

# 改正労働安全衛生法に基づく SC制度・面接指導

独)労働者健康安全機構  
埼玉産業保健総合支援センター 相談員  
遠藤 敦

0

**長時間労働者・高ストレス者の面接指導に関する  
報告書、意見書作成マニュアル(P参照資料)  
(平成27年～28年版)**

医師による長時間労働面接指導実施マニュアル  
(平成30年～令和2年版)

医学的知見に基づくストレスチェック制度の  
高ストレス者に対する適切な面接指導実施の  
ためのマニュアル

(2021年9月版)

1

# 「SC制度6年目の評価と課題」

SC開発者の川上憲人(東京大学精神保健学教授)  
(産業医学ジャーナル Vol.44 No.8 2021)

## □SC制度実施状況

平成28年(2016年)～令和2年(2021年)における「労働安全調査」

(厚生労働省:平成28年～令和2年労働安全実態調査)

調査データでの事業所における実施割合は、どの年もほぼ6割であった。

令和2年 全事業所のうち62,7%が実施

50人以上の規模事業所92,8%

(30～49人規模事業所43,1%

10～29人規模事業所28,1%)

## 1、SCの受検率

SC実施事業所の労働者のうちSCを受けた労働者割合78,6%

(2017年7月26日厚生労働省:SC制度の実施状況概要)

2

## 2、医師による面接指導

高SCと判定された者のうち、医師に面接指導を受けた者がいる

事業所の割合

労働者50人以上規模事業所18,6%

労働者50人未満規模事業所 0%

(SC制度施行開始1年度の実施状況,有用性及び課題:労働者インターネット調査,  
産業ストレス研究、25(2);257-271、2018)

SC受検労働者全体における高SC判定での医師面接指導を受けた

労働者の割合

0,6%

高SC判定者が各事業所に10～15%いるとすれば、このうち、

高ストレス者のうちで医師による面接指導を受けたものは4～6%

と思われる。

(平成28、29年頃は9%前後が、徐々に減少しているようである)

(SC制度の実施状況とその効果:システムティックレビュー,産業医学レビュー、  
32(2);65-81、2019)

3

### 3, 集団分析の活用

SC制度実施した労働者数50人以上事業場66, 9%が分析結果を活用  
労働者数50人以上規模事業所において8割が集団分析を実施

活用方法

経営層への報告と説明 61, 3%

職場環境改善 22, 6%

作業環境や職場環境の見直し 50, 0%

勤務時間や職場体制・態勢の見直し 35, 7%

社内コミュニケーションのあり方見直し 28, 7%

集団分析を職場環境改善に活用しなかった 27, 1%

職場・部署ごとのリスク・課題の洗い出しが困難

職場環境改善の必要性を感じなかった

4

## ストレスチェック制度における2つのアプローチ

<一次予防としてのストレスチェック制度の仕組み>

### 個人へのアプローチ

- 個人のストレスの状況を本人に通知し、ストレスへの気付きとともに、必要に応じてアドバイスをを行い、セルフケアを促すことにより、自らの取組の範囲内でストレスを軽減する
- 高ストレス者に対して、面接指導を行い、その結果に基づいて就業上の措置（労働時間の削減、業務負担の軽減など）を行うことにより、仕事によるストレスを軽減する

### 集団へのアプローチ

- 個人のストレスチェック結果を集団ごとに集計することで、職場単位のストレスの状況とその要因を把握・分析し、職場の改善を進めることにより、職場のストレスを軽減する



メンタルヘルス不調の未然防止

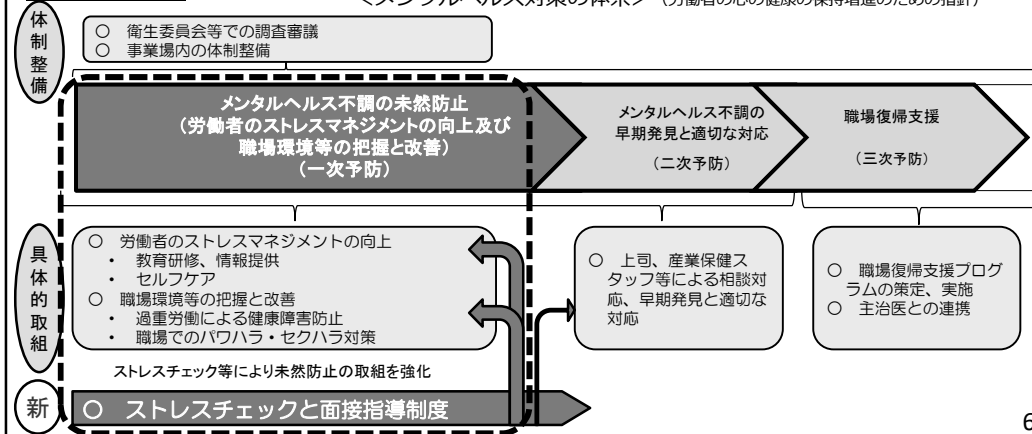
5

5

## 一次予防としてのストレスチェック制度

メンタルヘルス対策には、  
 一次予防（メンタルヘルス不調の未然防止）  
 二次予防（メンタルヘルス不調の早期発見と適切な対応）  
 三次予防（職場復帰支援）  
 が含まれるが、ストレスチェック制度はストレスの状態を把握することでメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としており、一次予防のための仕組みと位置づけられる。

<メンタルヘルス対策の体系>（労働者の心の健康の保持増進のための指針）



6

## ストレスチェック制度の創設

ストレスチェックの実施等が事業者の義務となる

■施行日 平成27年12月1日

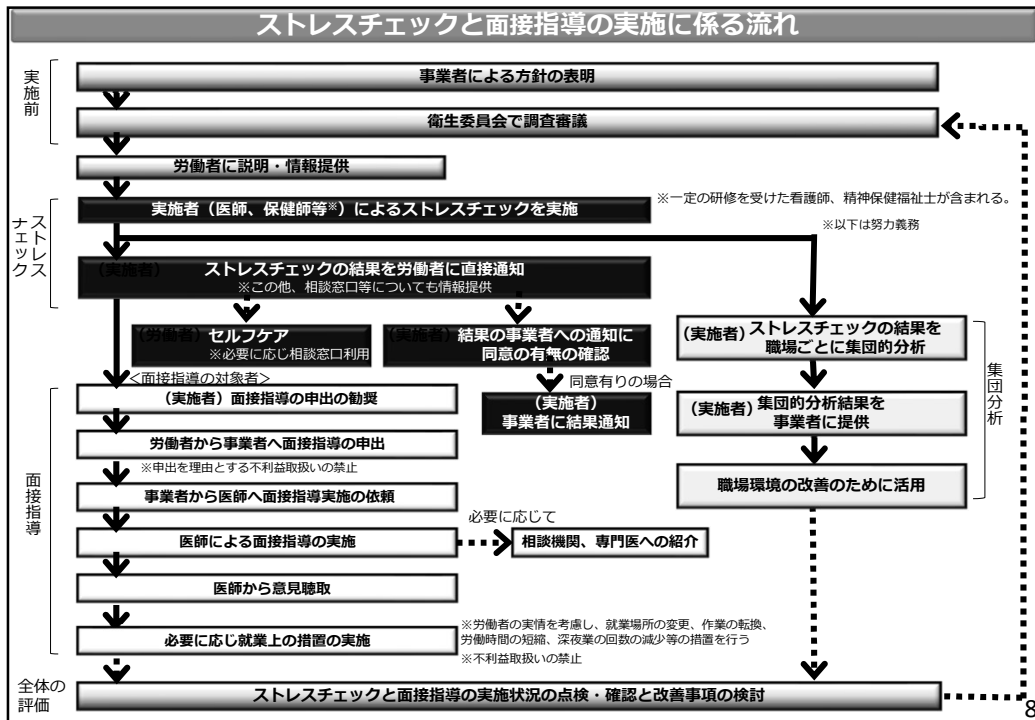
本制度の目的

- ・ 一次予防を主な目的とする（労働者のメンタルヘルス不調の未然防止）
- ・ 労働者自身のストレスへの気づきを促す
- ・ ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる

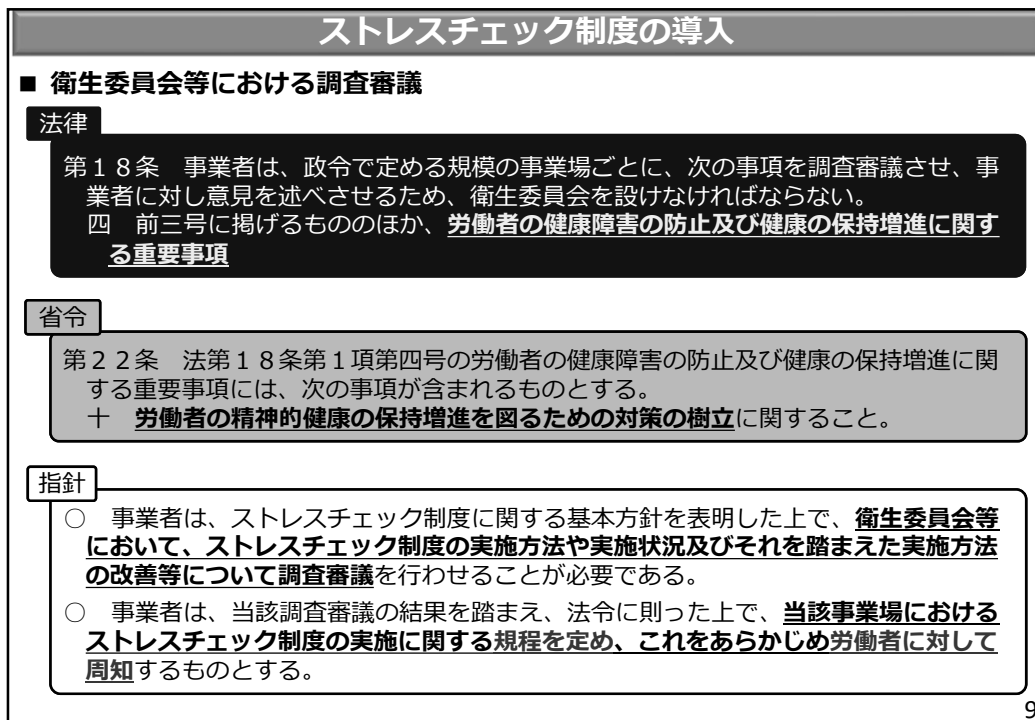
- **常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施することが事業者の義務となります。**（労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務）
- **検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供することは禁止されます。**
- **検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務となります。また、申出を理由とする不利益な取扱いは禁止されます。**
- **面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じることが事業者の義務となります。**

7

7



8



9

## ストレスチェック制度の導入

### ■ 衛生委員会等における調査審議

**指針**

- 調査審議に当たっては、ストレスチェック制度に関し、次に掲げる事項を含めるものとする。
  - ① ストレスチェック制度の目的に係る周知方法
  - ② ストレスチェック制度の実施体制
    - ・実施者、共同実施者・実施代表者、その他の実施事務従事者の選任、明示等。
  - ③ ストレスチェック制度の実施方法
    - ・使用する調査票、高ストレス者の選定基準、ストレスチェックの実施頻度・時期、面接指導申出方法等。
  - ④ ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析の方法
  - ⑤ ストレスチェックの受検の有無の情報の取扱い
  - ⑥ ストレスチェック結果の記録の保存方法
  - ⑦ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析の結果の利用目的及び利用方法
  - ⑧ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の開示、訂正、追加及び削除の方法
  - ⑨ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の取扱いに関する苦情の処理方法
  - ⑩ 労働者がストレスチェックを受けないことを選択できること
  - ⑪ 労働者に対する不利益な取扱いの防止

10

## ストレスチェック制度の導入

### ■ ストレスチェック制度の実施体制の整備

**指針**

- **ストレスチェック制度は事業者の責任において実施するものであり、事業者は、実施に当たって、実施計画の策定、当該事業場の実施者又は委託先の外部機関との連絡調整及び実施計画に基づく実施の管理等の実務を担当する者を指名する等、実施体制を整備することが望ましい。**
- 当該実務担当者には、**衛生管理者又は事業場内メンタルヘルス推進担当者を指名することが望ましいが、ストレスチェック結果等の個人情報を取り扱わないため、労働者の解雇等に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者を指名することもできる。**

<b>事業者</b>	ストレスチェック制度の実施責任 方針の決定	
<b>ストレスチェック制度担当者</b> <small>(衛生管理者、事業場内メンタルヘルス推進担当者など)</small>	ストレスチェック制度の実施計画の策定 実施の管理 等	
<b>実施者(産業医など)</b> ↓ 指示	ストレスチェックの実施(企画及び結果の評価) 面接指導の実施	} ストレスチェックの「実施の事務」 ※個人情報を扱うため 守秘義務あり
<b>実施事務従事者</b> <small>(産業保健スタッフ、事務職員など)</small>	実施者の補助(調査票の回収、データ入力等)	

11

ストレスチェックの実施	
<b>■ ストレスチェックの実施方法</b>	
法律	第66条の10 事業者は、労働者に対し、 <b>厚生労働省令で定めるところにより</b> 、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。
省令	第52条の9 事業者は、常時使用する労働者に対し、 <b>1年以内ごとに1回、定期に、次に掲げる事項について検査</b> を行わなければならない。 <ol style="list-style-type: none"> <li>1 職場における当該労働者の<b>心理的な負担の原因</b>に関する項目</li> <li>2 当該労働者の<b>心理的な負担による心身の自覚症状</b>に関する項目</li> <li>3 職場における<b>他の労働者による当該労働者への支援</b>に関する項目</li> </ol>
通達	○ 事業者がストレスチェックを行うべき「常時使用する労働者」とは、 <b>次の①及び②のいずれの要件をも満たす者</b> であること。 <ol style="list-style-type: none"> <li>① <b>期間の定めのない労働契約により使用される者（契約期間が1年以上の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。）</b>であること。</li> <li>② 週労働時間数が、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<b>1週間の所定労働時間数の4分の3以上</b>であること。</li> </ol>

12

ストレスチェックの実施	
<b>■ ストレスチェックの実施者（実施者になれる者とその役割）</b>	
法律	第66条の10 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師 <b>その他の厚生労働省令で定める者</b> による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。
省令	第52条の10 法第66条の10第1項の厚生労働省令で定める者は、次に掲げる者とする。 <ol style="list-style-type: none"> <li>一 <b>医師</b></li> <li>二 <b>保健師</b></li> <li>三 検査を行うために必要な知識についての研修であって<b>厚生労働大臣が定めるものを修了した看護師又は精神保健福祉士</b></li> </ol> ※施行日の前日（平成27年11月30日）において、3年以上労働者の健康管理等の業務に従事した経験を有する看護師又は精神保健福祉士は、厚生労働大臣が定める研修を受けなくても実施者となれる（附則）。
指針	○ 実施者は、ストレスチェックの実施に当たって、当該事業場におけるストレスチェックの <b>調査票の選定並びに当該調査票に基づくストレスの程度の評価方法及び高ストレス者の選定基準の決定について</b> 事業者に対して <b>専門的な見地から意見を述べるとともに</b> 、ストレスチェックの結果に基づき、当該労働者が医師による <b>面接指導を受ける必要があるか否かを確認</b> しなければならないものとする。 ○ 調査票の回収、集計若しくは入力又は受検者との連絡調整等の事務は実施者が直接行う必要はなく、実施事務従事者に行わせることができる。

13

## 法制度におけるSC制度の定義と実施者

### ストレスチェック制度

ストレスチェックの実施、その結果に基づく医師による面接指導、面接指導結果に基づく就業上の措置、ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析など、労働安全衛生法第66条の10に係る事業場における一連の取組全体をいう。

### 実施者と実施事務従事者

#### (実施者)

医師、保健師又は厚生労働大臣が定める研修を修了した看護師、精神保健福祉士、公認心理士、歯科医師（2018年8月から）であって、ストレスチェックを実施する者をいう。

#### (実施事務従事者)

実施者のほか、実施者の指示により、ストレスチェックの実施の事務（個人の調査票のデータ入力、結果の出力又は結果の保存（事業者指名された場合に限る）等を含む。）に携わる者をいう。

### 法律・省令・指針・通達

**法律** 労働安全衛生法

**省令** 労働安全衛生規則

**指針** 心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づ

き事業者が講ずべき措置に関する指針

**通達** 労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令等の施行について(心理的な負担の程度を把握するための検査等関係) (平成27年基発0501第3号)

14

14

## ストレスチェックの実施

### ■ ストレスチェックの実施者（実施の事務には従事できない者）

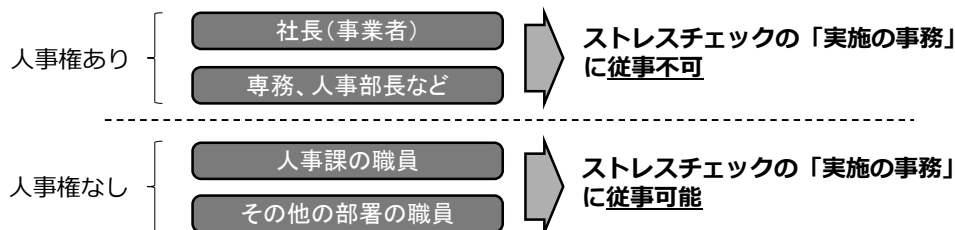
#### 省令

第52条の10（略）

2 検査を受ける労働者について解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者は、検査の実施の事務に従事してはならない。

#### 通達

○ 「解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ」とは、当該労働者の**人事を決定する権限を持つこと又は人事について一定の判断を行う権限を持つこと**をいい、人事を担当する部署に所属する者であっても、こうした権限を持たない場合は、該当しないものであること。



15

15



## ストレスチェックの実施

### ■ ストレスチェックの実施者（実施事務従事者の範囲と留意事項）

#### 指針

- 事業者が、労働者の解雇、昇進又は異動の人事を担当する職員（当該労働者の解雇、昇進又は異動に直接の権限を持つ監督的地位にある者を除く。）をストレスチェックの実施の事務に従事させる場合には、次に掲げる事項を当該職員に周知させなければならないものとする。
  - ① ストレスチェックの実施事務従事者には法第104条の規定に基づき**秘密の保持義務が課される**こと。
  - ② ストレスチェックの実施の事務は実施者の指示により行うものであり、実施の事務に関与していない**所属部署の上司等の指示を受けてストレスチェックの実施の事務に従事することによって知り得た労働者の秘密を漏らしたりしてはならない**こと。
  - ③ ストレスチェックの実施の事務に従事したことによって知り得た労働者の秘密を、**自らの所属部署の業務等のうちストレスチェックの実施の事務とは関係しない業務に利用してはならない**こと。

16

16

## 面接指導の実施とその内容

17

17

## 面接指導の実施

### ■ 面接指導の実施方法等（確認事項）

#### 省令

- 第52条の17 医師は、面接指導を行うに当たっては、申出を行った労働者に対し、**第52条の9各号に掲げる事項のほか、次に掲げる事項について確認**を行うものとする。
- 一 当該労働者の**勤務の状況**
  - 二 当該労働者の**心理的な負担の状況**
  - 三 前号に掲げるもののほか、当該労働者の**心身の状況**

#### 指針

- 事業者は、当該労働者の勤務の状況及び職場環境等を勘案した適切な面接指導が行われるよう、あらかじめ、面接指導を実施する医師に対して**当該労働者に関する労働時間、労働密度、深夜業の回数及び時間数、作業態様並びに作業負荷の状況等の勤務の状況並びに職場環境等に関する情報を提供**するものとする。

#### 通達

- 面接指導は、面接指導を受ける**労働者の所属する事業場の状況を日頃から把握している当該事業場の産業医**その他労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師が行うことが望ましいこと。
- 医師は、面接指導を行うに当たっては「**第52条の9の各号に掲げる事項**」の**確認については、当該労働者のストレスチェック結果を確認すること**で足りること。

18

18

## 面接指導の実施

### ■ 面接指導の結果の記録

#### 法律

第66条の10

- 4 事業者は、**厚生労働省令で定めるところにより**、前項の規定による面接指導の結果を記録しておかなければならない。

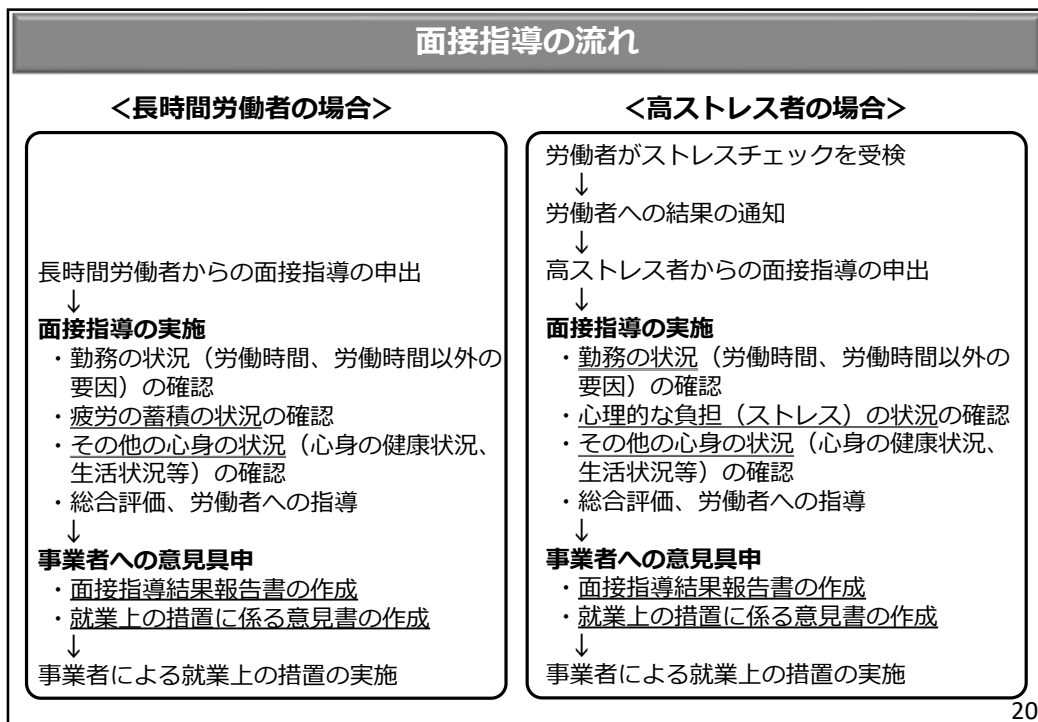
#### 省令

- 第52条の18 事業者は、面接指導の結果に基づき、当該面接指導の結果の記録を作成して、これを**5年間保存**しなければならない。
- 2 前項の記録は、前条各号に掲げる事項\*のほか、次に掲げる事項を記載したものでなければならない。
- 一 実施年月日
  - 二 当該労働者の氏名
  - 三 面接指導を行った医師の氏名
  - 四 法第66条の10第5項の規定による医師の意見
- \*労働者の勤務の状況、労働者の心理的な負担の状況、その他の労働者の心身の状況

#### 通達

- 面接指導結果のうち、労働者の心理的な負担の状況やその他の心身の状況は、**診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の生データや詳細な医学的な情報を記載すべき趣旨ではない**こと。
- 面接指導結果の記録は、第52条の17各号及び第52条の18第2項各号の事項が記載されたものであれば、面接指導を実施した**医師からの報告をそのまま保存**することで足りること。

19



20

### 面接指導結果報告書の記入例（高ストレス者の場合）

長時間労働者関係 ・ **高ストレス者関係** 【該当するものに○】

面接指導結果報告書			
対象者	氏名	労働 花子	所属 労働部 労働課
		男・ <input checked="" type="checkbox"/> 女	年齢 28 歳
8	勤務の状況 (労働時間、労働時間以外の要因)	・本年4月の人事異動により業務内容が変わり、外部との折衝業務が増大した。	
	疲労の蓄積の状況 【長時間労働者のみ】	0. 1. 2. 3. (低) (高)	
9	心理的な負担の状況 【高ストレス者のみ】	(ストレスチェック結果) A. ストレスの要因 <u>55</u> 点 B. 心身の自覚症状 <u>81</u> 点 C. 周囲の支援 <u>30</u> 点	(医学的所見に関する特記事項) 強いストレス反応が数か月間継続している。
10	その他の心身の状況	0. 所見なし <input checked="" type="checkbox"/> 1. 所見あり ( 体重減少などストレスの影響と思われる所見あり )	
11	面接医師判定 本人への指導区分 ※複数選択可	0. 措置不要 <input checked="" type="checkbox"/> 1. 要保健指導 2. 要経過観察 <input checked="" type="checkbox"/> 3. 要再面接(時期: 3か月後) 4. 現病治療継続 又は 医療機関紹介	(その他特記事項) 専門医を受診するとともに、食事、睡眠等について継続的な保健指導が必要。

21

21

## 面接指導結果報告書の記載方法（高ストレス者の場合）

- 8 人事・労務担当者からの情報収集（「労働時間等に関するチェックリスト（例）」P18等を参照）や、労働者への聞き取りから判断して記載する。労働時間以外の要因については、「労働時間以外の労働に関する負荷要因（例）」P19等を参考に情報収集・聞き取りを行う。
- 9 ストレスチェックの評価結果（点数）を確認し、そのまま記載する。  
また、「心理的な負担（ストレス）の状況の確認の際の観点（例）」P22等を参考に労働者からの聞き取り、「抑うつ症状に関する質問（例）」P25等による質問を行うなどにより、医学的所見が認められる場合には、「医学的所見に関する特記事項」に記載する。ストレスチェックの結果と面談での評価が異なる場合にもこの欄に記載する。ただし、診断名、具体的な愁訴の内容等は記載しない。
- 10 本人の様子ややりとりから判断してその他の心身の状況を評価し、0（所見なし）又は1（所見あり）のいずれか該当するものに○をする。（ ）内には、必要に応じて所見の具体的内容を記載する。なお、「心身の健康状況、生活状況の把握のためのチェックリスト（例）」P23等を参考に評価することも考えられる。
- 11 8～10を総合的に評価し、指導区分として0（措置不要）～4（現病治療継続）の中から該当するものに○をする。また、「その他特記事項」には、特に留意すべき事項があれば記載する。  
保健指導が必要な場合、「面接時の生活習慣・セルフケアのアドバイス（例）」P28等が参考になるが、具体的な指導内容を報告書に記載する必要はない。

22

22

## 就業上の措置に係る意見書の記入例（高ストレス者の場合）

就業上の措置に係る意見書	
就業区分	0. 通常勤務 <input checked="" type="checkbox"/> 1. 就業制限・配慮 2. 要休業
12 就業上の措置 労働時間の 拒絶 (考えられるもの に○) 労働時間以外 の項目 (考えられるもの に○を付け、措置 の内容を具体的に 記述) 措置期間	0. 特に指示なし
	1. 時間外労働の制限 時間/月まで
	<input checked="" type="checkbox"/> 2. 時間外労働の禁止
	3. 就業時間を制限 時 分 ～ 時 分
	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・休業の指示）
	6. その他
	主要項目 a. 就業場所の変更 b. 作業の転換 c. 深夜業の回数の減少 d. 昼間勤務への転換 <input checked="" type="checkbox"/> e. その他
	1) 外部との折衝業務の負担軽減
	2)
	3)
	3 番・番・月 又は 年 月 日～ 年 月 日
13 職場環境の改善に 関する意見 (高ストレス者のみ)	仕事上の悩みについて上司や同僚に気軽に相談できる環境をつくるため、一般社員、管理職それぞれに対するメンタルヘルス教育が必要。
14 医療機関への 受診配慮等	
15 その他 (連絡事項等)	就業上の措置を決定する際には、本人の意見を十分に聴くことが必要。また、必要に応じて、主治医の意見も参考にする。
医師の所属先	
〇〇〇〇株式会社 健康管理室	2015年 12月 20日 (実施年月日)
医師氏名	安全 一郎
印	

23

23

### 就業上の措置に係る意見書の記載方法（高ストレス者の場合）

- 12 「就業区分」として、0（通常勤務）～2（要休業）の中から該当するものに○をする。具体的な就業上の措置については、該当するものに○をし、具体的な措置の内容についても記載する。なお、面接指導の時点では、具体的な措置の選択や内容まで判断がつかない場合には、考えられる措置（複数でも可）を選択し、具体的な内容の記載については、記載困難な場合は空欄とする。  
「6. その他」の具体的な記載例としては、「休憩時間の確保」、「代休の取得」、「休日出勤の減少」、「夜勤明けは休日とする」、「夜勤中に仮眠が取れるようにする」などが考えられる。
- 13 職場環境（周囲のサポートを含む。）に問題がある場合は、必要に応じて改善のための意見を記載する。
- 14 医療機関への受診が必要な場合は、必要に応じて配慮事項を記載する。
- 15 その他、事業者に対して伝えておくべき事項があれば、必要に応じて記載する。

24

24

### 個人情報の取扱いに関する留意事項

- 面接指導における会話の流れを阻害しないように留意しつつ、個人情報の取扱いについて事前の承諾を得るよう努めます。
- ・ 労働者が、医師が尋ねた質問に対する回答の範囲を超えて unnecessary 個人情報まで話してしまった場合は、面接の最後に、当日、聴取した内容のうち事業者に報告すべきこと、また報告したほうがよいと考えられる事項について承諾を得ます。
  - ・ しかし、本人が事業者への報告を拒否した内容についても、本人の安全や健康を確保するために不可欠であると考えられるものについては、事業者が適切な措置を講じることができるよう健康情報を労務管理上の情報（就業上の措置に関する事項）に加工するなど、労働者本人の意向も十分配慮した上で報告します。

#### <労働者への説明のポイント（例）>

「この面談については、報告書を作成することになっています。報告書に書いてもらいたくない内容があればおっしゃってください。ただし、あなたの健康を守るために不可欠であれば、事業者に伝えなければならない場合があります。」

25

25

## 労働者の仕事におけるストレス

人間関係	41、3(37、7)%
仕事の量	30、3(36、7)%
仕事の質	33、1(32、0)%
会社の将来性	24、6(24、6)%
仕事の適性	22、8(23、2)%
昇進・昇給	20、3(21、0)%
雇用の安定性	18、1( 9、6)%
配置転換	8、6( 8、4)%

回答は一人3つまで、正規雇用者のみ  
 「厚労省：H24(H19)年度労働者健康状況調査概況より」

26

26

## 労働者の仕事以外のストレス

恋愛

金銭問題

自分の病気

家族の問題

(離婚、家族の病気、両親の介護etc)

27

### <勤務の状況(労働時間、労働時間外の要因)>

- ・〇ヶ月前から急激に業務量が増えた。
- ・〇ヶ月前に、この部署に異動となり、仕事の内容に慣れない。
- ・前回の移動で上司・同僚が変わり人間関係が構築できず。
- ・仕事と子供2人の面倒を見ながらの生活が大変。
- ・突然、母親が倒れ介護が大変。

上記のセンテンスに、～にストレスを感じている或いは、精神的につらいなどと記載すると良い。

28

### <その他の身体の状況、面接医師判定>

ここで求められている記載内容は、脳・心臓疾患リスクへの影響についてである。

高血圧、高コレステロール、糖尿、肝障害などの項目が健康診断結果表から認められる場合に所見ありとなる。

面接指導の判定については、脳・心臓疾患のリスク評価の方法P26～27をご参考いただきたい。

29

### <就業上の措置>

- ・面接指導の当事者にどう記載して欲しいか尋ねる。  
(従業員は制限がかかる事で、同僚への迷惑、  
自分の収入、事業所での自分の立場を考える。)
- ・上記の希望を聞いたうえで、落としどころを記載する。  
(但し、医師からみて制限が必要な場合、或は本人の希望に沿えない場合、就業上の措置記載を勧めたが現状維持を希望する事がある。その際は、今後状況を確認の必要ありと、付記する事が望ましい。)

30

### <職場環境の改善に関する意見>

- 人間関係・・・まだ現状対応可能だが、今後席替えを
- 業務関係・・・ミーティングを行い様子を見る  
(仕事の量、質はコミュニケーションをはかることで様子を見る)
- 女性職員・・・ワークライフバランスへの配慮、  
定時上がり
- セクハラ、パワハラ・・・教育研修の必要性
- <医療機関への受診配慮等>
- 心療内科受診の要否、近医で安定剤で様子観察。

31



### <その他(連絡事項)>

気になった主観的内容を記載しておくが良い。  
時に、事業者側への良い対応を書く事がある  
(事業者側が従業員へ少なからず良い心証を  
持ってもらう事がその目的)。

例)当社の妊産婦への対応に感謝していると  
のお話が伺えた。

32

## SC面接指導症例

33

33

## Case1 業務量

35歳男性 山○幸○

理系大卒 建築設計会社(1級建築士)

家族 妻35歳、子供5歳と2歳

休日週2日(1日は近所の喫茶店で5,6時間PC業務)

睡眠時間5時間

法定外労働時間70~80時間/月(5,6ヶ月継続)

健診異常なし

とにかく仕事が忙しい。

出向先、クライアントとの打ち合わせも連日で気が抜けない。

34

1年前から現在の会社へ出向で来ている。(社歴13年)  
オリンピックに向け、出向先から都の建築部署に送り込まれている。そこで大手ゼネコンの社員と業務をしている。  
現在の生活状況を伺うと寝足りない。朝食はたべずに出社している。昼食は食べる時間もない、食べると胃がムカムカして調子が悪い。

気分転換は、寝ること、子供と遊ぶこと。

上記の言動から、消化器症状がストレスからの認識少ない。  
状況的に、ストレス耐性はあるが、業務負担を減らすことを納得していない。毎日の出退社時間、休日サービス残業の時間をメモに書くことを伝えた。

35

## Case2 業務量(+昇進)

36歳 男性 本〇伸〇

文系卒 事務職 家族は妻32歳、子供3歳

休日週2日

睡眠時間6時間

法定外労働時間40~60/月

健診異常なし

6ヶ月前から、昇進にてマネージャーとなり、業務管理のほかに部下の管理もすることになった。

最近、業務に慣れず疲れを感じている。

36

### 部下の構成

32歳 男性 社歴10年

25歳 女性 社歴 1年

61歳 男性 社歴20年(定年再雇用)

部下とは言え、社歴の浅い女子社員と定年再雇用の2名は対応に苦慮している。

(今回初めて人の管理をすることになった)

この2名分の残務処理を行うため時間外労働が増え、負担感を強く自覚している。

37

## Case3 職場環境(+人間関係)

40歳女性 吉○照○

文系大卒 事務職(化学品、工業資材商社)

独身

休日週2日

睡眠時間6 時間

法定外労働時間20時間/月

健診異常なし

数か月前から自分の席の周囲で異音がして、不快な気分が継続してる。

38

面談時には、異常音の発生原因が特定されていた。

(同僚の流すCD音源からと判明)

他の同僚より注意してもらい音の発生は収まった。

しかし、その後も同様の音がしている気がしてイライラすることがある。

ちなみに、音源発生と同僚とは、60歳越えのSC実施事務従事者であった。

39

## Case4 複合要因

41歳男性 田○仁○

高卒 営業職

家族 妻38歳、子供6歳

休日 週1、5日

睡眠時間5時間

法定外労働時間40時間(サービス残業40時間)

健診結果  $\gamma$ GTP170Iu/l、LDL-ch169mg/ml

BS138mg/ml、HbA1c (NGSP)6,2%

1年前から疲れてしょうがない。働いても評価されず  
つらい。

40

社歴8年で、組合活動もしていた、昨年、上司から営業所  
所長昇進を打診されたが断った。同年に、業務中に交通事  
故に巻き込まれ、3ヶ月休職。休職からの復職を、上司は  
苦々しく思うのか言動に表すことがあった。

復職後の上司は厳しく、とにかく営業成績を上げることが  
を要求し、売ればなぜもっと高いものを売らないと言われ  
評価されず辛くなる。

仕事で、クライアントとも良い関係が構築できていて、必要  
のないものを売れないと切実に話している。

様子から、軽度の抑うつ状態の可能性が疑われ、心療内科  
内科受診を指示し、今後の転職をアドバイス(この意見書は  
時間稼ぎであることをお互いに共有した)。

41

### 個人情報の取扱いに関する留意事項

- 面接指導における会話の流れを阻害しないように留意しつつ、個人情報の取扱いについて事前の承諾を得るよう努めます。
  - ・ 労働者が、医師が尋ねた質問に対する回答の範囲を超えて不必要な個人情報まで話してしまった場合は、面接の最後に、当日、聴取した内容のうち事業者<sup>1</sup>に報告すべきこと、また報告したほうがよいと考えられる事項について承諾を得ます。
  - ・ しかし、本人が事業者への報告を拒否した内容についても、本人の安全や健康を確保するために不可欠であると考えられるものについては、事業者が適切な措置を講じることができるように健康情報を労務管理上の情報（就業上の措置に関する事項）に加工するなど、労働者本人の意向も十分配慮した上で報告します。

#### <労働者への説明ポイント（例）>

「この面談については、報告書を作成することになっています。報告書に書いてもらいたくない内容があればおっしゃってください。ただし、あなたの健康を守るために不可欠であれば、事業者<sup>1</sup>に伝えなければならない場合があります。」

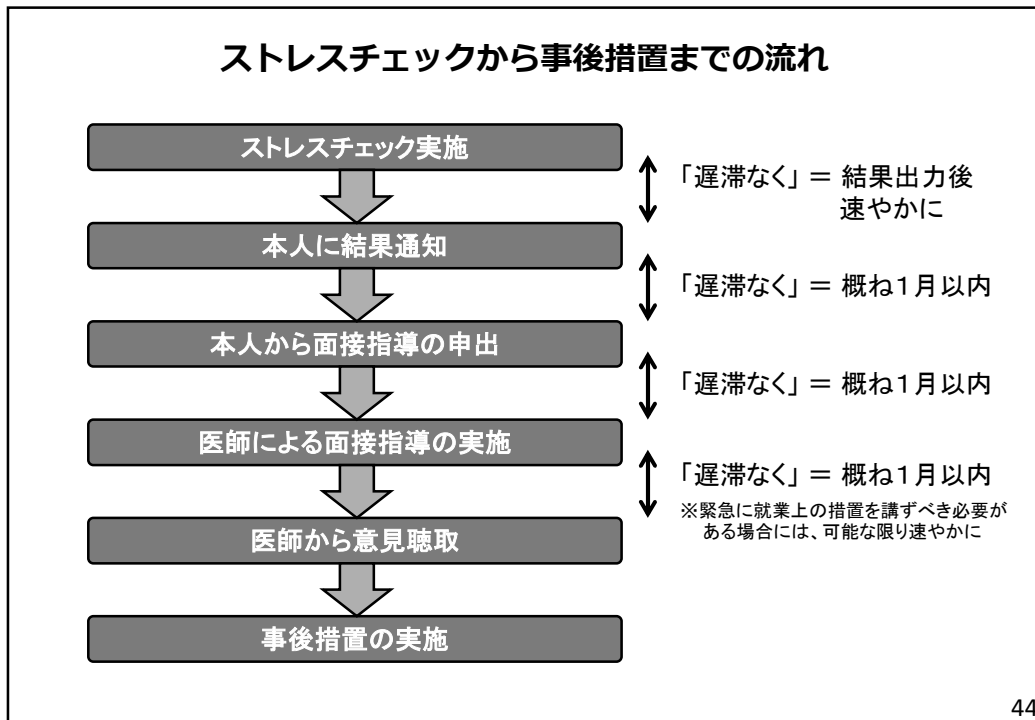
42

42

### SC面接指導後の事後の措置

43

43



44

**面接指導の実施**

■ **就業上の措置の実施**

**法律**

第66条の10  
6 事業者は、前項の規定による医師の意見を勸案し、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、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ずる**ほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

**指針**

- 法第66条の10第6項の規定に基づき、事業者が労働者に対して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、**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理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**しなければならないものとする。なお、労働者の意見を聴くに当たっては、必要に応じて、当該事業場の産業医等の同席の下に行うことが適当である。
- 事業者は、就業上の措置を実施し、又は当該措置の変更若しくは解除をしようとするに当たっては、当該事業場の**健康管理部門及び人事労務管理部門の連携**にも十分留意する必要がある。また、事業者は、**プライバシーに配慮しつつ、管理監督者に対し、就業上の措置の目的及び内容等について理解が得られるよう必要な説明**を行うことが適当である。

45

45

## 事後の措置を行うのは事業主である

産業医は健康診断、面接指導において所見あるなしを判定し、必要があれば要再検査、要精密検査、要治療を指示することが求められている。

安全衛生法上(SCの面接指導後の措置 法66条の10)事業主は、医師又は歯科医師の意見を勘案し、当該労働者の実情を考慮して、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ずるほか、適切な措置を講じなければならない。

46

## 産業医としての事後の措置指示は 健康管理区分の決定

- 健康診断の結果などから勤務上の制約が必要と判断される場合、それぞれの事業場において「健康管理区分」を設定する。(安衛法66条の5)

診断区分 A:異常なし B:要観察 C:要治療

就業上の指示事項

就業区分 1:制限無し 2:要制限 3:要休業  
制限 = 残業制限、軽作業、乗車禁止、  
夜勤の禁止、出張の禁止 など

47



## 健康診断後の「事後の措置指示」

医師が受診者(個人対応)に対して、

- ・ 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もしくは禁止 など  
(後述の「健康管理区分」を通じて行う)

事業者が事業場(組織対応)に対して、

- ・ 作業環境の測定
- ・ 施設の設置や整備 を必要に応じて求める

48

## SC面接指導後の「事後措置指示」

医師が受診者(個人対応)に対して、

- ・ 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もしくは禁止 など  
(後述の「健康管理区分」を通じて行う)

事業者が受診者(個人対応)に対して、

- ・ 高ストレス者との話し合いで、できるだけ  
配慮を行うことが求められる。

49

## 事業者側からよくある質問

産業医の意見書に記載された内容を履行しないといけないものか。

面接指導の意見書の内容をどこまで重視すればよいか。



SC面接指導を受けた高ストレス者と話会いを行い決定すれば良い。

(事業者側が個人対応を求められている)

50

**ストレス疾患の労働者への  
安全配慮**

51

51

## 安全(健康)配慮義務の内容

安全(健康)配慮義務の具体的な内容についてはそれぞれの状況で判断されるが、一般的に考えられる内容としては、

- ①業務を行う施設、設備、機械器具、材料等に不備な点や欠陥により起こりうる業務災害
- ②労働者が危険な作業を行わない様に、安全衛生教育を実施する
- ③労働者間、及び事業者間の連絡調整を行い災害を防止する
- ④労働者の健康状態の把握、健康を害する状況を認めた際は必要な措置を講ずる(精神的な健康管理を行う)
- ⑤寮などの施設や設備を設置する場合、適切に整備・管理し利用者の健康の確保に努める
- ⑥パワハラ、セクハラ等の防止措置を講じ、事故を防ぐ
- ⑦受動喫煙による健康被害の防止、対策を講じる

52

## 産業医敗訴事件 ～財団法人大阪K協会事件大阪地裁 平成23年10月25日判例～

### 【事実概要】

Xは自律神経失調症で休職中の職員に対し復職面談を行った際に、産業医Yは「それは病気やない、甘えや」「薬を飲まずかんばれ、こんな状態では生きとってもおもしろくないやろ」と言い放った。

Xは上司につき添われ面談しており、その上司によると、Xは下をうつむき嗚咽していたとのこと。その後、病状悪化し再び自宅療養となる。産業医は裁判の過程で、励ましのつもりでかけた言葉であると正当性を主張した。

53

XはYの言動により精神的苦痛を被ったとして  
不法行為(民法第709条)に基づく損害賠償  
請求を申し立て、75万円の支払いが命じられる。

【判例と解説】

判決は、Yは面談に際し、主治医と同等の注意  
義務までは負わないものの、産業医として合理  
的に期待される一般的知見を踏まえて、面談  
相手Xの病状の概略を把握し、面談において  
その病状悪化をさせるような言動を差し控える  
注意義務を怠ったと判断された。(一部文章省略)

54

この判決のポイントは、裁判官は産業医の業務に  
言及したことである。

①産業医は大局的な見地から、対組織対応のみならず、メンタルヘルスケア、職場復帰支援、健康相談などを通じた個別健康管理の業務が課せられている。

②産業医になるための、学科研修・実習にも独立の科目としてメンタルヘルス対策が掲げられていることからメンタルヘルスにつき医学的知識を有することが合理的に期待される。

(産業医学ジャーナル 2012, 35巻1号  
P81~87 三柴丈典 )

55

## 東芝(うつ病)事件

### 【事件概要】

長時間労働等でうつ病に罹患し、3年の休職期間満了後解雇されたが、解雇無効を主張。労働契約上の地位確認と未払い賃金の支払い、及び安全(健康)配慮義務違反による慰謝料の支払いを求めた。

<平成20年4月22日 東京地裁判決>

うつ病は業務上が原因とし、解雇無効、賃金と安全(健康)配慮義務違反等による慰謝料計約2800万円の支払いを命じる。

<平成23年2月23日 東京高裁判決>

うつ病発症前の神経科医院への通院、病名等の情報を上司、産業医に申告しなかったことは、うつ病の発症を回避したり発症後の増悪を防止する措置を執る機会を失わせる一因となったものであるから、損害賠償請求については過失相殺をすることが相当であり2割減額。

56

<平成26年3月24 最高裁判決>

労働者にとって、神経科通院歴はプライバシーに属する情報であり、人事考課等に影響し得る事柄として、通常は職場において知られることなく、就労を継続しようとするのが想定される性質の情報である。

使用者は、必ずしも労働者からの申告が無くても、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(健康)配慮義務を負っているところであり、必要に応じてその業務を軽減するなど労働者の心身の健康への配慮に努める必要があるものと言うべきである。

会社に申告しなかったことをもって民法418条、722条2項の規定による過失相殺をすることはできないと言うべきである。

(東京地裁平成20年4月22日判決・労判965号5頁、  
東京高裁平成23年2月23日判決・労判1022号5頁、  
最高裁二小平成26年3月24日判決・労判1094号22頁)

57

## 当事者の意見を聴き、記録を残す

事後の措置で重要なことは、「当事者の意見を聴き、記録を残す」このことにつける。

事業者側の使用者、担当者だけの判断でやりましたでは通用しない。

当事者と話し合いを行い、個人の問題に対してPDCAサイクルを回し、逐一記録すること、異動或いは人員を増員その他、配慮した記録を残すことが重要である。

上記内容は、あくまでも事業者側へのアドバイスである。

58

三つの機能を集結！  
スムーズな支援を実現しています。

### 埼玉産業保健総合支援センター

産業保健推進センター事業【産業保健スタッフ支援】

地域産業保健センター事業【小規模な事業場支援】

#### ★ワンストップ受付

支援センターでも地域産業保健でも相談・申し込みできます。

メンタルヘルス対策支援事業【ストレスチェック等の支援】

59

59