェック

4つのSTEPによる簡単な質問から、
あなたの職場におけるストレスレベルを測定します。
質問は全部で57問です。(所用時間約5分間)
はじめに性別を選んでください。

ストレス検閲調査ツール(バックプログラム)に基づいて、制作されました。
*結果がうまく表示されない方はこちら



厚労省の「こころの耳」の際とに、「5分でできる職場のストレスセルフチェック」というものがありますが、これを行ったからといってストレスチェックの代わりとすることはできません。

◆面接指導の無料実施

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**となっています。ぜひ利用しましょう。

◆助成金の利用

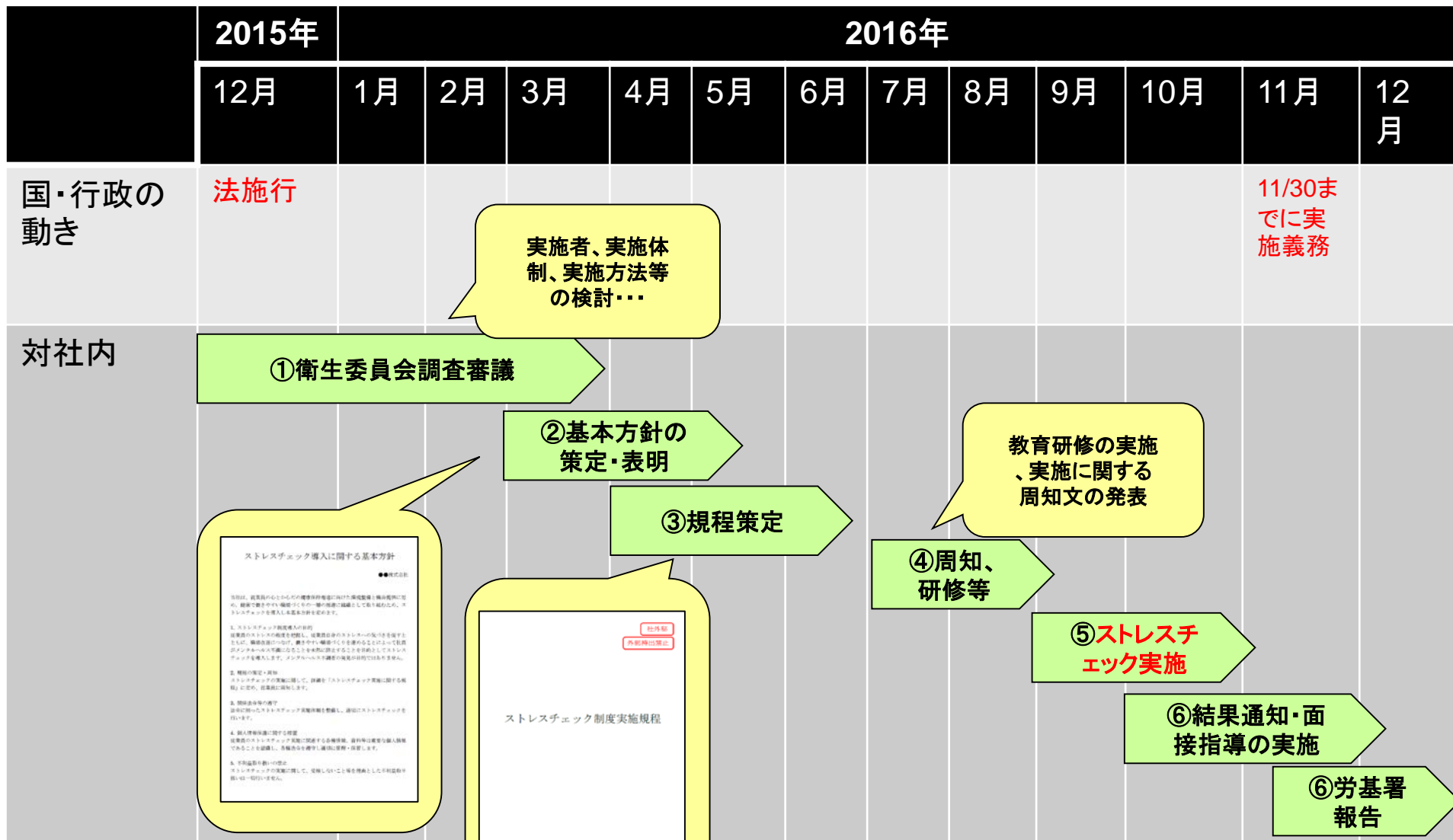
一定の要件を満たすと、下記の助成金がもらえます！

助成対象	助成額
①ストレスチェックの実施	1従業員につき 500円
②ストレスチェックに係る産業医活動	1事業場あたり産業医1回の活動につき 21,500円 (上限3回)



ストレスチェック制度実施までのスケジュール

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



※参考※記録の保存まとめ



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

#	保存記録	保存義務	保存の主体	保存期間
1	ストレスチェック結果の記録(労働者の同意を得て実施者から検査結果の提供を受けた場合)	義務	事業者	5年
2	ストレスチェック結果の記録(労働者の同意を得ず実施者が保有する結果)	努力義務	実施者(困難な場合、実施事務従事者から指名した担当者)	5年
3	面接指導の申出の記録	努力義務	事業者	5年
4	面接指導の結果	義務	事業者	5年
5	集団分析の結果	努力義務	事業者	5年